

NOM

NO

01083-5

C.A.E. 2520 NO.CONV. 10835  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 360  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 24200 50  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M02499002  
DATE ENR.840214

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **83 08 156**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

**01083-5**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-2499-02</b>
<b>Date</b>	Signature	Réception	<b>Durée</b>	Du	Au	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
	<b>83-07-11</b>	<b>83-07-13</b>		<b>83-07-11</b>	<b>85-11-01</b>	<b>360</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>La Frat. Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique local 2877 (Bûch. et Employés de Scieries)</b> Att: M. Rodrigue Bourdon 3539 rue Daniel Lac Mégantic, QC. G6B 2L1	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Industries Manufacturières Mégantic Inc</b> Lac Mégantic, QC. G6B 2S4

**Unité de négociation**

**"Tous les employés de la compagnie travaillant aux opérations de l'employeur à son établissement situé à Mégantic, Cté Frontenac, à l'exception des employés des opérations forestières, des camionneurs, des contremaîtres, des employés de bureau ainsi que des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi."**

<b>Région</b>	<b>05-00</b>	<b>Activité</b>	<b>2591 (5)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>10</b>
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	-----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>83-08-18</b>

**Pour renseignements**
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL EXISTANT

Entre INDUSTRIES MANUFACTURIERES MEGANTIC INC.  
Corps politique dûment incorporé  
ayant sa principale place d'affaires  
à Lac Mégantic, Cté Mégantic-Compton, QUE.

Ci-après appelé la "Compagnie".

Partie de première part.

Et LA FRATERNITE UNIE DES CHARPENTIERES  
ET MENUISIERS D'AMERIQUE, local  
2877 (FAT - CIO) ayant sa principale  
place d'affaires au Lac Mégantic  
Cté Mégantic-Compton, QUE.

Ci-après appelé "La Fraternité".

Partie de seconde part.

-----  
ARTICLE 1.00 - BUTS ET OBJECTIFS

Les buts de la présente convention sont d'établir des relations ordonnées et pacifiques entre patrons et travailleurs dans les limites de la juridiction de la présente convention collective de travail. Entre autre, la présente convention a pour but:

- 1- De définir les conditions de travail, de salaires et de sécurité d'emploi, selon les besoins de la compagnie, pour tous les travailleurs régis par la présente convention.
- 2- De voir à la solution rapide des griefs et des différends qui pourraient survenir au cours de la période en vigueur de la présente convention.
- 3- En vue de l'établissement de bonnes relations, de voir à la solution de tout autre différend qui pourrait survenir, différend spécifique non prévu aux présentes, mais qui peut de temps à autre affecter directement ou indirectement le bien-être des travailleurs et celui de l'entreprise.
- 4- La Fraternité consent à informer ses membres et la Compagnie consent à informer ses responsables et autres personnels responsables de l'administration concernant les dispositions de cette convention. Les parties consentent à respecter leurs droits respectifs et à assumer en conséquence leurs responsabilités.

A ces fins, les parties s'entendent tel que ci-après.

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 - La Compagnie reconnaît que la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, Local 2877, est le seul et exclusif agent négociateur, en vue de représenter, tous les salariés tel que définis dans l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail, Service du Droit d'Association, en date du 23 août 1955 au dit local.

2.....

Cette reconnaissance vaut:

- 1- Pour les fins de négociations collectives,
- 2- L'application du contrat de travail entendu entre les parties.
- 3- La solution des griefs,
- 4- La discussion de tout autres différend non prévu dans la convention collective de travail, qui peut soit directement ou indirectement affecter le bien-être des travailleurs et celui de la compagnie.

2.02- Les contremaitres étant exclus de l'accréditation syndicale ne sont en aucun cas ou régis ou liés par la présente convention collective de travail et ne tombent pas en conséquence sous son empire. En conséquence, les contremaitres ne doivent accomplir l'une ou l'autre des tâches et salaires, ainsi que de poser une action qui aurait pour effet de priver les travailleurs de leur emploi et de limiter l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

2.03- Cette reconnaissance est valable tant et aussi longtemps que le local détient son accréditation syndicale et tant et aussi longtemps que la convention collective de travail n'est pas expirée.

2.04- La Fraternité consent à informer la compagnie des délégués d'atelier désignés, des membres du Comité de négociation et de l'exécutif de la Fraternité, de tout changement à apporter pendant la durée de cette convention, dans un délai de dix (10) jours après l'élection ou de tout changement des délégués d'atelier, de membres du Comité ou de l'exécutif.

2.05- La Fraternité désignera parmi les salariés membres, des délégués d'atelier. Pour être éligible à être désigné, un délégué d'atelier doit être membre de la Fraternité avec un minimum de un an de service à moins d'exception.

2.06- Le délégué d'atelier représentera le salarié ou les salariés de son département en ce qui concerne un grief. Un délégué d'atelier, après avoir obtenu permission de son contremaitre, laquelle permission ne sera pas indûment refusée, pourra quitter son travail pour un temps raisonnable, sans perte de salaire, de façon à enquêter et, si possible, régler le grief entre la compagnie et les salariés.

ARTICLE 3.00-

DROITS DE LA DIRECTION.

3.01- Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention sont réservés et conférés à la Compagnie. Ceci comprend toutes modifications ou remplacements de machinerie, méthodes et barèmes de productions, etc.

3.02- Lors de la mise en application des droits de directions, lorsqu'un employé prétend avoir été injustement traité, ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas conformément à la procédure des griefs.

3....

ARTICLE 4.00 SECURITE SYNDICALE

4.01 - Tous les travailleurs régis par la présente convention et qui sont membres de la Fraternité au moment de la signature de la convention, doivent le demeurer pour la période en vigueur de ladite convention.

4.02 - Tous les travailleurs qui au moment de la signature de la présente convention ne sont pas membres de la Fraternité doivent le devenir dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention et demeurer membres en règle pour toute la durée de la convention collective de travail, comme condition du maintien de leur emploi.

4.03 - a) Tous les travailleurs embauchés après la signature de la présente convention devront devenir membre de la Fraternité dès leur entrée au service de l'entreprise. A ces fins, lors de l'embauchage, l'employeur devra en vertu des présentes ententes, voir à faire signer la formule d'application du membre de même que sa formule de retenue syndicale et de droit d'initiation à la Fraternité;

4.03 - b) Au plus tard une (1) semaine après son embauchage la cotisation syndicale d'un nouvel employé est déduite conformément à l'article 4.06.

4.03 - c) Le droit d'initiation de ce nouvel employé est déduit sur la paie qui suit l'acquisition de son ancienneté.

4.04 - La cotisation de même que le droit d'initiation seront définis par la Fraternité.

4.05 - L'employeur, dans les sept (7) jours, avisera la Fraternité des nouveaux employés et remettra en conséquence l'application des nouveaux membres, de même qu'une copie de la formule de retenue syndicale.

4.06 - Par la suite, la compagnie s'engage à faire les déductions sur la paie des employés à toutes les semaines. Les argents ainsi déduits seront dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois, remis à la personne que la Fraternité aura désignée à ces fins. Ces dites remises seront faites, accompagnées d'une liste en duplicata définissant les personnes qui ont été déduites, les montants déduits et la nature de tels montants; toutefois, les primes d'assurance groupe seront une fois par semaine déduites et remises une fois par mois.

4.07 - Si un employé refuse de signer les documents mentionnés dans cette clause, l'employeur n'aura d'autre alternative que de refuser de l'embaucher.

4.08 - Pour ce qui est des arrérages et du droit d'initiation, la Compagnie sera alors avisée en conséquence de procéder à la déduction des primes d'assurance et des cotisations.

ARTICLE 5.00 - SALAIRES

5.01 - Aucun salaire ne sera baissé à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention collective de travail.

5.02 - Les taux de salaire en vigueur à la signature de la convention collective sont ceux apparaissant aux appendices "A" et "B"

Les parties conviennent de réouvrir la convention dans le but de réviser l'échelle des salaires apparaissant aux appendices "A" et "B" pour le 1er novembre 1984.

Le droit de grève et au lock out est acquis conformément à la Loi lors de cette réouverture de la convention.

5.02a) Il n'y aura pas d'ajustement ni d'indexation en rapport au coût de la vie pour la durée de la présente convention.

4.....

5.02- b) - Lorsque l'employeur juge que l'arrivée d'une nouvelle machinerie nécessite la création d'une nouvelle classification n'apparaissant pas à l'Appendice "B", l'employeur consultera la Fraternité avant de fixer un taux de salaire. La Fraternité doit avoir l'occasion de formuler ses commentaires et recommandations dans les trente (30) jours de la production permanente de cette machinerie.

5.03- Pour les fins de classification de salaire, un appendice est prévu à la présente convention, lequel appendice définira les tâches existantes de même que les taux pertinents pour chacune des périodes de la présente convention.

5.04- Les employés recevront leur paye toutes les semaines par chèque, le vendredi qui suit la fin de semaine précédente de travail. Si le jour de paye est une journée chômée, la paye aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur paye:

- 1- Le nom et le prénom de l'employé,
- 2- La date et la période payée,
- 3- Le taux de salaire,
- 4- Le temps supplémentaire,
- 5- Les déductions faites,
- 6- Le montant net payé.

Le chèque des employés travaillant régulièrement sur le quart de nuit leur est remis à la fin de ce quart le vendredi.

5.05- Un salarié payé au taux horaire qui est muté de classification à sa propre demande, sera payé au taux applicable à la tâche à laquelle il est muté.

5.06- Si une classification disparaît pour être ensuite rétablie, le salarié qui y était assigné, aura le privilège d'être réinstallé au taux indiqué pour telle classification.

5.07- Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui quitte volontairement son emploi, recevra son salaire gagné ainsi que tout règlement financier au jour de paye de la semaine suivante.

#### ARTICLE 6.00

#### SECURITE SOCIALE.

6.01- Les parties se sont entendues en vue de continuer un plan d'assurance-groupe, mais laissent à la Fraternité le choix du plan d'assurance, de la compagnie d'assurance ainsi que de l'administration de telle assurance-groupe.

6.02 - Pour la durée de la présente convention, il est convenu entre les deux parties que la prime d'assurance-groupe, que la contribution hebdomadaire d'un employé malade jusqu'à concurrence de 26 semaines et que les frais d'administration de l'assurance, soit 0.60 \$ par mois, par membre, soient payés à parts égales par les deux parties.

La part de l'employeur ne peut excéder 50% de la prime en vigueur au 31 octobre 1982.

6.03 - Ledit plan sera obligatoire pour tous les employés régis par la présente convention.

6.04- En conséquence, tous dits employés régis par la présente convention signeront, dès leur embauchage, la formule d'adhésion audit plan.

6.05- La Compagnie, toutefois ne déduira la prime audit plan qu'à près que l'employé aura complété trois (3) mois de service avec la compagnie.

5.....

**ARTICLE 7.00-**

**DROITS ACQUIS.**

Aucun des salaires supérieurs à ceux prévus à la convention qui sont actuellement payés à certains employés, ne seront diminués lors de la mise en vigueur de celle-ci, c'est-à-dire que la signature de la présente convention collective de travail ne doit pas être interprétée par la compagnie comme une renonciation à aucun droit et privilège que possédaient les employés avant la signature de cette convention.

**ARTICLE 8.00-**

**ANCIENNETE**

8.01- Un (1) mois d'emploi est requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit sera reconnu à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1- démission volontaire,
- 2- renvoi pour cause,
- 3- absence de l'usine de plus de trois (3) jours ouvrables sans permission ni excuse raisonnable.
- 4- si l'employé s'absente pour cause de maladie, il devra produire un certificat médical à moins qu'il y ait impossibilité de contrôle par le Département Médical de la compagnie.

8.02- Lorsque la compagnie aura besoin d'employés pour accomplir du temps supplémentaire, elle devra accorder la préférence aux employés les plus anciens, en autant que ceux-ci aient l'habileté requise pour remplir les tâches disponibles conformes aux exigences de la production.

**8.03- Transfert temporaire et permanent:**

a) Dans le cas de transfert temporaire d'un employé d'une catégorie inférieure à une supérieure, l'employé recevra le taux de la nouvelle catégorie pourvu qu'il ait travaillé à cette nouvelle tâche pour une journée.

b) Tout employé requis d'exécuter une tâche inférieure à celle qu'il exécute habituellement, conservera son salaire habituel à moins qu'il s'agisse d'un changement définitif de classification. Dans ce dernier cas, l'employé recevra le salaire prévu pour cette nouvelle classification.

