



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 087

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

08814-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention				<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement		<input type="checkbox"/> Entente		<input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3027-03
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective		65			
		84-08-30	84-09-04		84-04-01	87-03-31						

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Employés des Papiers Perkins (Laval) (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Papiers Perkins Ltée 2345 Autoroute des Laurentides Laval, QC. H7S 1Z7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du Papier et de la forêt Att: M. Jacques Lesard 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>2740 (5)</u> Affiliation <u>1</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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: **SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES PAPIERS PERKINS LTEE (LAVAL) CSN**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>O.M.</i>	84-09-19

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

003(113)

RECHERCHE

W

84 SEP - 1 1985
3027-03

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

Les Papiers Perkins Limitée
2345 Autoroute des Laurentides
Laval, Quebec

ET

Le Syndicat des Employés des
Papiers Perkins (Laval) (CSN)

1er avril 1984 - 31 mars 1987

W ⊕

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	But général	
2	Reconnaissance syndicale et juridiction	
3	Fonctions réservées à la direction	
4	Régime syndical	
5	Comité de griefs et représen- tation	
6	Procédure de grief	
7	Arbitrage	
8	Grève et contre-grève	
9	Ancienneté	
10	Promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail	
11	Absence au travail, permission d'absence et congé de maternité	
12	Salaires	
13	Semaine et heures de travail	
14	Temps supplémentaire	
15	Jours fériés et congés flottants	
16	Vacances	
17	Sécurité, hygiène et bien- être au travail	
18	Accident de travail et maladies	
19	Affichage	
20	Dossiers	
21	Correspondance	
22	Généralités	
23	Assurance-Groupe	
24	Plan de pension	
25	Durée de la convention	

- Annexe "A" - Salaires et ajustements
- Annexe "B" - Périodes d'entraînement
- Annexe "C" - Protection du pouvoir d'achat
- Annexe "D" - Département de réserve
- Annexe "E" - Machine à nappes
- Annexe "F" - Formule "choix d'équipes"
- Annexe "G" - Mise-en-banque-Prime de
travail à temps supplémentaire

ARTICLE 1

BUT GENERAL

1.01

Le but et l'intention des parties aux présentes est de négocier et de déterminer les conditions de travail des employés. Les parties aux présentes reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement, tant individuellement que collectivement, à la réalisation de ces buts et intentions.

W ⊕

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

2.01

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés affectés aux opérations de son usine de Laval, sise au 2345 Autoroute des Laurentides, Laval, Québec, à l'exception des:

- a) employés de bureau;
- b) personnes affectées à la sécurité, y compris les policiers, les gardiens, les gardes-barrières et les surveillants, pourvu que ce soit à plein temps;
- c) contremaîtres et des employés qui occupent un rang supérieur à celui de contremaître;
- d) employés du laboratoire et du contrôle de la qualité;
- e) ceux qui sont exclus par le Code du Travail de la Province de Québec.

* 2.02

Le mot "employé ou employés", lorsqu'il est utilisé ci-après dans cette convention collective signifie selon le cas, un ou des employés réguliers, de réserve ou remplaçant de vacances de l'unité de négociation, à moins que le contexte ne l'indique différemment.

L'employé régulier est défini comme étant un employé ayant complété sa période d'essai et détenant un poste permanent.

L'employé de réserve est défini comme étant un employé ayant complété sa période d'essai et dont les fonctions consistent à combler des besoins de main-d'oeuvre selon les dispositions de la présente convention collective.

Le remplaçant de vacances est défini comme étant un employé dont les fonctions consistent à combler des besoins de main-d'oeuvre, uniquement au cours de la période s'étendant du 15 juin au 15 septembre, selon les dispositions de la présente convention collective.

En cas de contestation, à savoir si une personne est un employé, le cas devra être soumis au Commissaire Enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec pour décision.

W Q

2.03

Les contremaîtres et les personnes exclus de l'unité de négociations ne doivent pas effectuer les travaux normalement effectués par les employés couverts par l'unité de négociation, sauf et excepté dans des cas de force majeure, tel que feu, inondation, et l'entraînement des employés donné par les contremaîtres sur une nouvelle machine qui ne dépassera pas trois (3) mois.

2.04

La Compagnie reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat est affilié, agissant comme négociateur dans la présente.

2.05

La Compagnie convient que le conseiller syndical a le droit de se présenter à l'usine durant les heures de travail, si nécessaire.

La Compagnie est avisée de la date et de l'heure des visites du conseiller syndical.

Le Syndicat convient que ces visites ne servent pas à des fins de sollicitation ou d'organisation des membres.

W



ARTICLE 3

FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

3.01

Le Syndicat reconnaît que la Compagnie conserve, en tout temps, plein contrôle des matières qui ont trait à l'administration des affaires de la Compagnie, y compris l'administration de son personnel. La Compagnie conserve, à toutes fins que de droit, tous les droits et les pouvoirs qu'elle possédait avant la signature de cette convention collective et de toute autre qui l'a précédée, excepté ceux qui sont spécifiquement restreints, délégués, octroyés ou modifiés par cette convention collective.

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout employé peut présenter un grief s'il se considère lésé dans ses droits.

3.02

Il est de plus convenu que, sauf tel que stipulé dans la présente convention collective, il n'y a aucune sollicitation de membres ou perception de contributions pendant les heures de travail. Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec le Syndicat ou ses activités est tenue sur les propriétés de la Compagnie, en aucun temps, sans qu'on ait reçu, au préalable, permission de la Compagnie.

Cependant, il est entendu que si un représentant du Syndicat est requis de s'absenter de son travail pour participer à des activités syndicales, il peut, après avoir obtenu la permission du contremaître, poursuivre ses activités syndicales sans perte de salaire. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée.

ARTICLE 4

REGIME SYNDICAL

4.01

Dès la première journée de travail, la Compagnie déduit des gains hebdomadaires, de tous les employés régis partiellement ou complètement par cette convention collective, un montant d'argent égal à la cotisation syndicale tel qu'établie par l'assemblée générale du Syndicat.

4.02

La Compagnie est responsable des réclamations de déductions syndicales.

4.03

La Compagnie s'engage à remettre mensuellement à l'officier autorisé du Syndicat les montants déduits pour les cotisations syndicales au plus tard le 15 du mois suivant. La liste indiquant les noms des employés qui ont cotisé et leur montant respectif de cotisation est remis au Syndicat le premier vendredi suivant la fin de chaque période de comptabilité. De plus, la Compagnie ajoute quatre (4) photocopies du chèque et quatre (4) photocopies de la liste des noms des employés qui ont cotisé comprenant le nom, l'adresse, la classification et le taux horaire de tous les employés.

4.04

Tous les employés qui sont membres du Syndicat ou qui le deviendront, et tout nouvel employé qui deviendra membre du Syndicat doit, comme condition d'emploi, demeurer membre du Syndicat.

4.05

L'employeur convient que les retenues de cotisations syndicales sont indiquées sur le talon de chèque de l'employé de façon cumulative. Le montant total des déductions de cotisations syndicales est indiqué sur le T 4 et le TP 4 de l'employé.

ARTICLE 5

COMITE DE GRIEFS ET REPRESENTATION

5.01

Le comité de griefs est composé de quatre (4) membres. Le Syndicat fait parvenir par écrit à la Compagnie le nom de chacun des membres du comité.

5.02

Le Syndicat peut désigner des délégués de département qui peuvent représenter les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la procédure de grief.

5.03

Les membres du Syndicat qui sont employés de la Compagnie sont éligibles à servir comme délégués du Syndicat et comme membres du comité de griefs. Ces délégués et membres du comité de griefs doivent avoir terminé leurs périodes d'essai.

5.04

Il est entendu que les délégués ont un travail régulier, qu'ils doivent s'acquitter à titre d'employés de la Compagnie. S'ils doivent rencontrer la Compagnie au cours des heures de travail, ils peuvent s'absenter sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission de leur contremaître.

Le temps passé à rencontrer un représentant de la Compagnie à titre de membre du comité de griefs est rémunéré à temps simple, même pour ce qui est du temps passé à discuter d'un grief en dehors des heures normales de travail.

Le Syndicat s'engage à remettre à la Compagnie la liste des membres du comité de griefs et de leurs substituts.

5.05

Le comité de griefs obtient sur demande qu'un conseiller syndical participe aux réunions entre le comité de griefs et la Compagnie à la deuxième (2ème) étape de la procédure de grief.



ARTICLE 6

PROCEDURE DE GRIEF

6.01

Dans cette convention collective, Grief signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige:

- a) relatif aux conditions de travail ou d'emploi définis dans cette convention collective;
- b) relatif à l'application, à l'interprétation ou à la violation de la convention collective.

6.02

Les parties à cette convention collective de travail désirent que les griefs des employés y compris les mesures disciplinaires soient réglés aussi promptement que possible.

* 6.03

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que tout employé doit tenter de discuter verbalement de tout grief avec son contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance des faits, et ceci avant de soumettre son grief par écrit.

Toutefois, une omission de cette étape ou une absence de réponse dans les délais prescrits ci-haut n'invalident pas la procédure et n'empêchent pas l'employé de présenter un grief par écrit à la première (1ère) étape.

* 6.04

Un grief est présenté par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'étape verbale prévue au paragraphe 6.03 ou dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, et ce, de la façon suivante:

1ère étape:

l'employé, accompagné s'il le désire d'un délégué de département, soumet son grief par écrit à son contremaître lequel doit rendre une décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

2e étape:

si le grief subsiste, il est alors soumis au directeur des opérations ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Le directeur des opérations ou son représentant doit convoquer les membres du comité de griefs pour discuter du grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où lui fut soumis le grief.

Une décision écrite est rendue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre avec le comité de griefs.

* 6.05

Si le grief subsiste après la rencontre du comité de griefs ou si aucune décision écrite est rendue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception du grief par le directeur des opérations, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 7 "Arbitrage des griefs".

6.06

Dans les cas d'un grief de congédiement, de suspension, d'un grief collectif ou d'un grief du syndicat, ce grief peut être soumis, par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date où l'employé a été avisé de son congédiement, de sa suspension ou d'autres formes de mesures disciplinaires, l'étape numéro 1 de la procédure est alors mise.

* 6.07

D'un commun accord, les parties peuvent, par écrit, s'écarter de la procédure ci-haut mentionnée.

* 6.08

La nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention collective qui sont censées avoir été violées sont précisées dans l'exposé écrit du grief.

Cependant, le libellé du grief peut être modifié avant la demande d'arbitrage prévue à l'article 7.01.

Une copie du grief modifié est envoyée à la Compagnie.

6.09

A chaque fois que la Compagnie répond à une étape de grief, elle doit remettre copie au vice-président syndical du comité de grief et au secrétaire du Syndicat.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 7

ARBITRAGE

* 7.01

La demande d'arbitrage doit être signifiée par écrit au directeur des opérations ou son représentant dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'étape prévue à l'article 6.04, 2e étape de la procédure de grief.

A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties accepteront l'arbitre désigné par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec.

7.02

Dans un délai raisonnable, ne dépassant pas trente (30) jours, l'arbitre et les parties fixent la date de la première (1ère) séance d'arbitrage.

7.03

La sentence arbitrale est finale et lie les parties de la même manière qu'une disposition de la présente convention collective.

L'arbitre peut:

- a) réintégrer un employé avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.

7.04

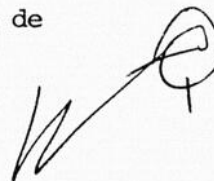
En aucune circonstance l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de cette convention collective, ni de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention collective.

7.05

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties, chaque partie paie totalement les dépenses de ses représentants s'il en est.

7.06

Aucun cas sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes exigées par la procédure de grief, à moins d'entente écrite au contraire par les parties.



ARTICLE 8

GREVE ET CONTRE-GREVE

8.01

La Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de contre-grève des employés et le Syndicat convient qu'il ne provoquera ni n'ordonnera de grève, de sortie massive, de ralentissement de production, ni de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt, réduit ou entrave le travail ou la production.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

* 9.01

L'ancienneté d'un employé régulier ou de réserve est déterminée par la durée de service au sein de la Compagnie.

* 9.02

- a) Un employé régulier ou de réserve est considéré comme étant à l'essai et son nom n'est pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété un total de soixante (60) jours travaillés.
- b) A compter d'alors, l'ancienneté d'un employé régulier ou de réserve commence à la date de son embauche. Un tel employé lorsqu'il est rappelé au travail continue sa période d'essai.
- c) Entre la période annuelle du 15 juin au 15 septembre, l'employé embauché comme "remplaçant de vacances" n'accumule pas d'ancienneté. Sur sa formule d'embauche, il est spécifié "remplaçant de vacances". L'employé "remplaçant de vacances" qui veut changer son statut doit remplir une nouvelle demande d'emploi pour être alors considéré comme employé tel que prévue à 9.02 a).

Voir Annexe "D" - Département de réserve.

- d) Durant la période d'essai d'un employé régulier ou de réserve et durant l'emploi d'un remplaçant de vacances, tous les articles de cette convention collective s'appliquent à ces employés sauf pour la procédure de grief en rapport aux congédiements. Toutefois, le Syndicat se réserve le droit de faire des représentations dans le cas du congédiement d'un tel employé.

9.03

La Compagnie fournit au Syndicat trois (3) fois par année et ce, le 1er janvier, le 1er mai et le 1er septembre de chaque année, une liste d'ancienneté d'usine de tous les employés montrant leur statut d'employé, leur taux horaire régulier, leur date d'emploi et leur adresse. Sur les copies remises au Syndicat, la Compagnie ajoute le numéro de téléphone. Toutefois, à la demande d'un employé, la confidentialité de son numéro de téléphone est respectée.

De plus, aux mêmes dates, cette liste d'ancienneté est affichée dans l'usine sur les tableaux d'affichage prévus à cet effet.



Les employés qui s'objectent à l'information apparaissant vis-à-vis leur nom peuvent se prévaloir de la procédure de grief pour rétablir cette information. Cependant, s'il y a eu erreur dans la liste d'ancienneté, l'employé peut réclamer un remboursement monétaire à partir de la date où l'erreur a été commise si celle-ci a été commise entre deux (2) dates d'affichage, mais aucun remboursement monétaire ne peut couvrir une période de temps supérieure à quatre (4) mois selon les exemples cités ci-après. Si l'erreur a été commise sur le dernier affichage, l'employé ne peut réclamer un remboursement monétaire antérieurement à la date du dernier affichage de la liste d'ancienneté. Si l'erreur commise concerne un poste affiché en vertu de la convention collective, ce poste est affiché de nouveau.

