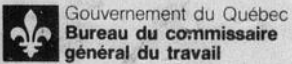


NO

20485-01

NOM

C. I. P.
Int. papier du CanadaGouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

36467
8 1 1 0 0 3 4

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20485-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-10-08		81-05-12	80-05-01	82-04-30		10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 21 1500, rue Stanley Suite 225 Montréal, P.Q.	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Compagnie Internationale de Papier du Canada Rue des Commissaires C.P. 488 Trois-Rivières, P.Q.

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail employés comme gardiens

Le Commissaire Général du Travail

Région	04	Activité	2710 (5)	Affiliation	7
--------	----	----------	----------	-------------	---

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

Convention déjà déposée sous mémoire d'entente le 11 novembre 1980.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Dumas</i>	81-10-06

Pour renseignements

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

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

Les. J. J. J.

20485-1

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

MINISTÈRE DU TRAVAIL

'80 JAN 11 13 18

'80 JAN 23 -9 :29

POSTE

GESTION DES
DOCUMENTS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre la

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA
TROIS-RIVIÈRES, (P.Q.)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SON UNITÉ LOCALE AFFILIÉE N° 21,
TROIS-RIVIÈRES, (P.Q.)

1978 - 1980

TABLE DES MATIÈRES

	Page
TITRE	08
TABLE DES MATIÈRES.	
PRÉAMBULE	1
TEXTE DE LA CONVENTION.	
ARTICLE	
1 - But général de la Convention.	1
2 - Reconnaissance.	1
3 - Sécurité Syndicale.	1
4 - Emploi.	3
5 - Promotion, mise en disponibilité et rappel	3
6 - Indemnité de licenciement	5
7 - Automation.	7
8 - Echelles des salaires et prime de quart	8
9 - Règlement de l'usine.	9
10 - Continuité des opérations	9
11 - Vacances avec paie.	9
12 - Régimes de retraite et d'assurances	9
13 - Accommodement des griefs.	10
14 - Durée de la Convention.	11
15 - Responsabilité mutuelle	12
16 - Validité.	12
APPENDICE A	
A1 - Rémunération	13
A2 - Prime de quart.	15
A3 - Heures de travail et surtemps	15
A4 - Rappel - Gardiens	17
A5 - Dimanches et jours de congé prévus.	18
A6 - Congés déterminés de l'usine, congés non-déterminés et absences autorisées	19
A7 - Congés pour funérailles	23
A8 - Mandat de juré.	24
A9 - Allocation pour repas	25
A10 - Sécurité et prévention des incendies.	26
A11 - Discipline et renvoi.	28

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
APPENDICE B - RÉGIME DE VACANCES - EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE	31
APPENDICE C - RÈGLEMENT DE L'USINE.	39
APPENDICE D - FORMULES: COTISATIONS SYNDICALES. 41	
APPENDICE E - RÉGIME D'ASSURANCE	
E1 - Régime d'assurance-vie, d'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et d'indemnité hebdomadaire.	43
E2 - Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme	47
E3 - Assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux	51
TABLEAU 1	52
DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF.	53

-1-
PRÉAMBULE

ATTENDU que le 28 juillet 1976, la Commission des relations de travail du Québec a accrédité le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et son unité locale affiliée n°21, de Trois-Rivières, (P.Q.), ci-après désigné "Le Syndicat", comme agent négociateur pour les employés occupant des postes de Gardiens à l'usine de Trois-Rivières de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, ci-après désignée "La Compagnie";

ET ATTENDU que les représentants du Syndicat et de la Compagnie ont négocié les termes d'une Convention collective visant le groupe précité d'employés;

EN CONSÉQUENCE, la Compagnie et le Syndicat déclarent que les termes de ladite Convention sont les suivants:

ARTICLE 1

BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

1.01 La présente Convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses employés et de pourvoir au fonctionnement de l'usine de la Compagnie dans des conditions propres à assurer dans toute la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté des lieux et la protection de la propriété.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, et son unité locale affiliée n°21, de Trois-Rivières, (P.Q.) comme agent négociateur de tous ses employés occupant des postes de Gardiens à son usine de Trois-Rivières.

ARTICLE 3

SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du Syndicat doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi.

3.02 Un nouvel employé qui est admissible à devenir membre du Syndicat signataire à la présente Convention doit adhérer au Syndicat dans un délai de trente (30) jours à compter du début de son emploi.

3.03 a) Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, la Compagnie, prélève chaque semaine, sur le salaire dû et payable à chaque employé relevant du Syndicat et pourvu que ledit employé ait présenté de son plein gré une autorisation écrite en ce sens, rédigée selon la formule marquée pièce 1 de l'Appendice D, une part hebdomadaire de la cotisation mensuelle régulière due par l'employé au Syndicat local mentionné dans ladite autorisation, et elle remet chaque mois ladite cotisation au représentant désigné dudit Syndicat local.

b) Le Syndicat local notifie par écrit à la Compagnie le montant de la retenue hebdomadaire à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue doit être modifié, le Syndicat en fait part à la Compagnie deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

c) Un employé qui autorise la retenue de ses cotisations syndicales n'a pas le droit de révoquer cette autorisation tant que dure l'année contractuelle durant laquelle il a signé son autorisation, à moins qu'il ne cesse d'être un employé admissible dans le Syndicat local en faveur duquel il a autorisé la retenue. Une telle révocation doit être faite en double exemplaire, selon la formule marquée pièce 2 de l'Appendice D. La Compagnie est relevée de ses responsabilités en matière de retenue syndicale si elle donne suite à un avis de révocation présenté par un employé en croyant sincèrement que ledit employé est dans son droit.

d) La permission de retenir les cotisations syndicales d'un employé se renouvelle automatiquement de la fin d'une année contractuelle à la fin de l'année suivante, à moins que la Compagnie ne reçoive de l'employé, au moins deux (2) semaines avant la fin de l'année contractuelle en cours, un avis en double exemplaire, selon la formule marquée pièce 3 de l'Appendice D, et par lequel il déclare son intention de ne pas renouveler son autorisation.

e) La Compagnie transmet au représentant désigné du Syndicat local, dans un délai d'une semaine à compter de leur réception, une copie signée de toute autorisation, révocation, et avis de non-renouvellement.

f) Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, en double exemplaire, un relevé indiquant pour chaque semaine le total des retenues et les noms des employés pour lesquels il n'y a pas eu de retenues parce qu'ils n'ont pas gagné suffisamment.

g) La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque semaine un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

h) Aux fins du présent article seulement, le maintien en vigueur des dispositions de la présente Convention en vertu de l'Article 14 est censé marquer le début d'une nouvelle année contractuelle.

ARTICLE 4

EMPLOI

4.01 Lorsqu'elle embauche des employés, la Compagnie doit accorder la préférence aux membres du Syndicat, s'il y en a de disponibles et capables de faire le travail efficacement.

ARTICLE 5

PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

5.01 a) Le Service se définit ainsi qu'il suit:

i) Le Service d'usine commence le premier jour que l'employé est engagé dans une usine donnée.

ii) Le Service de département commence le premier jour que l'employé est classifié dans un département donné, dans une usine donnée.

- iii) Le Service d'emploi commence le premier jour que l'employé est classifié dans un emploi, dans une usine donnée.
- b) L'employé perd tout le service qu'il a à son crédit seulement:
 - i) s'il quitte de lui-même le service de la Compagnie ou s'il est mis à sa retraite,
 - ii) s'il est licencié et non ré-intégré,
 - iii) s'il est mis en disponibilité au-delà de douze (12) mois consécutifs, vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) années et plus de service,
 - iv) s'il refuse une offre de rappel, selon l'énoncé de la Section 5.04.

5.02 En cas de mise en disponibilité, l'employé ayant le moins de service départemental sera sujet à être mis à pied.

5.03 L'employé qui a été promu ou muté à un emploi en dehors de l'unité de négociation retient pour une période de douze (12) mois, tous les droits dont il jouissait lorsqu'il appartenait à l'unité de négociation. Si les circonstances exigent son retour au sein de l'unité de négociation durant cette période de douze (12) mois, il est réinstallé dans l'emploi qu'il aurait occupé s'il n'avait pas quitté.

5.04 Les employés mis en disponibilité ont le droit d'être réembauchés à mesure que les occasions se présentent, selon le service départemental, toutefois:

a) L'employé qui a droit d'être réembauché doit retourner au service de la Compagnie dans les dix (10) jours de l'avis de rappel, sans quoi il perd son droit de rappel, sauf s'il est rappelé pour faire un travail temporaire ou de courte durée à un moment où il est employé ailleurs car, dans ce cas, le refus de se présenter n'entraîne pas de soi la perte du droit de rappel. L'unité locale concernée devra recevoir une liste des employés qui sont rappelés.

b) Pour l'employé qui a moins de cinq (5) années de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de douze (12) mois consécutifs sans réembauchage.

c) Pour l'employé qui compte cinq (5) années ou plus de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi, et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans réembauchage.

d) L'employé doit posséder les qualifications voulues pour l'emploi auquel il est rappelé.

e) L'employé qui est mis en disponibilité du département des gardiens, a le droit d'être rappelé dans le département des gardiens selon l'ordre inverse du licenciement.

5.05 Si un employé mis en disponibilité n'est pas réembauché conformément aux dispositions du paragraphe 5.04 précédent, les raisons de cette décision doivent être communiquées par écrit au Syndicat.

5.06 Le Syndicat approprié est notifié chaque semaine de tous changements aux effectifs de main-d'oeuvre, y compris les engagements, cessations d'emploi, promotions, rétrogradations, mutations, mises en disponibilité et rappels.

ARTICLE 6

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

6.01 Toutes les personnes employées à l'année à des tâches relevant de la compétence du Syndicat, (y compris les suppléants réguliers et les remplaçants attitrés d'employés en vacances) qui comptent une année ou plus de service continu, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leurs années de service leur donnent droit.

6.02 Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit deux p. cent (2%) du total de ses gages durant sa dernière période complète de service continu. La moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée six (6) semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée trois (3) mois après la mise à pied de l'employé.

6.03 Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement ce paiement est annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés à l'exception de ce qui est régi par l'Article 5 alinéa 5.04 a).

6.04 Si un employé est rappelé après avoir reçu TOUT le montant de l'indemnité de licenciement qui lui revient il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

6.05 Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit, son retour au travail lui permet dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommence d'accumuler une nouvelle période de temps qui, de plus lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

6.06 L'employé mis en disponibilité peut choisir de recevoir son indemnité de licenciement telle qu'elle est énoncée au paragraphe 6.02 ci-dessus, ou bien de recevoir son indemnité de licenciement par versements hebdomadaires, équivalant au maximum de rémunération que la Loi sur l'Assurance-chômage alloue sans réduction de la prestation d'Assurance-chômage de l'employé. De tels versements hebdomadaires seront payés à compter de la sixième semaine consécutive de mise en disponibilité, jusqu'à celle des éventualités ci-dessus qui surviendra la première:

-7-

a) Epuisement des prestations d'assurance-chômage, dans lequel cas, l'employé recevra en un montant global, toute indemnité de licenciement encore à son crédit. Si les prestations d'assurance-chômage de l'employé sont épuisées et qu'il n'y a pas trois (3) mois que ledit employé a été mis en disponibilité, il recevra la portion qui reste, s'il en est, sur les six (6) semaines d'indemnité auxquelles il a droit. Le solde du montant d'indemnité de licenciement auquel il a droit, sera payé après trois (3) mois de mise en disponibilité.

ou

b) Epuisement du montant d'indemnité de licenciement auquel il a droit pendant six (6) semaines, dans lequel cas, les versements hebdomadaires cesseront jusqu'à ce qu'il devienne admissible à recevoir son crédit de trois (3) mois. Les paiements recommenceront alors, jusqu'à ce que le total de son indemnité de licenciement soit épuisé.

ou

c) Refus d'une offre de rappel, dans lequel cas, l'employé perd ce qui reste de paie d'indemnité de licenciement à son crédit.

ou

d) Douze (12) mois écoulés depuis la date initiale de la mise en disponibilité, dans lequel cas, l'employé recevra, en une somme globale, toute indemnité de licenciement encore à son crédit.

ARTICLE 7

AUTOMATION

7.01 Un comité conjoint sur l'automation sera établi à l'usine. Il se composera de trois (3) personnes représentant la direction, et de trois (3) personnes représentant le Syndicat. Il aura pour fonction d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automation sur les employés travaillant à titre de Gardiens, et de faire les recommandations sur lesquelles on aura convenu, au directeur local de l'usine, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des Gardiens.

7.02 La Compagnie informera le comité concerné aussitôt que possible, et à tout le moins quatre-vingt-dix (90) jours d'avance, de tout changement d'ordre technologique et(ou) étape d'automatisation qu'elle aura décidé d'instaurer et qui entraînera des mises à pied ou autres changements importants dans le statut professionnel des Gardiens.

7.03 a) Si la chose devient nécessaire, les équipes sont réduites conformément aux termes de l'Article 5 de la Convention.

b) Un employé pour qui il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la Compagnie, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois (3) mois.

c) Lorsqu'un employé est retranché de la liste de paie, il reçoit une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'Article 6 (Indemnité de licenciement).

d) Sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une période d'un mois ou d'une durée raisonnable quelconque, sera accordé aux employés dont les services réguliers ne seront plus requis, en raison directe de changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automatisation, afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

ARTICLE 8

ÉCHELLES DES SALAIRES ET PRIME DE QUART

8.01 Les taux spécifiés dans les "ECHELLES NORMALES DES SALAIRES" qui font partie intégrante de la présente Convention, sont en vigueur toute la durée de ladite Convention, à moins d'être modifiés, du consentement mutuel des parties signataires, lors d'une réunion dûment convoquée sur préavis écrit de trente (30) jours, par l'une ou l'autre desdites parties.

8.02 Les primes de quart et les demandes de relèvement local sont énoncées à l'Appendice A ci-joint, qui fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE 9

RÈGLEMENT DE L'USINE

9.01 Les règles, règlements et instructions énoncés à l'Appendice C, font partie intégrante de la présente Convention.

9.02 Les règlements d'usine en vigueur à l'usine seront affichés. La Compagnie discutera avec le Syndicat tous nouveaux règlements ou changements dans les règlements, avant de les mettre en vigueur.

ARTICLE 10

CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

10.01 Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lockout, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la présente Convention.