8.04 - Les employés devant être mis à pied en sont avisés par l'employeur sept (7) jours à l'avance, à moins de circonstances incontrôlables.

8.05- Lors de rappels, un employé est avisé par écrit à sa dernière adresse et copie adressée à la Fraternité au plus tard quatorze (14) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Les employés doivent accuser réception, par écrit ou autrement, de cet avis six (6) jours avant la date d'ouverture et se rapporter au travail à la date spécifiée à moins que d'autres arrangements aient été faits. Cependant, cette obligation ne s'applique pas quand il s'agit de mise-à-pied restreinte ou de courte durée.

8.06- Jour de travail: Un jour de travail se définit comme étant chaque jour où l'employé se présente au travail, à moins d'avoir reçu un avis contraire au préalable. Les journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés et payés sont comptés comme des jours de travail.

8.07- Un employé en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de tel congé.

8.08- Un employé qui accumule de l'ancienneté conserve cette ancienneté pour une période maximum de (6) mois quand il est à l'emploi de la Fraternité et l'ancienneté ne s'accumule pas durant cette période.

6.....

8.09- Un employé qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention collective, et qui, dans les trois (3) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confié une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoute les jours qu'il a passé au poste ou fonction non couverte par la présente convention.

8.10- La Compagnie envoie à la Fraternité par malle au cours du mois de mai, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, le nom, l'adresse et le nombre d'années de service de tous les employés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les employés en prennent connaissance.

8.11- La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après sa mise à la poste par la Compagnie à l'adresse de la Fraternité. A moins que la Fraternité ne fasse des représentations à la Compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 9.00-

MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE

9.01- La Compagnie reconnaît le principe de l'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, mise-à-pied et rappel; cependant, dans ces cas, la Compagnie prendra en considération l'ancienneté; l'habileté et la compétence des candidats pour remplir les tâches disponibles conformes aux exigences de la production. Si la compétence et l'habileté sont relativement égales, alors l'ancienneté prévaudra. Tout ceci étant épuisé, ce n'est qu'alors que la Compagnie pourra recruter hors des cadres de l'unité de négociation.

9.02 a) Les nouveaux emplois et les emplois vacants de nature permanente seront affichés au tableau d'affichage pour une période de sept (7) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements pertinents à savoir:

- 1- le titre de l'emploi;  
2- un énoncé des devoirs à assumer;  
3- les exigences requises pour remplir le poste;  
4- l'endroit.

b) Les employés intéressés à postuler pour ces emplois devront poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage.

9.03- Les employés qui postulent ont alors droit à un essai de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche ou période plus longue après entente mutuelle. Un employé qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices.

a) Si un employé obtient une position à la suite de l'affichage d'un poste, cet employé ne pourra poser sa candidature pour une autre position avant l'expiration d'une période d'un (1) an sauf les cas spéciaux, avec entente entre les parties.

9.04- Les nouveaux emplois ou les emplois vacants peuvent être comblés temporairement pendant la période d'affichage et jusqu'à nomination permanente.

9.05- Au cas de fermeture temporaire ou définitive d'un département, l'employeur devra rencontrer la Fraternité pour déterminer l'utilisation des droits des contremaitres.

7....

ARTICLE 10.00 HEURES DE TRAVAIL

10.01 - La semaine normale de travail de tous les employés régis par la présente convention sera de quarante-trois (43) heures par semaine.

La semaine débute le lundi matin pour se terminer le vendredi après-midi.

10.02 - Les heures de la journée de travail seront telles que ci-après pour la majorité des employés:

a) du lundi au mercredi inclusivement de 7:00 heures a.m. à 5:00 heures p.m.; et les jeudi et vendredi de 7:00 heures a.m. à 4:00 heures p.m.;

b) de plus, les employés ont droit à une (1) heure pour la période des repas.

10.03 - Les employés sont donc appelés à travailler neuf (9) heures par jour du lundi au mercredi inclusivement.

Pour ce qui est des jeudi et vendredi, les employés sont appelés à travailler huit (8) heures par jour.

Toutefois, les heures de travail pour les quarts autres que ceux de jour ainsi que certaines classifications seront entendues entre les parties durant la période en vigueur de la présente convention et pourront être modifiées par la suite, toujours selon entente entre les parties.

10.04 - S'il advenait que la compagnie régie par la présente convention fasse travailler ses travailleurs sur une équipe autre que celle de jour, les dites heures tel qu'entendu dans l'article 10.02 seront jointes en appendice à ladite convention pour en faire partie intégrante. La journée de travail, sur cette équipe autre que celle de jour ne devra pas dépasser neuf (9) heures.

10.05 - En ce qui concerne les chauffeurs de bouilloires leur semaine normale de travail sera telle qu'indiqué à l'annexe "A".

10.06 - a) Si l'employé se rapporte au travail comme à l'ordinaire et qu'il n'a pas de travail, et que de plus il n'a pas été avisé de ne pas se rapporter, il recevra alors un minimum de quatre (4) heures par jour pour son dérangement, à l'exception cependant d'une panne d'électricité ou de force majeure ("Act of God").

b) Tout employé appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière aura droit à au moins trois (3) heures à son taux régulier à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé.

ARTICLE 11.00 SURTEMPS

11.01 - Toutes les heures travaillées en dehors des heures de travail régulières programmées seront payées au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

11.02 - A l'exception du travail effectué en vertu de l'annexe "A" de la présente convention, le travail effectué le samedi avant douze heures (midi) sera payé au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) et tout travail effectué le samedi après douze heures (midi) sera rénuméré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

8.....

11.03- Le travail accompli le dimanche sera payé au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%). Le dimanche est défini comme commençant à minuit le samedi pour se terminer à minuit le dimanche.

11.04- Advenant le cas où du travail est programmé le jour d'un congé statutaire payé et est effectivement travaillé, une journée au taux horaire régulier de neuf (9) heures plus une majoration à raison de temps et demi pour chaque heure travaillée jusqu'à concurrence de neuf (9) heures et à raison de temps double pour les heures travaillées dépassant ces neuf (9) heures.

11.05- Le travail accompli durant la période programmée pour le repas sera payé au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Le salarié pourra prendre sa période pour le repas après le travail accompli.

11.06- La Compagnie avisera les mécaniciens, millright, soudeurs, électriciens et leurs aides une (1) heure avant la fin de l'équipe qu'ils travailleront en surtemps si le travail en surtemps dure plus de deux (2) heures, la compagnie allouera une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée au taux applicable.

11.07- Tout salarié qui retourne à son domicile après avoir complété une journée normale de travail et qui sera rappelé par la compagnie pour faire du surtemps recevra un minimum de trois (3) heures payées selon l'article 11. Ce minimum est cependant de quatre (4) heures payées selon l'article 11 lorsque tel rappel survient entre onze (11) heures p.m. et cinq (5) heures a.m.

Ces minima ne s'appliquent pas si l'employé a été avisé par son contremaître de retourner au travail avant d'avoir terminé sa cédule normale de travail.

8-A.....

11.08- A moins de circonstances incontrôlables, il est entendu qu'il n'y aura pas de surtemps programmé pour les salariés quand la Fraternité tient ses assemblées mensuelles régulières ou tel qu'entendu mutuellement dans le cas d'assemblées spéciales.

11.09- Après quatre (4) heures de surtemps au cours d'une même journée, les salariés seront payés à leur taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) pour le temps qui suit, mais ceci s'applique du lundi au vendredi inclusivement.

11.10- Les salariés ne pourront être tenus d'accomplir du surtemps.

11.11- Le travail supplémentaire sera distribué aux salariés accomplissant le travail à être effectué au moment où ce temps supplémentaire est requis, cependant la préférence devra être accordée aux employés les plus anciens, en autant que ceux-ci aient l'habileté requise pour remplir les tâches disponibles conformément aux exigences de la production.

11.12- Si un employé de la machine shop est appelé à travailler le samedi, il pourra prendre une journée dans la semaine qui suit si ce même employé est appelé à travailler le samedi et le dimanche, il pourra prendre deux jours dans la semaine qui suit après entente entre les parties.

11.13- A moins d'entente contraire entre les intéressés, un samedi par quinze (15) jours est accordé à tous les employés affectés à la maintenance.

11.14- Si l'employé est requis de travailler en dehors de sa journée normale de travail ou en dehors de sa semaine normale de travail, il lui sera garanti un minimum d'une heure au taux de temps et demi.

ARTICLE 12.00

HEURES IRREGULIERES ET PRIME DE NUIT.

En ce qui concerne les employés appelés sur une équipe qui comprend des heures de travail irrégulières, une prime de \$0.10 l'heure leur sera accordée, pour les employés sur l'équipe de nuit une prime de \$0.20 l'heure leur sera accordée.

Tel qu'entendu lors d'une assemblée entre les représentants de la Compagnie et le comité de négociation, les emplois suivants sont considérés comme des tâches effectuées durant des heures irrégulières:

<u>Dept. No 3: Veneer</u>	A.M.	P.M.
Scieur	6.45 à 12.00	1.00 à 4.45
Ecorceur	6.45 à 12.00	1.00 à 4.45
Ecorceur Hache et grinder	6.45 à 12.00	1.00 à 4.45
Petites Vattes	6.45 à 12.00	1.00 à 4.45
Petite écorceuse	6.45 à 12.00	1.00 à 4.45
Opér. Gros séchoir	6.00 à 10.30	11.30 à 4.00
Aide Gros séchoir	6.00 à 11.00	12.00 à 4.00
Clairer Gros séchoir	6.00 à 11.00	12.00 à 4.00
Clairer Gros séchoir	6.00 à 11.30	12.30 à 4.00
Opér. petit séchoir	6.00 à 11.30	12.30 à 4.00
Clairer petit séchoir	6.00 à 11.30	12.30 à 4.00

9....

<u>Dept. No: 2 Plywood</u>	A.M.	P.M.
Opér. Gros clipper	7.00 à 1.00	2.00 à 5.00
Aide gros clipper	7.00 à 1.00	2.00 à 5.00
Piler Dos	7.00 à 1.00	2.00 à 5.00
Opér. petit jointer	6.00 à 12.00	1.00 à 4.00
Aider et clairer P.J.	6.00 à 12.00	1.00 à 4.00
<u>Moulin à scie:</u>	A.M.	P.M.
Asst. limeur et remplaçant	8.00 à 1.00	2.00 à 6.00

ARTICLE 13.00 REPOS INTERCALAIRE

13.01- Une période de repos intercalaire de dix (10) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi sera octroyée à tous les employés régis par la présente convention: ladite période sera répartie de la façon suivante:

entre: 9.20 heures A.M. et 9.30 heures A.M.  
3.00 heures P.M. et 3.10 heures P.M.

13.02- Cette période de repos est également octroyée aux travailleurs travaillant sur une équipe autre que celle de jour.

13.03- Ce temps cumulé durant la semaine ou la journée normale de travail est compris dans la journée ou la semaine normale de travail.

13.04- Une période de dix (10) minutes sera allouée après chaque période de deux (2) heures de surtemps travaillé.

ARTICLE 14.00 DEFINITION DE LA TACHE DE CONTREMAITRE, SURVEILLANT ET MILLWRIGHT

14.01- Les contremaitres, pour les fins de la présente convention sont considérés comme étant ceux qui non seulement ont la responsabilité d'exécution à l'intérieur d'un département concerné, mais qui également peuvent avoir la responsabilité directe ou indirecte d'embauchage du personnel ou du renvoi du personnel. En aucun cas, les contremaitres tels que ci-devant définis n'accompliront le travail d'un ou des employés régis par la présente convention.

14.02- Le mot "Surveillant" désigne un employé qui a la surveillance d'un groupe de machines et qui peut ou en fait l'entretien ou qui a la surveillance d'un employé ou qui en même temps à la surveillance de machines et d'employés. Un tel employé devra être membre de la Fraternité.

14.03- Le mot "Millwright" désigne tout salarié préposé à l'installation ou à la réparation des machines fixes dans les usines de la compagnie, à l'exception des bouilloires; un tel salarié devra être membre de la Fraternité.

ARTICLE 15.00 CONGES CHOMES ET PAYES.