Exemples:

- Cas A: Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte avant l'affichage de la liste du 1er janvier, la réclamation est rétroactive au 15 septembre.
- Cas B: Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte avant le 15 janvier suite à l'affichage de la liste du 1er janvier, la réclamation est rétroactive au 15 septembre.
- Cas C: Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte le 1er mars suite à l'affichage de la liste du 1er janvier, la réclamation est rétroactive au 1er novembre seulement.
- Cas D: Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte suite à l'affichage de la liste du 1er mai, la réclamation est rétroactive au 1er mai seulement.

9.04

Un employé conserve son statut d'employé avec la Compagnie et tous ses droits d'ancienneté excepté:

- a) s'il quitte volontairement son emploi au service de la Compagnie ou s'il est retraité;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il a été mis à pied pour une période excédant deux (2) ans;
- d) s'il manque de se rapporter au travail sans raison valable dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue. Si un employé prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés, pour des raisons indépendantes de sa volonté, il avisera la Compagnie et son nom pourra demeurer sur la liste d'ancienneté;
- e) s'il fait défaut de se rapporter au travail après une permission d'absence et ce, sans raison valable.

9.05

Un employé continue à accumuler des droits d'ancienneté durant une mise à pied, sujet cependant aux dispositions de l'article 9.04 précitées.

9.06

Les promotions hors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention collective.

Les employés promus à des postes hors de l'unité de négociation perdent tous les droits et ancienneté d'usine et ne peuvent revenir dans l'unité de négociation.

9.07

La Compagnie peut demander à un employé d'agir comme chef d'équipe pour des périodes de courte durée. Aucun employé est tenu d'accepter.

Les responsabilités du chef d'équipe sont les suivantes:

- En plus de son travail régulier, le chef d'équipe supervise le travail du groupe d'employés oeuvrant dans le département où il est affecté et veille à la bonne marche de la production de ce département et aux règlements de sécurité.
- Le chef d'équipe ne détient aucun pouvoir disciplinaire face aux employés membres de l'unité de négociation.
- Le chef d'équipe relève toujours d'un représentant de la Compagnie connu des employés. A cette fin, un avis écrit aux employés est affiché sur les tableaux dès le début de la courte période, indiquant le nom du chef d'équipe désigné par la Compagnie et celui du représentant de la Compagnie de qui il relève.

Généralement, la Compagnie désigne un chef d'équipe faisant partie du département.

Toutefois, si l'employé désigné par la Compagnie pour agir comme chef d'équipe provient d'un autre département, il est entendu que cela n'affecte pas le nombre d'employés qui y travaillent régulièrement.



9.08

L'employé a la responsabilité d'aviser la Compagnie sur une formule en deux (2) copies fournie à cet effet par la Compagnie lorsqu'il change d'adresse. Une copie de la formule est remise au Syndicat.

A défaut de ce faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aurait pas reçu un avis.

* 9.09

- a) A compter du 1 juillet 1984, les employés de réserve, tant et aussi longtemps qu'ils ne deviennent pas des employés réguliers suite à un affichage de poste permanent ont droit à un paiement égal à six pourcent (6%) de leurs gains bruts en compensation pour prime de vacances, congés flottants, jours fériés et dispositions prévues à l'article 10.06 en tant que bénéficiaires octroyés aux employés réguliers. De plus, un paiement additionnel de deux pourcent (2%) de leurs gains bruts est octroyé pour chaque semaine de vacances qui leur serait dues selon les termes de la convention collective spécifiés aux articles 16.02, 16.03, 16.04, 16.05, 16.06, 16.07, 16.08, 16.09 et 16.10.

Ce paiement est remis à l'employé de réserve, à sa demande, sous forme de jour de congé payé à raison de huit (8) fois son taux horaire régulier.

Nonobstant ce qui précède, un employé de réserve peut recevoir le montant prévu ci-haut sur sa paye à chaque semaine.

- b) Les remplaçants de vacances ont droit à une paye de vacances tel que prévu par la loi provinciale et cette paye leur est remise à la fin de leur emploi avec la Compagnie ou lors de leur reclassification à un statut d'employé autre que "remplaçant de vacances".

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 10

PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

* 10.01

- a) Les besoins de main-d'oeuvre pour une semaine donnée sont comblés par les employés réguliers selon leur ordre d'ancienneté d'usine, dans leurs postes permanents respectifs.

Les postes vacants sont comblés par les employés réguliers qui ont complété avec succès l'entraînement au poste visé, tel que prévu à l'annexe "B", selon leur ordre d'ancienneté d'usine.

S'il survient des besoins de remplacement après le début de la semaine de travail, les postes vacants sont comblés par les employés réguliers du même quart qui ont complété avec succès l'entraînement au poste visé.

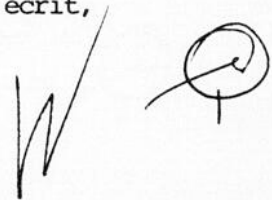
Finalement, la Compagnie fait appel aux employés de réserve pour combler les besoins de main-d'oeuvre supplémentaire selon leur ordre d'ancienneté d'usine, en autant qu'ils aient les capacités pour remplir les exigences normales du poste et qu'ils aient signifié leurs disponibilités, conformément à l'article 10.03 c) ii).

A chaque jeudi, la Compagnie affiche sur les tableaux, la cédule de main-d'oeuvre de la semaine suivante indiquant le nom de l'employé, l'équipe, le poste et la machine s'il y a lieu, sur lequel il est affecté.

- b) Dans le cas d'entraînement, l'employé qui accepte d'être entraîné est choisi selon son ancienneté d'usine en autant que l'employé concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste.
- c) Si un employé régulier demande d'être affecté à un autre poste et si la Compagnie accepte ce changement, l'employé sera rémunéré au taux du nouveau poste.

Si par ailleurs, il s'agit d'un changement de machine qui fait partie du même poste que celui du travail habituel de l'employé, il est entendu que ceci est un cas exceptionnel et que ledit cas doit être discuté par les deux (2) parties pour évaluer si effectivement la raison donnée par l'employé est assez valable pour occasionner ce changement.

Toute demande de changement doit être remise, par écrit, à la Compagnie.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- a) Quand un poste permanent ou temporaire devient vacant ou quand un nouveau poste permanent ou temporaire est créé, ce poste est affiché dans l'usine pour une période de sept (7) jours.

La Compagnie choisit parmi les employés ayant fait application celui qui a le plus d'ancienneté d'usine, en autant que celui-ci ait la capacité pour remplir les exigences normales du poste.

Une copie de chaque avis de poste vacant est donnée au Syndicat. Les noms des postulants ainsi que du candidat choisi sont affichés dans les (10) jours de la sélection. Si après quarante-cinq (45) jours de la sélection l'employé n'est pas encore transféré à son nouveau poste, il aura droit au taux horaire dudit poste.

- b) Dans le cas d'un affichage de poste temporaire d'aide général, si un employé régulier n'obtient pas le poste, le poste temporaire vacant est comblé selon la procédure décrite à l'article 10.01 a).
- c) Avant une absence devant durer plus que la période d'affichage d'un avis de poste vacant, un employé peut postuler un ou des postes éventuels affichables durant son absence en autant qu'il remplisse une formule prévue à cet effet et qu'il la remette à la Compagnie, et une copie est envoyée au Syndicat.


Il doit indiquer clairement le nom du ou des postes convoités, s'il s'agit d'un poste actuel affichable. La formule demeure en vigueur jusqu'à la première occurrence d'un des deux événements suivants:

- retour au travail de l'employé
- obtention par l'employé d'un poste affiché au cours de son absence.

- d) La Compagnie accorde une période d'entraînement et d'essai d'au moins trente (30) jours ouvrables à l'employé choisi afin que celui-ci se familiarise avec le travail à accomplir.

S'il advient qu'après avoir eu une période d'entraînement et d'essai de pas moins de trente (30) jours ouvrables l'employé n'a pas les capacités pour remplir les exigences normales du poste, la Compagnie peut retourner l'employé à son ancien poste ou à son statut d'employé de réserve. D'autre part, l'employé peut retourner à son ancien poste ou à son statut d'employé de réserve à sa propre demande durant les trente (30) jours ouvrables de sa période d'entraînement et d'essai. Si l'employé retourne à son ancien poste ou à son statut d'employé de réserve, le poste est réaffiché afin de sélectionner un autre candidat.

Note: Voir Annexe "B" périodes d'entraînement.



* 10.02 (suite)

- e) Un employé qui accepte un poste affiché d'opérateur de machine à serviettes imprimées n'est pas éligible de faire application pour un autre poste vacant pour une période d'au moins six (6) mois.
- f) Les mutations temporaires ne nécessitant pas d'affichage de poste n'excèdent pas cinq (5) mois.
- g) Un employé qui a obtenu un poste temporaire de plus de cinq (5) mois par affichage retourne à son ancien poste ou à son statut d'employé de réserve lorsque l'employé régulier qui était absent reprend son travail.

10.03

- * a) Les mises à pied sont faites de la façon suivante:

les employés de réserve sont les premiers à être mis à pied, dans l'ordre inverse de leur ancienneté d'usine, pourvu que les employés de réserve restants aient les capacités pour remplir les exigences normales du poste qui leur est attribué.

Les mises à pied affectant des employés réguliers ou des employés de réserve qui ont obtenu un poste temporaire par suite d'un affichage, sont faites dans l'ordre inverse d'ancienneté d'usine, celui ayant le moins d'ancienneté sortant le premier, pourvu que les employés restants aient les capacités pour remplir les exigences normales du poste qui leur est attribué.

Un employé régulier, sujet à une mise à pied parce qu'il n'a pas eu l'entraînement à un ou des postes disponibles qu'il serait apte à accomplir, aura droit à cet entraînement, tel que prévu à l'Annexe "B".

Lorsqu'un employé régulier est mis à pied, il reçoit un avis de deux (2) jours complets, c'est-à-dire que l'avis est donné l'avant-veille du jour de la mise à pied.

Lorsqu'un employé de réserve est mis à pied, après le début de la semaine de travail, il reçoit un avis d'un (1) jour complet, c'est-à-dire que l'avis est donné la veille du jour de la mise à pied.

Un employé de réserve, qui est mis à pied avant le début de la semaine de travail, est avisé de cette mise à pied avant 16:00 heures le vendredi précédant la semaine de travail. Si un employé de réserve n'est pas avisé avant le délai prescrit ci-haut, il recevra un préavis de vingt-quatre (24) heures, tel que prévu dans le paragraphe précédent.

- b) Tous les employés affectés par un déplacement lors d'une mise à pied ont le droit d'aller déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine dont la rémunération peut être même supérieure en autant que l'employé plus ancien ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste.

10.03 (suite)

* c) Le rappel au travail doit être fait ainsi:

i) les employés réguliers ou les employés de réserve qui ont obtenu un poste temporaire par suite d'un affichage ayant le plus d'ancienneté d'usine devront être rappelés les premiers pourvu qu'ils aient les capacités pour remplir les exigences normales du poste qui leur est attribué.

ii) Le mécanisme de rappel suivant s'applique aux employés de réserve:

tous les mercredis matins, entre 8:30 heures et 10:30 heures, chaque employé qui se déclare disponible pour la semaine suivante doit communiquer par téléphone avec la Compagnie et aviser la réceptionniste de sa disponibilité pour la semaine suivante ou signer l'avis de disponibilité affiché dans l'usine.

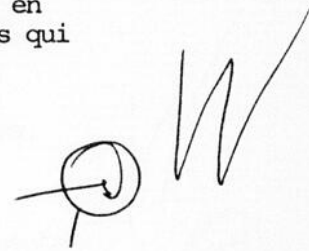
Les besoins de main-d'oeuvre supplémentaire sont comblés par les employés de réserve qui ont signifié leur disponibilité par ordre d'ancienneté d'usine en autant que l'employé concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste vacant.

Toutefois, advenant le cas où le nombre d'employés ayant fait part de leur disponibilité pour la semaine suivante est insuffisant pour combler les besoins de main-d'oeuvre, ce sont les employés ayant le moins d'ancienneté d'usine qui sont tenus de rentrer pour ces remplacements. Un refus de leur part est alors considéré par la Compagnie comme un départ volontaire.

Les employés qui doivent se présenter au travail la semaine suivante en sont avisés par téléphone dès le lendemain de leur mise en disponibilité, soit le jeudi, entre 13:00 heures et 15:00 heures.

Les employés de réserve déjà au travail sont avisés par affichage de la cédule de travail.

La présente procédure est répétée de semaine en semaine et la cédule est refaite chaque semaine en prenant en considération les appels des employés qui ont signifié leur disponibilité.



- d) Dans le cas d'une mise à pied due à un "Act of God" tel que feu, panne d'électricité, inondation ou manque d'eau, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté d'usine lorsque des opérations réduites sont prévues pour une durée d'une semaine ou plus. Dans le cas de rappel, la Compagnie donne l'entraînement prévu à la convention collective aux employés pourvu qu'ils aient les capacités pour remplir les exigences normales du poste qui leur est attribué.

Dans le cas d'une opération réduite pour moins d'une semaine, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine qui aura effectué le travail requis dans les six (6) mois précédents, aura droit au travail. De plus, la Compagnie discutera avec le Syndicat pour déterminer les employés à rappeler.

10.04

*

Les rétrogradations nécessitées par la réduction des opérations, par l'installation de dispositifs d'économie de main-d'œuvre ou par l'élimination d'un poste sont effectuées par ordre inverse d'ancienneté d'usine parmi les employés réguliers, en autant que l'employé régulier concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste disponible.

10.05

Durant une période de formation ou d'entraînement sur un poste, l'employé maintient son taux horaire pourvu que cet employé soit surnuméraire à l'équipe établie. Lorsque l'employé occupe seul le poste, il reçoit le taux du poste.