ARTICLE 11

VACANCES AVEC PAIE

11.01 La Compagnie accorde des vacances avec paie selon le Régime de vacances de la Compagnie reproduit à l'Appendice B ci-joint, lequel fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE 12

RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES

12.01 Les dispositions régissant le Régime d'assurances collectives de la Compagnie figurent à l'Appendice E, qui fait partie intégrante de la présente Convention.

12.02 Le "Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada" fait partie de la présente Convention. Aucune portion dudit Régime en ce qui concerne les parties signataires de cette Convention, ne sera changée, amendée, suspendue ou discontinuée pendant la durée de ladite Convention, sauf du consentement mutuel des parties, ou si la loi l'exige. La date d'expiration de n'importe quelle des dispositions de la présente Convention concernant le régime de retraite, sera la date d'expiration de la Convention.

ARTICLE 13

ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

13.01 Tout grief relatif à l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la Convention dans l'usine de la Compagnie visée par la présente Convention doit, s'il ne peut être réglé par voie de discussion avec le surveillant immédiat, être signalé au surintendant du département, soit de vive voix, soit par écrit, par le comité d'accommodement de l'usine dûment constitué.

13.02 Le surintendant du département doit communiquer sa réponse, soit oralement soit par écrit dans un délai de quarante-huit (48) heures, sur demande du Syndicat, en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief.

13.03 Si les dispositions prises par le surintendant du département ne sont pas acceptables par le Syndicat, ce dernier peut soumettre la question au directeur général de l'usine, qui l'étudie avec le comité d'accommodement et avec le surintendant du département. Si le comité d'accommodement le désire, un représentant du Syndicat national peut assister à cette rencontre.

13.04 Si le grief n'est pas réglé dans un délai de cinq (5) jours par le directeur général de l'usine, de façon acceptable par le Syndicat, le comité d'accommodement a le droit d'en appeler au vice-président national de la région concernée lequel peut, soit personnellement, soit par l'entremise de son représentant, soumettre la question en litige à la direction générale de la Compagnie.

13.05 Si la direction générale de la Compagnie et le vice-président national de la région concernée n'arrivent pas à régler le grief de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un conseil d'arbitrage.

13.06 Le conseil d'arbitrage se compose d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par le Syndicat et d'un troisième arbitre choisi par les deux autres arbitres et qui fait fonction de président.

13.07 Si les arbitres désignés par la Compagnie et par le Syndicat respectivement n'arrivent pas à s'entendre sur le choix du troisième arbitre celui-ci est désigné par le ministre du Travail de la province de Québec.

13.08 Une fois constitué, le conseil d'arbitrage doit se réunir et entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours. Cette décision est sans appel et oblige les deux parties.

13.09 En décidant d'une plainte alléguant un renvoi injustifié, le Conseil d'arbitrage peut disposer de la plainte en confirmant les mesures prises par la Compagnie et rejeter le grief, en le mettant de côté et réintégrer le plaignant dans son ancien emploi, avec ou sans compensation, ou de toute autre façon que le Conseil peut trouver justifiable.

ARTICLE 14

DURÉE DE LA CONVENTION

14.01 La présente Convention est en vigueur à compter du 1er mai 1978 jusqu'au 30 avril 1980 inclusivement.

14.02 Si l'une ou l'autre des parties désire renouveler la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications, et spécifiant la nature de ces modifications.

14.03 Si l'une ou l'autre des parties désire mettre un terme à la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, et après une réunion des parties signataires, ou conformément aux dispositions de la loi, lorsque les négociations en vue de son renouvellement aboutissent à un échec.

-12-
ARTICLE 15

RESPONSABILITÉ MUTUELLE

15.01 Les parties signataires de la présente Convention acceptent de se conformer à toutes les lois provinciales ou fédérales dans la mesure où elles s'appliquent à ladite Convention.

15.02 La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente Convention et à en respecter tant l'esprit que la lettre.

ARTICLE 16

VALIDITÉ

16.01 Toutes dispositions de la présente Convention qui seraient contraires aux lois de la province de Québec ou du Canada, seront considérées nulles et non avenues, sans affecter la validité des autres dispositions de ladite Convention.

EN FOI DE QUOI, et en acceptation de ce qui précède, les soussignés, dûment autorisés de le faire, ont signé les présentes, le 9 novembre 1978, au nom des parties qu'ils représentent.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

par: *R. Gauthier*
R. Gauthier

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: *J. Martin*
J. Martin

UNITÉ LOCALE No 21, TROIS-RIVIÈRES
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: *Gilles Gosselin*
Gilles Gosselin

par: *William Bouehard*
William Bouehard

par: *Lucien Blanchette*
Lucien Blanchette

APPENDICE A

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

A1.01 RÉMUNÉRATION

Chaque Gardien est payé pour le nombre d'heures qu'il passe effectivement au service de la Compagnie, au taux prévu pour l'emploi, sauf que les indemnités de temps supplémentaire ou de surtemps qui sont prévues à l'Appendice C de la présente Convention collective, sont payées dans chaque cas où un travail est accompli dans les conditions spécifiées.

A1.02 ÉCHELLES NORMALES DES SALAIRES

Les taux des GARDIENS seront ainsi qu'il suit:

<u>1er mai</u> <u>1978</u>	<u>1er mai</u> <u>1979</u>
\$7.89	\$8.32

A1.03 MODALITÉS DE RELÈVEMENT LOCAL

Si, pendant la durée de la Convention, un nouvel emploi est créé, ou si des changements importants sont apportés à des emplois existants, une demande de relèvement de taux d'emploi peut être soumise.

- a) Il n'y aura de redressement de taux qu'à la suite d'un important changement de fonctions ou en raison d'une injustice flagrante.
- b) Toute demande de redressement du taux d'un emploi doit être présentée par écrit et accompagnée d'un exposé complet des raisons qui motivent le redressement.
- c) Toutes les demandes de redressement de taux doivent être présentées au Directeur général de l'usine. Le Directeur général de l'usine étudie chaque demande. Il communique sa réponse aux dirigeants du Syndicat local qui lui ont présenté une demande, en même temps que les motifs de sa décision. La réponse doit être faite par écrit.

d) Si le Syndicat local n'est pas satisfait de la réponse du Directeur général de l'usine à sa demande de redressement de taux, il peut s'adresser à un représentant ou un dirigeant National qui pourra en discuter avec la direction de la Compagnie.

e) Il faut demander le redressement du taux d'un emploi au moment même où le besoin de redressement se fait sentir, et non attendre aux conférences préliminaires.

f) Aux conférences préliminaires de redressement, on étudie les demandes de redressement d'intérêt local qui ont été présentées au Directeur général de l'usine au moins deux (2) mois avant l'échéance de la Convention devant être renouvelée, et au sujet desquelles demandes, le Directeur général de l'usine a rendu sa décision.

g) Aucune conférence préliminaire ne doit avoir lieu avant que la liste complète des revendications, en vue des négociations générales, ait été communiquée aux représentants de la Compagnie. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.

h) Tout redressement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date où la demande a été présentée en bonne et due forme.

i) Si une demande est rejetée alors qu'on s'est conformé à la façon de procéder prévue dans la présente Convention, toute autre requête relative à la même demande est traitée comme une demande nouvelle.

j) Les questions diverses d'ordre local sont traitées de la même façon et suivant les mêmes modalités que les redressements de taux d'emplois.

A2 - PRIME DE QUART

A2.01 a) Une prime de quart de quinze cents (15¢) l'heure (à compter du 1er janvier 1979, dix-huit cents (18¢) l'heure; à compter du 1er mai 1979, vingt cents (20¢) l'heure) pour le quart de 4 heures à minuit et de vingt cents (20¢) l'heure (à compter du 1er janvier 1979, vingt-trois cents (23¢) l'heure; à compter du 1er mai 1979, vingt-cinq cents (25¢) l'heure) pour le quart de minuit à 8 heures, sera payée aux employés:

i) qui, pendant ces heures, occupent des emplois où se pratique le roulement des équipes, et

ii) pour du travail préalablement inscrit à l'horaire et exécuté entre 4 heures de l'après-midi et 8 heures du matin, sauf qu'aucune prime de quart ne sera versée aux travailleurs de jour pour du travail qui se termine normalement à 5 heures de l'après-midi.

b) Dans le calcul de la paie de congé, de la paie de vacances ou du surtemps, on ne tient pas compte de la prime de quart.

A3 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

A3.01 Semaine normale de travail

a) La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours, soit quarante (40) heures en tout.

b) i) La semaine de travail commence à 00:00 heure le dimanche, et finit à 24 heures le samedi.

ii) Le dimanche se définit ainsi: de 00:00 heure à 24 heures.

c) La journée de travail d'un Gardien, aux fins du calcul du surtemps, est la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'heure où débute son quart régulier.

A3.02 Heures de travail

Les Gardiens sont organisés en trois (3) équipes, et chacune travaille huit (8) heures consécutives, ainsi qu'il suit:

de 8 h a.m.	à	4 h p.m.
de 4 h p.m.	à	minuit
de minuit	à	8 h a.m.

A3.03 Calcul de la paie

a) A l'employé qui arrive en retard ou part avant l'heure réglementaire,

i) on enlève quinze (15) minutes de paie sur le temps qu'il travaille, si l'écart va jusqu'à quinze (15) minutes;

ii) on enlève trente (30) minutes si l'écart dépasse quinze (15) minutes mais ne dépasse pas trente (30) minutes;

et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

b) A l'employé qui, à la demande de la direction, a dû travailler,

i) jusqu'à quinze (15) minutes après son heure réglementaire de départ, on accorde quinze (15) minutes de temps de travail;

ii) plus de quinze (15) minutes mais pas plus de trente (30) minutes après son heure réglementaire de départ, on accorde trente (30) minutes de temps de travail;

et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

A3.04 Le Gardien qui, se présentant pour son quart normal, constate qu'il n'y a pas de travail disponible, reçoit deux (2) heures de paie, et est

renvoyé chez-lui, à moins d'avoir été avisé d'avance, de ne pas se présenter. Il est entendu que les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas au remplaçant d'un employé qui donne un préavis moins long qu'il est tenu de le faire aux termes du paragraphe C6.01, Appendice C.

A3.05 Paie de surtemps pour les Gardiens

a) Les Gardiens sont payés au taux de temps et demi pour tout le travail qu'ils font en dehors de leurs heures régulières quotidiennes, sauf les exceptions suivantes:

- i) quand le travail résulte d'un changement de quart;
- ii) quand le surtemps résulte d'une entente spéciale entre un Gardien et un compagnon en vue de changer de quart, avec l'approbation du surveillant et quand la chose peut se faire sans coût additionnel ou pénalité pour la Compagnie;
- iii) quand un Gardien doit remplacer un retardataire jusqu'à concurrence de deux (2) heures. Si, toutefois, on ne fournit pas de remplaçant dans les deux (2) heures, le temps et demi s'applique depuis le commencement du quart supplémentaire. Advenant qu'un tel quart supplémentaire survienne le dimanche, ou durant le temps de fermeture pour congé d'usine, une prime de demi temps d'extra sera payée.

A4 - RAPPEL - GARDIENS

A4.01 Rappel (Gardiens)

Un Gardien qui est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail inscrites à l'horaire, ou durant sa journée de congé prévu, reçoit temps et demi pour la période travaillée en dehors de son horaire régulier de travail, avec un minimum de quatre (4) heures à temps simple. Si le rappel survient le dimanche et(ou) durant les 152 heures réglementaires d'arrêt des congés déterminés

de l'usine, temps et demi est payé avec un minimum de six (6) heures de paie à temps simple. Les heures rémunérées en vertu de cette disposition ne doivent entrer dans aucun autre calcul effectué aux fins de déterminer le paiement de temps et demi.

A5 - DIMANCHES ET JOURS DE CONGÉ PRÉVUS

A5.01 Dimanches

Tous les Gardiens payés à l'heure reçoivent temps et demi pour le temps qu'ils travaillent le dimanche. Ils ont droit de prendre et l'on s'attend qu'ils prennent une (1) journée de congé pendant la semaine, le choix de ladite journée devant être décidé par entente mutuelle entre l'employé et son surveillant immédiat.

A5.02 Travail les jours de congés prévus

- a) Lorsqu'un Gardien doit travailler un jour ou des jours où, d'après le programme, il devait être en congé, il reçoit temps et demi, à condition:
- i) que s'il travaille dans une usine où le fonctionnement continu est en vigueur, le jour ou les jours où il doit prendre congé soient affichés dans son département au plus tard à 3 h p.m. le jeudi (vendredi dans une usine où le fonctionnement est de six (6) jours) précédant la semaine où son jour ou ses jours de congé sont prévus;
 - ii) qu'il puisse, avec le consentement de son surveillant, changer de jour ou jours de congé, à condition que ce soit convenu au moins vingt-quatre (24) heures avant le changement;
 - iii) qu'en cas d'urgence, ou du consentement mutuel, le surveillant puisse changer le jour ou les jours de congé d'un employé après un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, et lui assigner un autre jour ou d'autres jours de congé au cours de la même semaine;

iv) qu'un Gardien qui est rappelé au travail un jour où il est en congé, reçoive au moins quatre (4) heures de paie. Si son jour de congé prévu tombe un dimanche ou durant les heures d'arrêt réglementaires des congés déterminés de l'usine énoncés au paragraphe A6.01 c), ci-après, il reçoit un minimum de six (6) heures de paie.

A6 - CONGÉS DÉTERMINÉS DE L'USINE, CONGÉS NON-DÉTERMINÉS ET ABSENCES AUTORISÉES

A6.01 Congés déterminés de l'usine

a) Les congés déterminés de l'usine sont les suivants:

La Fête du Canada ou
La Saint Jean Baptiste
La Fête du Travail
Noël
Le Jour de l'an

b) L'une ou l'autre des fêtes susmentionnées peut être transportée à un jour plus avantageux si les employés et la direction y consentent.

c) Pour les congés déterminés de l'usine, la durée totale prévue d'arrêt de la fabrication de produits finis est de cent cinquante-deux (152) heures. Un employé qui est obligé de travailler durant ces heures a droit à temps et demi pour le temps qu'il travaille.