15.01- Tous les employés régis par la présente convention bénéficieront de douze (12) jours de fête chômés et payés. Ces jours de fête seront tel que ci-après:

Le Jour de l'an et le lendemain,  
Le Jour de Noel et le lendemain,  
Vendredi Saint,  
St-Jean Baptiste,  
Confédération,  
Fête du Travail,  
Lundi suivant Pâques,  
Jour de l'Action de Grâces,  
Deux journées additionnelles complètes de congé dans  
la période des fêtes de Noel OU du Jour de l'An.

10.....

15.02- Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, le Comité Général des Relations ouvrières patronales défini dans la présente convention se rencontrera pour décider de la date où le congé en question pourrait être reporté.

15.03- La rémunération pour les congés chômés et payés sera la paye normale de l'employé pour une journée normale de travail, ce qui comprend à toute fin d'ordre pratique les revenus tel que la prime de nuit et le boni, s'il y a lieu.

15.04- Si un jour de fête chômé et payé survient durant la période des vacances, l'employé recevra une rémunération additionnelle d'une journée de revenu calculée sur la base ci-devant définie.

15.05- Pour bénéficier de son jour de fête, l'employé doit être présent durant son dernier jour ouvrable qui précède le jour de fête en question et son jour ouvrable qui suit ledit jour de fête.

Aux fins de l'article 15.05

15.06- a) Le dernier jour ouvrable qui précède une fête ne peut dans le cas d'un employé mis-à-pied, être un jour qui précède de plus de six (6) mois la dite fête.

b) l'employée en congé de maternité sera payée pour les congés qui auront lieu durant son absence autorisée après qu'elle soit retournée à son travail régulier pour une période d'au moins quatre (4) semaines.

---

c) L'employé qui est absent pour maladie, accident, ou accident de travail, ne perdra pas son jour de fête. Il en sera de même s'il est absent suite à un congé autorisé par l'employeur.

15.07- Pour avoir droit à un jour de fête chômé et payé, un employé doit être considéré comme régulier, c'est-à-dire avoir acquis son droit d'ancienneté avant ladite fête.

#### ARTICLE 16.00

#### VACANCES

16.01- L'ancienneté de l'employé est le facteur déterminant quant à sa période et sa rémunération de vacances.

16.02- L'année de référence se calculera du 30 avril de l'année précédent<sup>e</sup> au premier mai de l'année en cours. La période des vacances sera tel que ci-après:

Moins d'un an de service.....	1 jr par mois de service avec maximum de dix (10) jours
De 1 à 10 ans.....	2 semaines
de 10 et plus.....	3 semaines

16.03- La rémunération pour de telles vacances sera calculée au pourcentage, lequel pourcentage sera établi sur tous les revenus reçus par l'employé durant l'année de référence. La rémunération étant ainsi calculée, le pourcentage sera tel que ci-après:

Moins d'un an de service.....	4%
de 1 à 3 ans.....	5%
de 3 à 7 ans.....	6%
de 7 à 10 ans.....	7%
de 10 à 13 ans.....	8%
de 13 à 15 ans.....	9%
de 15 ans et plus.....	10%

16.04- La compagnie fermera ses portes pour deux (2) semaines consécutives à compter du troisième lundi de juillet de chaque année. Cette disposition toutefois ne s'applique pas aux employés préposés à la maintenance et à la réparation et tout autre salarié qui désire assister ces dits employés.

16.05- Afin de ne pas paralyser la continuité des opérations, l'employé qui bénéficie de trois semaines de vacances pourra prendre sa vacance additionnelle à une date ultérieure et ceci après entente entre l'employé et l'employeur.

11.....

16.06- L'employé recevra sa rémunération de vacances avant le départ pour telles vacances.

16.07- A partir du premier mai de chaque année, les employés préposés à la maintenance et à la réparation devront aviser par écrit la compagnie de la date de leurs vacances par ordre d'ancienneté. Cette disposition ne s'applique pas durant la fermeture générale de l'usine pour la période des vacances.

ARTICLE 17.00- CONGES SPECIAUX

17.01- Congés de décès: Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à trois (3) jours de congé payés, dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend: le conjoint, le père, la mère, le frère, la soeur et les enfants.

17.02- L'employé aura droit à deux (2) jours de congé payés soit le jour des funérailles et le jour précédent en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables, lors du décès d'un beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère ou des grands-parents.

17.03- Pour avoir droit à ces bénéfiques, l'employé devra avoir complété six (6) mois de service continu à la compagnie.

17.04- Dans tous les cas, l'employé doit prévenir la compagnie immédiatement avant son départ.

17.05- Pour les travailleurs affectés à la maintenance et pour les fins du présent article, le samedi est considéré comme jour ouvrable à condition que le travailleur complète normalement sa cédule de travail. Cette journée devant être rémunérée sur le taux horaire régulier de l'employé.

17.06- Le ou les jours de congé prévus dans le présent article ne seront pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé inscrits dans la présente convention.

ARTICLE 18.00 CONDITIONS GENERALES

18.01- L'employeur particulier maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. Dans un tel cas, un employé peut s'attendre à être assigné, par l'employeur particulier à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

18.02- La Fraternité s'efforcera de seconder les efforts de l'employeur particulier dans ce domaine.

18.03- L'employeur particulier s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

18.04- Tous les accessoires de sécurité exigés par l'employeur devront être fournis et payés par ce dernier.

18.05- Les gants et les habits de pluie devront être fournis et payés par l'employeur.

18.06- Une horloge à poinçonner devra être installée à l'intérieur de l'usine.

18.07- L'employeur devra mettre à la disposition des employés un endroit propre, chauffé et muni de tables, chaises, poubelles, eau chaude et froide et lavabos, afin de permettre aux employés de prendre leurs repas. De plus, l'employeur devra installer une salle de toilette avec lavabo et eau chaude et froide.

18.08- Les employés ne seront pas tenus de faire le ménage dans l'usine et s'ils le font, ce travail sera fait sur le temps de l'employeur.

11-A....

18.09 - L'employeur met à la disposition des employés des terrains de stationnement dans lesquels chaque employé pourra brancher son automobile durant l'hiver.

18.10- L'employeur devra fournir gratuitement les outils généraux aux employés.

18.11- L'employeur devra installer un système de chauffage adéquat à l'intérieur de l'usine, également un système de ventilation.

18.12- L'employeur mettra à la disposition de la Fraternité, à l'intérieur de l'usine, un endroit propre, muni d'un pupitre et de chaises.

18.13- LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX EMPLOYES DE LA MACHINE SHOP - DE LA REPARATION GENERALE ET DU GARAGE.

L'employeur paiera la location et l'entretien des salopettes actuellement assumés par les employés.

Les salopettes devront être utilisées exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

Il appartient à l'employeur d'autoriser le remplacement d'une salopette et d'en déterminer les conditions.

Les employés de la machine shop, de la réparation générale et du garage qui ne louent pas présentement de salopettes auront accès à cette location aux conditions ci-dessus.

ARTICLE 19.00      AVIS DE LA FRATERNITE ET TABLEAU D'AFFICHAGE.

La Fraternité pourra utiliser les tableaux d'affichage placés à la disposition dans l'usine par la compagnie de celle-ci. Aucun avis à l'exception d'avis d'assemblées devra être affiché à ces dits tableaux, sous réserve toutefois de l'obtention de la permission de la compagnie.

ARTICLE 20.00      CONFLITS DE LEGISLATION.

20.01- Tous les privilèges consentis par la présente convention sont spécifiques, tant en ce qui regarde les conditions générales de travail que les conditions de salaires.

20.02- S'il arrivait qu'une législation accorde aux travailleurs des avantages supérieurs à ceux prévus dans la présente convention les parties se rencontreront afin d'ajuster le tout en fonction des avantages supérieurs consentis par telle législation.

20.03- Si d'autre part, la passation de telle législation relative aux conditions de travail et de salaires établissait une diminution quant aux heures de travail, les parties aux présentes devront alors appliquer telle diminution quant aux heures de travail avec compensation à 100% du taux horaire de l'employé.

12.....

ARTICLE 21.00

CONTINUITÉ DE TRAVAIL

En conformité des dispositions du code du travail, il n'y aura pas durant la période en vigueur de la présente convention, d'une part aucun lock-out par l'employeur et d'autre part aucune grève par la Fraternité.

ARTICLE 22.00

REGLEMENTS DISCIPLINAIRES.

Il est entendu entre les parties que les règlements existants sont acceptés et font partie de la convention collective.

AUX EMPLOYÉS DE: "INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES MEGANTIC INC."

Rien n'est plus désagréable que de travailler sans savoir exactement d'une part ce qui nous revient de droit et d'autre part ce que l'on doit donner en retour. Dans le but d'établir clairement ce que vous pouvez attendre de "Industries Manufacturières Mégantic Inc" et ce que la compagnie attend de vous en retour, nous avons pensé publier une brochure qui traite de la politique de la compagnie en ce qui a trait à ses exigences vis-à-vis ses employés.

L'expression de vos droits et devoirs ainsi que des droits et devoirs de la compagnie contenue dans cette brochure vient d'une discussion franche et ouverte entre vos représentants et ceux de la compagnie.

Conservez cette brochure comme référence même après l'avoir lue en entier.

Soyez assurés que "Industries Manufacturières Mégantic Inc" est fière de pouvoir compter sur votre collaboration.

La Direction.

REGLEMENTS GENERAUX

1) Carnet d'assurance-chômage et numéro de sécurité sociale:  
Tous les employés lors de l'embauchage doivent apporter avec eux leur livret d'assurance-chômage, fournir à la compagnie leur numéro de sécurité sociale et s'ils ne sont pas majeurs, leur certificat de naissance. A défaut de pouvoir nous fournir immédiatement leur livret d'assurance-chômage, les employés devront nous fournir immédiatement au moins leur numéro de sécurité sociale et nous faire parvenir leur livret d'assurance-chômage dans la semaine qui suit leur embauchage.

2) Assurance collective:  
La compagnie offre à ses employés un plan d'assurance-vie et accident-maladie dont la contribution hebdomadaire de la Compagnie est déterminée dans la convention collective de travail. Tout employé en fera partie automatiquement après une période de 3 mois. La Compagnie pourra si elle le désire demander un certificat médical et se réserve le droit de faire contrôler les absence-maladie par la Garde-malade à son emploi.

3) Changement d'adresse et de numéro de téléphone:  
Tous les employés doivent aviser immédiatement la compagnie de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, afin qu'il soit possible de les rejoindre dans des cas d'urgence, de rappel au travail, etc.

4) Changement de statut familial:  
Dans le but de vous faire bénéficier des déductions d'impôt et des bénéfices de l'assurance collective rattachés à votre état familial, veuillez nous aviser immédiatement de tout changement à effectuer à votre demande d'exemptions d'impôt à la suite d'un mariage, d'une naissance ou de tout autre changement dans le nombre de vos dépendants.

5) Discrétion et Loyauté:  
Les services rendus par votre compagnie à ses clients exigent que vous preniez les mesures nécessaires afin de ne pas divulguer aucun renseignement sur votre travail ou sur les clients que nous servons à qui que ce soit, sans autorisation expresse de votre supérieur.  
Etant donné que nous opérons un commerce, la plus élémentaire loyauté exige que les employés ne fassent pas concurrence à leur employeur et ne nuisent pas au commerce par leurs paroles ou par leurs actes.

6) Santé et Hygiène:  
Tous employé ancien ou nouveau devra, sur demande de la compagnie, subir un examen médical par le médecin de la compagnie.  
La compagnie pourra également faire visiter ses employés absents pour cause de maladie ou d'accident par l'infirmière de la compagnie.

7) Accidents de travail:  
La loi des accidents de travail exige que toute blessure nous soit rapportée immédiatement pour fin de réclamation.  
Dans le cas de blessures légères telles que brûlures, égratignures, coupures, corps étrangers etc., rapportez-vous immédiatement à l'infirmière ou au contremaitre.  
Toute personne qui tentera de faire passer un accident arrivé en dehors de l'ouvrage pour un accident de travail sera passible de mesures disciplinaires.

8) Sécurité:  
Nous désirons que tous les employés soient conscients du facteur sécurité pour eux-mêmes et pour leurs compagnons de travail. Nous aider à prévenir les accidents, c'est assurer votre protection et la continuité de votre emploi.  
Il est donc strictement défendu de se bousculer, de lancer des objets, de se servir sans raison des extincteurs chimiques et des autres appareils de prévention des incendies.

14.....