10.06 Mise à pied et avis de séparation

*

Dans le cas de licenciement ou rétrogradation attribuable à des changements technologiques, à l'automation, au déménagement partiel ou complet des installations de la Compagnie, à la fermeture permanente, partielle ou complète de ces mêmes installations suite à des décisions administratives de la Compagnie, l'employé régulier concerné reçoit à titre de compensation:

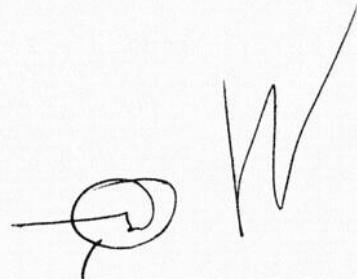
- a) s'il est rétrogradé en permanence à un poste comportant un taux horaire inférieur:
- i) s'il a de une (1) année à cinq (5) années d'ancienneté, il reçoit en surplus durant six (6) semaines, la moitié de la somme d'argent que représente la différence du taux horaire du poste qu'il occupait et celui auquel il est rétrogradé;
 - ii) s'il a plus de cinq (5) années d'ancienneté, il reçoit, pendant les douze (12) premières semaines, le taux horaire qu'il recevait avant d'être rétrogradé; de la treizième semaine à la vingt-quatrième (24e) semaine inclusivement, il reçoit la moitié de la somme d'argent que représente la différence du taux horaire du poste qu'il occupait et celui auquel il est rétrogradé.

* 10.06 (suite)

- b) S'il est mis à pied en permanence, l'employé régulier concerné reçoit un montant d'argent égal à une (1) semaine par année d'ancienneté d'usine, mais pas moins de deux (2) semaines, au taux horaire qu'il recevait avant d'être mis à pied.

* 10.07 Changements technologiques

- a) Certains changements technologiques ou d'automation peuvent s'effectuer de temps en temps qui peuvent entraîner des rétrogradations ou pertes d'emplois.
- b) La Compagnie convient d'informer le Syndicat trois mois à l'avance, de ces changements et de discuter de tous programmes de formation et d'entraînement pouvant être établi dans ces circonstances.
- c) Les programmes de formation et d'entraînement doivent faire l'objet d'une entente entre la Compagnie et le Syndicat.

Handwritten initials or signature consisting of a stylized 'G' followed by a vertical line and a checkmark-like flourish.

ARTICLE 11

ABSENCE AU TRAVAIL, PERMISSION D'ABSENCE ET CONGE DE MATERNITE

11.01

a) En cas d'absence:

Si un employé s'aperçoit qu'il est incapable de se présenter au travail, il avise le contremaître en fonction au moins une demi-heure (30 minutes) avant le début de son équipe.

b) En cas de retard:

S'il s'avère qu'un employé soit inévitablement empêché de se rapporter à temps à son travail, il doit, si possible, en aviser aussitôt la Compagnie par téléphone et se rapporter à son contremaître dès son arrivée à l'usine.

11.02

Un employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident peut, s'il semble y avoir abus, se faire demander un certificat de médecin confirmant qu'il a été incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de maladie ou d'accident avant de retourner au travail.

11.03

*

- a) La Compagnie accorde trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence, sans perte de salaire aux employés réguliers dans le cas du décès de leur soeur, frère, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre d'un employé et de la grand-mère et du grand-père du conjoint d'un employé.
- b) La Compagnie accorde cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence sans perte de salaire à l'employé régulier dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère de l'employé.
- c) Dans tous les cas de congés de décès, les jours fériés, les jours de vacances ainsi que les congés flottants ne comptent pas dans le calcul des jours prévus pour le congé de décès.
- d) La Compagnie accorde un congé sans solde égal au nombre de jours spécifiés aux paragraphes a) et b) de cet article, à tout employé de réserve à l'occasion d'un décès tel que décrit aux mêmes articles.



- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré.
- b) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- c) L'employée doit aviser la Compagnie qu'elle est enceinte et indiquer la date de l'accouchement au moins deux (2) semaines avant la date de son départ.
- d) Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de l'employée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

L'employée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la Compagnie n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, l'employée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

- e) L'employée peut reprendre son travail avant la vingtième (20e) semaine du congé si elle produit un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi ne met pas sa santé en danger.
- f) Le congé de maternité peut être prolongé au-delà de la vingtième (20e) semaine sur présentation d'un certificat médical qui doit indiquer la date probable du retour au travail.
- g) L'employée doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.


A défaut de préavis, la Compagnie qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu par la loi provinciale n'est pas tenue de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

11.04 (suite)

- h) A la fin du congé de maternité, la Compagnie doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- i) La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus dans la convention collective ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la Compagnie assume sa part exigible relativement à ces avantages.
- j) Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, la Compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

* 11.05

- a) A l'occasion de toutes réunions ou instances du Syndicat local ou des organismes auquel il est affilié, trois (3) employés peuvent simultanément s'absenter pour participer à de telles réunions. Cependant, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, au moins six (6) jours de calendrier à l'avance sauf au cours de la période de négociation pour le renouvellement de la convention collective où le délai spécifié ci-avant peut être raccourci par entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie. En cas d'urgence, la Compagnie fera tous les efforts possibles pour libérer au moins un (1) représentant du Syndicat afin qu'il puisse participer à des réunions syndicales.
- b) A la demande du Syndicat, la Compagnie maintient le salaire des employés absents qui participent à de telles réunions et déduit le salaire brut de l'employé ainsi qu'un frais administratif égal à huit pourcent (8%) du montant prévu au paragraphe c) de cet article. Si le montant prévu au paragraphe c) est épuisé, la Compagnie facture le Syndicat.
- c) La Compagnie alloue au Syndicat un montant annuel égal à cent quarante (140) heures fois le taux horaire moyen de l'usine établi au 1er janvier de chaque année.
- d) Dans l'éventualité où le montant déterminé au paragraphe c) n'est pas épuisé, la Compagnie rajoute le crédit au montant alloué pour l'année suivante.
- e) Un état de compte est envoyé mensuellement au Syndicat, donnant un compte-rendu de la mise en application des paragraphes b) et d).



11.06

Un employé élu ou choisi pour une position régulière avec la F.T.P.F., C.S.N. ou la C.C.S.N.M. doit faire une demande d'un congé d'absence à la Compagnie. Le congé sans solde accordé par la Compagnie n'excède pas deux (2) ans. Pour avoir droit à un tel congé d'absence, le Syndicat et l'employé concerné doivent aviser la Compagnie par écrit au moins vingt (20) jours ouvrables avant le début du congé. En cas exceptionnel, ce délai de vingt (20) jours peut être raccourci par entente mutuelle entre les parties à cette convention collective.

Durant les premiers douze (12) mois du congé, l'ancienneté de l'employé s'accumule et si l'employé retourne en dedans de ces dits douze (12) mois, il réintègre son ancien poste. Pour la période du treizième (13e) au vingt-quatrième (24e) mois du congé, l'ancienneté de l'employé est gelée et ne s'accumule pas. Lors de son retour entre le treizième (13e) et vingt-quatrième (24e) mois du congé, l'employé obtient un poste similaire à celui qu'il occupait avant son congé sans solde et ceci au taux horaire du poste en vigueur au moment de son retour à l'usine. Son ancienneté recommence à s'accumuler à la date de la reprise du travail à l'usine.

Durant ce congé, l'employé n'a droit à aucun des bénéfices marginaux prévus dans cette convention collective.

11.07

La Compagnie paie à un maximum de cinq (5) employés membres du comité de négociations huit (8) heures à leur taux horaire régulier pour toute journée où ils sont requis de négocier avec la Compagnie.

Le Syndicat reconnaît que l'usine doit opérer de façon régulière et il est convenu que le Syndicat et la Compagnie discuteront au début des négociations de tout problème relatif à la libération des membres du comité de négociations, afin de ne pas nuire à la bonne marche des opérations.

* 11.08

La Compagnie accorde une permission d'absence sans solde pour raison personnelle légitime de la façon suivante:

- a) jusqu'à une (1) semaine avec l'approbation du contremaître;
- b) plus d'une (1) semaine avec l'approbation du directeur des opérations, et cette demande doit être faite, par écrit, par l'employé. La Compagnie donne une réponse dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la demande.

A handwritten signature and a circled initial 'P' are located in the bottom right corner of the page.

* 11.09

Si un employé est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dû à un accident ou maladie, tous les bénéfices prévus à la convention collective cessent après cette dite période.

Dans le cas d'un accident de travail, la période en question est de trente-six (36) mois.

Dans le cas où un employé régulier est déclaré physiquement et mentalement capable de retourner au travail sur une position existante, par un médecin accepté par les deux parties, celui-ci est ré-intégré au travail et peut déplacer un employé régulier ayant moins d'ancienneté d'usine accumulée, en autant qu'il ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste qui lui est attribué.

L'employé régulier est ainsi réinstallé avec son ancienneté au moment de son absence initiale plus la période d'absence telle que décrite ci-haut et avec tous les bénéfices auxquels il a droit selon les termes de la convention collective existante.

A handwritten signature or set of initials in dark ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of a large 'W' followed by a circled 'Q' and a vertical line.

ARTICLE 12

SALAIRES

12.01

La Compagnie convient de payer, le Syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention collective l'échelle des taux horaires et les primes en vigueur prévues à l'annexe "A" des présentes, laquelle forme partie intégrante de la présente convention collective.

12.02

- a) Un employé affecté temporairement à un poste comportant un taux horaire plus élevé reçoit le taux horaire le plus élevé.
- b) Un employé affecté temporairement à un poste comportant un taux horaire plus bas reçoit son taux horaire régulier pour les premiers quarante (40) jours ouvrables.
- c) Un employé qui a travaillé à un poste temporaire pour plus de trente (30) jours et qui est affecté à un poste comportant un taux horaire plus bas, maintient son taux horaire plus haut pour les premiers quarante (40) jours ouvrables.

12.03

Tout employé qui se présente au travail au commencement de son équipe régulière et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier s'il est renvoyé sans avoir travaillé.

S'il est requis par la Compagnie, l'employé s'acquitte du travail disponible qui peut lui être assigné et il reçoit alors l'équivalent de huit (8) heures de travail à son taux horaire régulier.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas de feu, d'inondation ainsi que dans le cas où l'employé a omis d'aviser la Compagnie d'un changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

Dans le cas d'une panne d'électricité, l'employé qui a déjà commencé son équipe régulière, reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire régulier s'il est renvoyé dû à la panne d'électricité.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

12.04

Un employé qui est demandé de revenir pour accomplir du travail autre que son travail régulièrement programmé reçoit l'équivalent de quatre (4) heures à son taux horaire régulier, ou une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour le temps travaillé selon ce qui est le plus avantageux.

S'il survient un travail urgent autre que celui pour lequel l'employé a été appelé, pendant que celui-ci est à l'usine, il doit exécuter ledit travail en autant qu'il relève de sa compétence et il reçoit en supplément deux (2) heures à son taux horaire régulier.

12.05

Pendant la durée de cette convention collective, aucun ajustement dans les taux horaires sera fait à moins que de nouveaux postes soient établis ou que les présents postes soient changés d'une manière appréciable.

S'il y a un changement dans un poste ou si un nouveau poste est créé, un taux horaire temporaire pour ce poste est payé par la Compagnie, après consultation avec le Syndicat.

Ce taux horaire demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un taux horaire permanent puisse être établi par entente mutuelle et ce, dans un délai raisonnable. Ce taux horaire est rétroactif à la date du changement et il est incorporé à l'annexe "A" de la présente convention collective. S'il advient un désaccord entre les parties concernant le taux horaire permanent pour le poste en cause, le cas pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 7.



ARTICLE 13

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01

- a) La durée de la semaine régulière de travail des employés à l'exception du chauffeur de camion est de quarante (40) heures. Dans le cas du chauffeur de camion, la durée de la semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures.
- b) La durée de la journée régulière de travail des employés à l'exception du chauffeur de camion est de huit (8) heures incluant les périodes de repos et de repas. Dans le cas du chauffeur de camion, la durée de la journée régulière de travail est de neuf (9) heures incluant les périodes de repos et de repas.

13.02

La période accordée au cours de la journée régulière de travail à tout employé régi par la présente, à l'exception du chauffeur de camion, pour le repas est de trente (30) minutes payées entièrement par la Compagnie et incluses dans l'horaire de la journée régulière de travail. Dans le cas du chauffeur de camion, la période accordée au cours de la journée régulière de travail pour le repas est une (1) heure (60 minutes) payée entièrement par la Compagnie et incluse dans l'horaire de la journée régulière de travail.

13.03

Tous les employés ont droit à dix (10) minutes de repos durant chaque première demi-journée de travail et à quinze (15) minutes durant chaque deuxième demi-journée de travail.

13.04

La semaine régulière de travail des employés s'étend du dimanche 23.00 heures au vendredi 23.00 heures.

Pour fins d'interprétation de la présente convention collective, les journées de samedi et dimanche sont définies de la façon suivante:

Samedi: De vendredi, 23.00 heures à samedi, 23.00 heures.

Dimanche: De samedi, 23.00 heures à dimanche, 23.00 heures.



* 13.05

Les heures régulières de travail des employés sont:

Départements de la production et de la maintenance:

1er quart, jour, 07:00 heures à 15:00 heures

2e quart, soir, 15:00 heures à 23:00 heures

3e quart, nuit, 23:00 heures à 07:00 heures

Département de l'expédition-réception:

expédition:

1er quart, jour, 08:00 heures à 16:00 heures

2e quart, soir, 15:00 heures à 23:00 heures

réception:

1er quart, jour, 08:00 heures à 16:00 heures

Chauffeur de camion:

1er quart, jour, 08:00 heures à 17:00 heures

Si un employé est muté temporairement à un département où les heures régulières de travail sont différentes de ses heures de travail habituelles, mais sur le même quart, l'employé concerné adopte les heures de travail du département auquel il est muté, sans qu'un paiement pour le temps supplémentaire ne soit impliqué, en autant que l'employé effectue pas plus de huit (8) heures de travail.

Autrement que pour combler les appels prévus à l'article 10.03 c) ii), un employé de réserve peut travailler en dehors des heures spécifiées ci-haut dans la journée où il est rappelé au travail pour compléter huit (8) heures consécutives de travail.


* 13.06

Les employés sont affectés aux différentes équipes selon leur ordre d'ancienneté d'usine pour une semaine donnée et n'effectuent pas la rotation. Le tout en conformité avec la formule choix d'équipe.