A6.02 Paie des congés déterminés de l'usine

a) Tout employé rémunéré à l'heure a droit pour chacun des quatre (4) congés déterminés de l'usine, énumérés à l'alinéa A6.01 ci-dessus, à la paie de congé à raison de huit (8) fois le taux du temps simple prévu pour le travail qu'il aurait fait s'il avait travaillé ce jour-là, plus l'équivalent de huit (8) heures supplémentaires à l'occasion de l'un des quatre (4) congés, ce qui a pour effet d'assurer la paie pour cent vingt (120) heures d'arrêt. Pour ce qui est des huit (8) heures supplémentaires de paie, les dispositions

doivent être prises localement. Une paie de huit (8) heures additionnelles sera accordée, ayant pour effet d'augmenter de cent vingt (120) à cent quarante-quatre (144) le nombre d'heures de fermeture d'usine avec paie; la date en sera décidée localement. La paie des congés est assujettie aux conditions énoncées ci-après.

b) Pour avoir droit d'être payé pour un congé déterminé de l'usine,

i) un nouvel employé doit être au service de l'usine depuis au moins trente (30) jours avant le congé déterminé;

ii) un employé, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé;

iii) l'employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours de la période des douze (12) mois civils qui précèdent le congé;

iv) l'employé, à moins d'être absent pour une cause légitime, doit être présent durant toute la journée régulière de travail qui précède le congé et toute la journée régulière de travail qui le suit;

v) l'employé qui est mis en disponibilité mais dont le nom n'est pas rayé de façon permanente de la feuille de paie a droit d'être payé pour le congé déterminé qui suit sa mise en disponibilité, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé.

c) Un employé est jugé absent pour une cause légitime,

i) s'il est en vacances;

- ii) s'il est si malade qu'il est incapable de se présenter au travail, et s'il peut fournir des preuves de sa maladie;
 - iii) s'il est incapable de travailler pour cause de maladie dans sa famille;
 - iv) si son surveillant l'a averti que ses services ne sont pas requis;
 - v) s'il est absent par suite d'une intervention directe de la direction; ou
 - vi) s'il est en congé autorisé.
- d) Un employé est jugé absent sans motif légitime,
- i) s'il est absent sans autorisation;
 - ii) s'il ne se présente pas au travail par insouciance; ou
 - iii) s'il est absent pour d'autres raisons d'ordre personnel.
- e) Advenant qu'un congé déterminé de l'usine mentionné au paragraphe A6.01 a) ci-dessus tombe durant les vacances régulières d'un employé, celui-ci peut choisir de recevoir la paie pour ledit congé de l'usine, en plus de sa paie régulière de vacances, ou bien, de prendre un jour chômé payé à une date ultérieure, en un temps qui convient à l'employé et à la direction. L'employé doit avertir de son intention de prendre le temps chômé à une date ultérieure, au moment où le tableau des vacances est préparé. L'employé doit prendre ce temps chômé durant l'année contractuelle au cours de laquelle tombe ledit congé.
- f) Un employé qui est admissible à la paie d'un congé déterminé de l'usine, et qui travaille lors de l'un des quatre congés déterminés de l'usine spécifiés au paragraphe A6.01 a) ci-dessus, aura le choix de prendre un jour chômé différé, au lieu dudit congé, à être pris en un temps qui convient mutuellement à l'employé et à la direction. Advenant que l'employé choisisse cette option, sa paie de huit (8) heures à laquelle il a

droit pour ce congé, selon l'énoncé du sous-paragraphe a) ci-dessus, sera retenue, et lui sera versée lorsqu'il prendra ce jour de congé différé. L'employé qui ne choisit pas cette option recevra sa paie de congé à laquelle il a droit, en plus de sa paie pour le temps travaillé lors dudit congé.

A6.03 Congés non-déterminés

a) Les employés permanents payés à l'heure ont droit à cinq (5) congés non-déterminés avec paie, par année, aux conditions qui régissent l'admissibilité à la paie pour les congés déterminés, énoncés à l'alinéa A6.02, pourvu que chacun de ces congés non-déterminés soit pris à un moment qui convient à la direction.

b) Un employé qui perd un quart de travail en raison d'un arrêt sans paie de huit heures pour congés déterminés d'usine, peut s'il le désire, prendre un congé non-déterminé durant cette période.

c) i) L'employé qui a droit à cinq (5) congés non-déterminés peut choisir d'accumuler lesdits congés et de prendre, durant l'année civile à laquelle les congés non-déterminés s'appliquent, ou durant l'année civile subséquente, cinq (5) jours consécutifs normalement ouvrables selon l'horaire. L'employé qui se prévaut de cette option ou qui a l'intention de prendre les congés durant l'année civile à laquelle ils s'appliquent, doit en signifier son intention par écrit avant le 1er novembre de l'année civile précédente. L'employé qui désire remettre ces congés à l'année civile subséquente doit en signaler son intention par écrit avant le 30 janvier de l'année civile à laquelle ces congés non-déterminés s'appliquent. Il est entendu que ledit temps chômé sera inscrit au registre de la même manière que pour les vacances, et sera sous réserve des conditions énoncées au paragraphe B6.01 "Généralités" du Régime de Vacances.

- ii) L'employé qui n'exerce pas cette option énoncée au paragraphe i) ci-dessus, peut prendre les congés non-déterminés qu'il a le droit de prendre dans l'année civile à laquelle ils s'appliquent. Un congé non-déterminé sera accordé à l'employé qui en fait la demande avant la préparation de l'horaire hebdomadaire à moins qu'un remplaçant qualifié ne soit pas disponible. La Compagnie s'efforcera de voir à ce que, dans des conditions normales de fonctionnement, des remplaçants qualifiés soient disponibles aux fins de remplacer les employés qui demandent des congés non-déterminés. Une demande pour prendre un congé non-déterminé ne sera pas refusée dans des cas de besoin personnel sérieux.

A6.04 Absence autorisée

- a) Un employé n'est autorisé à s'absenter que si le directeur général de l'usine approuve la recommandation du surveillant immédiat ou du surintendant de l'employé.

A7 - CONGÉS POUR FUNÉRAILLES

- A7.01 a) i) Advenant le décès du conjoint, d'un enfant d'un employé ou de son conjoint, ledit employé a droit à un congé payé de pas plus de cinq (5) jours ouvrables à l'horaire, non compris son jour ou ses jours chômés prévus à l'horaire. Ces cinq (5) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.
- ii) Lorsqu'il survient un décès dans la famille immédiate d'un employé, l'employé a droit à un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus. Ces trois (3) jours de congé doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.

b) Cet employé touche huit (8) heures de salaire régulier à temps simple pour chacune des cinq (5) ou des trois (3) journées régulières de travail perdues, selon le cas.

c) Son salaire est calculé à temps simple, même si une journée de son congé pour funérailles tombe un dimanche ou un jour de congé payé. Par salaire régulier à temps simple, on entend le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé pour funérailles.

d) Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

e) La famille immédiate de l'employé comprend son père, sa mère, ses frères, ses soeurs, son beau-père, sa belle-mère, son grand-père, sa grand-mère, son demi-frère, sa demi-soeur.

f) Un employé qui, en raison de la distance, ne peut assister aux funérailles d'un conjoint, enfant, enfant de son conjoint ou membre de sa famille immédiate, obtient sur demande, un (1) jour chômé avec paie, inscrit jour ouvrable à l'horaire, afin d'assister à un service commémoratif spécial célébré à la mémoire de ce membre de sa famille immédiate.

A8 - MANDAT DE JURÉ

A8.01 a) Lorsqu'un employé est empêché d'accomplir sa journée normale de travail ou son quart normal parce qu'il est mandé comme juré ou doit se présenter pour l'appel nominal du jury, la Compagnie lui rembourse la différence entre la paie reçue pour son devoir de juré et huit (8) fois le taux horaire du temps simple prévu qu'il aurait touché normalement. Il est entendu que ce remboursement ne doit pas entrer dans le calcul d'heures au-delà de huit (8) par jour ou de quarante (40) par semaine, moins la paie reçue pour avoir servi comme juré. L'employé est requis de fournir la preuve de son service comme juré et de la paie reçue à ce titre.

b) Lorsqu'un employé est empêché de travailler sa journée normale de travail, ou son quart normal à l'horaire, parce qu'il est assigné comme témoin en Cour, la Compagnie lui rembourse la différence entre le montant qu'il reçoit selon le tarif payé par la Cour, et huit (8) fois le taux horaire simple prévu, qu'il aurait reçu normalement. Il est entendu que ledit remboursement se limitera à huit (8) heures par jour, ou à quarante (40) heures par semaine, moins la paie reçue conformément au tarif de la Cour. L'employé est requis de fournir la preuve qu'il s'est présenté en Cour comme témoin.

c) Les heures rémunérées à titre de membre d'un jury ou de témoin judiciaire, seront comptées comme heures ouvrées aux fins des droits acquis de vacances et de congés déterminés avec paie, mais ne seront pas comptées comme heures ouvrées pour fins de calcul de surtemps.

A9 - ALLOCATION POUR REPAS

A9.01 a) L'employé requis de commencer à travailler plus de deux (2) heures avant son heure normale d'entrée au travail, recevra une allocation de repas de \$2.50.

L'employé requis de travailler plus de deux (2) heures après son heure normale de sortie du travail, recevra une allocation de repas de \$2.50, et une autre allocation de repas de \$2.50 sera accordée toutes les quatre (4) heures après la première, à condition que ledit employé demeure continuellement au travail.

b) Un employé qui travaille au-delà de dix (10) heures consécutives, et qui ne se qualifie pour aucune allocation de repas d'après les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, n'importe quand durant cette période d'heures consécutives travaillées, recevra une allocation de \$2.50 pour repas.

A10 - SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES INCENDIES

A10.01 Organisation de la sécurité

a) La direction et le syndicat s'engagent à coopérer pour la prévention des accidents et des maladies industrielles et à promouvoir les moyens nécessaires afin d'assurer la sécurité et le bien-être de tous les employés.

b) Un comité conjoint de sécurité sera institué à l'usine. Ce comité aura pour fonction d'aviser la direction sur tous les sujets se rapportant à la sécurité des employés.

c) La direction discutera avec le syndicat tout changement ou nouvelle règle de sécurité.

d) Les employés se doivent d'aviser leur contremaître de toutes conditions de travail qu'ils jugent dangereuses. Lorsqu'un employé n'est pas satisfait des corrections prises pour remédier aux conditions de travail, il peut soumettre le problème au comité conjoint de sécurité pour considération. Il pourra assister à la réunion du comité afin d'expliquer ses raisons. Si le problème ne peut être résolu par le comité conjoint de sécurité, il sera référé au directeur de l'usine.

A10.02 Déclaration des accidents

a) L'employé blessé ou, s'il est physiquement incapable de le faire, tous les témoins doivent immédiatement signaler les accidents au contremaître ou au surintendant, qui avertit l'organisme de sécurité de l'usine.

b) Lorsque des soins médicaux sont requis, l'employé blessé, s'il en est physiquement capable, ou s'il en est incapable, son contremaître ou son surintendant en fait part à l'organisme de sécurité de l'usine en indiquant le nom du médecin qui a donné les soins.

A10.03 Travail dangereux

a) Les employés doivent se familiariser avec leurs fonctions et les dangers qu'elles présentent.

b) Les employés ne sont pas censés faire de travail dangereux; si on leur ordonne d'en faire, ils peuvent, sans encourir de peine, refuser d'effectuer un tel travail parce qu'il y a danger.

A10.04 Vêtements

a) Les vêtements dont on ne se sert pas sont gardés dans les cases fournies à cette fin.

b) Les employés pourront se procurer des chaussures de sécurité, au prix de facture, plus taxe, par l'entremise de la Compagnie. De plus, la Compagnie contribue \$3.00 par année civile, sur le coût d'une paire de chaussures de sécurité achetées par l'employé. Ledit employé est requis de produire la preuve d'achat.

A10.05 Défectuosités des machines

Les employés doivent sans tarder signaler à la direction toute défectuosité dangereuse des machines, et il leur est interdit de se servir desdites machines tant que la défectuosité n'a pas été corrigée.

A10.06 Dispositifs de sécurité

On ne doit enlever aucun dispositif de sécurité sauf d'ordre du contremaître, du surintendant ou du directeur et, si l'on en enlève un, il faut le remettre immédiatement en place ou faire connaître au directeur, au surintendant, au contremaître ou à quiconque a charge du département où se trouve le dispositif, la raison qui empêche de le remettre en place.

A10.07 Service-incendie

a) En cas d'incendie, tous les employés doivent contribuer à empêcher la destruction de la propriété de la Compagnie.

b) Il ne faut pas déplacer les appareils destinés à combattre l'incendie ni s'en servir autrement qu'en cas d'incendie ou d'ordre du directeur général de l'usine ou d'une autre personne autorisée.

c) On ne doit pas, sauf d'ordre du contremaître, utiliser de torche ou de lampe à flamme découverte dans un bâtiment.

All - DISCIPLINE ET RENVOI

All.01 Discipline des employés d'usine

a) Lorsqu'il est nécessaire d'user de mesures disciplinaires envers un employé de la Compagnie, les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:

i) Réprimande personnelle du directeur général de l'usine. Cette mesure doit se prendre en cas d'infraction secondaire, quand le directeur de l'usine est convaincu que l'employé en cause ne récidivera pas.

ii) Suspension du travail sans paie, durant une période allant d'un (1) à quinze (15) jours selon la gravité de l'infraction et les antécédents de l'employé en cause. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions secondaires constantes et répétées quand, de l'avis du directeur général de l'usine, on peut obtenir bonne conduite et discipline de l'employé qui a commis l'infraction sans avoir à le renvoyer.

iii) Renvoi. Cette peine doit s'appliquer lorsque le directeur général de l'usine est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline. Aucune disposition contenue dans la présente Convention, n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

All.02 Application de la discipline

a) Chaque contremaître et surintendant a le pouvoir de relever temporairement de ses fonctions, un employé relevant de sa compétence.

b) Lorsqu'un contremaître ou un surintendant relève un employé de son service, il doit immédiatement:

- i) faire connaître ses raisons au directeur général de l'usine, et
- ii) mettre l'employé au courant des motifs de la suspension, et
- iii) expliquer à l'employé qu'il a droit d'en appeler au directeur général de l'usine.

c) Le directeur général de l'usine avise, dans les quarante-huit (48) heures, l'employé suspendu de se présenter à lui au bureau de l'usine à une heure déterminée en vue d'étudier la cause de sa suspension et de décider la mesure disciplinaire à appliquer dans son cas. Le Président de l'Unité locale sera avisé de l'heure et de l'endroit de l'audition.

d) Le directeur général de l'usine décide de la mesure disciplinaire à appliquer après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas.

e) Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

All.03 Dossier de discipline

a) On conserve, à l'usine, sur formule 289 dans une chemise distincte, le dossier complet de chaque cas où des mesures disciplinaires sont appliquées, y compris les suspensions et les renvois du service de la Compagnie.

b) Ledit dossier comprend:

- i) l'infraction qui fait l'objet de l'accusation;
- ii) le rapport du contremaître ou du surintendant au sujet de l'infraction;

iii) l'avis que le directeur général de l'usine a envoyé à l'employé lui enjoignant de se présenter pour qu'on règle son cas;

iv) la décision finale.

c) Quand c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au syndicat local dont il est membre.

d) Si l'employé en cause n'en est pas à sa première infraction, on porte sur la formule 289 les dates des inscriptions précédentes au dossier de discipline; toutefois, un rapport disciplinaire est nul et non avenue dix-huit (18) mois après la date de l'infraction qui y figure, et aucune formule 289 subséquente ne doit porter d'indication de pareille infraction ou de rapport disciplinaire annulé.