Il est aussi défendu de jeter les déchets en tout autre endroit que dans les récipients à cet effet. Les employés devront porter des vêtements de sécurité lorsque requis pour leur travail.

Tout employé devra porter un casque de sécurité lorsque requis par la nature du travail.

La compagnie exigera de tout employé une signature lorsqu'elle fournira des vêtements ou des casques de sécurité; ceci est fait dans le but de garantir la remise de ces objets à la compagnie en cas de départ.

Nous serons heureux de recevoir toutes suggestions susceptibles de diminuer les risques d'accident.

Nous nous attendons à ce que chaque employé avertisse son supérieur immédiat de toute défectuosité d'équipement de machinerie, d'outillage ou autre, dont l'opération pourrait constituer un risque de perte, de dommage ou d'accident.

9) Outils, matériel et marchandises de la compagnie:

La compagnie met à votre disposition les outils, les véhicules et l'équipement nécessaires à votre travail. Vous avez donc la responsabilité de leur entretien normal, de leur propreté et de leur bon état. Veillez également à ne pas endommager les marchandises que vous êtes appelés à manipuler.

10) Absences:

Etant donné le nombre restreint d'employés dans chaque classification, il est important de nous signaler rapidement les absences.

Négliger de faire motiver ses absence équivaudra à des absences sans raison valable; dans le cas des absences prévisibles, les employés devront avertir d'avance leur supérieur immédiat; dans le cas des absences imprévisibles pour maladie ou accident, les employés devront prévenir ou faire prévenir leur supérieur immédiat, la journée même, au plus tard une heure après le début du travail.

Le numéro à signaler est 583-1550.

Lors de votre retour au travail après une absence, vous devez vous rapporter à votre supérieur immédiat avant de commencer à travailler.

En cas d'absence pour maladie d'une durée de plus d'une journée, la compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat médical attestant votre maladie et sa durée.

Cette disposition est automatique dans le cas d'une absence de plus de quatre jours consécutifs.

Toute absence motivée sous de fausses déclarations sera passible de mesures disciplinaires.

11) Retard:

Les retards sont des infractions qui nuisent sérieusement au bon fonctionnement de votre département. Nous comptons donc sur votre ponctualité. Vous devez être dans votre département au plus tard .02 d'heure (1 minute) après l'heure exacte.

Sera considérée en retard et donc passible de mesures disciplinaires toute personne qui ne sera pas à son poste de travail à l'heure exacte.

Un retard sera défini comme une absence d'au moins .02 d'heure et de moins d'une demi-journée.

En vous présentant au travail en retard, vous devez vous rapporter à votre supérieur immédiat avant de commencer à travailler.

Les employés en retard de plus d'une heure pourront être refusés au travail pour toute la journée concernée, à moins d'une raison valable.

12) Permissions:

Il vous sera toujours loisible de demander à votre supérieur la permission de prendre un congé pour des raisons sérieuses qu'il jugera lui-même. Ceci, en aucun cas, ne sera considéré comme un précédent.

15.....

13) Cartes de pointage:

Tous les employés doivent pointer leur carte à chaque arrivée et à chaque départ, sauf lorsqu'autorisés par leur supérieur immédiat de procéder autrement; ceci inclut les heures de repas.

Un oubli de pointer sera considéré comme une négligence de votre part. Pointer votre propre carte est une façon honnête de connaître le nombre d'heures que vous avez travaillé. Pointer la carte d'un autre employé est une infraction que nous ne saurions tolérer.

Advenant une erreur de pointage ou un oubli de pointer, seul votre supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la direction aura le droit d'écrire sur votre carte et de l'initialer.

14) Protection matérielle:

Notre commerce impliquant la manipulation de marchandise et occasionnellement d'argent, la compagnie pourra exiger de tout employé qu'il soit couvert par une garantie de fidélité.

Pour vous protéger et pour protéger vos compagnons de travail, toute personne s'appropriant sans permission des biens appartenant à la compagnie ou à d'autres employés sera passible de mesures disciplinaires et de poursuite devant les tribunaux. Par prudence, n'apportez au lieu de votre travail aucun objet de valeur pour lequel nous ne saurions assumer aucune responsabilité, advenant sa perte ou sa disparition.

Par prudence également, faites-vous servir par un autre employé lorsqu'il s'agit de vos achats personnels.

15) Sollicitation:

Nous désirons que nos employés ne soient pas ennuyés par trop de sollicitation. Aussi, la vente de billets de hockey, de loterie, d'objets, les campagnes de souscription ou de recrutement à quelque organisation que ce soit sont interdites pendant les heures de travail à moins d'une autorisation expresse de la direction.

16) Appels téléphoniques:

Des lignes téléphoniques ont été installées à l'usage exclusif des affaires de la compagnie. Le nombre de ces circuits étant limité, aucun appel ne sera transmis aux employés, sauf en cas d'urgence.

17) Prêts personnels:

A moins d'avance sur salaire gagné, la compagnie regrette de ne pouvoir effectuer aucun prêt personnel à ses employés. Vous nous obligeriez beaucoup en n'insistant pas.

18) Achats personnels:

Quand vous désirez faire un achat personnel, voyez à ce que la facture soit faite par le préposé aux commandes, le prix de la marchandise devra aussi lui être payé. La personne faisant la facture doit y inscrire ses initiales avant de la faire signer par le client.

19) Ventes à crédit:

Aucune vente à crédit, y compris les ventes à crédit effectuées à des employés de la compagnie, ne doit s'effectuer sans l'approbation du responsable. En cas de crédit sans autorisation, l'employé sera tenu de rembourser lui-même les sommes perdues par la compagnie.

20) Directives:

Votre supérieur immédiat ou votre chef de département a autorité pour distribuer et faire exécuter le travail.

Vous devez donc être poli envers lui et effectuer le travail tel que demandé. Pour la bonne marche de votre département, aucune insubordination ne sera tolérée.

21) Sens de responsabilités:

Aux yeux de la clientèle, vous êtes les représentants directs de la compagnie. Notre bonne renommée et nos bonnes relations avec les clients dépendent de votre attitude et de votre application au travail.

16.....

L'employé consciencieux évitera de:

- 1- s'asseoir, à moins que son occupation l'exige;
- 2- quitter l'ouvrage avant l'heure;
- 3- flâner ou s'attarder, converser inutilement avec un client ou avec d'autres employés;
- 4- d'interrompre une livraison commencée;
- 5- voyager d'un département à un autre, ou transiger ou vaquer à des affaires personnelles durant les heures de travail.

22) Boissons alcooliques:

Votre protection, la protection de vos compagnons de travail et la bonne renommée de votre compagnie exigent que notre personnel soit sobre sur les lieux de travail. Le fait de vous présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou d'en faire la consommation en tout lieu durant vos heures d'ouvrage sera considéré comme une infraction grave.

23) Respect et Dignité:

Chaque employé doit être conscient de ses responsabilités morales envers lui-même et envers les autres. Nous ne saurions donc accepter que nos employés se conduisent d'une façon indécente ou immorale, soit par leurs paroles ou par leur conduite.

24) Courtoisie:

Les abus de langage, les grossièretés et les injures envers les compagnons de travail, les supérieurs et envers les clients sont incompatibles avec le commerce. Chaque employé devra avoir un souci constant du respect de la dignité humaine. A plus forte raison, aucune bataille avec des supérieurs, des employés de la compagnie ou des clients ne sera tolérée.

25) Paquets:

Tout paquet que vous désirez emporter hors de l'établissement pourra être vérifié par un représentant autorisé de la direction. Ce règlement est établi aussi bien pour votre propre tranquillité que pour la nôtre.

26) Entrée sur la propriété de la compagnie:

L'accès au terrain de la compagnie est interdit pendant les heures de fermeture. De plus il est strictement défendu d'entrer dans les bâtiments de la compagnie ou d'y laisser pénétrer quelqu'un d'autre sans autorisation.

27) Terrain de stationnement:

La compagnie met à votre disposition un terrain de stationnement sur la rue Cliche. Il est défendu de stationner ailleurs ou dans les rues conduisant à l'usine.

28) Repas et période de repos:

La compagnie met une pièce à la disposition de ses employés pour la période des repas et pour les périodes de repos prévues par la convention. Nous comptons sur votre collaboration pour que ces locaux demeurent propres et les plus agréables possible. Il sera interdit de manger en tout autre endroit excepté dans les pièces à cette fin.

29) Véhicules:

Aucun employé ne peut utiliser les véhicules de la compagnie sans autorisation. Il est interdit également de transporter des passagers. A cause de nos assurances, les employés devront se borner à utiliser les camions uniquement pour leur travail. Les chauffeurs de véhicules devront se conformer aux lois de sécurité routière. Toute contravention découlant d'une infraction aux règlements de sécurité routière sera à la charge des employés.

30) Revision des règlements:

Les règlements inclus dans ce manuel ne sont pas nécessairement complets. Des additions ou des revisions pourront être effectuées de temps à autre; toutes les modifications seront affichées au tableau après discussion avec le comité de bonne entente de telle sorte que vous puissiez en prendre connaissance.

17.....

**31) Armoires:**

Des armoires ou crochets sont mis à la disposition des employés. Le fait de placer ses vêtements à d'autres endroits que ceux mis à votre disposition sera considéré comme une infraction.

**31A) Règlements et code de discipline en rapport à  
La consommation de liqueurs douces en cannettes dans  
les locaux de l'usine de la Compagnie.**

- 1- les cannettes vides devront être déposées dans les poubelles qui se trouveront près de chaque machine distributrice ou dans des poubelles réservées à cette fin à d'autres endroits choisis par la Compagnie.
- 2- les employés qui préfèrent apporter leur liqueur devront déposer leurs cannettes vides aux mêmes endroits que ci-haut mentionné ou si cette liqueur est en bouteille, que la dite bouteille ne traîne à aucun endroit et soit rapportée chez-eux. Dans aucun cas, les cannettes ou les bouteilles pleines ou vides ne doivent être un embarras et un danger d'accident;
- 3- les employés devront se rendre aux machines distributrices strictement durant la période de repos intercalaire pour se procurer ces liqueurs et les consommer durant la même période. Dans aucun cas il sera permis aux employés d'apporter des liqueurs à leur machine ou lieu de travail. Le même règlement s'applique pour les liqueurs que les employés pourraient apporter de l'extérieur. La consommation de ces liqueurs devra se faire dans les zones de fumage ou autre endroit spécifié par la Compagnie, mais jamais au travail ni à aucun autre endroit;
- 4- les employés qui seront reconnus coupables de bris aux machines distributrices devront en payer les dommages;
- 5- la Fraternité s'engage à voir à ce que l'ordre soit maintenu au sujet de la consommation de ces liqueurs;
- 6- tout employé manquant aux règlements précédents sera passible de 15 points de démerite cumulatifs.

**32) Evaluation des infractions:**

Pour apprécier la gravité relative de chaque infraction, un système de pointage a été prévu. Des points de démerite seront portés au dossier de tous ceux qui enfreindront les règlements. Des avertissements ou suspensions seront donnés aux employés en défaut. Les points de démerite, variant de 5 points à 60 points selon les offenses, pourront provoquer le renvoi des employés dont le dossier ne s'est pas amélioré et qui auront atteint 60 points de démerite.

Par contre, pour récompenser la bonne conduite, un maximum de 15 points de mérite, annulant autant de points de démerite, sera porté au dossier de tout employé n'ayant commis aucune infraction aux règlements depuis six mois.

**CODE DE DISCIPLINE**

Cette politique, en matière de discipline est une adaptation du système "Brown" qui enregistre sur le dossier de l'employé en faute des points de démerite.

**A- Objectifs:**

Cette politique s'inspire des objectifs suivants:

- a) Assurer l'efficacité du travail, la sécurité des opérations et l'ordre en général; la mise en force d'une discipline stricte est essentielle à la bonne administration de la compagnie.
- b) Assurer l'uniformité et l'impartialité des mesure disciplinaires.
- c) Eviter les suspensions autant que possible. La discipline a un rôle éducatif plutôt que punitif.
- d) Développer chez tous les employés un sentiment de confiance et leurs loyaux services seront appréciés et récompensés par la retenue de leurs services, (par opposition aux employés habituellement négligents ou indifférents envers les intérêts de la compagnie, qui seront rappelés à l'ordre).
- e) Introduire un système qui bénéficiera aussi bien aux employés qu'à la compagnie et qui stimulera la coopération de tous les employés et de leur syndicat.

18.....