Note: voir annexe "F" - formule choix d'équipe

13.07

Le salaire hebdomadaire régulier de tous les employés régis par les présentes est établi sur une base de quarante (40) heures par semaine. Bien que l'article 13.01 établisse la durée de la semaine régulière de travail, cet article ne sera pas interprété comme une garantie de la part de la Compagnie à fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.



13.08

Les employés doivent être à leur poste à l'heure fixée pour leur équipe. A la fin de son équipe dans le cas d'un employé qui travaille sur des opérations continues, l'employé demeure au travail jusqu'à ce qu'il soit remplacé par l'employé régulièrement programmé sur l'équipe suivante. Dans le cas où l'employé régulièrement programmé sur l'équipe suivante ne se présente pas au travail, la procédure suivante est en vigueur.

L'employé demeure à son poste jusqu'à ce que la Compagnie trouve un remplaçant, si l'employé au travail ne désire pas effectuer les heures supplémentaires.

Il est entendu que la Compagnie fera tous les efforts nécessaires pour remplacer l'employé au travail dans les plus brefs délais. Il ne sera pas exigé qu'un employé travaille plus de douze (12) heures consécutives.

* 13.09 Opérations continues durant les heures de repas.

La Compagnie peut, si elle le juge opportun, opérer les machines durant les périodes de repas.

Les employés affectés prennent alors leur repas à tour de rôle selon l'horaire suivant:

- a) Sur l'équipe de 07:00 hres à 15:00 hres
- entre 11:30 hres et 12:30 hres.
- b) Sur l'équipe de 15:00 hres à 23:00 hres
- entre 18:30 hres et 19:30 hres
- c) Sur l'équipe de 23:00 hres à 07:00 hres
- entre 03:00 hres et 04:00 hres
- d) Si les employés affectés prennent leur période de repas en dehors de l'horaire cité aux paragraphes a) b) et c), il est entendu que la Compagnie paiera temps et demi à l'employé, et ce, pour la période de repas seulement.



ARTICLE 14

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01

Toutes les heures autorisées travaillées en dehors des heures régulières de la journée de travail, ou en dehors de la semaine régulière de travail sont considérées comme travail supplémentaire.

Note: voir annexe "G" mise en banque de la prime de travail à temps supplémentaire.

* 14.02

Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante: au taux horaire régulier de l'employé ou au taux du poste, selon le taux le plus avantageux pour l'employé majoré de 50% pour les premières quatre (4) heures de temps supplémentaire et au taux horaire régulier de l'employé ou au taux du poste, selon le taux le plus avantageux pour l'employé majoré de 100% pour toutes les heures subséquentes.

* 14.03

Le travail supplémentaire exécuté lors d'un jour férié reconnu par cette convention collective, est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé ou au taux du poste, selon le taux le plus avantageux pour l'employé, majoré de 100%, et ce, en plus de la fête payée.

14.04

Aucun employé ne peut être tenu d'effectuer du travail à temps supplémentaire sauf dans les cas spécifiés à l'article 13.08.

14.05

Lorsqu'un employé est requis de demeurer au travail dix (10) heures consécutives et plus, il reçoit un billet de repas pour un montant de 4,00 \$.

* 14.06

Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé ou au taux du poste selon le taux le plus avantageux pour l'employé, majoré de 50%.

* 14.07

Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé ou au taux du poste, selon le taux le plus avantageux pour l'employé, majoré de 100%.

W P

14.08

Pour fins de temps supplémentaire, la semaine régulière de travail doit être réduite de huit (8) heures pour chaque congé payé qui aurait lieu durant celle-ci.

* 14.09

- a) Le travail à temps supplémentaire est réparti équitablement entre tous les employés réguliers de la façon suivante:
- 1) parmi tous les employés réguliers qui occupent un même poste, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche;
 - 2) parmi tous les employés réguliers qui occupent un autre poste dans le même département, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche.

Une seule liste de tous les employés réguliers par ordre d'ancienneté et de poste régulier est affichée mensuellement indiquant les heures travaillées à temps supplémentaire, les heures refusées à temps supplémentaire et le total des deux pour le mois en question ainsi que le total cumulatif de l'année en cours.

La Compagnie ne tient pas compte des heures refusées par les employés pour effectuer du temps supplémentaire lorsque ceux-ci sont en absence autorisée.

Si la liste de temps supplémentaire qui est affichée mensuellement indique qu'il y a eu une erreur au sujet de la répartition du temps supplémentaire, la Compagnie s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) mois qui suivent la plainte, en donnant l'opportunité à l'employé régulier de faire du temps supplémentaire. Si ce n'est pas possible de faire cette correction dans le délai de trois (3) mois, la Compagnie discute avec le Syndicat pour trouver une solution à ce problème.

- b) Pour l'attribution des équipes de travail à temps supplémentaire les fins de semaine ou jours fériés, les employés sont affectés selon leur ordre d'ancienneté d'usine en conformité avec la formule "choix d'équipe".

ARTICLE 15

JOURS FERIES ET CONGES FLOTTANTS

* 15.01

Les jours fériés et congés flottants suivants sont chômés et payés:

La Veille du Jour de l'An
Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
La Fête de Dollard des Ormeaux
La Saint-Jean-Baptiste
La Fête du Canada
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
La Veille de Noël
Le Jour de Noël
Le Lendemain du Jour de Noël
Trois (3) congés flottants

* 15.02

- a) Lors d'un jour férié ou congé flottant mentionné à l'article 15.01, l'employé régulier reçoit un salaire égal à huit (8) fois son taux horaire régulier en vigueur à la date du congé, sauf dans le cas du chauffeur de camion qui reçoit un salaire égal à neuf (9) fois son taux horaire régulier en vigueur à la date du congé.
- b) Lors d'un jour férié ou congé flottant mentionné à l'article 15.01, l'employé régulier couvert par l'article 11.09 et qui reçoit des prestations d'assurance-groupe ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail a droit à la différence entre le montant de cette prestation et une journée de salaire à son taux horaire régulier.
- c) Dans le cas d'un jour férié prévu durant la période de Noël au Jour de l'An, si un employé régulier est absent pendant les trente (30) jours qui précèdent le jour férié dû au fait qu'il a été mis à pied, il reçoit une journée de salaire régulier pour le jour férié.

* 15.03

Si un employé désire prendre un congé flottant ou un congé mis en banque, il doit le demander au plus tard le mardi de la semaine précédant le jour désiré. Ladite demande doit être faite par écrit, sur la formule prévue à cet effet.

Le congé est accordé sur une base de "premier arrivé, premier servi", en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

Le nombre maximal de personnes pouvant se prévaloir simultanément du présent droit est défini à l'article 16.16 de la présente convention collective. Il est entendu que les vacances des employés ont préséance sur le congé.

* 15.04

Si l'employé régulier a travaillé sur l'équipe de soir ou l'équipe de nuit au cours des dix (10) jours ouvrables complets qui précèdent les congés prévus à l'article 15.01, la prime d'équipe est ajoutée à la rémunération du congé.

15.05

Si un des jours fériés mentionnés à l'article 15.01 tombe un samedi ou un dimanche, le congé est payé et chômé le jour proclamé fête légale. Si aucun jour est proclamé les deux (2) parties s'entendent sur une date de jour chômé.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 16

VACANCES

16.01

La période de vacances s'étend sur douze (12) mois c'est-à-dire du 1er mai de chaque année au 30 avril de l'année suivante.

* 16.02

Tous les employés réguliers qui ont accumulé moins d'une (1) année d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à une journée de vacances pour chaque mois d'ancienneté d'usine jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

* 16.03

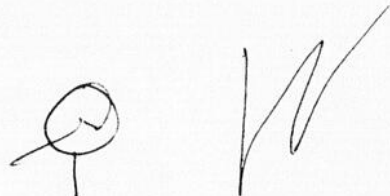
La paye de vacances des employés réguliers dont il est question à l'article 16.02 est de 4% du salaire brut gagné durant la période s'étendant entre la date d'embauche et le 30 avril de l'année courante.

* 16.04

Tous les employés réguliers qui ont accumulé une (1) année d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à deux (2) semaines de vacances par année, payées au taux de 4% du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux horaire régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante, selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

* 16.05

Tous les employés réguliers qui ont accumulé cinq (5) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à trois (3) semaines de vacances par année, payées au taux de 6% du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux horaire régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante, selon le mode le plus avantageux pour l'employé.



* 16.06

Tous les employés réguliers qui ont accumulé dix (10) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances par année, payées au taux de 8% du salaire annuel brut calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux horaire régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante, selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

* 16.07

Tous les employés réguliers qui ont accumulé douze (12) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à cinq (5) semaines de vacances par année, payées au taux de 10% du salaire annuel brut calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux horaire régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante, selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

* 16.08


Tous les employés réguliers qui ont accumulé vingt (20) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à six (6) semaines de vacances par année, payées au taux de 12% du salaire annuel brut calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux horaire régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante, selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

* 16.09

A compter du 1er mai 1985, tous les employés réguliers qui ont accumulé vingt cinq (25) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à sept (7) semaines de vacances par année, payées au taux de 14% du salaire annuel brut calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux horaire régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante, selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

* 16.10

A compter du 1er mai 1985, tous les employés réguliers qui ont accumulé trente cinq (35) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à huit (8) semaines de vacances par année, payées au taux de 16% du salaire annuel brut calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux horaire régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante, selon le mode le plus avantageux pour l'employé.



* 16.11

Tous les employés réguliers visés par les articles 16.04, 16.05, 16.06, 16.07, 16.08, 16.09 et 16.10 reçoivent en plus de la paie de vacances, un montant additionnel de deux cent cinquante (250,00 \$) pour chaque semaine régulière de vacances. Pour les semaines de vacances du 1er mai 1986, ce montant sera de trois cents vingt cinq dollars (325,00 \$) pour chaque semaine de vacances.

* 16.12

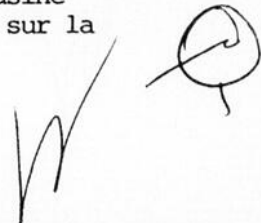
La rémunération est remise à l'employé régulier le jeudi de la semaine précédant son départ pour ses vacances. L'employé régulier reçoit deux (2) chèques, un (1) chèque de paie de vacances et un (1) chèque pour le montant additionnel prévu à l'article 16.11.

* 16.13

- a) Tous les employés qui y ont droit bénéficient d'au moins deux (2) semaines de vacances durant la période allant de la première semaine complète qui suit la Saint-Jean-Baptiste au 1er septembre de l'année courante.
- b) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent prendre l'excédant de leurs vacances en tout temps dans l'année de référence des vacances et ce, de façon consécutive ou non, en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.
- c) La Compagnie et le Syndicat discuteront des possibilités de fermeture d'usine pour une période de deux (2) semaines durant le mois de juillet, les conditions existantes le permettant. Toutefois, la fermeture d'usine ne s'applique pas aux employés des départements d'expédition-réception et de la maintenance.
- d) Advenant une non-entente au sujet de la fermeture de l'usine tel que ci-haut mentionné, le paragraphe a) s'applique.

* 16.14

- a) L'ancienneté d'usine prévaut dans le cas où plusieurs employés demandent leurs vacances à la même date.
- b) Les employés sont avisés de la date de leurs vacances d'été au plus tard le 1er mai de l'année en cours.
- c) Un employé qui ne donne pas son choix de vacances au 1er mai ou qui désire effectuer un changement ne peut pas déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine accumulée dont le choix de vacances figure déjà sur la cédule.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

* 16.15

Les vacances doivent être prises durant l'année de référence des vacances, en conformité avec l'article 16.01. Elles ne peuvent pas être monnayées et doivent donc être prises en temps.

Cependant un employé ayant moins de dix (10) années d'ancienneté d'usine et qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances régulières peut après approbation de la Compagnie reporter ses semaines de vacances additionnelles en dehors de la période régulière des vacances. Un employé ayant plus de dix (10) années d'ancienneté d'usine peut reporter toutes semaines en surplus des trois (3) premières semaines en dehors de la période régulière des vacances. Il est entendu que ces semaines reportées sont rémunérées au taux applicable à la période où la semaine aurait dû être prise.

Dans le cas où un employé demande à prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives, la Compagnie discute avec le Syndicat afin d'examiner toute solution possible pour accéder à la demande de l'employé.

* 16.16

Le nombre d'employés pouvant s'absenter en même temps pour fin de congé et de vacances se limite comme suit:

1. Département de la production:
 - 3 employés en même temps (maximum 2 opérateurs)
2. Département de la maintenance:
 - 1 employé
3. Département d'expédition-réception:
 - 2 employés

16.17

Si un jour férié chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté à la période de vacances. Si la Compagnie est dans l'impossibilité de remplacer l'employé concerné, le congé est reporté à une date ultérieure et pris au choix de l'employé.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

* 16.18

- a) Un employé régulier qui quitte son emploi volontairement, qui est congédié ou qui est mis à pied en permanence par suite de l'application de l'article 10.06, a droit à un crédit de vacances selon son état de service, conformément aux dispositions prévues aux articles 16.02, 16.04, 16.05, 16.06, 16.07, 16.08, 16.09 et 16.10 selon le cas.

Ce crédit de vacances est calculé proportionnellement au nombre de mois d'emploi depuis le 1er mai de l'année courante à la date de cessation d'emploi, selon le taux le plus avantageux pour l'employé régulier. Un crédit équivalent est calculé pour la prime de vacances prévue à l'article 16.11.

- b) Dans le cas de cessation d'emploi par suite de retraite, la compagnie accorde une paye de vacances selon l'état de service de l'employé régulier, conformément aux dispositions prévues aux articles 16.02, 16.04, 16.05, 16.06, 16.07, 16.08, 16.09, 16.10 et 16.11 selon le cas, sans égard au nombre de mois d'emploi entre le 1er mai de l'année courante et la date de la cessation d'emploi, selon le taux le plus avantageux pour l'employé régulier.

* 16.19

Lors d'une mise à pied, l'employé régulier a le choix de prendre sa paie de vacances immédiatement ou, s'il le désire, prendre celle-ci au moment de ses vacances officielles suite à son rappel au travail.

ARTICLE 17

SÉCURITÉ, HYGIENE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

17.01

Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.

17.02

Un comité conjoint de sécurité est formé pour étudier et discuter toutes questions pertinentes à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être des employés. Ce comité conjoint de sécurité est formé de quatre (4) membres choisis par le syndicat et quatre (4) membres choisis par la Compagnie. Chacune des parties peut changer un membre de son groupe à sa propre discrétion.