APPENDICE B

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

RÉGIME DE VACANCES - EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE

B1.01 Administration

L'administration du régime de vacances s'effectue sur la base de l'année civile.

B2.01 Emploi Continu

a) L'emploi cesse d'être continu si un employé est renvoyé, ou s'il quitte de lui-même son emploi pour quelque raison.

b) Les périodes d'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident et les mises en disponibilité d'une durée de moins de douze (12) mois (dix-huit (18) mois s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) années ou plus de service) résultant d'une diminution de l'exploitation ou d'autres causes indépendantes de la volonté de l'employé, ne rompent pas la continuité de l'emploi.

c) La mutation, d'une usine, d'un établissement ou d'un bureau à un autre de la Compagnie ou d'une de ses filiales ne rompt pas la continuité de l'emploi.

B3.01 Durée des vacances

a) i) L'employé qui, le 1er janvier d'une année a complété moins d'une (1) année de service continu, a le droit de prendre, pendant ladite année civile, une période de vacances égale à une (1) journée par mois de travail pendant l'année civile précédente, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, et la paie en est calculée à raison de 4% de son salaire brut durant l'année civile précédente.

ii) L'employé qui, le 1er janvier d'une année, a complété une (1) mais moins de trois (3) années de service continu, a le droit de prendre, pendant ladite

année civile, une période de vacances de dix (10) jours ouvrables, et la paie en est calculée à raison de 4% de son salaire brut durant l'année civile précédente.

- iii) L'employé qui, le 1er janvier d'une année, a complété trois (3) mais moins de huit (8) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979 trois (3) mais moins de cinq (5) années de service continu), et qui a été payé pour au moins mille (1000) heures pendant l'année civile précédente, a le droit de prendre, pendant ladite année civile, une période de vacances de dix (10) jours ouvrables, et la paie en est calculée selon les données du paragraphe B4.01 a) ci-dessous. Toutefois, le montant que ledit employé doit recevoir comme paie de vacances, ne doit pas être inférieur à 4% de son salaire brut durant l'année civile précédente.
- iv) L'employé qui compte huit (8) mais moins de quinze (15) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979, cinq (5) mais moins de douze (12) années de service continu), et qui a été payé pour au moins mille (1000) heures pendant l'année civile précédente, a le droit de prendre, pendant l'année civile au cours de laquelle il complétera huit (8) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979, cinq (5) années de service continu), et pendant chaque année civile subséquente, une période de vacances de quinze (15) jours ouvrables, sous réserve des dispositions du paragraphe c) ci-dessous.
- v) L'employé qui compte quinze (15) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979, douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu), et qui a été payé pour au moins mille (1000) heures pendant l'année civile précédente, a le droit de prendre

pendant l'année civile, au cours de laquelle il complétera quinze (15) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979, douze (12) années de service continu), et pendant chaque année civile subséquente, une période de vacances de vingt (20) jours ouvrables, sous réserve des dispositions du paragraphe c) ci-dessous.

vi) L'employé qui compte vingt-cinq (25) années ou plus de service continu (à compter du 1er janvier 1979, vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années de service continu), et qui a été payé pour au moins mille (1000) heures pendant l'année civile précédente, a le droit de prendre, pendant l'année civile au cours de laquelle il complétera vingt-cinq (25) années de service continu, et pendant chaque année civile subséquente, une période de vacances de vingt-cinq (25) jours ouvrables, sous réserve des dispositions du paragraphe c) ci-dessous.

vii) A compter du 1er janvier 1979: L'employé qui compte vingt-sept (27) années ou plus de service continu, et qui a été payé pour au moins mille (1000) heures pendant l'année civile précédente, a le droit de prendre, pendant l'année civile au cours de laquelle il complétera vingt-sept (27) années de service continu, et pendant chaque année civile subséquente, une période de vacances de trente (30) jours ouvrables, sous réserve des dispositions du paragraphe c) ci-dessous.

b) Un employé qui ne quitte pas le service de la Compagnie et qui n'a pas droit à des vacances avec paie parce qu'il n'a pas le nombre requis d'heures, aura tout de même droit à des vacances avec paie, ou à une paie au lieu de vacances ainsi qu'il suit:

- i) Deux (2) semaines à quatre p. cent (4%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant trois (3) années de service continu mais moins de huit (8) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979, trois (3) mais moins de cinq (5) années de service continu).
 - ii) Trois (3) semaines à six p. cent (6%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant huit (8) mais moins de quinze (15) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979, cinq (5) mais moins de douze (12) années de service continu).
 - iii) Quatre (4) semaines à huit p. cent (8%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant quinze (15) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu (à compter du 1er janvier 1979, douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu).
 - iv) Cinq (5) semaines à dix p. cent (10%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-cinq (25) années ou plus de service continu (à compter du 1er janvier 1979, vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années de service continu).
 - v) À compter du 1er janvier 1979: Six (6) semaines à douze p. cent (12%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-sept (27) années ou plus de service continu.
- c) Les employés qui désirent prendre plus de deux (2) semaines consécutives ne pourront le faire qu'entre le 16 septembre et le 15 mai de l'année suivante.

d) Le temps perdu en raison d'une maladie ou d'une blessure industrielle, sera compté comme temps travaillé, lors du calcul des heures admissibles requises donnant droit aux vacances avec paie, selon les dispositions du paragraphe B3.01 a) ci-dessus, si l'employé a été au travail un certain temps durant l'année civile à laquelle les heures admissibles s'appliquent. Si l'employé retourne au travail après une absence de plus d'une année civile, due à une maladie ou une blessure industrielle, il recevra des vacances normales avec paie, selon l'énoncé du paragraphe B3.01 a), dans l'année civile durant laquelle il retourne au travail. Dans un tel cas, on ne tiendra pas compte du nombre requis d'heures admissibles.

e) Si l'usine fonctionne moins de 65% du temps de fonctionnement disponible dans une année civile, un employé classifié à titre permanent qui ne reçoit pas paiement pour le nombre requis d'heures lui donnant droit à des vacances selon les dispositions du paragraphe B3.01 a) ci-dessus uniquement en raison de la réduction du temps de fonctionnement, reçoit crédit pour cinquante p. cent (50%) du temps qu'il a perdu en raison de la réduction du temps de fonctionnement, pour les fins de calculer ses heures donnant droit aux vacances, selon les dispositions des paragraphes susmentionnés.

B4.01 Paie de vacances

a) Le montant de la paie de vacances de chaque employé, excepté ceux régis par les termes des paragraphes B3.01 a(i), a(ii) et b) ci-dessus, se calcule à raison de huit (8) heures par jour de droits acquis de vacances, au taux simple de salaire horaire moyen des huit (8) semaines qui précèdent immédiatement la période de ses vacances.

b) Un employé peut toucher sa paie de vacances au commencement de sa période de vacances, s'il le désire.

c) Sous réserve des termes du paragraphe B3.01 b) ci-dessus, on n'accorde pas de paie de vacances pour des vacances qui ne sont pas prises. Dans ce cas, tous les privilèges de vacances non utilisés peuvent s'accumuler jusqu'à ce que les circonstances permettent de les prendre.

d) Quand un employé qui a droit à des vacances avec paie quitte le service de la Compagnie, pour toute raison autre que la retraite, il a droit de recevoir toute paie de vacances gagnée au cours de l'année civile précédente, si ladite paie n'a pas déjà été versée, plus la paie de vacances qu'il a droit de toucher pour l'année civile au cours de laquelle il quitte le service de la Compagnie, et calculée de la façon suivante:

- i) Quatre p. cent (4%) de ses gages durant ladite année civile, s'il s'agit d'un employé ayant moins de huit (8) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1979, moins de cinq (5) années d'emploi continu).
- ii) Une journée et quart (1-1/4) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant huit (8) mais moins de quinze (15) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1979, cinq (5) mais moins de douze (12) années d'emploi continu).
- iii) Une journée et deux tiers (1-2/3) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant quinze (15) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1979, douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu).
- iv) Deux journées et un douzième (2-1/12) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-cinq (25) années ou plus d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1979, vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu).

v) À compter du 1er janvier 1979: Deux journées et demie (2-1/2) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-sept (27) années ou plus d'emploi continu.

e) L'employé qui quitte le service de la Compagnie en raison de la retraite, reçoit, au moment où il prend sa retraite, une paie au lieu des vacances qu'il aurait prises dans ladite année civile, y compris les vacances supplémentaires, s'il était demeuré au service de la Compagnie, plus la paie des vacances qu'il a gagnées pour le temps travaillé dans l'année civile au cours de laquelle il se retire, et calculée sur la base du pro-rata énoncée au paragraphe B4.01 d), i) à v), moins toute paie de vacances qu'il peut avoir déjà reçue durant l'année civile pendant laquelle il prend sa retraite.

B5.01 Vacances supplémentaires

a) À compter de l'année civile au cours de laquelle il complétera vingt-cinq (25) années d'emploi continu, un employé qui a droit à des vacances avec paie, bénéficiera, (en plus des vacances normales auxquelles il a droit), de privilèges de vacances applicables ainsi qu'il suit:

Dans l'année civile où il atteindra l'âge de: Nombre de semaines additionnelles:

60 ans	1
61 ans	2
62 ans	3
63 ans	4
64 ans	5

b) Un employé qui n'a pas droit aux vacances supplémentaires avec paie énoncées au paragraphe a) ci-dessus parce qu'il n'a pas été payé pour le nombre requis d'heures dans l'année civile précédente, recevra, en plus de la paie de vacances énoncée au paragraphe B3.01 b) ci-dessus, deux p. cent (2%) pour chaque semaine additionnelle de vacances auxquelles il aurait eu droit en fonction de ses états de service et de son âge.

B6.01 Généralités

- a) Les privilèges de vacances ne sont pas transférables.
- b) Selon l'esprit du présent régime, les périodes de vacances ne doivent pas nuire à l'exploitation de l'usine.
- c) La Compagnie se réserve le droit de désigner la période de vacances de chaque employé et, en général, d'appliquer le régime de vacances en conformité des dispositions qui précèdent.

APPENDICE C

RÈGLEMENT DE L'USINE

C1.01 Au début de son quart, chaque gardien doit être à son poste.

C2.01 À la fin de son quart, aucun gardien ne peut,

i) quitter son poste pour aller se laver ou se changer avant que son remplaçant se soit changé et se soit présenté pour le remplacer, ou

ii) au départ, quitter l'usine plus de trente (30) minutes avant la fin de son quart sans la permission de la direction.

C3.01 Il incombe au gardien de se présenter au travail pour son quart régulier, à moins qu'il n'ait obtenu d'avance de la direction l'autorisation de s'absenter. S'il lui est absolument impossible de se présenter au travail, il doit prévenir le pointeur au moins quatre (4) heures avant que son équipe entre en fonction.

C4.01 Si un gardien ne se présente pas au travail au moment de son quart normal, celui qu'il devait remplacer avertit le contremaître ou le surintendant du département. Le compagnon reste ensuite à son poste jusqu'à ce qu'on ait pu lui trouver un remplaçant satisfaisant aux yeux de la direction et que celui-ci l'ait remplacé; sinon il travaille au besoin un quart supplémentaire.

C5.01 Le gardien qui s'est absenté du travail doit avertir le surveillant immédiat au moins huit (8) heures avant le début des quarts de 4 heures à minuit et de minuit à 8 heures, et seize (16) heures avant le début du quart de 8 heures à 4 heures, qu'il a l'intention de reprendre le travail.

C6.01 Le gardien qui désire changer de quart avec un autre gardien doit d'abord en obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat ou du surintendant de son département ou du surintendant de l'usine. Une telle permission est accordée à condition que le changement n'affecte pas l'efficacité du fonctionnement, et à condition de n'entraîner aucun coût compensatoire pour la Compagnie.

C7.01 Un employé qui quitte l'usine durant ses heures de travail doit en avoir la permission de son surveillant immédiat.

C8.01 Responsabilité individuelle

Le bon ordre doit régner partout, dans et autour de l'usine, et chaque employé est tenu responsable de l'état de la partie de l'usine qui lui est confiée.

C9.01 Tableau d'affichage

Dans l'usine, on n'affiche jamais ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. Il faut donc dans chaque cas, avant d'afficher quoi que ce soit, obtenir l'approbation de la direction de l'usine.

C10.01 Chèque de paie

a) Les chèques de paie ne sont pas donnés aux employés pendant les heures de travail.

ou

b) La présente modalité de paie des salaires sera remplacée par une modalité de dépôt bancaire direct. La paie sera déposée chaque semaine, à la banque, caisse populaire ou caisse d'épargne et de crédit du choix de l'employé. Grâce à cette méthode, l'employé peut bénéficier de sa paie au plus tard à la fin de la journée du dépôt bancaire, le mercredi de chaque semaine. Il est entendu que le Syndicat signataire de cette Convention à l'usine, doit être en faveur, avant que la modalité soit mise en application.

APPENDICE D

PIÈCE I

AUTORISATION DE DÉDUIRE LES
COTISATIONS SYNDICALES

À: COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA,

Je vous autorise par les présentes et vous demande de déduire chaque semaine des gages qui me sont dûs et payables, et de verser au Local de _____ la somme hebdomadaire fixée de temps à autre à titre de cotisations syndicales mensuelles régulières, conformément à l'Article 3 de la Convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat; lesdites cotisations devront être remises une fois par mois au représentant officiel dudit local.