**B- Dossiers:**

- 1- Des dossiers seront tenus au nom de chaque employé de la compagnie, par la gérance.
- 2- Les dossiers des nouveaux employés commenceront sur une base nulle, c'est-à-dire sans point de mérite ou démerite;
- 3- Pour apprécier la gravité relative de chaque infraction, un système de pointage a été prévu.
- 4- La liste des infractions aux règlements de la compagnie n'est pas nécessairement complète; des additions ou des révisions pourront être effectuées de temps à autre; les infractions non prévues dans ce code seront quand même punissables. Le syndicat ainsi que le comité de bonne entente seront avisés de tout changement dans les règlements.

**C- Pointage:**

- 1- L'accumulation de 60 points de démerite au dossier de l'employé entraînera automatiquement son renvoi de la compagnie.
- 2- En dehors des cas de renvoi, le maximum de points de démerite pour une offense sera de 30 points et le minimum de 5 points.
- 3- La règle générale est la suivante: On divise la base limite (60 points) par le nombre de fois que l'offense doit être répétée pour justifier le renvoi.
- 4- Ainsi s'il faut commettre une offense deux fois pour se mériter un renvoi, l'offense vaudra 30 points de démerite, quel que soit l'employé en faute.
- 5- S'il faut commettre une offense 4 fois pour se mériter un renvoi, l'offense vaudra 15 points de démerite, que l'employé en soit à sa première, deuxième ou troisième offense.

**D- Cumulation des points et indésirabilité:**

- 1- Selon la méthode du dossier, l'accusation portée contre l'employé n'est pas nécessairement et uniquement basée sur la dernière offense.
- 2- Chaque employé sera avisé, le plus tôt possible, de chaque infraction enregistrée sur son dossier et un tel avis tiendra compte chaque fois du dossier accumulé.
- 3- Une accumulation de 30 points de démerite constituera un début de preuve d'indésirabilité.
- 4- Les dossiers seront révisés à chaque infraction et quand l'employé aura accumulé 30 points de démerite, il sera dûment averti qu'à moins d'une amélioration sensible envers son travail et ses devoirs il se prépare une cause d'indésirabilité et que son renvoi suivra.
- 5- Toutes les offenses qui sont décrites comme mineures, moyennes ou majeures et qui impliqueront une punition de 15 points et plus devront être données par le bureau du personnel après discussion avec le chef du département.

**E- Points de mérite:**

- 1- Si l'on donne des points de démerite pour infraction aux règlements de la compagnie, il est logique de récompenser les services sans infraction par des points de mérite.
- 2- Les points de mérite ne s'accumuleront pas à l'avance, de manière à ne pas encourager les infractions aux règlements de la compagnie. Les bénéfices attachés à l'ancienneté veulent récompenser les bons et loyaux services qui doivent être la règle générale.
- 3- Les points de mérite annuleront les points de démerite s'il y a lieu seulement.
- 4- Les annulations sur le dossier se feront de la manière suivante: a) 6 mois de service accumulé sans aucune infraction depuis la date de la dernière offense, annuleront 15 points de mauvaise conduite.
- 5- Un dossier "parfait" sera un dossier contre lequel aucune entrée défavorable n'aura été enregistrée.
- 6- Un dossier "clair" sera un dossier dont les entrées défavorables auront été annulées par des points de mérite.

19.....

Points de démerite  
cumulatifs

Pénalité

5 points	Avis
10 "	Avis
15 "	Réprimande
20 "	Réprimande
25 "	Réprimande
30 "	1 jour
35 "	1 jour
45 "	2 jours
60 "	RENOI

LISTE DES INFRACTIONS

1) Contrôle de Présences:

A- CONTROLE A L'ARRIVEE ET AU DEPART

a) Entrée

Points

- |  |    |
|--|----|
| 1) Supposition de personne   | 60 |
| 2) Entrer dans les bâtiments ou dans des endroits prohibés par la compagnie sans permission ou y laisser entrer quelqu'un sans autorisation après les heures de travail. | 15 |
| 3) Déplacer de la machinerie appartenant à la compagnie sur la propriété de celle-ci sans en être autorisé   | 20 |

b) Cartes de poinçon

- |  |    |
|--|----|
| 1) Chaque 5 oublis de pointer sa carte de poinçon au cours de l'année calendrier   | 10 |
| 2) Pointer la carte de poinçon d'un autre employé, ou faire poinçonner sa carte par un autre employé en camouflant une absence ou un retard. |    |
| a) mineure   | 30 |
| b) majeure   | 60 |
| 3) Pointer la carte de poinçon d'un autre employé, ou faire pointer sa carte par un autre employé, sans camoufler l'absence ou de retard     | 10 |
| 4) Faire disparaître sa carte de poinçon ou faire disparaître la carte d'un autre employé, ou se promener avec sa carte de poinçon.          | 15 |
| 5) Pointer plusieurs fois sa carte de poinçon de manière à rendre les chiffres illisibles  | 15 |
| 6) Ecrire sur sa carte de poinçon sans autorisation expresse   | 15 |
| 7) Refuser de poinçonner à chaque départ et arrivée  | 30 |
| c) <u>Feuilles de fabrication</u>  |    |
| 1) Remplir une feuille de fabrication sans autorisation  | 30 |
| 2) Remplir une feuille de fabrication à l'avance, plutôt que de la compléter au fur et à mesure  | 10 |
| 3) Négliger ou oublier de remettre sa feuille de fabrication à la fin de la fabrication, sans raison valable                                 | 5  |
| 4) Falsifier des dossiers ou des documents de la compagnie   |    |
| a) mineure   | 30 |
| b) majeure   | 60 |

B- PRESENCE A L'USINE

a) Absences

- |   |    |
|---|----|
| 1) Chaque journée complète d'absence, sans raison valable | 10 |
| 2) $\frac{1}{2}$ journée d'absence, sans raison valable   | 5  |

20.....

- 3) Trois jours consécutifs d'absence sans raison valable 60  
INTERPRETATION:  
Négliger de faire motiver ses absences équivaudra à des absences sans raison valable; dans le cas des absences prévisibles, les employés devront prévenir le contremaître à l'avance; dans le cas des absences imprévisibles, les employés devront prévenir ou faire prévenir le contremaître la journée même moins d'une heure après le début du travail.
- 4) Absence motivée, sous de fausses déclarations. 15

b) Retards

- 1) Un retard est une absence de moins  $\frac{1}{2}$  journée et d'au moins .02 d'heure.  
2) Retards...Déduire 1/10 d'heure pour chaque 1/10 d'heure ou moins de retard.  
3) Retards. Chaque 5 retards au cours de l'année du calendrier. 10

c) Sorties

- 1) Sortir du terrain de la compagnie sans permission durant les heures de travail ou les périodes de repos. 10  
2) Sortir de l'usine avec permission, sous de fausses déclarations. 15

C) PRESENCE AU TRAVAIL.

a) Flânage

- 1) S'absenter du travail, sans permission bien qu'avec motif raisonnable. 5  
2) Ne pas se rapporter au contremaître lorsqu'on n'a plus de travail à accomplir. 10  
3) Flâner ou converser en groupe dans un département durant les heures de travail. 10  
4) Quitter le travail avant l'heure ou être en retard à l'ouvrage bien qu'ayant poinçonné à l'heure réglementaire. 10  
5) Flâner ou converser en groupe dans: un autre département, aux toilettes, au garage, etc. 10  
6) Lire pendant l'ouvrage, à moins que l'occupation ne l'exige 10  
7) Se faire à manger ou manger durant les heures de travail. Il sera permis de prendre une collation. 10  
8) Sommeiller ou se coucher à l'ouvrage 30  
9) Se cacher pour sommeiller ou se coucher durant les heures de travail pour lire ou pour jouer aux cartes. 60

INTERPRETATION:

Faire le guêt pour avertir ou tenter d'avertir ses compagnons de travail en faute de l'arrivée d'un surintendant, contremaître ou autre membre de la direction, équivaudra à un acte de complicité de l'offense et méritera le même pointage que l'offense en question.

- 10) Quitter sa machine ou son travail avant le signal du lokator. 10  
11) Quitter sa machine même si elle est arrêtée par bris ou manque de matériel. 10

21.....

b) Jeux de hasard

- 1) Jouer à l'argent, jouer aux cartes, participer à des jeux de hasard sur la propriété de la compagnie
  - a) durant les heures de travail 60
  - b) durant les heures de repos ou de repas 15
  - c) durant les heures de repas il sera permis de jouer aux cartes.
- 2) Sans autorisation, manipuler, vendre ou distribuer des billets de loterie, carte de tirage, de hockey, de baseball ou autre sur la propriété de la compagnie 10

c) Commerces

Transiger ou vaquer à des affaires personnelles durant les heures de travail. 10

d) Requêtes, politique, activité syndicale

- 1) Solliciter ou recueillir sans autorisation des adhésions, durant les heures de travail 10
- 2) Vendre, afficher ou distribuer sans autorisation tout écrit ou imprimé sur la propriété de la compagnie 10
- 3) Déplacer ou enlever quoi que ce soit sur le tableau d'affiches ou sur la propriété de la compagnie à moins d'être autorisé. 15
- 4) Restreindre la production des autres employés, ou donner des contre-ordres sans autorisation 60

2) SANTÉ - HYGIÈNE - SÉCURITÉ

a) Santé

- 1) Se présenter au travail, souffrant d'infection ou de maladie contagieuse, avec connaissance de cause. 60

b) Hygiène

- 1) Manquement mineur aux règles et pratiques d'hygiène 10
- 2) Manquement majeur aux règles et pratiques d'hygiène 20
- 3) Saloperie
  - a) mineure 30
  - b) majeure 60

c) Règlement de sécurité

- 1) Ne pas rapporter toute blessure aux premiers soins immédiatement 5
- 2) Collusion, fausses représentations, faux témoignages, pour faire accepter comme accident de travail un accident survenu en dehors des heures de travail
  - a) mineure 30
  - b) majeure 60
- 3) Se servir inutilement ou jouer avec les extincteurs, les boyaux à incendie, ou tout autre équipement de sécurité 30
- 4) Négliger d'avertir le contremaître de de toute défectuosité d'équipement, machinerie, outillage ou autre, dont l'opération pourrait constituer un risque de perte, dommage ou accident 15

22.....

d) Légèreté.

- 1) Jouer des tours pendant l'ouvrage, s'amuser à se bousculer, à se chamailler, courir ou lancer des objets
  - a) aucun dommage, perte ou accident 15
  - b) dommage, perte ou accident mineur 30
  - c) dommage, perte ou accident majeur 60

e) Prévention des accidents.

- 1) Fumer dans les endroits prohibés
  - a) aucun dommage, perte ou accident 30
  - b) dommage, perte ou accident 60
- 2) Ne pas porter de lunette ou masques de sécurité lorsque requis par la nature du travail: pour les meules, pour soudure 30
- 3) Ne pas porter les vêtements de sécurité requis par la nature du travail 30
- 4) Ne pas porter sans casque de sécurité 30
- 5) Négliger de se soumettre aux règles et pratiques de sécurité
  - a) mineure 30
  - b) majeure 60

f) Boisson et Drogue

- 1) Se présenter au travail en boisson 30
- 2) Etre au travail sous l'influence de la boisson 30
- 3) Prendre de la boisson pendant l'ouvrage 30
- 4) Etre en possession de boisson pendant l'ouvrage 30
- 5) Se rapporter au travail ou travailler sous l'effet de la drogue, être en possession de drogue à l'ouvrage 60

3) ORDRE ET BONNE CONDUITE

a) Insubordination

- 1) Refuser d'obéir aux ordres du contremaître ou d'un autre membre de la direction
  - a) mineure 15
  - b) moyenne 30
  - c) majeure 60
- 2) Ne pas accomplir le travail tel qu'exigé
  - a) mineur 30
  - b) majeur 60

b) Respect et Dignité

- 1) impolitesse, grossièretés, abus de langage
  - a) envers un autre employé, (il faut plainte et témoin) 15
  - b) envers un supérieur 30
  - c) envers un client 30
- 2) Menaces 30
- 3) Contrainte 60
- 4) Tentative de corruption, corruption 60
- 5) Calomnies, vengeance, libelle 60
- 6) Faire de faux ou malicieux rapports sur les employés, la compagnie ou ses produits
  - a) mineure 30
  - b) majeure 60

c) Bataille

- 1) Se battre sur la propriété de la compagnie
  - a) avec un autre employé
  - b) avec un supérieur
  - c) avec un client
  - a) mineure 15
  - b) moyenne 30
  - c) majeure 60

23.....