17.03

Le comité conjoint de sécurité se réunit une fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.

La présidence du comité conjoint de sécurité est assurée de façon alternative par chaque partie.

Chaque réunion ou travaux effectués par le comité conjoint de sécurité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents relatifs à la sécurité, l'hygiène et le bien-être au travail. Une copie de chaque procès-verbal est également affichée sur les tableaux d'affichage dans l'usine pour fin d'information générale aux employés.

17.04

Les fonctions du comité conjoint de sécurité comprennent mais sans s'y limiter les responsabilités suivantes:

- a) effectuer la visite de chaque département de l'usine et formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés au travail;
- b) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger;

W 

17.04 (suite)

- c) enquêter sur la nature et les causes des accidents avec blessures ou dommages matériels et formuler des recommandations visant à prévenir la répétition de ces dits accidents;
- d) susciter des enquêtes et établir des programmes de promotion dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;
- e) susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité;
- f) étudier la mise sur pied de divers programmes de formation en sécurité, hygiène et bien-être au travail pour les employés;
- g) recommander et justifier l'acquisition par la Compagnie de divers appareils scientifiques de mesures utiles à la détermination des conditions de travail dans l'usine;
- h) recommander diverses règles et réglementations de sécurité et d'hygiène applicables dans l'usine;
- i) discuter de toute autre question relative à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être des employés;
- j) inspecter toute nouvelle machine après son installation sur les lieux.

17.05

Toutes les recommandations du comité conjoint de sécurité sont prises en considération par la Compagnie dans les quatre (4) semaines qui suivent la date du rapport présentant les recommandations du comité.

* 17.06

Tout problème majeur non réglé par le comité conjoint de sécurité et qui pourrait affecter défavorablement la sécurité et l'hygiène des employés est référé à l'attention du directeur des opérations pour décision.

17.07

- a) Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de subir un examen médical, la Compagnie défraie le coût de l'examen médical et l'employé reçoit pour le temps passé à un tel examen son salaire régulier, si une perte de salaire est en jeu.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

17.07 (suite)

- b) Le comité conjoint de sécurité peut recevoir une copie des tests et des examens médicaux exigés par la Compagnie suite au consentement écrit de l'examiné.
- c) Une indemnité de kilométrage est accordée à l'employé devant subir un examen médical tel que prévu au paragraphe a), à raison de 0,25\$ le kilomètre pour tout kilomètre parcouru entre l'usine de Laval, située au 2345 Autoroute des Laurentides, Chomedey, Laval et le bureau du médecin.

17.08

La Compagnie s'engage à fournir une salle de premiers soins, à l'intérieur de l'usine qui est conforme aux normes et règlements édictés en vertu des lois du Québec.

17.09

Les membres syndiqués du comité conjoint de sécurité reçoivent, pour assister aux réunions du comité, leur taux horaire régulier de salaire, mais sans temps supplémentaire.

17.10

Aucun employé ne peut être requis d'exécuter des travaux généralement reconnus comme dangereux pour sa santé et sa sécurité.

Si un employé refuse de faire un travail qu'il considère dangereux, après discussion avec le contremaître, l'employé est transféré à un autre poste temporairement pendant qu'une enquête est faite dans le plus bref délai par un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat faisant partie du comité conjoint de sécurité.

17.11

Chacune des parties peut utiliser à ses frais l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité, qui peuvent participer à tous travaux reliés au comité conjoint de sécurité. La Compagnie doit autoriser l'heure et la date de la visite des conseillers extérieurs choisis par le Syndicat.

17.12

La Compagnie fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires pour la sécurité des employés qui sont exigés par la loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les appareils protecteurs qui sont recommandés par le comité conjoint de sécurité et acceptés par la Compagnie.



17.13

Toute inspection gouvernementale doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Toutes les copies des rapports de ces inspections sont remises aux deux parties.

17.14

La Compagnie s'engage à libérer avec solde un maximum de deux (2) employés choisis par le comité conjoint de sécurité pour une période maximale de trois (3) jours ouvrables par année, afin que ceux-ci reçoivent une formation sur la sécurité et la santé au travail. Cette dite formation doit être approuvée par la Compagnie.

Q W

ARTICLE 18

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES

18.01

La Compagnie prête à un employé accidenté le montant que la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail devrait lui verser si, après quinze (15) jours, l'employé n'a encore rien reçu de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, le tout pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible à recevoir ce prêt, l'employé doit accepter, par écrit, de remettre à la Compagnie son prêt au fur et à mesure qu'il reçoit son paiement de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.

18.02

Un employé régulier éligible à recevoir des prestations d'indemnité hebdomadaire de la compagnie d'assurances est éligible à recevoir un prêt de la Compagnie s'il ne reçoit pas de paiement de la compagnie d'assurances après quinze (15) jours de la soumission de la formule de réclamation. Ce prêt est sujet aux conditions suivantes:

- a) la validité de la réclamation n'est pas contestée;
- b) le prêt n'excède pas le montant hebdomadaire qu'un employé a droit de recevoir de la compagnie d'assurances;
- c) ce prêt est sujet aux mêmes déductions d'impôts telles qu'effectuées par la compagnie d'assurances;
- d) le prêt cesse aussitôt que la compagnie d'assurances commence à effectuer les paiements;
- e) l'employé consent par écrit à endosser ses chèques au profit de la Compagnie.



ARTICLE 19

AFFICHAGE

19.01

La Compagnie met un tableau d'affichage à la disposition exclusive du Syndicat en un endroit agréé par le Syndicat et la Compagnie.

Tous les avis syndicaux doivent être approuvés par le Syndicat.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature consists of a large, stylized 'W' followed by a circled 'Q'.

ARTICLE 20

DOSSIERS

* 20.01

Un dossier complet de chaque employé incluant les avis disciplinaires est gardé au service du personnel.

Une copie de chaque avis disciplinaire est fournie au Syndicat.

Un employé a le droit, sur rendez-vous avec le directeur des opérations ou son représentant, de consulter son dossier de discipline et ses autres documents personnels gardés au service du personnel.

S'il le désire, l'employé peut être accompagné par un représentant syndical.

20.02

Aucune plainte ou grief de même nature venant de la Compagnie contre un employé et datant de plus d'un (1) an ne sera invoqué contre cet employé dans l'exercice de ses droits en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir si, pendant cette période d'un (1) an, aucune autre plainte ni aucun autre grief n'ont été inscrits à son dossier. Tout grief, toute plainte et toute autre mesure disciplinaire où un employé aurait eu gain de cause, par voie de négociation, à l'arbitrage ou en cour sont considérés rayés de son dossier.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 21

CORRESPONDANCE

21.01

Sauf dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat doivent être adressées par la poste, aux adresses officielles suivantes:

A la Compagnie:

Les Papiers Perkins Ltée
2345 Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec)
H7S 1Z7

Au Syndicat:

Syndicat des Employés des
Papiers Perkins (Laval)
(C.S.N.)
Attention: Secrétaire

Handwritten signature or initials, possibly 'W' followed by a circled 'Q'.

ARTICLE 22

GENERALITES

22.01

Le coût d'impression de la présente convention collective est assumé par la Compagnie.

22.02

La Compagnie fournit au Syndicat, sous forme de fascicule, cent vingt cinq (125) copies en français de la présente convention collective et vingt (5) copies en anglais.

22.03

Si un employé est requis de se présenter ou de remplir la fonction de juré, il reçoit de la Compagnie la différence entre sa paie de juré et son salaire régulier, pour les jours où il doit remplir cette fonction, si une perte de salaire est en jeu.

22.04

Si un représentant de la Compagnie modifie la carte de temps d'un employé, il doit aviser l'employé aussitôt que possible.



ARTICLE 23

ASSURANCE-GROUPE

23.01

Les parties aux présentes conviennent que l'assurance-groupe actuellement en vigueur est continuée pour la durée de la présente convention collective.

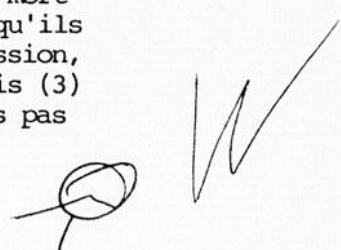
* 23.02

Les avantages suivants sont inclus au plan d'assurance-groupe:

- a) L'assurance-vie et l'assurance-mort et mutilation accidentelle sont égales à une fois le salaire annuel régulier arrondi à la tranche supérieure de \$1,000 n'excédant pas \$21,000 par assurance.
- b) Les frais de séjour à l'hôpital d'une chambre semi-privée sont remboursés, sans limite quant à la durée de l'hospitalisation.
- c) Les frais paramédicaux et les médicaments sont remboursés à 100% après déduction d'une franchise de \$25.00 par année.
- d) L'employé régulier qui est absent de son travail pour cause de maladie ou accident et qui satisfait les délais prescrits dans le régime d'assurance salaire courte durée reçoit 70% de son salaire hebdomadaire régulier pour un bénéfice hebdomadaire maximum de trois cent soixante dollars (\$360.00) pour la première année de la convention collective, trois cent soixante-dix dollars (\$370.00) pour la deuxième année de la convention collective et trois cent quatre vingt dix (\$390.00) pour la troisième année de la convention collective pour une période maximale consécutive de vingt-six (26) semaines.

Les montants maximaux déterminés ci-haut peuvent augmenter à la fin de l'année de la convention collective par suite de l'application de l'annexe "C".

- e) Les employés de réserve sont partiellement couverts par le régime d'assurance collective des employés syndiqués de Laval. Ils sont couverts pour une période minimale d'un (1) mois en ce qui concerne l'assurance-vie, mort et mutilation accidentelle et soins médicaux lorsqu'ils sont rappelés au travail, et ce sans délai d'admission, à la condition qu'ils aient accumulé au moins trois (3) mois d'ancienneté. Ces employés ne sont toutefois pas couverts pour l'assurance-salaire en aucun temps.



23.03

La Compagnie assume en entier le coût de l'assurance-vie, hôpital, médical, indemnité hebdomadaire en vigueur actuellement ainsi que toute augmentation qui peut survenir durant la durée de la convention collective.

23.04

Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, la Compagnie fournit au Syndicat une (1) copie en français de la ou des polices maîtresses qui couvrent les employés.

W (2)

ARTICLE 24

PLAN DE PENSION

24.01

Le plan de pension actuellement en vigueur et tous les bénéfices qui s'y rattachent sont maintenus et appliqués sur une base volontaire et contributoire. La contribution des employés est 5% du salaire annuel excédant 2,500.00\$.

ARTICLE 25

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

* 25.01

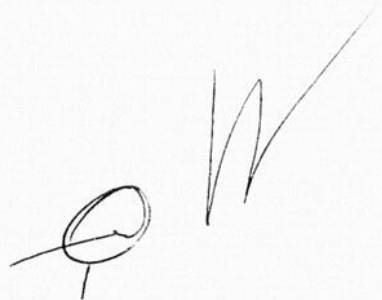
La présente convention collective est en vigueur pour une période de trente-six (36) mois, c'est-à-dire du 1er avril 1984 jusqu'au 31 mars 1987.

25.02

Toutes les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

25.03

La convention collective continue de s'appliquer pendant que les parties discutent de son renouvellement et ce, jusqu'au moment où les parties exercent leurs droits à la grève ou à la contre-grève.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES

1 juillet 1984 1 avril 1985 1 avril 1986

PRODUCTION

Opérateur de machine à
serviettes imprimées:

plus de 12 mois	11,36	11,80	12,37
moins de 12 mois	11,26	11,70	12,27
moins de 6 mois	11,16	11,60	12,17

Opérateur de machine à serviettes
non-imprimées avec emballeuse HAYSEN:

plus de 12 mois	11,36	11,80	12,37
moins de 12 mois	11,26	11,70	12,27
moins de 6 mois	11,16	11,60	12,17

Opérateur de machine à
serviettes non-imprimées:

11,11	11,55	12,12
-------	-------	-------

Opérateur de machine à nappes:

10,86	11,30	11,87
-------	-------	-------

Manoeuvre-production:

10,86	11,30	11,87
-------	-------	-------

Aide général:

10,31	10,75	11,32
-------	-------	-------

EXPEDITION - RECEPTION

Receveur:

11,61	12,05	12,62
-------	-------	-------

Chauffeur de camion:

11,46	11,90	12,47
-------	-------	-------

Conducteur de chariot-élévateur:

10,86	11,30	11,87
-------	-------	-------

MAINTENANCE

Electricien A-2:

12,86	13,30	13,87
-------	-------	-------

Machiniste:

12,41	12,85	13,42
-------	-------	-------

Mécanicien:

12,16	12,60	13,17
-------	-------	-------

AUTRE

Employé de réserve: (taux de base) 10,31

10,75	11,32
-------	-------

NOTE: Un employé qui est désigné comme chef d'équipe reçoit
0,25\$ l'heure de plus que le taux horaire du poste qu'il
occupe.

ANNEXE "A"

SALAIRES ET AJUSTEMENTS

* 1. AUGMENTATION GENERALE:

1,28\$ l'heure selon la répartition suivante:

- 0,27\$ l'heure, rétroactif au 1er juillet 1984
- 0,44\$ l'heure à compter du 1er avril 1985
- 0,57\$ l'heure à compter du 1er avril 1986

2. PRIME D'EQUIPE:

- a) Les employés qui travaillent le soir (15:00 heures à 23:00 heures) reçoivent une prime de 0,25\$ l'heure.
- b) Les employés qui travaillent la nuit (23:00 heures à 07:00 heures) reçoivent une prime de 0,50\$ l'heure.

3. PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT:

Selon les modalités prévues à l'annexe "C" de cette convention collective.

4. SOULIERS DE SECURITE:

La Compagnie paie, à ceux qui le désirent, deux paires de souliers de sécurité par année jusqu'à concurrence de 45,00\$ la paire. L'employé doit toutefois avoir obtenu l'autorisation de son contremaître sur une formule d'autorisation prévue à cet effet avant de procéder à cet achat.

Une des paires sera le soulier de sécurité d'hiver pour les employés des départements d'expédition-réception.

Un employé peut toutefois décider de cumuler les deux montants auxquels il a droit au cours de l'année de référence pour se procurer une paire de souliers plus dispendieuse, pour laquelle il reçoit jusqu'à un maximum de 90,00\$ sur présentation de sa preuve d'achat.