La présente autorisation demeurera en pleine force et vigueur et sera irrévocable pour la durée de la présente année contractuelle, à moins que je ne cesse d'être un employé sous la juridiction dudit local, dans lequel cas j'aurai le droit de révoquer la présente autorisation en signant et remettant à la Compagnie en duplicata la formule pourvue à cet effet.

Aussi longtemps que la Convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat stipule la déduction des cotisations syndicales, la présente autorisation sera automatiquement renouvelée à partir de la fin d'une année contractuelle jusqu'à la fin de la suivante, à moins que la Compagnie ne reçoive, au moins deux (2) semaines avant la fin de la présente année contractuelle ou de n'importe quelle année contractuelle subséquente, un avis écrit en duplicata sur la formule préparée à cette fin, que je n'ai pas l'intention de renouveler cette autorisation.

Cette autorisation est sujette aux dispositions de toute loi fédérale ou provinciale s'y rapportant.

-42-

PIÈCE 2

RÉVOCATION D'AUTORISATION DE DÉDUIRE
LES COTISATIONS SYNDICALES

Je révoque par les présentes mon autorisation de déduire les cotisations syndicales de mon salaire.

PIÈCE 3

AVIS D'INTENTION
DE NE PAS RENOUVELER L'AUTORISATION
DE DÉDUIRE LES COTISATIONS SYNDICALES

Je vous avise par les présentes que je n'ai pas l'intention de renouveler mon autorisation pour la déduction de cotisations syndicales à la fin de la présente année contractuelle.

Date _____ Signature: _____

Nom _____
en lettres moulées, s.v.p. _____ témoin

Liste de paie no _____

APPENDICE E

RÉGIMES D'ASSURANCE

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

E1 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE CONTRE LA MORT ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE, ET D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

Le Régime d'assurance-vie, d'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et d'indemnité hebdomadaire est modifié ainsi qu'il suit: -

E1.01 Admissibilité

a) Tous les employés actifs, âgés de moins de 65 ans, qui ont complété six (6) mois de service continu, sont admissibles à l'assurance, sur présentation de la formule de demande requise.

b) Si l'employé choisit de se faire assurer, il doit prendre le plein montant d'assurance. S'il demande ensuite à faire annuler son assurance, le plein montant de l'assurance est annulé.

c) L'employé qui, complétant six (6) mois de service continu (trois (3) mois lorsqu'il s'agit de l'indemnité hebdomadaire), renonce à participer au régime d'assurance peut par la suite demander à y adhérer, pourvu qu'il fournisse un certificat médical satisfaisant pour l'assureur et qu'il ait alors moins de 50 ans.

E1.02 Indemnités

a) Assurance-vie - avant la Retraite

A compter du 1er janvier 1979: Avant sa retraite, l'employé admissible a droit à un montant d'assurance-vie de \$25,000 et à \$3,500 d'assurance en cas de mort accidentelle et perte d'un membre, selon le Régime d'Assurance.

b) La Compagnie fournira aux employés, l'occasion de souscrire une protection supplémentaire d'assurance-vie, équivalant à une fois le montant pour lequel l'employé est assuré selon le paragraphe a) ci-dessus. Les conditions d'adhésion seront les mêmes que celles applicables à la protection prévue au paragraphe a) ci-dessus. Il est entendu que le Courtier d'Assurances exige la participation de 70% de ceux admissibles.

Si le Syndicat décidait d'obtenir cette assurance au nom de ses membres, la Compagnie prélèvera à la source les primes requises, et elle les remettra à l'assureur choisi par le Syndicat.

c) L'employé qui a droit à l'indemnité de licenciement, et qui est mis en disponibilité, peut conserver en force son assurance-vie de base et assurance-vie supplémentaire facultative s'il y a lieu, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, à la condition d'en payer d'avance la prime mensuelle entière, pour les deux protections, à moins que son service soit interrompu selon les dispositions du paragraphe 5.01 b) de l'Article 5.

d) Assurance-vie - après la Retraite

i) Pour les employés actifs assurés le 1er janvier 1963, le montant d'assurance-vie maintenu en vigueur aux frais de la Compagnie une fois l'employé à sa retraite, avec quinze (15) années de service continu, est le montant d'assurance en vigueur le 31 décembre 1962.

Ce même montant reste en vigueur jusqu'à ce que l'employé atteigne 70 ans; il baisse ensuite, en cinq (5) réductions annuelles égales, jusqu'à ce qu'il atteigne la moitié du montant en vigueur le 31 décembre 1962.

ii) Pour les employés actifs, le montant d'assurance-vie gardé en vigueur aux frais de la Compagnie, une fois à leur retraite, avec moins de quinze (15) années de service continu, sera conforme au tableau suivant:

<u>Service</u>	<u>Montant d'assurance- vie</u>
13, mais moins de 15 années	\$2,000
12, mais moins de 13 années	1,500
11, mais moins de 12 années	1,000
10, mais moins de 11 années	500

e) Indemnité hebdomadaire

- i) Lors de maladie ou d'accident de caractère non professionnel, la Compagnie prendra des arrangements en vue d'une indemnité hebdomadaire assurée égale à 70% du taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, jusqu'à un maximum d'indemnité devant être établi conformément aux barèmes ci-dessous. Ladite indemnité sera payable à compter du premier jour d'un accident indemnisable, et de la quatrième journée d'une maladie indemnisable, pour une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Le maximum payable de l'indemnité hebdomadaire pourra varier selon l'indice des réclamations de l'usine, conformément au Tableau 1 mais en aucun cas, il ne sera inférieur au montant requis pour avoir droit à l'enregistrement aux termes de la Loi sur l'Assurance-chômage.

Un Comité Conjoint de Revision des Réclamations sera établi à chaque usine; il se composera de deux membres de la direction et de deux représentants du Syndicat local. Il aura pour fonction de contrôler l'indice des réclamations sur une base mensuelle, et de recommander les mesures en vue d'améliorer l'indice des réclamations.

A intervalles de six (6) mois, le coût annuel moyen des réclamations basé sur la période de 18 mois se terminant alors, sera calculé pour chaque usine.

L'indemnité maximum payable par semaine, pour chaque usine, pour la prochaine période de six (6) mois, sera alors déterminée conformément au Tableau 1. L'indemnité maximum ainsi établie, s'appliquera aux maladies et accidents non professionnels survenus durant cette période de six (6) mois.

Le taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, aux fins de calculer l'indemnité hebdomadaire due, sera de 40 fois le taux de l'emploi qu'il est inscrit d'accomplir selon l'horaire, au moment où l'accident ou la maladie survient.

Tous les employés ayant complété trois (3) mois de service continu peuvent adhérer au régime sur présentation de la formule requise de demande d'adhésion. Le régime sera enregistré auprès de la Commission d'Assurance-chômage et le plein montant de réduction du coût de prime d'assurance-chômage résultant du dit enregistrement, sera retenu par la Compagnie.

Les employés doivent faire leurs réclamations quant aux indemnités de maladie et/ou d'invalidité qui leur sont disponibles selon les termes de la Loi sur les Régimes de Rentes du Canada/du Québec. Lorsqu'une réclamation d'un employé pour des indemnités du gouvernement est acceptée, les indemnités autrement payables en vertu du Régime d'Indemnité Hebdomadaire de la Compagnie, seront réduites du montant payable en vertu des dispositions du(des) régime(s) du gouvernement. Si les paiements faits par le gouvernement couvrent une période pour laquelle des indemnités ont déjà été payées par la Compagnie, les employés endosseront leurs chèques d'indemnités du gouvernement en faveur de la Compagnie. De tels remboursements seront pris en considération lors du calcul des coûts des réclamations.

- iii) On déduira des indemnités hebdomadaires payables, toute indemnité d'invalidité ou de maladie payée d'après les dispositions de toute législation gouvernementale, ou de tous régimes d'indemnités de la Compagnie. Les indemnités cesseront le jour d'entrée en vigueur de la retraite, selon les dispositions des Régimes de Retraite de la Compagnie.

E1.03 Contributions

a) L'assurance-vie de base de \$25,000., l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, l'assurance-indemnité hebdomadaire et l'assurance-indemnité d'invalidité à long terme, sont non contributives.

E1.04 Les indemnités d'assurances continuent d'être en vigueur lorsqu'un employé obtient un congé autorisé pour assister aux négociations, ou congrès syndicaux ou s'occuper d'autres affaires du local syndical.

E2 - RÉGIME D'ASSURANCE-INDEMNITE D'INVALIDITÉ À LONG TERME

Applicable lors de maladie ou d'accident de caractère non professionnel, survenant le ou après le 1er janvier 1979, la Compagnie prendra des arrangements en vue de fournir, sans frais pour l'employé, un Régime assuré d'indemnité d'invalidité à long terme.

E2.01 Admissibilité

L'assurance-indemnité d'invalidité à long terme s'applique à tous les employés visés par le Régime d'indemnité hebdomadaire.

E2.02 Période requise pour devenir admissible

L'employé assuré a le droit de recevoir les indemnités d'invalidité à long terme après 52 semaines d'admissibilité aux indemnités pour la même invalidité, survenue le ou après le premier janvier 1979, selon les dispositions du Régime d'indemnité hebdomadaire.

Aucun paiement d'indemnités ne doit commencer durant une mise en disponibilité ou une grève, tant que la mise en disponibilité ou la grève n'a pas pris fin.

E2.03 Définition d'invalidité

Par "invalidité", on entend le cas d'un employé assuré qui a reçu des indemnités pendant 52 semaines selon le Régime d'indemnité hebdomadaire, et qui, jusqu'à concurrence des douze (12) mois suivants, est incapable, en raison de maladie ou d'accident de caractère non professionnel de travailler à son emploi régulier, et par la suite est incapable d'effectuer toutes et chacune des tâches de tout emploi pour lequel il est raisonnablement préparé grâce à son instruction, à sa formation ou à son expérience.

E2.04 Montant de l'indemnité

a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$800. par mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

b) On déduit du montant de l'indemnité, tous les paiements en faveur de l'employé versés selon un régime d'indemnité du gouvernement (excepté les majorations de tels montants survenant 12 mois ou plus après l'invalidité), ou selon tout autre régime de revenu d'invalidité non privé, en raison de la même maladie ou du même accident de caractère non professionnel.

c) Pendant qu'il reçoit des indemnités en vertu de ce Régime, l'employé continue d'accroître, sans frais pour lui, ses crédits de retraite. L'indemnité de pension accumulée est pour le même montant que s'il avait contribué au Régime de Retraite selon une rémunération de deux fois l'indemnité énoncée au paragraphe a) ci-dessus.

Les indemnités de décès ne s'accroissent pas durant cette période, excepté en ce qui a trait aux intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant le début de ses indemnités d'invalidité à long terme.

E2.05 Période d'indemnisation

Les indemnités seront payées à raison d'un mois pour chaque mois complété de service antérieur au début de l'invalidité, tant que l'employé est invalide, mais en aucun cas au-delà de 62 ans (61 ans à compter du 2 mai 1979). Lorsque l'employé atteint 62 ans (61 ans à compter du 2 mai 1979), l'exigence requise de 20 années de service à l'égard de la retraite prématurée sans réduction, selon les dispositions du Régime de Retraite des Employés de la CIP, est mise de côté pour les employés admissibles à recevoir des paiements d'indemnité à long terme.

E2.06 Durée des indemnités

Les indemnités cessent:

- a) Le jour où prend fin l'invalidité de l'employé, selon l'énoncé dans le Régime, ou

(Nota: Si la même invalidité survient de nouveau dans un délai de six mois de son retour au travail, une nouvelle période d'attente pour devenir admissible n'est pas requise, et l'employé invalide est admissible à tous paiements d'indemnité d'invalidité à long terme encore à son crédit. Cette disposition a priorité sur toute disposition relative à une invalidité récurrente, selon le Régime d'indemnité hebdomadaire.)

- b) Lorsque l'employé atteint 62 ans (61 ans à compter du 2 mai 1979), ou
c) Au décès de l'employé, ou
d) Lorsque l'employé prend sa retraite, soit à la première de ces éventualités.

E2.07 Participation à l'assurance collective

L'employé assuré recevant des indemnités d'invalidité à long terme qui participait au régime d'assurance-vie collective de la Compagnie au début de son invalidité, continue de jouir de la protection de l'assurance-vie collective au montant de \$18,000. sans avoir à payer de prime.

E2.08 Accumulation du service

L'employé assuré recevant une indemnité d'invalidité à long terme, n'accumule aucun service pour quelque fin que ce soit.

E2.09 Exclusions

Les indemnités en vertu du Régime d'indemnité d'invalidité à long terme ne sont pas payables pour demandes d'indemnisation résultant de maladies ou d'accidents, telles que:

- i) Toute blessure résultant ou subie lors de l'accomplissement de toute activité ou acte se rapportant à toute occupation ou tout emploi en vue de rémunération ou de profit, ou
- ii) Toute blessure ou maladie donnant le droit à l'employé de recevoir une compensation en vertu de toute loi d'indemnisation d'accidents de travail ou de législation similaire, ou
- iii) Auto-destruction ou toute blessure que le prestataire s'inflige lui-même, qu'il soit sain d'esprit ou non, ou
- iv) Invalidité pour laquelle l'employé n'est pas sous les soins d'un médecin, ou
- v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hôpital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.

E2.10 Réadaptation

Tout employé recevant une indemnité d'invalidité à long terme, peut se voir requis de recevoir des traitements appropriés de réadaptation ayant fait l'objet de consultation antérieure avec le médecin de l'employé sans frais pour ce dernier. Si ledit employé refuse de recevoir une telle assistance de réadaptation, il peut être déclaré inadmissible à un montant d'indemnités d'invalidité.

a) Les cotisations à la Croix-bleue cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

E3- ASSURANCE HOSPITALISATION, CHIRURGIE
ET SOINS MÉDICAUX

E3.01 La Compagnie contribue jusqu'à concurrence de \$5.25 par mois à l'égard du coût de prime d'adhésion de l'employé, y compris le coût d'assurance des personnes à charge:

- i) sous le Régime privé d'Assurance-hospitalisation, chirurgie, soins médicaux en vigueur pour les résidents du Québec.

Cette contribution est en plus de la contribution, s'il en est, versée par la Compagnie à l'égard des Régimes en vigueur suite à l'adoption du Régime d'Assurance-maladie ("Medicare").

RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

TABLEAU 1

Coût annuel moyen des réclamations, par employé assuré (Basé sur un indice de 18 mois)

<u>janv.1/78</u>	<u>janv.1/79</u>	<u>juil.1/79</u>	<u>janv.1/80</u>	<u>juil.1/80</u>	<u>Indemnité maximum payable par semaine</u>
\$488. ou moins	\$512. ou moins	\$528. ou moins	\$541. ou moins	\$550. ou moins	Pas de maximum
489. - 509	513. - 533.	529. - 549.	542. - 562.	551. - 571.	\$160.
510. et plus	534. et plus	550. et plus	563. et plus	572. et plus	150.

DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

1er mai, 1978

CONGÉS AUTORISÉS

Un employé peut obtenir un congé autorisé sans paie, pour se porter candidat ou détenir un poste électoral du gouvernement au palier provincial, fédéral ou municipal, pour une durée d'un terme. Un tel congé n'est pas renouvelable.

Un congé autorisé sans paie, pour travailler pour le Syndicat national ou international, peut être accordé. Un tel congé autorisé est susceptible de renouvellement tous les six (6) mois, jusqu'à concurrence d'une durée maximum de deux (2) ans.

Un congé autorisé sans paie, pour suivre des cours de formation syndicale, peut être accordé.

Les demandes de congés autorisés devraient se faire sur la formule réservée à cette fin, et soumises au superviseur de l'employé, au moins deux (2) semaines avant le congé requis.

Tout employé sur la liste de paie est admissible, à condition que sa demande soit justifiée et que la permission de prendre le congé autorisé ne nuise pas aux exigences de fonctionnement de l'usine.

La protection d'assurance de la Compagne est la suivante:

a) Assurance-vie de groupe

Pleine protection est continuée, sans frais pour l'employé, jusqu'à la fin du mois civil où le congé autorisé commence. La protection est alors annulée, à moins que l'employé paie d'avance les primes applicables pour le reste de la durée du congé autorisé.

b) Indemnité hebdomadaire

Cette assurance est annulée à compter du jour où commence le congé autorisé.

c) Assurance hospitalisation, chirurgie

Les contributions de la Compagnie, lorsqu'elles s'appliquent, cessent le premier jour du mois qui suit la date d'entrée en vigueur du congé.

L'employé maintiendra ses droits à l'emploi qu'il occupait au moment où le congé autorisé lui fut accordé.

REÇU
OCT 13 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE - QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre la

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA
TROIS-RIVIÈRES, (P.Q.)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SON UNITÉ LOCALE AFFILIÉE N°21,
TROIS-RIVIÈRES, (P.Q.)

1980 - 1982

'81 HAI 12 16 05

2110
00485-01

TABLE DES MATIÈRES

Page

TITRE	
TABLE DES MATIÈRES.	
PRÉAMBULE	1
TEXTE DE LA CONVENTION.	
ARTICLE	
1 - But général de la Convention.	1
2 - Reconnaissance.	1
3 - Sécurité Syndicale.	1
4 - Emploi.	3
5 - Promotion, mise en disponibilité et rappel	3
6 - Indemnité de licenciement	5
7 - Automation.	6
8 - Échelles des salaires et prime de quart	7
9 - Règlement de l'usine.	7
10 - Continuité des opérations	8
11 - Vacances avec paie.	8
12 - Régimes de retraite et d'assurances	8
13 - Accommodement des griefs.	9
14 - Durée de la Convention.	10
15 - Responsabilité mutuelle	10
16 - Validité.	11
APPENDICE A	
A1 - Rémunération	12
A2 - Prime de quart.	14
A3 - Heures de travail et surtemps	14
A4 - Rappel - Gardiens	16
A5 - Dimanches et jours de congé prévus.	17
A6 - Congés déterminés de l'usine, congés non-déterminés et absences autorisées	18
A7 - Congés pour funérailles	22
A8 - Mandat de juré.	23
A9 - Allocation pour repas	23
A10 - Sécurité et prévention des incendies.	24
A11 - Discipline et renvoi.	26

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
APPENDICE B - RÉGIME DE VACANCES - EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS A L'HEURE	28
APPENDICE C - RÈGLEMENT DE L'USINE.	36
APPENDICE D - FORMULES: COTISATIONS SYNDICALES.	38
APPENDICE E - RÉGIME D'ASSURANCE	
E1 - Régime d'assurance-vie, d'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et d'indemnité hebdomadaire.	40
E2 - Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme	46
E3 - Assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux	50
E4 - Régime de soins dentaires.	50
TABLEAU I	52
TABLEAU II	53
DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF.	54

-1-
PRÉAMBULE

ATTENDU que le 28 juillet 1976, la Commission des relations de travail du Québec a accrédité le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et son unité locale affiliée n°21, de Trois-Rivières, (P.Q.), ci-après désigné "Le Syndicat", comme agent négociateur pour les employés occupant des postes de Gardiens à l'usine de Trois-Rivières de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, ci-après désignée "La Compagnie";

ET ATTENDU que les représentants du Syndicat et de la Compagnie ont négocié les termes d'une Convention collective visant le groupe précité d'employés;

EN CONSÉQUENCE, la Compagnie et le Syndicat déclarent que les termes de ladite Convention sont les suivants:

ARTICLE 1

BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

1.01 La présente Convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses employés et de pourvoir au fonctionnement de l'usine de la Compagnie dans des conditions propres à assurer dans toute la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté des lieux et la protection de la propriété.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, et son unité locale affiliée n°21, de Trois-Rivières, (P.Q.) comme agent négociateur de tous ses employés occupant des postes de Gardiens à son usine de Trois-Rivières.

ARTICLE 3

SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du Syndicat doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi.

3.02 Un nouvel employé qui est admissible à devenir membre du Syndicat signataire à la présente Convention doit adhérer au Syndicat dans un délai de trente (30) jours à compter du début de son emploi.

3.03 a) Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, la Compagnie, prélève chaque semaine, sur le salaire dû et payable à chaque employé relevant du Syndicat et pourvu que ledit employé ait présenté de son plein gré une autorisation écrite en ce sens, rédigée selon la formule marquée pièce 1 de l'Appendice D, une part hebdomadaire de la cotisation mensuelle régulière due par l'employé au Syndicat local mentionné dans ladite autorisation, et elle remet chaque mois ladite cotisation au représentant désigné dudit Syndicat local.

b) Le Syndicat local notifie par écrit à la Compagnie le montant de la retenue hebdomadaire à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue doit être modifié, le Syndicat en fait part à la Compagnie deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

c) Un employé qui autorise la retenue de ses cotisations syndicales n'a pas le droit de révoquer cette autorisation tant que dure l'année contractuelle durant laquelle il a signé son autorisation, à moins qu'il ne cesse d'être un employé admissible dans le Syndicat local en faveur duquel il a autorisé la retenue. Une telle révocation doit être faite en double exemplaire, selon la formule marquée pièce 2 de l'Appendice D. La Compagnie est relevée de ses responsabilités en matière de retenue syndicale si elle donne suite à un avis de révocation présenté par un employé en croyant sincèrement que ledit employé est dans son droit.

d) La permission de retenir les cotisations syndicales d'un employé se renouvelle automatiquement de la fin d'une année contractuelle à la fin de l'année suivante, à moins que la Compagnie ne reçoive de l'employé, au moins deux (2) semaines avant la fin de l'année contractuelle en cours, un avis en double exemplaire, selon la formule marquée pièce 3 de l'Appendice D, et par lequel il déclare son intention de ne pas renouveler son autorisation.

e) La Compagnie transmet au représentant désigné du Syndicat local, dans un délai d'une semaine à compter de leur réception, une copie signée de toute autorisation, révocation, et avis de non-renouvellement.

f) Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, en double exemplaire, un relevé indiquant pour chaque semaine le total des retenues et les noms des employés pour lesquels il n'y a pas eu de retenues parce qu'ils n'ont pas gagné suffisamment.

g) La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque semaine un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

h) Aux fins du présent article seulement, le maintien en vigueur des dispositions de la présente Convention en vertu de l'Article 14 est censé marquer le début d'une nouvelle année contractuelle.

ARTICLE 4

EMPLOI

4.01 Lorsqu'elle embauche des employés, la Compagnie doit accorder la préférence aux membres du Syndicat, s'il y en a de disponibles et capables de faire le travail efficacement.

ARTICLE 5

PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

5.01 a) Le Service se définit ainsi qu'il suit:

i) Le Service d'usine commence le premier jour que l'employé est engagé dans une usine donnée.

ii) Le Service de département commence le premier jour que l'employé est classifié dans un département donné, dans une usine donnée.

iii) Le Service d'emploi commence le premier jour que l'employé est classifié dans un emploi, dans une usine donnée.

b) L'employé perd tout le service qu'il a à son crédit seulement:

i) s'il quitte de lui-même le service de la Compagnie ou s'il est mis à sa retraite,

ii) s'il est licencié et non ré-intégré,

iii) s'il est mis en disponibilité au-delà de douze (12) mois consécutifs, vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) années et plus de service,

iv) s'il refuse une offre de rappel, selon l'énoncé de la Section 5.04.

5.02 En cas de mise en disponibilité, l'employé ayant le moins de service départemental sera sujet à être mis à pied.

5.03 L'employé qui a été promu ou muté à un emploi en dehors de l'unité de négociation retient pour une période de douze (12) mois, tous les droits dont il jouissait lorsqu'il appartenait à l'unité de négociation. Si les circonstances exigent son retour au sein de l'unité de négociation durant cette période de douze (12) mois, il est réinstallé dans l'emploi qu'il aurait occupé s'il n'avait pas quitté.

5.04 Les employés mis en disponibilité ont le droit d'être réembauchés à mesure que les occasions se présentent, selon le service départemental, toutefois:

a) L'employé qui a droit d'être réembauché doit retourner au service de la Compagnie dans les quinze (15) jours de l'avis de rappel, sans quoi il perd son droit de rappel, sauf s'il est rappelé pour faire un travail temporaire ou de courte durée à un moment où il est employé ailleurs car, dans ce cas, le refus de se présenter n'entraîne pas de soi la perte du droit de rappel. L'unité locale concernée devra recevoir une liste des employés qui sont rappelés.

b) Pour l'employé qui a moins de trois (3) années de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de douze (12) mois consécutifs sans réembauchage.

c) Pour l'employé qui compte trois (3) années ou plus de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi, et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans réembauchage.

d) L'employé doit posséder les qualifications voulues pour l'emploi auquel il est rappelé.

e) L'employé qui est mis en disponibilité du département des gardiens, a le droit d'être rappelé dans le département des gardiens selon l'ordre inverse du licenciement.

5.05 Si un employé mis en disponibilité n'est pas réembauché conformément aux dispositions du paragraphe 5.04 précédent, les raisons de cette décision doivent être communiquées par écrit au Syndicat.

5.06 Le Syndicat approprié est notifié chaque semaine de tous changements aux effectifs de main-d'oeuvre, y compris les engagements, cessations d'emploi, promotions, rétrogradations, mutations, mises en disponibilité et rappels.

ARTICLE 6

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

6.01 Toutes les personnes employées à l'année à des tâches relevant de la compétence du Syndicat, (y compris les suppléants réguliers et les remplaçants attitrés d'employés en vacances) qui comptent une année ou plus de service continu, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leurs années de service leur donnent droit.

6.02 Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit deux p. cent (2%) du total de ses gages durant sa dernière période complète de service continu. Le plein montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versé six (6) semaines après la mise à pied de l'employé.

6.03 Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement ce paiement est annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés à l'exception de ce qui est régi par l'Article 5 alinéa 5.04 a).

6.04 Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui revient il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

ARTICLE 7

AUTOMATION

7.01 Un comité conjoint sur l'automation est établi à chacune des usines. Il se compose de trois (3) personnes représentant la direction, et de trois (3) personnes représentant le Syndicat. Chaque comité est chargé d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automation sur les employés de l'usine où il est en fonction, et l'effet desdits changements sur les conditions de travail de cette usine; le comité doit en outre soumettre au directeur local de l'usine les recommandations sur lesquelles on a convenu, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des gardiens.

7.02 La Compagnie informe le(s) comité(s) concerné(s) aussitôt que possible, et à tout le moins 90 jours d'avance, de tout changement d'ordre technologique et(ou) étape d'automation qu'elle a décidé d'instaurer et qui entraînera des mises à pied ou autres changements importants dans le statut professionnel des gardiens.

7.03 a) Si la chose devient nécessaire, les équipes sont réduites conformément aux termes de l'Article 5 de la Convention.

b) Un employé pour qui il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la Compagnie, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois (3) mois.

c) Lorsqu'un employé est retranché de la liste de paie, il reçoit une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'Article 6 (Indemnité de licenciement).

d) Sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une période de deux (2) mois ou d'une durée raisonnable quelconque est accordé aux employés qui, en raison directe de changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automatisation, sont permutés à la liste des suppléants afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

ARTICLE 8

ÉCHELLES DES SALAIRES ET PRIME DE QUART

8.01 Les taux spécifiés dans les "ÉCHELLES NORMALES DES SALAIRES" qui font partie intégrante de la présente Convention, sont en vigueur toute la durée de ladite Convention, à moins d'être modifiés, du consentement mutuel des parties signataires, lors d'une réunion dûment convoquée sur préavis écrit de trente (30) jours, par l'une ou l'autre desdites parties.

8.02 Les primes de quart et les demandes de relèvement local sont énoncées à l'Appendice A ci-joint, qui fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE 9

RÈGLEMENT DE L'USINE

9.01 Les règles, règlements et instructions énoncés à l'Appendice C, font partie intégrante de la présente Convention.

-8-

9.02 Les règlements d'usine en vigueur à l'usine seront affichés. La Compagnie discutera avec le Syndicat tous nouveaux règlements ou changements dans les règlements, avant de les mettre en vigueur.

ARTICLE 10

CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

10.01 Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lockout, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la présente Convention.

ARTICLE 11

VACANCES AVEC PAIE

11.01 La Compagnie accorde des vacances avec paie selon le Régime de vacances de la Compagnie reproduit à l'Appendice B ci-joint, lequel fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE 12

RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES

12.01 Les dispositions régissant le Régime d'assurances collectives de la Compagnie figurent à l'Appendice E, qui fait partie intégrante de la présente Convention.