- 2) Vouloir blesser quelqu'un sur la propriété de la compagnie 60
- d) Moralité
- 1) Se conduire de façon indécente ou immorale sur la propriété de la compagnie 60
- 2) Manipuler, afficher, distribuer, vendre ou dessiner sur les murs toute image indécente ou immorale (pornographie) sur la propriété de la compagnie
- a) mineure 30
- b) majeure 60
- 4) PROPRIETE
- a) Outils, Machinerie et Equipement
- 1) Se servir de véhicules, de machinerie ou d'équipement sans autorisation 15
- 2) Utiliser matériel sans autorisation 15
- 3) Emprunter les outils de l'usine sans autorisation du responsable 30
- 4) Ne pas se servir de l'outil approprié à l'ouvrage à accomplir
- a) dommage, perte ou accident mineur 15
- b) dommage, perte ou accident majeur 30
- 5) Transporter des passagers sans autorisation dans les véhicules de la compagnie 15
- 6) Ne pas entretenir ou faire réparer son véhicule selon les exigences de la compagnie
- a) mineure 30
- b) majeure 60
- B) Domages
- 1) Domage, perte ou accident occasionnés par une "négligence "
- a) mineure 15
- b) moyenne 30
- c) majeure 60
- 2) Destruction ou avarie volontaire de la propriété de la compagnie, des employés ou de quelqu'autre personne
- a) mineure 30
- b) majeure 60
- 3) Dessiner sur les murs 20
- 4) Faire mauvais usage, détruire ou endommager intentionnellement ou malicieusement les biens de la compagnie ou ceux des autres employés
- a) mineure 30
- b) majeure 60
- 5) Entrer sur la propriété de la compagnie en possession, sans autorisation, d'armes à feu ou explosifs
- a) mineure 30
- b) majeure 60
- c) Vol
- 1) S'approprier, sans autorisation, des objets appartenant à des compagnons de travail ou de la compagnie ou de toute autre personne 30
- 2) Voler ou aider quelqu'un à voler 60
- 5) ACCOMPLISSEMENT DU TRAVAIL
- 1) Désobéir aux instructions ou ne pas accomplir le travail tel que requis
- a) dommage perte ou accident mineur 30
- b) dommage, perte ou accident majeur 60
- 2) Production en bas de la normale ou retard dans l'accomplissement du travail

24.....

a) retard mineur	15
b) retard majeur	30
3) Camoufler une erreur	
a) dommage, perte ou accident mineur	30
b) dommage, perte ou accident majeur	60
4) Manque d'application au travail	
a) dommage, perte ou accident mineur	15
b) dommage, perte ou accident majeur	30
5) Incompétence, faire de nombreuses erreurs ou omissions	Destitution transfert ou renvoi
6) Désertion un poste de surveillance, sans raison valable, dormir à un poste de surveillance	60
6)	
1) Stationner dans les emplacements réservés au bureau après avertissement	15
2) Flâner ou s'amuser sur les passerelles	10
7)	
1) Fumer dans les toilettes	
a) première fois	avertissement
b) deuxième fois	15
c) troisième fois	15
d) quatrième fois	30
	renvoi automatique
2) Faire la file sur les passerelles d'accès ou devant les cabinets de toilette durant les heures de marche du moulin	5
8)	
Déposer ses vêtements à d'autres endroits que ceux mis à votre disposition	5

**ARTICLE 23,00**

**CONGEDIEMENT**

Si un employé régi par la présente convention croit avoir été injustement congédié sans raison valable, il en appellera alors à son comité d'usine, qui au stage de cette procédure prendra la question en main avec l'autorité patronale concernée. La procédure des griefs suivra alors son cours.

**ARTICLE 24,00**

**PROCEDURE DES GRIEFS**

24.01- Un comité de Relations Ouvrières-Patronales sera constitué lequel comité aura la responsabilité de considérer non seulement la mise en application de la présente convention, mais aussi de considérer toutes les situations qui durant la durée de la présente convention pourraient survenir et qui pourraient affecter soit directement ou indirectement, le bien-être de l'entreprise ou celui des travailleurs.

24.02 Procédure de griefs comme telle:

A) Tous les différends relatifs à l'interprétation, à l'application ou tout autre grief qui pourrait émaner de la présente convention et les relations entre employeurs et employés sera solutionné dans le plus bref délai possible, en procédant de la façon suivante:

"Les parties s'entendent pour ne pas considérer de part et d'autre, tout grief qui pourrait survenir passé les six (6) jours de son occurrence."

Un grief collectif présenté par une ou l'autre des parties sera entendu en commençant à la deuxième (2ème) étape de cette procédure. D'autre part, une formule de procédure des griefs sera entendue entre les parties aux présentes.

## B) Première étape:

Si un employé se croit injustement traité, il rencontrera d'abord son contremaître seul ou accompagné du délégué attitré de la Fraternité.

Si un grief est alors nécessaire, il doit être par écrit et présenté au contremaître par l'employé, seul ou accompagné du délégué attitré de la Fraternité, dans les six (6) jours de son occurrence.

## C) Deuxième étape:

Le contremaître aura deux (2) jours (samedi et dimanche exclus) pour donner sa réponse écrite à l'employé et au délégué qui l'a accompagné, s'il y a lieu. Si la décision du contremaître n'est pas satisfaisante, le grief sera alors directement soumis par écrit par le Comité d'usine au Gérant général de l'usine concernée. Le grief devra être soumis dans les deux (2) jours qui suivent la réponse du contremaître.

## D) Troisième étape:

Le gérant général devra par écrit sur une formule originale de grief soumettre sa réponse dans les trois (3) jours de la présentation du grief à son autorité. Si le gérant général le juge à propos, ou s'il est du désir du Comité d'usine, une rencontre pourra être cédulée entre les parties, au moment de la présentation du grief par écrit au gérant général. L'Agent extérieur de la Fraternité pourra assister à cette réunion.

## E) Quatrième étape:

S'il n'y pas d'entente suite à la réponse du Gérant général ou à la rencontre des parties s'il y a lieu, le représentant de la Fraternité avisera par écrit dans les cinq (5) jours suivants la compagnie de l'intention du local quant au grief. L'intention de celui-ci sera ou de laisser tomber le grief en question ou de le procéder en arbitrage. Si dans l'avis donné par la Fraternité à la compagnie, celle-ci considère comme réglé ledit grief, le dossier sera clos. Si d'autre part, le local décide de poursuivre l'affaire en arbitrage, les parties devront donc procéder de la façon suivante:

## F) Arbitrage

I) L'avis de la Fraternité ayant été reçu par la compagnie quant à sa décision relative au grief, celle-ci avisera dans les cinq (5) jours le représentant de la Fraternité. La Fraternité procédera de la même façon et dans les mêmes délais; dans les dix (10) jours qui suivent, les procureurs des parties devront choisir le Président du tribunal.

II) S'il n'y a pas eu d'entente quant à la nomination du Président du Tribunal, les parties procéderont par requête au Ministère du Travail, à la nomination d'office du Président.

III) Le tribunal ainsi constitué n'aura juridiction que sur la convention collective de travail. Il n'aura pas le droit d'ajouter, d'amender la présente convention collective de travail, ni d'interpréter en dehors des dispositions de la convention. Son jugement sera final et exécutoire et liera les parties en cause.

IV) Le Tribunal, à moins d'entente contraire des parties, aura quinze (15) jours pour rendre sa décision, après que les séances d'audition publiques auront été convoquées.

V) Le Tribunal dans son délibéré, ne doit considérer que la preuve soumise de part et d'autre, laquelle preuve doit être déclarée close séance tenante.

26....

VI) Les parties ayant accepté dans les faits la nomination du Tribunal arbitral, ne pourront en aucun cas, pour des raisons d'ordre technique, contester lors de la première séance d'audition l'arbitrabilité du grief et l'autorité du Tribunal de procéder.

24.03- Les griefs seront discutés durant les heures de travail. Toute personne affectée à la discussion de cesdits griefs représentant la partie syndicale, ou toute personne affectée à des réunions ayant trait aux relations ouvrières-patronales, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine, seront rémunérées comme si elles avaient travaillé à leur tâche.

ARTICLE 25.00      RESPONSABILITES

A la signature de la présente convention, les parties signataires soumettront une liste des personnes responsables, à la mise en vigueur de la présente convention collective et ceci aux différents échelons, tant à l'intérieur de l'usine, tant au niveau syndical. Si des modifications quant aux personnes responsables doivent être apportées, les parties s'aviseront mutuellement dans le plus bref délai possible.

ARTICLE 26.00      CREANCES POUR REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES

Les représentants dûment autorisés de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique auront droit de visiter l'usine sans nuire aux opérations de la compagnie, pour fins d'enquête dans des cas se rapportant à cette convention. La créance des représentants de la Fraternité consiste en un certificat d'autorité signé par le président du local 2877 ou du représentant général de la Fraternité des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique.

ARTICLE 27.00      AVIS OFFICIELS

Les avis officiels, tant au niveau de la procédure des griefs au stage de l'arbitrage, tant au niveau de l'application de la convention collective de travail ou de son renouvellement, devront être donnés par l'employeur par lettre recommandée, adressée à la compagnie, comme tel. Il en sera de même pour les avis officiels donnés par la compagnie à la Fraternité. Toutefois, les correspondances dûment enregistrées devront parvenir à l'adresse du président du Local 2877.

ARTICLE 28.00      DELEGUES

28.01- La Compagnie consent à ce que les délégués de la Fraternité au nombre de pas plus de trois à la fois, reçoivent la permission de s'absenter de l'usine, sans paie, pour transiger les affaires de la Fraternité, pourvu toutefois que demande soit faite au Gérant de la Production au moins trois (3) jours à l'avance.

28.02- Le salarié qui représente les employés de nuit a droit de s'absenter, sans perte de salaire, de son travail régulier sur le quart de nuit, pour une durée n'excédant pas deux (2) heures pour assister à l'assemblée mensuelle de la Fraternité à la condition que la demande ait été faite à son contremaître plus de vingt-quatre (24) heures avant le début de son absence.

ARTICLE 29.00 DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 1er novembre 1985,

Entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour avant l'expiration de la présente convention, les parties si nécessaire, pourront par les procédures ordinaires, aviser l'autre partie de leur intention d'apporter des amendements à la convention collective actuellement existante. L'avis d'amendements étant donné, les amendements suggérés seront simultanément déposés.

Il est entendu que si les négociations se poursuivent en dehors de la date d'expiration de la présente convention, que d'une part aucune des conditions prévues dans la présente convention devront être modifiées, tant et aussi longtemps que le renouvellement ne sera pas effectué. D'autre part, il est entendu que les salaires seront rétroactifs à la date d'expiration de la convention précédente.

EN foi de quoi nous avons signé ce... 11... Juillet... 1983

INDUSTRIES MANUFACTURIERES  
MEGANTIC INC.

LOCAL 2877  
F.U.C.M. D'AMERIQUE

..... Jean Cléber.....

Rodrigue Bourdon.....

..... Claude Roy.....

..... Samuel Lachance.....

..... Stéphane.....

..... Madeleine D'Orsi.....

..... Albert Belandier.....

..... Marcel Jacques.....

..... Eugène D'Orsi.....

..... Henri Fortin.....

.....

..... Gilles Roy.....

.....

.....

A P P E N D I C E "A"

CHAUFFEURS DE BOUILLOIRES

Semaine de travail de quarante (40) heures.

Journée normale de travail de huit (8) heures.

Temps supplémentaire en dehors des heures normales de travail (temps et demi).

Le chauffeur de bouilloire qui, un samedi après-midi est spécifiquement affecté par son contremaître à des travaux de réparation est rémunéré à son taux régulier majoré de cent pour cent (100%).

Temps double le dimanche, le jour de Noël et le jour de l'An.

Que celui qui possède une carte de chauffeur soit reconnu homme de métier:  
classes: 2-3-4.

Que les salaires soient payés selon leur carte de compétence.

Homme de métier: classe 2-3-4: \$0.15 l'heure de plus que le salaire de base déterminé.

Pour un No: 2, en charge, \$0.50 l'heure de plus que le salaire de base déterminé.

Pour un No: 3: \$0.25 l'heure de plus que le salaire de base déterminé.