5. OUTILS - MAINTENANCE

La Compagnie convient qu'elle versera à chacun des employés du département de la maintenance, cent dollars (100,00\$) par année pour l'usure de leurs outils personnels. Ce paiement est fait chaque année au 1er juin.

6. VETEMENTS DE TRAVAIL:

La Compagnie fournit aux employés un service de vêtements de travail avec un rechange par semaine. Un deuxième rechange peut être disponible aux frais de l'employé.

W 

*
ANNEXE "B"

PERIODES D'ENTRAINEMENT

La Compagnie accorde les périodes minimales d'entraînement à chaque employé engagé, muté, et/ou affecté à chacun des postes suivants:

PRODUCTION

Opérateur de machine à serviettes imprimées:

10 jours surnuméraires plus
10 jours d'observation

Opérateur de machine à serviettes non-imprimées:

5 jours surnuméraires plus
5 jours d'observation

Opérateur de machine à nappes:

5 jours surnuméraires plus
5 jours d'observation

Manoeuvre-production:

3 jours

Aide-général: 1 jour

EXPEDITION - RECEPTION

Receveur: 10 jours

Chauffeur de camion: 5 jours

Conducteur de chariot-élévateur: 3 jours

MAINTENANCE

Electricien A-2: 1 jour

Machiniste: 1 jour

Mécanicien: 1 jour

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour appliquer les modalités suivantes relativement à la protection du pouvoir d'achat des employés:

1.01

L'échelle des salaires des employés régis par la présente entente apparaît à l'annexe "A" de la convention collective.

* 1.02

La méthode de calcul pour l'application de cette clause est la suivante:

- a) Pour la première année de la convention collective (1er avril 1984 au 31 mars 1985), l'indice de base pour calculer l'augmentation du coût de la vie est celui de mars 1984. Lorsque le coût de la vie aura augmenté de 4% (quatre pourcent) selon l'indice de base de mars 1984, le taux horaire moyen est majoré du pourcentage dépassant 4% (quatre pourcent) et intégré à l'échelle de salaire. Après cette première intégration, les ajustements subséquents se font chaque trois mois et à la fin de l'année de convention collective, soit le 31 mars 1985.

Par exemple, si un ajustement est fait le 1er novembre, le prochain ajustement serait fait le 1er février et le dernier ajustement serait fait deux (2) mois plus tard, soit le 1er avril.

Si un ajustement est fait le 1er décembre, le prochain ajustement serait fait le 1er mars et le dernier ajustement serait fait un (1) mois plus tard, soit le 1er avril.

- b) Pour la deuxième année de la convention collective (1er avril 1985 au 31 mars 1986), l'indice de base pour calculer l'augmentation du coût de la vie est celui de mars 1985. Lorsque le coût de la vie aura augmenté de 4% (quatre pourcent) selon l'indice de base de mars 1985, le taux horaire moyen est majoré du pourcentage dépassant 4% (quatre pourcent) et intégré à l'échelle de salaire. Après cette première intégration, les ajustements subséquents se font chaque mois et à la fin de l'année de convention collective, soit le 31 mars 1986.

Par exemple, si un ajustement est fait le 1er novembre, le prochain ajustement serait fait le 1er février et le dernier ajustement serait fait 2 mois plus tard, soit le 1er avril.

④

W

* 1.02

Si un ajustement est fait le 1er décembre, le prochain ajustement serait fait le 1er mars et le dernier ajustement serait fait un (1) mois plus tard, soit le 1er avril.

- c) Pour la troisième année de la convention collective (1er avril 1986 au 31 mars 1987), l'indice de base pour calculer l'augmentation du coût de la vie est celui de mars 1986. Lorsque le coût de la vie aura augmenté de 5% (cinq pourcent) selon l'indice de base de mars 1986, le taux moyen est majoré du pourcentage dépassant 5% (cinq pourcent) et intégré à l'échelle de salaire. Après cette première intégration, les ajustements subséquents se font chaque mois et à la fin de l'année de la convention collective, soit le 31 mars 1987.

Par exemple, si un ajustement est fait le 1er novembre, le prochain ajustement serait fait le 1er février et le dernier ajustement serait fait deux (2) mois plus tard, soit le 1er avril.

Si un ajustement est fait le 1er décembre, le prochain ajustement serait fait le 1er mars et le dernier ajustement serait fait un (1) mois plus tard, soit le 1er avril.

* 1.03

L'indice des prix à la consommation signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, indice global (1981 = 100) ci-après indentifié comme I.P.C. publié par Statistiques Canada.

* 1.04

Le maintien de la disponibilité de l'I.P.C. dépend de Statistiques Canada et selon sa base actuelle, 1981 = 100.

1.05

Dans l'éventualité où la forme et la base de l'indice est changée, les parties doivent essayer de modifier cette section ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié par la suite.

1.06

Pendant la durée de la convention collective, si l'indice des prix à la consommation baisse, en aucun cas le salaire de l'employé ne peut être diminué.

1.07

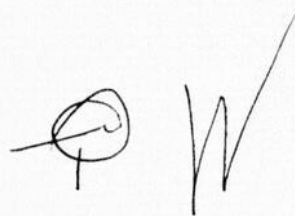
Il est entendu que la fraction de 0,005\$ ou plus obtenue au calcul décrit ci-haut est complétée à 0,01\$.



ANNEXE "D"

DEPARTEMENT DE RESERVE

Le département de réserve égalera pas plus de 27.4% des effectifs réguliers de la Compagnie, établis à 62 au moment de la signature de la présente convention collective. Il est entendu que ce nombre d'employés réguliers peut varier selon les besoins des opérations, à la hausse ou à la baisse.

Handwritten initials or signature consisting of a circled 'P' followed by a stylized 'W'.

ANNEXE "E"

MACHINE A NAPPES

La Compagnie s'efforce de maintenir la pratique passée concernant les aides généraux sur les machines à nappes, soit d'alterner à toutes les quatre (4) heures.

W

Q

ANNEXE "F"

FORMULE - CHOIX D'ÉQUIPES

DEMANDE PAR: _____

DATE: _____

CHOIX EFFECTIF LE: _____

1er choix: _____

2ième choix: _____

3ième choix: _____

Conditions requises dans la formulation du choix d'équipe:

- La présente formule doit indiquer ci-haut trois différents choix d'équipes.
- La présente doit être remise au contremaître responsable, sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur du choix indiqué ci-haut, valable jusqu'à la réception d'un nouvel avis écrit.
- Tout problème résultant de la formule peut être discuté avec le contremaître.

Signature de l'employé

Date

Signature du surintendant

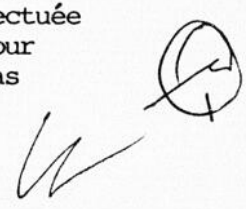
Date

Signature du représentant du
syndicat

Date

NOTE: La Compagnie s'engage à respecter le choix exprimé ci-haut par l'employé, le tout en conformité avec l'article 10.01 de la convention collective. Si la Compagnie commet une erreur dans l'assignation des équipes de travail pour une semaine donnée, l'employé ainsi affecté est payé à temps et demi pour le premier quart de la semaine de travail et il pourra être recédulé selon l'équipe appropriée. Tout employé affecté par un tel déplacement sera payé à temps et demi pour le premier quart du changement, si un changement de quart est requis.

Par contre, si l'employé ayant le plus d'ancienneté, affecté par une erreur d'assignation d'équipe effectuée par la Compagnie ne désire pas changer d'équipe pour corriger l'erreur, les autres employés n'auront pas droit à l'indemnité prévue au paragraphe ci-haut.



ANNEXE "G"

MISE-EN-BANQUE

PRIME DE TRAVAIL A TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Un système de mise-en-banque est en vigueur pour la prime de travail à temps supplémentaire.

Le montant établi lors de la mise-en-banque de la prime de travail à temps supplémentaire équivaut à la portion excédant le paiement des heures à temps régulier.

Ce montant d'argent en banque peut être retiré de la façon suivante:

1. Un jour de congé est rémunéré à huit (8) fois le taux horaire régulier de l'employé.
2. Sur demande écrite d'un employé, la Compagnie remet toute portion du montant mis en banque de cet employé.

La Compagnie remet un état de compte indiquant le montant d'argent en banque deux (2) fois par année, vers le 31 décembre et le 30 juin de l'année courante aux employés concernés.

Toute demande pour un jour de congé payé au taux établi ci-haut doit être faite selon la procédure prévue à l'article 15.03.

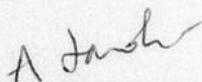
W Q

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A LAVAL

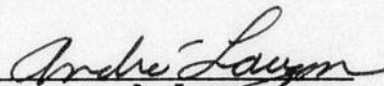
CE 30e JOUR DU MOIS DE AOÛT 1984.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

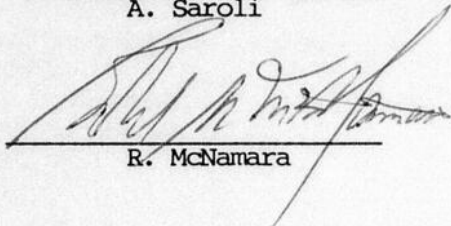
SYNDICAT DES EMPLOYES DES
PAPIERS PERKINS (LAVAL) C.S.N.



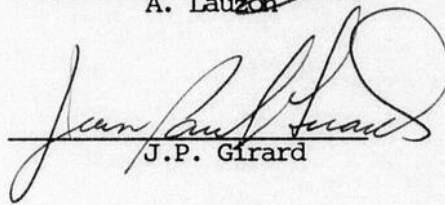
A. Saroli



A. Lauzon



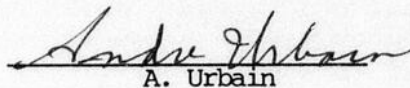
R. McNamara



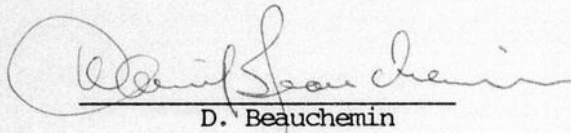
J.P. Girard



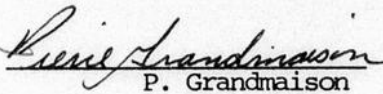
D. Dionne



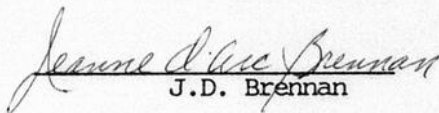
A. Urbain



D. Beauchemin

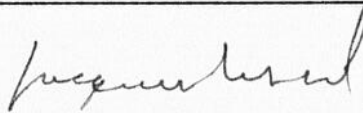


P. Grandmaison



J.D. Brennan

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)



J. Lessard



DÉPÔT **8814-4**

Dépôt N°: **M-3027-03**

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3027-03
Date	Signature: v.détails Réception: 85-07-12	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés des Papiers Perkins (Laval) CSN 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Papiers Perkins Ltée 2345 Autoroute des Laurentides Laval, QC. H7S 1Z7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Féd. des Travailleurs du Papier et de la Forêt Att: M. J. Lessard 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 06-06 Activité 2740 (5) Affiliation 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: M-1 incorporer annexe "H" à la convention collective, réduction de primes d'assurance-chômage signée: 85-06-04
 " M-2 incorporer article 14.09 temps supplémentaire signée: 85-07-02
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom de 1^{ère} association figure comme suit:
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES PAPIERS PERKINS
LTEE (LAVAL) (CSN).

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **85-07-29**

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

003 (094) RECHERCHE

Y. Bastien

Fédération des travailleurs du papier et de la forêt

J. Lessard
 J. Lessard

M - 1

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'annexe "H" tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 4 juin 1985, à Laval, Québec.

A. Saroli
A. Saroli

A. Lauzon
A. Lauzon

D. Beauchemin
D. Beauchemin

P. Cirino
P. Cirino

P. Grandmaison
P. Grandmaison

D. Dionne
D. Dionne

A. Simard
A. Simard

Y. Bastien
Y. Bastien

J.P. Girard
J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

J. Lessard
J. Lessard



ANNEXE "H"

RÉDUCTION DE PRIMES D'ASSURANCE-CHOMAGE

Toute réduction de prime d'assurance-chômage à la suite de l'enregistrement du régime d'indemnité hebdomadaire avec la Commission d'Assurance-Chômage sera retenue par la Compagnie.

M - 2

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'article 14.09 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 2 juillet 1985, à Laval, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

André Lauzon

A. Lauzon

D. Beauchemin

D. Beauchemin

Paul Cirino

P. Cirino

P. Grandmaison

P. Grandmaison

D. Dionne

D. Dionne

A. Simard

A. Simard

Y. Bastien

Y. Bastien

J.P. Girard

J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

J. Lessard

J. Lessard



- a) Le travail à temps supplémentaire est réparti équitablement entre tous les employés réguliers de la façon suivante:
- 1) parmi tous les employés réguliers qui occupent un même poste, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche;
 - 2) parmi tous les employés réguliers qui occupent un autre poste dans le même département, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche.

Une seule liste de tous les employés réguliers par ordre d'ancienneté et de poste régulier est affichée mensuellement indiquant les heures travaillées à temps supplémentaire, les heures refusées à temps supplémentaire et le total des deux pour le mois en question ainsi que le total cumulatif de l'année en cours.

La Compagnie ne tient pas compte des heures refusées par les employés pour effectuer du temps supplémentaire lorsque ceux-ci sont en absence autorisée.

Si la liste de temps supplémentaire qui est affichée mensuellement indique qu'il y a eu une erreur au sujet de la répartition du temps supplémentaire, la Compagnie s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) mois qui suivent la plainte, en donnant l'opportunité à l'employé régulier de faire du temps supplémentaire. Si ce n'est pas possible de faire cette correction dans le délai de trois (3) mois, la Compagnie discute avec le Syndicat pour trouver une solution à ce problème.

- b) La répartition équitable du travail à temps supplémentaire est effectuée selon la procédure suivante:
- 1) Dans un département où du travail à temps supplémentaire doit être effectué, la Compagnie va d'abord appeler les employés réguliers d'un poste donné de ce département selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section a) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche.