12.02 Le "Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada" fait partie de la présente Convention. Aucune portion dudit Régime en ce qui concerne les parties signataires de cette Convention, ne sera changée, amendée, suspendue ou discontinuée pendant la durée de ladite Convention, sauf du consentement mutuel des parties, ou si la loi l'exige. La date d'expiration de n'importe quelle des dispositions de la présente Convention concernant le régime de retraite, sera la date d'expiration de la Convention.

ARTICLE 13

ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

13.01 Tout grief relatif à l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la Convention dans l'usine de la Compagnie visée par la présente Convention doit, s'il ne peut être réglé par voie de discussion avec le surveillant immédiat, être signalé au surintendant du département, soit de vive voix, soit par écrit, par le comité d'accommodement de l'usine dûment constitué.

13.02 Le surintendant du département doit communiquer sa réponse, soit oralement soit par écrit dans un délai de quarante-huit (48) heures, sur demande du Syndicat, en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief.

13.03 Si les dispositions prises par le surintendant du département ne sont pas acceptables par le Syndicat, ce dernier peut soumettre la question au directeur général de l'usine, qui l'étudie avec le comité d'accommodement et avec le surintendant du département. Si le comité d'accommodement le désire, un représentant du Syndicat national peut assister à cette rencontre.

13.04 Si le grief n'est pas réglé dans un délai de cinq (5) jours par le directeur général de l'usine, de façon acceptable par le Syndicat, le comité d'accommodement a le droit d'en appeler au vice-président national de la région concernée lequel peut, soit personnellement, soit par l'entremise de son représentant, soumettre la question en litige à la direction générale de la Compagnie.

13.05 Si la direction générale de la Compagnie et le vice-président national de la région concernée n'arrivent pas à régler le grief de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un conseil d'arbitrage.

13.06 Le conseil d'arbitrage se compose d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par le Syndicat et d'un troisième arbitre choisi par les deux autres arbitres et qui fait fonction de président.

-10-

13.07 Si les arbitres désignés par la Compagnie et par le Syndicat respectivement n'arrivent pas à s'entendre sur le choix du troisième arbitre celui-ci est désigné par le ministre du Travail de la province de Québec.

13.08 Une fois constitué, le conseil d'arbitrage doit se réunir et entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours. Cette décision est sans appel et oblige les deux parties.

13.09 En décidant d'une plainte alléguant un renvoi injustifié, le Conseil d'arbitrage peut disposer de la plainte en confirmant les mesures prises par la Compagnie et rejeter le grief, en le mettant de côté et réintégrer le plaignant dans son ancien emploi, avec ou sans compensation, ou de toute autre façon que le Conseil peut trouver justifiable.

ARTICLE 14

DURÉE DE LA CONVENTION

14.01 La présente Convention est en vigueur à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement.

14.02 Si l'une ou l'autre des parties désire renouveler la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications, et spécifiant la nature de ces modifications.

14.03 Si l'une ou l'autre des parties désire mettre un terme à la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, et après une réunion des parties signataires, ou conformément aux dispositions de la loi, lorsque les négociations en vue de son renouvellement aboutissent à un échec.

ARTICLE 15

RESPONSABILITÉ MUTUELLE

15.01 Les parties signataires de la présente Convention acceptent de se conformer à toutes les lois provinciales ou fédérales dans la mesure où elles s'appliquent à ladite Convention.

15.02 La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente Convention et à en respecter tant l'esprit que la lettre.

ARTICLE 16

VALIDITÉ

16.01 Toutes dispositions de la présente Convention qui seraient contraires aux lois de la province de Québec ou du Canada, seront considérées nulles et non avenues, sans affecter la validité des autres dispositions de ladite Convention.

EN FOI DE QUOI, et en acceptation de ce qui précède, les soussignés, dûment autorisés de le faire, ont signé les présentes, le 8 octobre 1980, au nom des parties qu'ils représentent.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

par:

R. Cauthier
R. Cauthier

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par:

J. Martin
J. Martin

UNITÉ LOCALE N°21, TROIS-RIVIÈRES
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par:

Gilles Gosselin
Gilles Gosselin

par:

Pierre Bellerive
Pierre Bellerive

par:

Armand Hébert
Armand Hébert

par:

Lucien Blanchette
Lucien Blanchette

APPENDICE A

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

A1.01 RÉMUNÉRATION

Chaque Gardien est payé pour le nombre d'heures qu'il passe effectivement au service de la Compagnie, au taux prévu pour l'emploi, sauf que les indemnités de temps supplémentaire ou de surtemps qui sont prévues à l'Appendice C de la présente Convention collective, sont payées dans chaque cas où un travail est accompli dans les conditions spécifiées.

A1.02 ÉCHELLES NORMALES DES SALAIRES

Les taux des GARDIENS seront ainsi qu'il suit:

<u>1er mai</u> <u>1980</u>	<u>1er mai</u> <u>1981</u>
\$9.74	\$10.72

A1.03 MODALITÉS DE RELÈVEMENT LOCAL

Si, pendant la durée de la Convention, un nouvel emploi est créé, ou si des changements importants sont apportés à des emplois existants, une demande de relèvement de taux d'emploi peut être soumise.

a) Il n'y aura de redressement de taux qu'à la suite d'un important changement de fonctions ou en raison d'une injustice flagrante.

b) Toute demande de redressement du taux d'un emploi doit être présentée par écrit et accompagnée d'un exposé complet des raisons qui motivent le redressement.

c) Toutes les demandes de redressement de taux doivent être présentées au Directeur général de l'usine. Le Directeur général de l'usine étudie chaque demande. Il communique sa réponse aux dirigeants du Syndicat local qui lui ont présenté une demande, en même temps que les motifs de sa décision. La réponse doit être faite par écrit.

d) Si le Syndicat local n'est pas satisfait de la réponse du Directeur général de l'usine à sa demande de redressement de taux, il peut s'adresser à un représentant ou un dirigeant National qui pourra en discuter avec la direction de la Compagnie.

e) Il faut demander le redressement du taux d'un emploi au moment même où le besoin de redressement se fait sentir, et non attendre aux conférences préliminaires.

f) Aux conférences préliminaires de redressement, on étudie les demandes de redressement d'intérêt local qui ont été présentées au Directeur général de l'usine au moins deux (2) mois avant l'échéance de la Convention devant être renouvelée, et au sujet desquelles demandes, le Directeur général de l'usine a rendu sa décision.

g) Aucune conférence préliminaire ne doit avoir lieu avant que la liste complète des revendications, en vue des négociations générales, ait été communiquée aux représentants de la Compagnie. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.

h) Tout redressement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date où la demande a été présentée en bonne et due forme.

i) Si une demande est rejetée alors qu'on s'est conformé à la façon de procéder prévue dans la présente Convention, toute autre requête relative à la même demande est traitée comme une demande nouvelle.

j) Les questions diverses d'ordre local sont traitées de la même façon et suivant les mêmes modalités que les redressements de taux d'emplois.

k) Les mémoires d'ententes signés par les deux parties lors des conférences préliminaires de travail font partie intégrante de la convention collective et sont automatiquement renouvelés à moins d'être amendés ou annulés lors d'une conférence préliminaire au travail.

A2 - PRIME DE QUART

A2.01 a) Une prime de quart de vingt-deux (22) cents l'heure pour le quart de 4 heures à minuit, (vingt-cinq (25) cents l'heure à compter du 1er mai 1981), et de vingt-sept (27) cents l'heure pour le quart de minuit à 8 heures (trente (30) cents l'heure à compter du 1er mai 1981), sera payée aux employés:

- i) qui, pendant ces heures, occupent des emplois où se pratique le roulement des équipes, et
 - ii) pour du travail préalablement inscrit à l'horaire et exécuté entre 4 heures de l'après-midi et 8 heures du matin, sauf qu'aucune prime de quart ne sera versée aux travailleurs de jour pour du travail qui se termine normalement à 5 heures de l'après-midi.
- b) Dans le calcul de la paie de congé, de la paie de vacances ou du surtemps, on ne tient pas compte de la prime de quart.

A3 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

A3.01 Semaine normale de travail

- a) La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours, soit quarante (40) heures en tout.
- b) i) La semaine de travail commence à 00:00 heure le dimanche, et finit à 24 heures le samedi.
ii) Le dimanche se définit ainsi: de 00:00 heure à 24 heures.
- c) La journée de travail d'un Gardien, aux fins du calcul du surtemps, est la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'heure où débute son quart régulier.

A3.02 Heures de travail

Les Gardiens sont organisés en trois (3) équipes, et chacune travaille huit (8) heures consécutives, ainsi qu'il suit:

de 8 h a.m.	à	4 h p.m.
de 4 h p.m.	à	minuit
de minuit	à	8 h a.m.

A3.03 Calcul de la paie

a) A l'employé qui arrive en retard ou part avant l'heure réglementaire,

i) on enlève quinze (15) minutes de paie sur le temps qu'il travaille, si l'écart va jusqu'à quinze (15) minutes;

ii) on enlève trente (30) minutes si l'écart dépasse quinze (15) minutes mais ne dépasse pas trente (30) minutes;

et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

b) A l'employé qui, à la demande de la direction, a dû travailler,

i) jusqu'à quinze (15) minutes après son heure réglementaire de départ, on accorde quinze (15) minutes de temps de travail;

ii) plus de quinze (15) minutes mais pas plus de trente (30) minutes après son heure réglementaire de départ, on accorde trente (30) minutes de temps de travail;

et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

A3.04 Le Gardien qui, se présentant pour son quart normal, constate qu'il n'y a pas de travail disponible, reçoit deux (2) heures de paie, et est renvoyé chez-lui, à moins d'avoir été avisé d'avance, de ne pas se présenter. Il est entendu que les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas au remplaçant d'un employé qui donne un préavis moins long qu'il est tenu de le faire aux termes du paragraphe C6.01, Appendice C.

A3.05 Paie de surtemps pour les Gardiens

a) Les Gardiens sont payés au taux de temps et demi pour tout le travail qu'ils font en dehors de leurs heures régulières quotidiennes, sauf les exceptions suivantes:

- i) quand le travail résulte d'un changement de quart;
- ii) quand le surtemps résulte d'une entente spéciale entre un Gardien et un compagnon en vue de changer de quart, avec l'approbation du surveillant et quand la chose peut se faire sans coût additionnel ou pénalité pour la Compagnie;
- iii) quand un Gardien doit remplacer un retardataire jusqu'à concurrence de deux (2) heures. Si, toutefois, on ne fournit pas de remplaçant dans les deux (2) heures, le temps et demi s'applique depuis le commencement du quart supplémentaire. Advenant qu'un tel quart supplémentaire survienne le dimanche, ou durant le temps de fermeture pour congé d'usine, une prime de demi temps d'extra sera payée.

A4 - RAPPEL - GARDIENS

A4.01 Rappel (Gardiens)

Un Gardien qui est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail inscrites à l'horaire, ou durant sa journée de congé prévu, reçoit temps et demi pour la période travaillée en dehors de son horaire régulier de travail, avec un minimum de quatre (4) heures à temps simple. Si le rappel survient le dimanche et(ou) durant les 152 heures réglementaires d'arrêt des congés déterminés de l'usine, temps et demi est payé avec un minimum de six (6) heures de paie à temps simple. Les heures rémunérées en vertu de cette disposition ne doivent entrer dans aucun autre calcul effectué aux fins de déterminer le paiement de temps et demi.

A5 - DIMANCHES ET JOURS DE CONGÉ PRÉVUS

A5.01 Dimanches

Tous les Gardiens payés à l'heure reçoivent temps et demi pour le temps qu'ils travaillent le dimanche. Ils ont droit de prendre et l'on s'attend qu'ils prennent une (1) journée de congé pendant la semaine, le choix de ladite journée devant être décidé par entente mutuelle entre l'employé et son surveillant immédiat.

A5.02 Travail les jours de congés prévus

a) Lorsqu'un Gardien doit travailler un jour ou des jours où, d'après le programme, il devait être en congé, il reçoit temps et demi, à condition:

- i) que s'il travaille dans une usine où le fonctionnement continu est en vigueur, le jour ou les jours où il doit prendre congé soient affichés dans son département au plus tard à 3 h p.m. le jeudi (vendredi dans une usine où le fonctionnement est de six (6) jours) précédant la semaine où son jour ou ses jours de congé sont prévus;
- ii) qu'il puisse, avec le consentement de son surveillant, changer de jour ou jours de congé, à condition que ce soit convenu au moins vingt-quatre (24) heures avant le changement;
- iii) qu'en cas d'urgence, ou du consentement mutuel, le surveillant puisse changer le jour ou les jours de congé d'un employé après un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, et lui assigner un autre jour ou d'autres jours de congé au cours de la même semaine;
- iv) qu'un Gardien qui est rappelé au travail un jour où il est en congé, reçoive au moins quatre (4) heures de paie. Si son jour de congé prévu tombe un dimanche ou durant les heures d'arrêt réglementaires des congés déterminés de l'usine énoncés au paragraphe A6.01 c), ci-après, il reçoit un minimum de six (6) heures de paie.

A6 - CONGÉS DÉTERMINÉS DE L'USINE, CONGÉS
NON-DÉTERMINÉS ET ABSENCES AUTORISÉES

A6.01 Congés déterminés de l'usine

a) Les congés déterminés de l'usine sont les suivants:

La Fête du Canada ou
La Saint Jean Baptiste
La Fête du Travail
Noël
Le Jour de l'an

b) L'une ou l'autre des fêtes susmentionnées peut être transportée à un jour plus avantageux si les employés et la direction y consentent.

c) Pour les congés déterminés de l'usine, la durée totale prévue d'arrêt de la fabrication de produits finis est de cent cinquante-deux (152) heures. Un employé qui est obligé de travailler durant ces heures a droit à temps et demi pour le temps qu'il travaille.