Pour un No: 4: \$0.15 l'heure de plus que le salaire de base déterminé.

Pas de classe: nil.

Pour celui en charge des bouilloires: \$0.25 l'heure. Pour être considéré en charge et bénéficiaire de \$0.25 l'heure, il faut que le chauffeur détienne une classe 3. Pas plus d'un homme en charge par shift.

Que la journée pour un examen de qualification soit payée par l'employeur.

Que la permission soit accordée à celui qui désire aller subir un examen pour se qualifier. L'employé devra en faire la demande par écrit avec copie à la Fraternité et à la Compagnie au moins une semaine à l'avance.

Que la Compagnie donne à celui qui en fera la demande les documents nécessaires pour se qualifier.

Taux/hre                      à la signature                      \$ 6.80    Taux De Base

Prime de nuit:

Pour chauffeurs au dépt. No: 1:	le shift de 2 hres à 10 hres P.M.:	\$0.11 l'heure
"	" de 10 hres P.M. à 6 A.M.:	0.17 "
"	" de 6 hres A.M. à 2 P.M.:	nil

Pour chauffeurs au dépt. No: 10:	le shift de 4 hres P.M. à 12 Hres:	\$0.13 l'heure
"	" de 12 hres à 8 hres A.M.:	0.17 "
"	" de 8 hres A.M. à 4 P.M.:	nil

Lettre d'entente relative aux chauffeurs de bouilloires.

Pendant la période hivernale, pas plus d'un chauffeur à la fois peut obtenir un maximum de deux (2) jours par mois sans solde à la condition que le contremaître puisse le remplacer par un chauffeur qualifié.

La demande doit être présentée au contremaître au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de son congé.

SHIFTS POUR BOUILLOIRES: DEPT NO: 1

	<u>1er shift</u>	<u>2è shift</u>	<u>mois chauds: 48 hres</u> <u>3è shift</u>
Dim.	2h. P.M. à 10 h. P.M.	10 h.P.M.	
Lundi	2H. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h.A.M. à 2h P.M.
Mardi	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6H. A.M.	6 h.A.M. à 2h P.M.
Merc.	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h.A.M. à 2h P.M.
Jeudi	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h.A.M. à 2h P.M.
Vend.	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h.A.M. à 2h P.M.
Samedi		à 6h. A.M.	6 h.A.M. à 2h P.M.

	<u>1er shift</u>	<u>2è shift</u>	<u>mois froids 56 hres</u> <u>3è shift</u>
Dim.	2h. P.M. à 10 h. P.M.	10 h.P.M.	
Lundi	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h. A.M. à 2h P.M.
Mardi	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h. A.M. à 2h P.M.
Merc.	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h. A.M. à 2h P.M.
Jeudi	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h. A.M. à 2h P.M.
Vend.	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h. A.M. à 2h.P.M.
Samedi	2h. P.M. à 10 h. P.M.	à 6h. A.M.	6 h. A.M. à 2h.P.M.
Dim.		à 6h. A.M.	6 h. A.M. à 2h. P.M.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

SHIFTS POUR BOUILLOIRES: DEPT NO: 10

	<u>1er shift</u>	<u>2è shift</u>	<u>Mois chauds: 48 hres</u> <u>3è shift</u>
Dim.	4h. P.M. à 12 h. P.M.		
Lundi	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Mardi	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Merc.	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Jeudi	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Vend.	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Sam.		12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.

	<u>1er shift</u>	<u>2è shift</u>	<u>Mois froids: 56 hres</u> <u>3è shift</u>
Dim.	4h. P.M. à 12 h. P.M.		
Lundi	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Mardi	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Merc.	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Jeudi	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Vend.	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Sam.	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.
Dim.	4h. P.M. à 12 h. P.M.	12 h.P.M. à 8h.A.M.	8 h. A.M. à 4h. P.M.

APPENDICE " B "

Classifications:

Taux en vigueur à la signature

Taux / heure

Cour Billots

Opérateur Grue mécanique \$ 6.97  
Aide " " 6.52

Scie No: 6

Scieur 6.66  
Rouleur 6.55

Département No: 1: Epingles

Ecorceur 6.35 ✓  
Aide écorceur 6.35 ✓  
Scieur bois épingles 6.66  
Scieur (scie automatique) 6.66  
Planeur 6.37  
Moulineuse 6.35 ✓  
Courroies 6.35 ✓  
Rouleau 6.35 ✓  
Limeur-Surv.-Maint.-etc. 7.09  
Limeur-Surv.-Maint.-etc....: Nuit 6.89  
Scieur Chevilles cèdre 6.66  
Moulineuse 6.56  
Débiteuse 6.56  
Clairer débiteuse 6.56  
Faire et attacher paquets 6.56  
Faire récup. et boites 6.56

Scieur chevilles rondes

Débiteur et rouleau 6.66  
Tours 6.35 ✓  
6.35 ✓

Département No: 8: Assemblage épingles

Opérateur machines ressorts 6.81  
Aide " " si requis 6.35 ✓  
Assemblage automatique 6.35 ✓

Pour la durée de la présente convention collective:

Tout employé engagé à l'assemblage des épingles à linge aux départements No: 8 et 5 sera payé au taux de \$4.00 l'heure pour les quatre (4) premières semaines. Il recevra, par la suite, l'augmentation ci-dessous:

après quatre (4) semaines:	\$0.15
après huit (8) semaines:	0.15
après douze (12) semaines:	0.15
après seize (16) semaines:	0.15
après vingt (20) semaines:	le taux de base prévu à la convention.

De plus, après quatre (4) semaines d'engagement, il aura droit aux congés chômés et payés prévus à l'article 15 aux conditions stipulées aux paragraphes .01 à .06 de cet article.

Dès qu'il aura complété une (1) journée de travail de plus que vingt (20) semaines, il acquiert son droit d'ancienneté. Cependant, si en dedans de cette période de vingt (20) semaines, il ne peut rencontrer les normes de production de la compagnie, il pourra être remercié de ses services sans avoir recours à la procédure de griefs.

Compter assemblage automatique \$ 6.35 ✓  
Assemblage manuel 6.35 ✓  
Compter assemblage manuel 6.35 ✓  
Coller sacs polythène 6.35 ✓  
Empaqueter et coller boites 6.35 ✓  
Compter et empaqueter chevilles rondes 6.37

Taux à la signature: Taux /  
hre

DEPARTEMENT NO: 3: VENEER

Contrôleur: déroulage - aiguisage- séch. compresseurs- ajustement général des machines aux départements No: 2 et 3	\$ 8.39
Opérateur Prentiss	6.89
Aide " " (scie à chaîne)	6.35
Scieur (godendard)	6.71
Ecorceur	6.71
Ecorcer, Hacher et grinder	6.52
Ecorcer, hacher et grinder si requis	6.35
Affuteur de couteaux	6.82
Opérateur tour "102"	7.55
Approcher bûches et trancher	6.62
Rouleur	6.70
Aide-rouleur	6.70
Piler Skirtings	6.55
Opérateur clipper skirtings	6.60
Aide clipper skirtings	6.55
Opérateur clipper "102"	6.81
Pileur Clipper 102"	6.65
Opérateur Tour 77"	7.01
Approcher billes	6.35
Rouleur	6.65
Piler skirtings	6.50
Couteaux skirtings	6.50
Opérateur clipper 77"	6.69
Clairer clipper 77"	6.50
Opérateur Tour 66"	7.01
Rouleur	6.65
Piler skirtings	6.50
Couteaux skirtings	6.50
Opérateur clipper 66"	6.69
Clairer clipper 66"	6.50
Petites vattes: 1er homme	6.67
Petites vattes: 2è homme	6.47
Mesureur	6.60
Opérateur petite écorceuse	6.76
Scier les coeurs	6.37
Opérer gros séchoir	6.65
Aide gros séchoir	6.51
Clairer gros séchoir	6.51
Opérer petit séchoir	6.42
Clairer petit séchoir	6.42

L'employeur verse une prime de dix cents (\$0.10) l'heure pour l'opérateur et de quinze cents (\$0.15) l'heure pour le préposé, dont le travail régulier requiert d'entrer dans les séchoirs pour réparation, entretien ou déblocage. Conformément au 1er paragraphe, il est entendu que cette prime s'applique seulement à ceux qui sont affectés à entrer dans les séchoirs.

DEPARTEMENT NO: 2: Plywood.

Placer feuillets portes 12 X 12	6.35
Opérateur gros clipper	6.82
Aide gros clipper	6.42
Opérateur clipper délignage	6.65
Aide clipper délignage	6.37
Classeur feuillets de portes	6.75
Piler faces	6.35
Piler dos	6.35
Compter feuillets: inventaire	6.35
Piler faces et dos clipper dél.	6.35

Classifications:

Taux à la signature:

	T/hre
Opérer gros jointer (neuf)	6.65
Aide gros jointer "	6.45
Opérer gros jointer (vieux)	6.55
Aide gros jointer "	6.35
Opérer petit jointer	6.42
Aide petit jointer	6.42
Clairer petit jointer	6.35
Splicer faces portes	6.46
Clairer splicers faces	6.40
Splicer C. Band	6.35
Clairer splicer C. Band	6.35
Surv.-Maint.-Limer-etc: Splicers	7.40
Couteau Dél. porte	6.37
Couteau dél. C. Band	6.35
Couteau dél. faces-dos-C.Band	6.35
Opérer Scie 50": Rép. C. Band	6.58
Opérer Scie: Rép. C. Band	6.46
Limer scies et C. Band	6.85
Fixer roulettes	6.40
Couteau Dél. C. Band	6.46
Faire roulettes	6.46
Classer faces portes. Rép. 1er homme	6.56
Classer faces portes. Rép. 2è homme	6.45
Piler faces	6.45
Classer coupons 90"	6.35
Opérateur machines Dept. dos	6.56
Opérer tépeuses	6.35
Clairer tépeuses	6.35
Piler dos	6.35
Clipper dos de largeur	6.39
Clipper dél. dos	6.35
Donner bois aux tépeuses	6.35
Réparer dos	6.35
Opérer colleuse	6.60
Clairer colleuse	6.60
Mettre les feuilles	6.60
Opérer les presses	6.63
Piler derrière les presses	6.58
Sortir pnx des presse et gratter	6.63
Fournir bois aux colleuses - Surv.	
Maint.-entre-limer-et lifts	6.97
Faire la colle	6.76
Surv.-Main.-Entre-Etc: presses et col.	7.32
Surv.-Main.-Entre-Etc: presses et col: nuit	6.95
Opérer mécanique et clairer: Ruckle	6.45
Opérer et clairer ruckle	6.35
Opérer scies portes	6.66
Opérer sableuse dos	6.51
Opérer sableuse faces	6.51
Patcher (en bas)	6.40
Classer portes: 1er homme	6.99
Classer portes: 2è homme	6.76
Surv.Maint.-Entre.-Etc. Sableuses	7.20
Etamper pnx portes	6.45
Attacher pnx portes	6.47
Piler pnx portes	6.40
Sableuse (en haut)	6.40
Opérer lift entreposage	6.51
Opérer lift chargement	6.66
Inventaire et chargement	6.68

Classifications:Taux à la signature:

	Taux/ heure
Surv.-Maint.-Entret.-Prod.-etc: Meuble	6.91
Opérateur scies meubles	6.59
Classer	6.59
Attacher	6.35 ✓
<u>MOULIN A SCIE:</u>	
Ecorceur	7.26
Ecorceur-scieur	7.37
Scieur	7.65
Opérer scie horizontale	7.02
Clairer scie horizontale	7.02
Aide scie horizontale	6.63
Edger	7.36
Trimmer	7.02
Pileurs	6.60
Limeur	8.14
Assistant limeur et remplaçant	7.26
Mesureur	7.26
Opérer gros carylift	6.80
Chauffeur camion copeaux	6.81
Homme aux copeaux	6.60
Remplacant général	7.26
<u>Département No: 12 Planage</u>	
Opérer bandsaw et planeur	6.46
Piler et attacher	6.46
Classeur-estampeur (avec carte)	6.84
<u>Département: Cour</u>	
Opérateur petit lift	6.51
Opérateur gros lift	6.68
Journalier	6.35 ✓
<u>Département M. Shop et Rép. Gén.</u>	
Machiniste classe I	8.24
Machiniste classe 2	7.68
Machiniste classe 3	7.22
Electricien classe I	8.24
" classe 2	7.68
" classe 3	7.46
Période d'essai 1 an	7.12
Soudeur classe I	8.43
Soudeur classe 2	8.13
Soudeur classe 3	7.73
Période d'essai 1 an	6.96-7.48
Forgeron	7.63
Manoeuvres	6.64
Aide-Manoeuvres	6.35 ✓
Aiguiseur	7.46
<u>Département Garage</u>	
Mécanicien classe 2: moteur gaz	7.58
Mécanicien aide	7.06
<u>Menuisiers:</u>	
Menuisier: 1er homme	8.07
Menuisier: 2è homme	7.86
Menuisier: aide	6.35 ✓
<u>Gardiens:</u>	
Gardien	6.76
<u>Département No: 5: Assemblage épingles</u>	
Opérateur machines ressorts	6.81
Aide opérateur machines ressorts	
si requis	6.35 ✓
Opératrices assemblage	6.35 ✓

Classifications:

Taux en vigueur à la signature:

Taux/  
heure

Pour la durée de la présente convention collective:

Tout employé engagé à l'assemblage des épingles à linge aux départements No: 8 et 5 sera payé au taux de \$4.00 l'heure pour les quatre (4) premières semaines. Il recevra, par la suite, l'augmentation ci-dessous:

après quatre	(4) semaines:	0.15¢
après huit	(8) semaines:	0.15¢
après douze	(12) semaines:	0.15¢
après seize	(16) semaines:	0.15¢
après vingt	(20) semaines:	le taux de base prévu à la convention.