- b) 2) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 1) de cet article, la Compagnie va appeler les employés réguliers des autres postes de ce département selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section a) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 3) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 2) de cet article, la Compagnie va appeler les employés réguliers des autres départements selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section a) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 4) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 3) de cet article, la Compagnie va appeler les employés de réserve par ordre d'ancienneté selon leur disponibilité, en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche.
- c) Pour l'attribution des équipes de travail à temps supplémentaire les fins de semaine ou jours fériés, les employés sont affectés en suivant la procédure décrite au paragraphe b) et selon leur ordre d'ancienneté d'usine.
- d) La procédure telle que décrite au paragraphe b) de cet article ne s'applique pas dans les cas de remplacement pour les postes suivants:
1. Lorsque le chauffeur de camion du département de l'expédition-réception doit prolonger sa journée régulière de travail avant de revenir à l'usine.
 2. Le chef d'équipe.
 3. Lorsqu'un employé doit effectuer du travail à temps supplémentaire pour compléter un travail spécifique qui n'était pas terminé à la fin de sa journée et que cet employé est le seul qui a les connaissances requises pour terminer ce travail.



88W-6

DÉPÔT

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3027-03
Date	Signature: 86-01-16	Reception: 86-02-18	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Papiers Perkins Ltée (Laval) - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Papiers Perkins Ltée 2345 Aut. des Laurentides Laval, Qué H7S 1Z7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Travailleurs du Papier et de la Forêt Att.: M. Jacques Lessard 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2740 (5)</u> Affiliation: <u>06*</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: ENTENTES: - Art. 13.03 Art. 13.05 Art. 16.16 Art. 13.09 Art. 10.01 Annexe "A" Annexe "I" Annexe "B"	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Céline Carette /sg</td> <td style="text-align: center;">86-03-12</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Carette /sg	86-03-12
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Carette /sg	86-03-12						

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

003 (094)

RECHERCHE

Y. Bastien

Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.)

 J. Lessard

3027-03

M - 6

'86 FEV 18 12 55

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

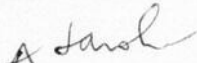
Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

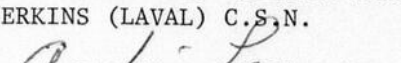
La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 16.16 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.


En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986 à Laval, Québec.


LES PAPIERS PERKINS LTEE

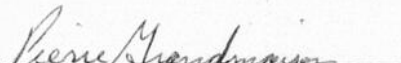
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS
PERKINS (LAVAL) C.S.N.

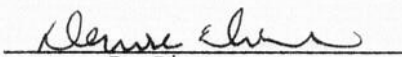

A. Saroli


A. Lauzon

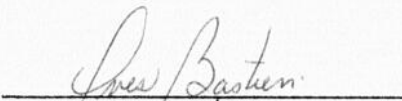

D. Beauchemin

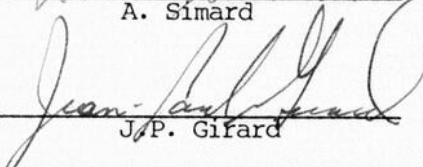

P. Cirino


P. Grandmaison

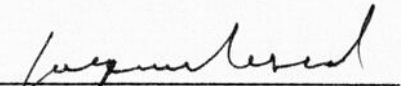

D. Dionne


A. Simard


Y. Bastien


J.P. Gifard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt (C.S.N.)


J. Lessard

'86 MAR - 5 15 28

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 16.16

Le nombre d'employés pouvant s'absenter en même temps pour fin de congé et de vacances se limite comme suit:

1. Département du litho-offset:
 - 1 employé
2. Département de la production:
 - 3 employés en même temps (maximum 2 opérateurs)
3. Département de la maintenance:
 - 1 employé
4. Département d'expédition-réception:
 - 2 employés

M - 5 '86 REV 18 12 55

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 13.09 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

A. Saroli
A. Saroli

D. Beauchemin
D. Beauchemin

D. Dionne
D. Dionne

Y. Bastien
Y. Bastien

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS
PERKINS (LAVAL) C.S.N.

A. Lauzon
A. Lauzon

P. Cirino
P. Cirino

P. Grandmaison
P. Grandmaison

A. Simard
A. Simard

J.P. Girard
J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt (C.S.N.)

J. Lessard
J. Lessard

86 MAR - 5 15 27

ARTICLE 13.09

La Compagnie peut, si elle le juge opportun, opérer les machines durant les périodes de repas.

Les employés affectés prennent alors leur repas à tour de rôle selon l'horaire suivant:

- a) Sur l'équipe de 07:00 hres à 15:00 hres
- entre 11:30 hres et 12:30 hres.
- b) Sur l'équipe de 15:00 hres à 23:00 hres
- entre 18:30 hres et 19:30 hres
- c) Sur l'équipe de 23:00 hres à 07:00 hres
- entre 03:00 hres et 04:00 hres
- d) Si les employés affectés prennent leur période de repas en dehors de l'horaire cité aux paragraphes a) b) et c), il est entendu que la Compagnie paiera temps et demi à l'employé, et ce, pour la période de repas seulement.

Note: voir annexe I

'86 FEV 18 12 55

M - 4

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 13.05 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

A. Saroli
A. Saroli

D. Beauchemin
D. Beauchemin

D. Dionne
D. Dionne

Y. Bastien
Y. Bastien

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS
PERKINS (LAVAL) C.S.N.

A. Lauzon
A. Lauzon

P. Cirino
P. Cirino

P. Grandmaison
P. Grandmaison

A. Simard
A. Simard

J.P. Girard
J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt (C.S.N.)

J. Lessard
J. Lessard

'86 MAR - 5 15 27

ARTICLE 13.05

Les heures régulières de travail des employés sont:

Département du litho-offset, production et de la maintenance

1er quart, jour, 07:00 heures à 15:00 heures

2e quart, soir, 15:00 heures à 23:00 heures

3e quart, nuit, 23:00 heures à 07:00 heures

Département de l'expédition-réception:

expédition:

1er quart, jour, 08:00 heures à 16:00 heures

2e quart, soir, 15:00 heures à 23:00 heures

réception:

1er quart, jour, 08:00 heures à 16:00 heures

Chauffeur de camion:

1er quart, jour, 08:00 heures à 17:00 heures

Si un employé est muté temporairement à un département où les heures régulières de travail sont différentes de ses heures de travail habituelles, mais sur le même quart, l'employé concerné adopte les heures de travail du département auquel il est muté, sans qu'un paiement pour le temps supplémentaire ne soit impliqué, en autant que l'employé effectue pas plus de huit (8) heures de travail.

Autrement que pour combler les appels prévus à l'article 10.03 c) ii), un employé de réserve peut travailler en dehors des heures spécifiées ci-haut dans la journée où il est rappelé au travail pour compléter huit (8) heures consécutives de travail.

M - 7

Mémoire d'entente
'86 FEV 18 12 55

entre

Les Papiers Perkins Ltée

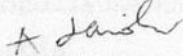
et

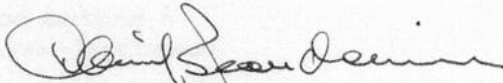
Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'annexe "A" tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

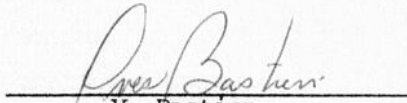
En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

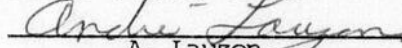

A. Saroli

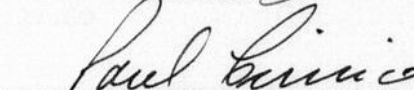

D. Beauchemin

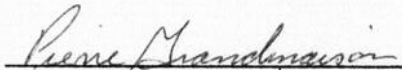

D. Dionne

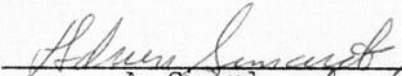

Y. Bastien

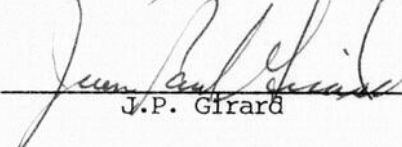
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS
PERKINS (LAVAL) C.S.N.


A. Lauzon

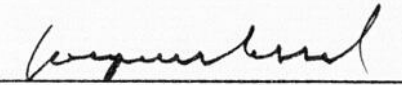

P. Cirino


P. Grandmaison


A. Simard


J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt (C.S.N.)


J. Lessard

'86 MAR - 5 15 28

ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES

	<u>1er juil.</u> <u>1984</u>	<u>1er avril</u> <u>1985</u>	<u>27 août</u> <u>1985</u>	<u>30 sept.</u> <u>1985</u>	<u>1er avril</u> <u>1986</u>
<u>LITHO-OFFSET</u>					
Chef pressier			16,00		17,00
Pressier			14,00		14,57
Aide pressier			12,00		12,57
<u>PRODUCTION</u>					
Opérateur de machine à serviettes imprimées à longueur variable:				12,10	12,67
Opérateur de machine à serviettes imprimées:					
plus de 12 mois	11,36	11,80			12,37
moins de 12 mois	11,26	11,70			12,27
moins de 6 mois	11,16	11,60			12,17
Opérateur de machine à serviettes non-imprimées avec emballeuse HAYSEN:					
plus de 12 mois	11,36	11,80			12,37
moins de 12 mois	11,26	11,70			12,27
moins de 6 mois	11,16	11,60			12,17
Opérateur de machine à serviettes non-imprimées:	11,11	11,55			12,12
Opérateur de machine à nappes:	10,86	11,30			11,87
Manoeuvre-production:	10,86	11,30			11,87
Aide opérateur:				11,00	11,57
Aide général:	10,31	10,75			11,32
<u>EXPEDITION - RECEPTION</u>					
Receveur:	11,61	12,05			12,62
Chauffeur de camion:	11,46	11,90			12,47
Conducteur de chariot-élévateur:	10,86	11,30			11,87
<u>MAINTENANCE</u>					
Electricien A-2:	12,86	13,30			13,87
Machiniste:	12,41	12,85			13,42
Mécanicien:	12,16	12,60			13,17
<u>AUTRE</u>					
Employé de réserve: (taux de base)	10,31	10,75			11,32

NOTE: Un employé qui est désigné comme chef d'équipe reçoit 0,25\$ l'heure de plus que le taux horaire du poste qu'il occupe.

M - 3

'86 FEV 18 12 54

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 13.03 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

A. Saroli

D. Beauchemin

D. Dionne

Y. Bastien

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS PERKINS (LAVAL) C.S.N.

A. Lauzon

P. Cirino

P. Grandmaison

A. Simard

J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt (C.S.N.)

J. Lessard

'86 MAR - 5 15 26

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 13.03

Tous les employés ont droit à dix (10) minutes de repos durant chaque première demi-journée de travail et à quinze (15) minutes durant chaque deuxième demi-journée de travail.

Note: voir annexe I

M - 9

'86 FEB 18 12 56

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

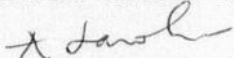
et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'annexe "I" tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE



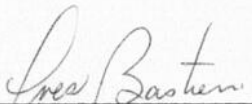
A. Saroli



D. Beauchemin

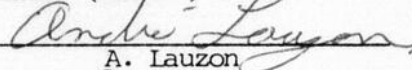


D. Dionne

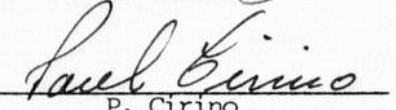


Y. Bastien

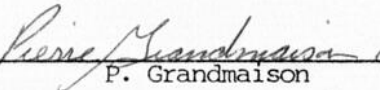
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS
PERKINS (LAVAL) C.S.N.



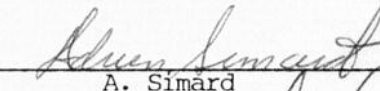
A. Lauzon



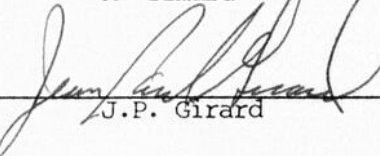
P. Cirino



P. Grandmaison

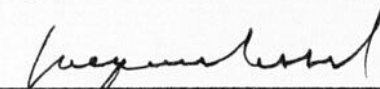


A. Simard



J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt (C.S.N.)



J. Lessard

'86 MAR -5 15 28

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ANNEXE "I"

Par suite de l'établissement du département du litho-offset, la Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour assurer, sur une base régulière, l'opération continue de ce département.

Ceci veut dire que les employés affectés à ce département auront droit à leurs périodes de repos, prévues à l'article 13.03 et à leur période de repas, prévue à l'article 13.09 à tour de rôle de façon à assurer l'opération continuelle du département.

M - 8

'86 REV 18 12 56

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'annexe "B" tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 16 janvier 1986 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS PERKINS (LAVAL) C.S.N.

A. Saroli

A. Lauzon

A. Saroli

A. Lauzon

D. Beauchemin

P. Cirino

P. Cirino

D. Beauchemin

P. Grandmaison

P. Grandmaison

D. Dionne

A. Simard

A. Simard

D. Dionne

Y. Bastien

J.P. Girard

J.P. Girard

Y. Bastien

Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.)

J. Lessard

J. Lessard

86 JAN - 5 15 28

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL

ANNEXE "B"

PERIODES D'ENTRAINEMENT

La Compagnie accorde les périodes minimales d'entraînement à chaque employé engagé, muté, et/ou affecté à chacun des postes suivants:

LITHO - OFFSET

Chef pressier	15 jours
Pressier	20 jours plus 10 jours d'observation
Aide pressier	20 jours plus 10 jours d'observation

PRODUCTION

Opérateur de machine à serviettes imprimées à longueur variable:

5 jours surnuméraires

Opérateur de machine à serviettes imprimées:

10 jours surnuméraires plus
10 jours d'observation

Opérateur de machine à serviettes non-imprimées:

5 jours surnuméraires plus
5 jours d'observation

Opérateur de machine à nappes:

5 jours surnuméraires plus
5 jours d'observation

Manoeuvre-production:

	3 jours
Aide-opérateur:	5 jours
Aide-général:	1 jour

EXPEDITION - RECEPTION

Receveur: 10 jours

Chauffeur de camion: 5 jours

Conducteur de chariot-élévateur: 3 jours

MAINTENANCE

Electricien A-2: 1 jour

Machiniste: 1 jour

Mécanicien: 1 jour

'86 FEV 18 12 56

M - 10

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

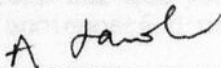
et

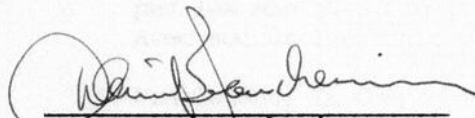
Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

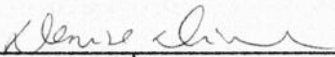
La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 10.01 a) tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

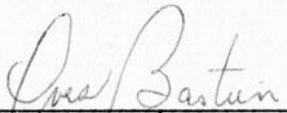
En foi de quoi les parties ont signé le 12 décembre 1985 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

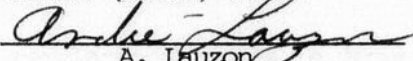

A. Saroli

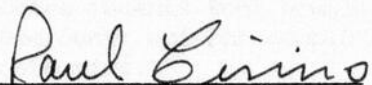

D. Beauchemin

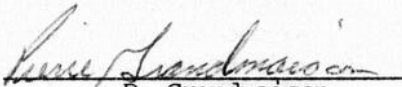

D. Dionne



Y. Bastien

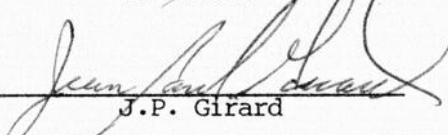
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS
PERKINS (LAVAL) C.S.N.