De plus, après quatre (4) semaines d'engagement, il aura droit aux congés chômés et payés prévus à l'article 15 aux conditions stipulées aux paragraphes .01 à .06 de cet article.

Dès qu'il aura complété une (1) journée de travail de plus que vingt (20) semaines, il acquiert son droit d'ancienneté. Cependant, si en dedans de cette période de vingt (20) semaines, il ne peut rencontrer les normes de production de la compagnie, il pourra être remercié de ses services sans avoir recours à la procédure de griefs.

Compter assemblage	\$ 6.35 ✓
Coller sacs polythène	6.35 ✓
Empaqueter et coller boites	6.35 ✓
<u>Département No: 4 Cure-dents</u>	
Opérer et clairer tour	6.35 ✓
Opérer choppers	6.76
Machines à empaqueter	6.35 ✓
Empaqueter boites et coller	6.35 ✓

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA CREATION  
D'UN COMITE PARITAIRE

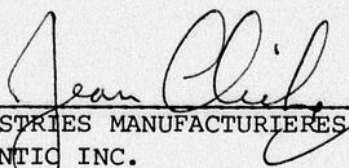
Les parties créent un Comité paritaire composé d'un maximum de trois (3) membres représentant chaque partie.

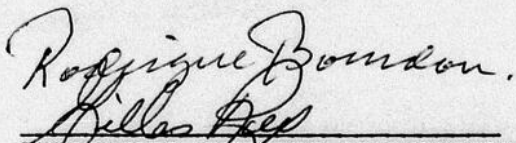
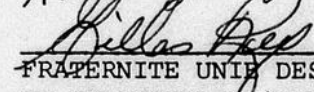
Ce comité doit se réunir au besoin mais au moins à toutes les deux (2) semaines entre la date de la signature de la convention collective et la date de réouverture du département de contre-plaqué.

Ce comité a pour objectifs:

- 1) de solutionner l'approvisionnement de billots à moyen et à long terme;
- 2) de trouver des subventions gouvernementales ou autres;
- 3) d'étudier la possibilité de réouverture du département de contre-plaqué pour l'automne 1983.

Les membres de ce comité représentant la Fraternité ne subissent aucune réduction de salaire lorsque le Comité se réunit pendant les heures régulières de travail.

  
INDUSTRIES MANUFACTURIERES  
MEGANTIC INC.

  
  
FRATERNITE UNIE DES CHARPENTIERES  
ET MENUISIERS D'AMERIQUE, local 2877



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

▼ DÉPÔT

1083-5

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2499-02	
	Date	Signature	Reception	Durée			Du
	85-01-15	85-01-21					

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>La Frat. Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, local 2877 (Bûcherons &amp; Empl. de Scieries)</b> Att.: M. Rodrigue Bourdon 3539 rue Daniel Lac Mégantic, Qué G6B 2L1	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Industries Manufacturières Mégantic Inc</b> Lac Mégantic, Qué G6B 2S4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>2591 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

Remarques							
<b>ENTENTE: Amendements à la convention collective - article 5.02 - salaires</b>							
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /sg</td> <td>85-01-31</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sg	85-01-31
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /sg	85-01-31						

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

AMENDEMENTS A LA CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL INTERVENUE ENTRE:

LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES  
MEGANTIC INC., Lac  
Mégantic, Comté de Mégantic-  
Compton, Québec,



-ET-

LA FRATERNITE UNIE DES CHAR-  
PENTIERS ET MENUISIERS  
D'AMERIQUE, LOCAL 2877 (F.A.T.  
- C.I.O.), Lac Mégantic, Comté de  
Mégantic-Compton, Québec

LES PARTIES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT MANDATES,  
CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- Le 11 juillet 1983 est intervenue entre les parties une convention collective en vigueur jusqu'au 1er novembre 1985;

2.- L'article 5.02 de ladite convention collective stipule:

«Les taux de salaire en vigueur à la signature de la convention collective sont ceux apparaissant aux appendices «A» et «B».

Les parties conviennent de réouvrir la convention dans le but de réviser l'échelle des salaires apparaissant aux appendices «A» et «B» pour le 1er novembre 1984.

Le droit de grève et au lock-out est acquis conformément à la Loi lors de cette réouverture de la convention.»

3.- Les parties ont effectivement négocié et se sont entendues pour amender l'article 5.02 de ladite convention et les articles 5.04 et 15.06 pour qu'ils se lisent respectivement comme suit:

5.02

«Le taux de base apparaissant à l'appendice «A» et les taux horaires apparaissant à l'appendice «B» sont majorés à compter du 5 novembre 1984 de 0,25 \$ l'heure et à compter du 29 avril 1985 de 0,25 \$ l'heure.»

5.04

«Les employés recevront leur paye toutes les semaines par chèque, sauf force majeure ou circonstances exceptionnelles le jeudi qui suit la fin de semaine précédente de travail. Si le jour de paye est une journée chômée, la paye aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur paye.

1. le nom et le prénom de l'employé;
2. la date et la période payée;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé;

Le chèque des employés travaillant régulièrement sur le quart de nuit leur est remis à la fin de ce quart le vendredi.»

15.06

«a) Aux fins de l'article 15.05, le dernier jour ouvrable qui précède une fête ne peut, dans le cas d'un employé mis-à-pied, être un jour qui précède de plus de six (6) mois ladite fête. Les fêtes survenues pendant cette période ne sont payables qu'après que l'employé soit retourné à son travail régulier pour une période d'au moins une (1) semaine.

Toutefois, le retour au travail peut être pour moins d'une (1) semaine si l'employeur met de nouveau à pied ce salarié à l'intérieur de ladite semaine.

b) L'employée en congé de maternité sera payée pour les congés qui auront lieu durant son absence autorisée après qu'elle soit retournée à son travail régulier pour une période d'au moins une (1) semaine.

Toutefois, le retour au travail peut être pour moins d'une (1) semaine si l'employeur met à pied cette salariée à l'intérieur de ladite semaine.

c) L'employé qui est absent pour maladie, accident ou accident de travail, ne perdra pas son jour de fête.

Il en sera de même s'il est absent suite  
à un congé autorisé par l'employeur.»

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé au Lac Mégantic, ce  
17<sup>e</sup> ième jour de janvier 1985.

Les Industries Manufacturières  
Inc.

La Fraternité Unie des Charpen-  
tiers et Menuisiers d'Amérique  
Local 2877 (F.A.T. - C.I.O.)

Jean Cluik

Rodrigue Bourdon

Klaus Hog

Madeline Jaisie

Eugene Jost

Samuel Lubner

JP/dm Albert Bilodeau

Yvan Assenault

St. M. 6

Jean Louis Goulet

\_\_\_\_\_

Gilles Roy



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

1083-5

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-2499-02</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-01-15				
		85-01-18				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique local 2877 (Bucherons et employés de Scieries)</b> <b>3539 rue Daniel</b> <b>Lac Mégantic, Québec G6B 2L1</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Industries Manufacturières Mégantic Inc.</b> <b>Lac Mégantic, Québec</b> <b>G6B 2S4</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Grondin, Poudrier, Isabel, Morin Gagnon &amp; Associés</b> <b>Att: Jean Poudrier</b> <b>1 Parc Samuel Holland</b> <b>Bureau 2340</b> <b>Québec, Québec G1S 4P2</b>	Région <u>05-00</u> Activité <u>2591(5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes

Remarques

**Entente: Amendements à la convention collective**  
**Article 5.02, 5.04, 5.06**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /ms</b>	<b>85-02-06</b>

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

AMENDEMENTS A LA CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL INTERVENUE ENTRE:

LES INDUSTRIES MANUFACTURIE-  
RES MEGANTIC INC., Lac  
Mégantic, Comté de Mégantic-  
Compton, Québec,

-ET-

LA FRATERNITE UNIE DES CHAR-  
PENTIERES ET MENUISIERS  
D'AMERIQUE, LOCAL 2877 (F.A.T.  
- C.I.O.), Lac Mégantic, Comté de  
Mégantic-Compton, Québec

LES PARTIES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT MANDATES,  
CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- Le 11 juillet 1983 est intervenue entre les parties une convention collective en vigueur jusqu'au 1er novembre 1985;

2.- L'article 5.02 de ladite convention collective stipule:

«Les taux de salaire en vigueur à la signature de la convention collective sont ceux apparaissant aux appendices «A» et «B».

Les parties conviennent de réouvrir la convention dans le but de réviser l'échelle des salaires apparaissant aux appendices «A» et «B» pour le 1er novembre 1984.

Le droit de grève et au lock-out est acquis conformément à la Loi lors de cette réouverture de la convention.»

3.- Les parties ont effectivement négocié et se sont entendues pour amender l'article 5.02 de ladite convention et les articles 5.04 et 15.06 pour qu'ils se lisent respectivement comme suit:

5.02

«Le taux de base apparaissant à l'appendice «A» et les taux horaires apparaissant à l'appendice «B» sont majorés à compter du 5 novembre 1984 de 0,25 \$ l'heure et à compter du 29 avril 1985 de 0,25 \$ l'heure.»

5.04

«Les employés recevront leur paye toutes les semaines par chèque, sauf force majeure ou circonstances exceptionnelles le jeudi qui suit la fin de semaine précédente de travail. Si le jour de paye est une journée chômée, la paye aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur paye.

1. le nom et le prénom de l'employé;
2. la date et la période payée;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé;

Le chèque des employés travaillant régulièrement sur le quart de nuit leur est remis à la fin de ce quart le vendredi.»

15.06

«a) Aux fins de l'article 15.05, le dernier jour ouvrable qui précède une fête ne peut, dans le cas d'un employé mis-à-pied, être un jour qui précède de plus de six (6) mois ladite fête. Les fêtes survenues pendant cette période ne sont payables qu'après que l'employé soit retourné à son travail régulier pour une période d'au moins une (1) semaine.

Toutefois, le retour au travail peut être pour moins d'une (1) semaine si l'employeur met de nouveau à pied ce salarié à l'intérieur de ladite semaine.

b) L'employée en congé de maternité sera payée pour les congés qui auront lieu durant son absence autorisée après qu'elle soit retournée à son travail régulier pour une période d'au moins une (1) semaine.

Toutefois, le retour au travail peut être pour moins d'une (1) semaine si l'employeur met à pied cette salariée à l'intérieur de ladite semaine.

c) L'employé qui est absent pour maladie, accident ou accident de travail, ne perdra pas son jour de fête.

Il en sera de même s'il est absent suite à un congé autorisé par l'employeur.»

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé au Lac Mégantic, ce 15<sup>ème</sup> jour de janvier 1985.

Les Industries Manufacturières Inc.

La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique Local 2877 (F.A.T. - C.I.O.)

Jean Dubé

Rodrigue Bessard

Alain Roy

Madeline Jossin

Eugène Destie

Samuel Labrecque

JP/dm Albert Bilodeau

Jean Assenault

Robert

Jacques Gauthier

\_\_\_\_\_

Hélène Gosselin