A. Lauzon

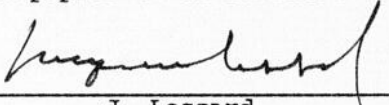

P. Cirino


P. Grandmaison


A. Simard


J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt


J. Lessard

MB MAR - 5 15 29

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 10.01 a)

Les besoins de main-d'oeuvre pour une semaine donnée sont comblés par les employés réguliers selon leur ordre d'ancienneté d'usine, dans leurs postes permanents respectifs.

S'il existe toujours des besoins de main-d'oeuvre, la Compagnie révisé les choix d'équipe exprimés sur la formule décrite à l'annexe F et affecte l'employé régulier, ayant le plus d'ancienneté d'usine, sur son équipe préféré au poste vacant qu'il est apte à accomplir, comportant le taux de salaire le plus élevé, même s'il est inférieur à son taux régulier.

S'il existe toujours des besoins de main-d'oeuvre, les postes vacants sont comblés par les employés réguliers qui ont complété avec succès l'entraînement au poste visé, tel que prévu à l'annexe "B", selon leur ordre d'ancienneté d'usine.

S'il survient des besoins de remplacement après le début de la semaine de travail, les postes vacants sont comblés par les employés réguliers du même quart qui ont complété avec succès l'entraînement au poste visé.

Finalement, la Compagnie fait appel aux employés de réserve pour combler les besoins de main-d'oeuvre supplémentaire selon leur ordre d'ancienneté d'usine, en autant qu'ils aient les capacités pour remplir les exigences normales du poste et qu'ils aient signifié leur disponibilités, conformément à l'article 10.03 c) ii).

A chaque jeudi, la Compagnie affiche sur les tableaux, la cédule de main-d'oeuvre de la semaine suivante indiquant le nom de l'employé, l'équipe, le poste et la machine s'il y a lieu, sur lequel il est affecté.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

'86 FEV 18 12 56

M - 10

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

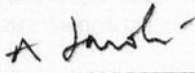
et

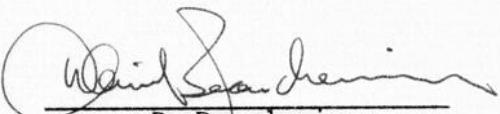
Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 10.01 a) tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

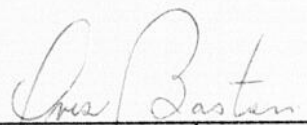
En foi de quoi les parties ont signé le 12 décembre 1985 à Laval, Québec.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

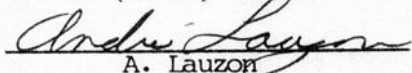

A. Saroli


D. Beauchemin

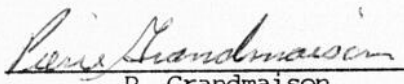

D. Dionne

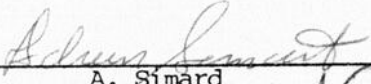

Y. Bastien

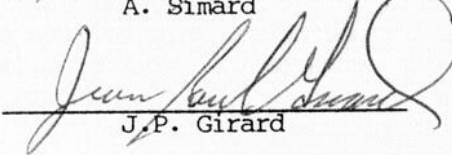
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS
PERKINS (LAVAL) C.S.N.


A. Lauzon


P. Cirino


P. Grandmaison


A. Simard


J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt


J. Lessard

'86 MAR -5 15 29

ARTICLE 10.01 a)

Les besoins de main-d'oeuvre pour une semaine donnée sont comblés par les employés réguliers selon leur ordre d'ancienneté d'usine, dans leurs postes permanents respectifs.

S'il existe toujours des besoins de main-d'oeuvre, la Compagnie révisé les choix d'équipe exprimés sur la formule décrite à l'annexe F et affecte l'employé régulier, ayant le plus d'ancienneté d'usine, sur son équipe préféré au poste vacant qu'il est apte à accomplir, comportant le taux de salaire le plus élevé, même s'il est inférieur à son taux régulier.

S'il existe toujours des besoins de main-d'oeuvre, les postes vacants sont comblés par les employés réguliers qui ont complété avec succès l'entraînement au poste visé, tel que prévu à l'annexe "B", selon leur ordre d'ancienneté d'usine.

S'il survient des besoins de remplacement après le début de la semaine de travail, les postes vacants sont comblés par les employés réguliers du même quart qui ont complété avec succès l'entraînement au poste visé.

Finalement, la Compagnie fait appel aux employés de réserve pour combler les besoins de main-d'oeuvre supplémentaire selon leur ordre d'ancienneté d'usine, en autant qu'ils aient les capacités pour remplir les exigences normales du poste et qu'ils aient signifié leur disponibilités, conformément à l'article 10.03 c) ii).

A chaque jeudi, la Compagnie affiche sur les tableaux, la cédule de main-d'oeuvre de la semaine suivante indiquant le nom de l'employé, l'équipe, le poste et la machine s'il y a lieu, sur lequel il est affecté.



DÉPÔT

8814-4

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3027-03
	Date	Signature	Reception		
	86-03-14	86-03-26			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Papiers Perkins Laval (CSN) Att.: M. Jacques Lessard 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Papiers Perkins Ltée 2345 Aut. des Laurentides Laval, Qué H7S 1Z7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2740 (5)</u> Affiliation: <u>06*</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:

1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	----	--------------------------	----	--------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: **Syndicat des Employés des Papiers Perkins Ltée (Laval) CSN**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

ENTENTE: N-11 modifier article 16.14

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-04-18

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

RECHERCHE

Y. Bastien
Y. Bastien

J.P. Girard
J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

J. Lessard
J. Lessard

M - 11

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 16.14 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 14 mars 86 à Laval, Québec.

Les Papiers Perkins Ltée

Le Syndicat des employés des Papiers Perkins, Laval (C.S.N.)

A. Saroli
A. Saroli

A. Lauzon
A. Lauzon

D. Beauchemin
D. Beauchemin

P. Cirino
P. Cirino

P. Grandmaison
P. Grandmaison

D. Dionne
D. Dionne

A. Simard
A. Simard

Y. Bastien
Y. Bastien

J.P. Girard
J.P. Girard

Fédération des travailleurs du papier et de la forêt

J. Lessard
J. Lessard

'86 MAR 26 11 06

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

16.14 *

- a) L'ancienneté d'usine prévaut dans le cas où plusieurs employés demandent leurs vacances à la même date.
- b) Les employés sont avisés de la date de leurs vacances d'été au plus tard le 1er avril de l'année en cours.
- c) Un employé qui ne donne pas son choix de vacances au 1er avril ou qui désire effectuer un changement ne peut pas déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine accumulée dont le choix de vacances figure déjà sur la cédule.

DÉPÔT

8814-6

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> 2 Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3027-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-10-08		86-10-30	Mémoire d'entente			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Dépositant Syndicat des Employés des Papiers Perkins (Laval) CSN Att: M. Jacques Lessard 1601 rue Deloriaier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Dépositant Les Papiers Perkins Ltée 2345 Autoroute des Laurentides Laval, QC. H7S 1Z7
<input type="checkbox"/> Dépositant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2740 (5)</u> Affiliation <u>06</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: No. 12 modifier article 2:02
 1 No. 13 modifier article 9:02c)
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES PAPIERS PERKINS LTÉE (LAVAL) CSN.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-11-06

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094) RECHERCHE

Y. Bastien

 Y. Bastien

J.P. Girard

 J.P. Girard

Fédération des travailleurs
 du papier et de la forêt

J. Lessard

 J. Lessard

3027-03

UNION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

2 ententes

du 30 13 33

M - 12

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

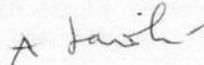
Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 2.02 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

En foi de quoi les parties ont signé le 8 octobre 1986 à Laval, Québec.

Les Papiers Perkins Ltée

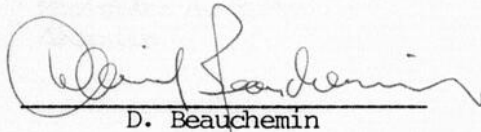
Le Syndicat des employés des Papiers Perkins, Laval (C.S.N.)



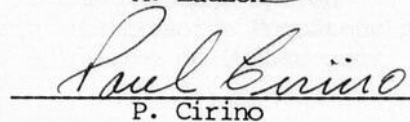
A. Saroli



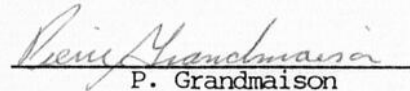
A. Lauzon



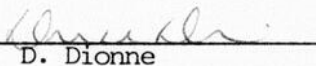
D. Beauchemin



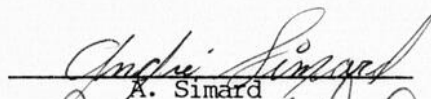
P. Cirino



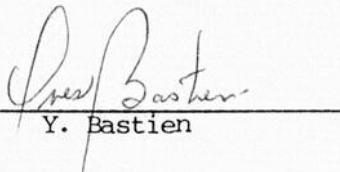
P. Grandmaison



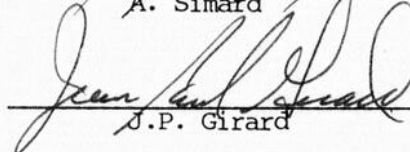
D. Dionne



A. Simard

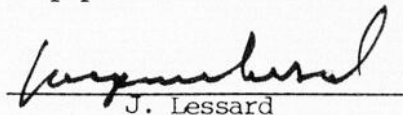


Y. Bastien



J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt



J. Lessard

2.02 *

Le mot "employé ou employés", lorsqu'il est utilisé ci-après dans cette convention collective signifie selon le cas, un ou des employés réguliers, de réserve ou remplaçant de vacances de l'unité de négociation, à moins que le contexte ne l'indique différemment.

L'employé régulier est défini comme étant un employé ayant complété sa période d'essai et détenant un poste permanent.

L'employé de réserve est défini comme étant un employé ayant complété sa période d'essai et dont les fonctions consistent à combler des besoins de main-d'oeuvre selon les dispositions de la présente convention collective.

Le remplaçant de vacances est défini comme étant un employé dont les fonctions consistent à combler des besoins de main-d'oeuvre, uniquement au cours des périodes s'étendant du 15 juin au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier, selon les dispositions de la présente convention collective.

En cas de contestation, à savoir si une personne est un employé, le cas devra être soumis au Commissaire Enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec pour décision.

COMMISSION
GÉNÉRALE DU TRAVAIL

85 OCT 30 13 34

M - 13

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Ltée

et

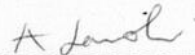
Le Syndicat des employés des Papiers Perkins (Laval) C.S.N.

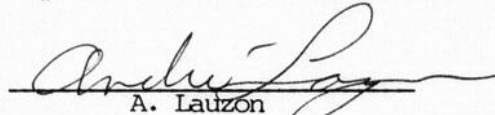
La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 9.02 c) tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 30 août 1984.

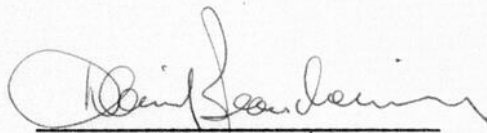
En foi de quoi les parties ont signé le 8 octobre 1986 à Laval, Québec.

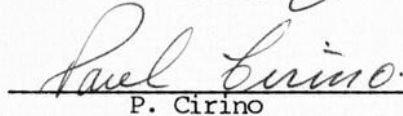
Les Papiers Perkins Ltée

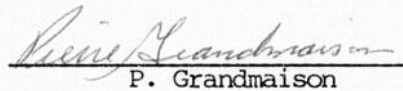
Le Syndicat des employés des
Papiers Perkins, Laval (C.S.N.)

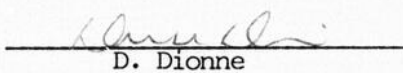

A. Saroli


A. Lauzon

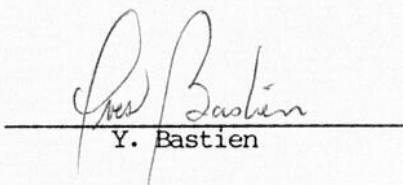

D. Beauchemin

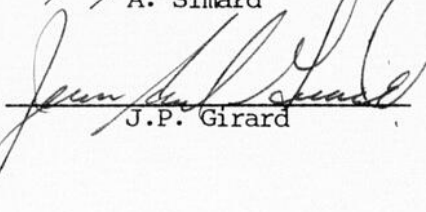

P. Cirino


P. Grandmaison

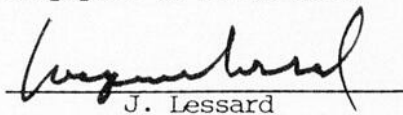

D. Dionne


A. Simard


Y. Bastien


J.P. Girard

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt


J. Lessard

ARTICLE 9.02 c)

Entre les périodes annuelles du 15 juin au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier, l'employé embauché comme "remplaçant de vacances" n'accumule pas d'ancienneté. Sur sa formule d'embauche, il est spécifié "remplaçant de vacances". L'employé "remplaçant de vacances" qui veut changer son statut doit remplir une nouvelle demande d'emploi pour être alors considéré comme employé tel que prévue à 9.02 a).

Voir Annexe "D" - Département de réserve.