A6.02 Paie des congés déterminés de l'usine

a) Tout employé rémunéré à l'heure a droit pour chacun des quatre (4) congés déterminés de l'usine, énumérés à l'alinéa A6.01 ci-dessus, à la paie de congé à raison de huit (8) fois le taux du temps simple prévu pour le travail qu'il aurait fait s'il avait travaillé ce jour-là, plus l'équivalent de huit (8) heures supplémentaires à l'occasion de l'un des quatre (4) congés, ce qui a pour effet d'assurer la paie pour cent vingt (120) heures d'arrêt. Pour ce qui est des huit (8) heures supplémentaires de paie, les dispositions doivent être prises localement. Une paie de huit (8) heures additionnelles sera accordée, ayant pour effet d'augmenter de cent vingt (120) à cent quarante-quatre (144) le nombre d'heures de fermeture d'usine avec paie; la date en sera décidée localement. La paie des congés est assujettie aux conditions énoncées ci-après.

b) Pour avoir droit d'être payé pour un congé déterminé de l'usine,

- i) un nouvel employé doit être au service de l'usine depuis au moins trente (30) jours avant le congé déterminé;
 - ii) un employé, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé;
 - iii) l'employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours de la période des douze (12) mois civils qui précèdent le congé;
 - iv) l'employé, à moins d'être absent pour une cause légitime, doit être présent durant toute la journée régulière de travail qui précède le congé et toute la journée régulière de travail qui le suit;
 - v) l'employé qui est mis en disponibilité mais dont le nom n'est pas rayé de façon permanente de la feuille de paie a droit d'être payé pour le congé déterminé qui suit sa mise en disponibilité, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé.
- c) Un employé est jugé absent pour une cause légitime,
- i) s'il est en vacances;
 - ii) s'il est si malade qu'il est incapable de se présenter au travail, et s'il peut fournir des preuves de sa maladie;
 - iii) s'il est incapable de travailler pour cause de maladie dans sa famille;
 - iv) si son surveillant l'a averti que ses services ne sont pas requis;
 - v) s'il est absent par suite d'une intervention directe de la direction; ou
 - vi) s'il est en congé autorisé.

d) Un employé est jugé absent sans motif légitime,

1) s'il est absent sans autorisation;

ii) s'il ne se présente pas au travail par insouciance; ou

iii) s'il est absent pour d'autres raisons d'ordre personnel.

e) Advenant qu'un congé déterminé de l'usine mentionné au paragraphe A6.01 a) ci-dessus tombe durant les vacances régulières d'un employé, celui-ci peut choisir de recevoir la paie pour ledit congé de l'usine, en plus de sa paie régulière de vacances, ou bien, de prendre un jour chômé payé à une date ultérieure, en un temps qui convient à l'employé et à la direction. L'employé doit avertir de son intention de prendre le temps chômé à une date ultérieure, au moment où le tableau des vacances est préparé. L'employé doit prendre ce temps chômé durant l'année contractuelle au cours de laquelle tombe ledit congé.

f) Un employé qui est admissible à la paie d'un congé déterminé de l'usine, et qui travaille lors de l'un des quatre congés déterminés de l'usine spécifiés au paragraphe A6.01 a) ci-dessus, aura le choix de prendre un jour chômé différé, au lieu dudit congé, à être pris en un temps qui convient mutuellement à l'employé et à la direction. Advenant que l'employé choisisse cette option, sa paie de huit (8) heures à laquelle il a droit pour ce congé, selon l'énoncé du sous-paragraphe a) ci-dessus, sera retenue, et lui sera versée lorsqu'il prendra ce jour de congé différé. L'employé qui ne choisit pas cette option recevra sa paie de congé à laquelle il a droit, en plus de sa paie pour le temps travaillé lors dudit congé.

A6.03 Congés non-déterminés

a) Les employés permanents payés à l'heure ont droit à cinq (5) congés non-déterminés avec paie, par année, aux conditions qui régissent l'admissibilité à la paie pour les congés déterminés, énoncées à l'alinéa A6.02, pourvu que chacun de ces congés non-déterminés soit pris à un moment qui convient à la direction.

b) Un employé qui perd un quart de travail en raison d'un arrêt sans paie de huit heures pour congés déterminés d'usine, peut s'il le désire, prendre un congé non-déterminé durant cette période.

c) i) L'employé qui a droit à cinq (5) congés non-déterminés peut choisir d'accumuler lesdits congés et de prendre, durant l'année civile à laquelle les congés non-déterminés s'appliquent, ou durant l'année civile subséquente, cinq (5) jours consécutifs normalement ouvrables selon l'horaire. L'employé qui se prévaut de cette option ou qui a l'intention de prendre les congés durant l'année civile à laquelle ils s'appliquent, doit en signifier son intention par écrit avant le 1er novembre de l'année civile précédente. L'employé qui désire remettre ces congés à l'année civile subséquente doit en signaler son intention par écrit avant le 30 janvier de l'année civile à laquelle ces congés non-déterminés s'appliquent. Il est entendu que ledit temps chômé sera inscrit au registre de la même manière que pour les vacances, et sera sous réserve des conditions énoncées au paragraphe B6.01 "Généralités" du Régime de Vacances.

ii) L'employé qui n'exerce pas cette option énoncée au paragraphe i) ci-dessus, peut prendre les congés non-déterminés qu'il a le droit de prendre dans l'année civile à laquelle ils s'appliquent. Un congé non-déterminé sera accordé à l'employé qui en fait la demande avant la préparation de l'horaire hebdomadaire à moins qu'un remplaçant qualifié ne soit pas disponible. La Compagnie s'efforcera de voir à ce que, dans des conditions normales de fonctionnement, des remplaçants qualifiés soient disponibles aux fins de remplacer les employés qui demandent des congés non-déterminés. Une demande pour prendre un congé non-déterminé ne sera pas refusée dans des cas de besoin personnel sérieux.

A6.04 Absence autorisée

a) Un employé n'est autorisé à s'absenter que si le directeur général de l'usine approuve la recommandation du surveillant immédiat ou du surintendant de l'employé.

A7 - CONGÉS POUR FUNÉRAILLES

A7.01 a) 1) Advenant le décès du conjoint, d'un enfant d'un employé ou de son conjoint, ledit employé a droit à un congé payé de pas plus de cinq (5) jours ouvrables à l'horaire, non compris son jour ou ses jours chômés prévus à l'horaire. Ces cinq (5) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.

ii) Lorsqu'il survient un décès dans la famille immédiate d'un employé, l'employé a droit à un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus. Ces trois (3) jours de congé doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.

b) Cet employé touche huit (8) heures de salaire régulier à temps simple pour chacune des cinq (5) ou des trois (3) journées régulières de travail perdues, selon le cas.

c) Son salaire est calculé à temps simple, même si une journée de son congé pour funérailles tombe un dimanche ou un jour de congé payé. Par salaire régulier à temps simple, on entend le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé pour funérailles.

d) Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

e) La famille immédiate de l'employé comprend son père, sa mère, ses frères, ses soeurs, son beau-père, sa belle-mère, son grand-père, sa grand-mère, son demi-frère, sa demi-soeur.

f) Un employé qui, en raison de la distance, ne peut assister aux funérailles d'un conjoint, enfant, enfant de son conjoint ou membre de sa famille immédiate, obtient sur demande, un (1) jour chômé avec paie, inscrit jour ouvrable à l'horaire, afin d'assister à un service commémoratif spécial célébré à la mémoire de ce membre de sa famille immédiate.

A8 - MANDAT DE JURÉ

A8.01 a) Lorsqu'un employé est empêché d'accomplir sa journée normale de travail ou son quart normal parce qu'il est mandé comme juré ou doit se présenter pour l'appel nominal du jury, la Compagnie lui rembourse la différence entre la paie reçue pour son devoir de juré et huit (8) fois le taux horaire du temps simple prévu qu'il aurait touché normalement. Il est entendu que ce remboursement ne doit pas entrer dans le calcul d'heures au-delà de huit (8) par jour ou de quarante (40) par semaine, moins la paie reçue pour avoir servi comme juré. L'employé est requis de fournir la preuve de son service comme juré et de la paie reçue à ce titre.

b) Lorsqu'un employé est empêché de travailler sa journée normale de travail, ou son quart normal à l'horaire, parce qu'il est assigné comme témoin en Cour, la Compagnie lui rembourse la différence entre le montant qu'il reçoit selon le tarif payé par la Cour, et huit (8) fois le taux horaire simple prévu, qu'il aurait reçu normalement. Il est entendu que ledit remboursement se limitera à huit (8) heures par jour, ou à quarante (40) heures par semaine, moins la paie reçue conformément au tarif de la Cour. L'employé est requis de fournir la preuve qu'il s'est présenté en Cour comme témoin.

c) Les heures rémunérées à titre de membre d'un jury ou de témoin judiciaire, seront comptées comme heures ouvrées aux fins des droits acquis de vacances et de congés déterminés avec paie, mais ne seront pas comptées comme heures ouvrées pour fins de calcul de surtemps.

A9 - ALLOCATION POUR REPAS

A9.01 a) L'employé requis de commencer à travailler deux (2) heures ou plus avant son heure normale d'entrée au travail, recevra une allocation de repas de \$2.50.

L'employé requis de travailler deux (2) heures ou plus après son heure normale de sortie du travail, recevra une allocation de repas de \$2.50, et une autre allocation de repas de \$2.50 sera accordée toutes les quatre (4) heures après la première, à condition que ledit employé demeure continuellement au travail.

b) Un employé qui travaille dix (10) heures consécutives ou plus, et qui ne se qualifie pour aucune allocation de repas d'après les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, n'importe quand durant cette période d'heures consécutives travaillées, reçoit une allocation de \$2.50 pour repas.

A10 - SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES INCENDIES

A10.01 Organisation de la sécurité

a) La direction et le syndicat s'engagent à coopérer pour la prévention des accidents et des maladies industrielles et à promouvoir les moyens nécessaires afin d'assurer la sécurité et le bien-être de tous les employés.

b) Un comité conjoint de sécurité sera institué à l'usine. Ce comité aura pour fonction d'aviser la direction sur tous les sujets se rapportant à la sécurité des employés.

c) La direction discutera avec le syndicat tout changement ou nouvelle règle de sécurité.

d) Les employés se doivent d'aviser leur contremaître de toutes conditions de travail qu'ils jugent dangereuses. Lorsqu'un employé n'est pas satisfait des corrections prises pour remédier aux conditions de travail, il peut soumettre le problème au comité conjoint de sécurité pour considération. Il pourra assister à la réunion du comité afin d'expliquer ses raisons. Si le problème ne peut être résolu par le comité conjoint de sécurité, il sera référé au directeur de l'usine.

A10.02 Déclaration des accidents

a) L'employé blessé ou, s'il est physiquement incapable de le faire, tous les témoins doivent immédiatement signaler les accidents au contremaître ou au surintendant, qui avertit l'organisme de sécurité de l'usine.

b) Lorsque des soins médicaux sont requis, l'employé blessé, s'il en est physiquement capable, ou s'il en est incapable, son contremaître ou son surintendant en fait part à l'organisme de sécurité de l'usine en indiquant le nom du médecin qui a donné les soins.

A10.03 Travail dangereux

a) Les employés doivent se familiariser avec leurs fonctions et les dangers qu'elles présentent.

b) Les employés ne sont pas censés faire de travail dangereux; si on leur ordonne d'en faire, ils peuvent, sans encourir de peine, refuser d'effectuer un tel travail parce qu'il y a danger.

A10.04 Vêtements

a) Les vêtements dont on ne se sert pas sont gardés dans les cases fournies à cette fin.

b) Les employés pourront se procurer des chaussures de sécurité, au prix de facture, plus taxe, par l'entremise de la Compagnie. De plus, la Compagnie contribue \$3.00 par année civile, (\$5.00 à compter du 1er janvier 1981) sur le coût d'une paire de chaussures de sécurité achetées par l'employé. Ledit employé est requis de produire la preuve d'achat.

A10.05 Défectuosités des machines

Les employés doivent sans tarder signaler à la direction toute défectuosité dangereuse des machines, et il leur est interdit de se servir des dites machines tant que la défectuosité n'a pas été corrigée.

A10.06 Dispositifs de sécurité

On ne doit enlever aucun dispositif de sécurité sauf d'ordre du contremaître, du surintendant ou du directeur et, si l'on en enlève un, il faut le remettre immédiatement en place ou faire connaître au directeur, au surintendant, au contremaître ou à quiconque a charge du département où se trouve le dispositif, la raison qui empêche de le remettre en place.

b) Lorsqu'un employé est temporairement révoqué de son poste, on l'informe des raisons d'une telle suspension.

c) L'employé suspendu est avisé, dans les quarante-huit (48) heures, de se présenter à l'usine à telle heure et tel endroit déterminés en vue d'étudier la cause de sa suspension et de décider la mesure disciplinaire à appliquer dans son cas. Le Président de l'Unité locale est avisé de l'heure et de l'endroit de l'audition.

d) L'employé qui a été suspendu ou congédié du service a le droit d'en appeler au directeur général de l'usine.

e) Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

All.02 Dossier de discipline

a) On conserve, à l'usine, sur formule 289 le dossier complet de chaque cas où des mesures disciplinaires sont appliquées, y compris les suspensions et les renvois du service de la Compagnie.

b) Quand c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au syndicat local dont il est membre.

c) Si l'employé en cause n'en est pas à sa première infraction, on porte sur la formule 289 les dates des inscriptions précédentes au dossier de discipline; toutefois, un rapport disciplinaire est nul et non avenu dix-huit (18) mois après la date de l'infraction qui y figure, et aucune formule 289 subséquente ne doit porter d'indication de pareille infraction ou de rapport disciplinaire annulé.

APPENDICE B

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

RÉGIME DE VACANCES - EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS A L'HEURE

B1.01 Administration

L'administration du régime de vacances s'effectue sur la base de l'année civile.

B2.01 Emploi Continu

a) L'emploi cesse d'être continu si un employé est renvoyé, ou s'il quitte de lui-même son emploi pour quelque raison.

b) Les périodes d'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident et les mises en disponibilité d'une durée de moins de douze (12) mois (dix-huit (18) mois s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) années ou plus de service) résultant d'une diminution de l'exploitation ou d'autres causes indépendantes de la volonté de l'employé, ne rompent pas la continuité de l'emploi.

c) La mutation, d'une usine, d'un établissement ou d'un bureau à un autre de la Compagnie ou d'une de ses filiales ne rompt pas la continuité de l'emploi.

B3.01 Durée des vacances

a) 1) L'employé qui, le 1er janvier d'une année a complété moins d'une (1) année de service continu, a le droit de prendre, pendant ladite année civile, une période de vacances égale à une (1) journée par mois de travail pendant l'année civile précédente, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, et la paie en est calculée à raison de 4% de son salaire brut durant l'année civile précédente.

ii) L'employé qui, le 1er janvier d'une année, a complété une (1) mais moins de trois (3) années de service continu, a le droit de prendre, pendant ladite

année civile, une période de vacances de dix (10) jours ouvrables, et la paie en est calculée à raison de 4% de son salaire brut durant l'année civile précédente.

- iii) L'employé qui, le 1er janvier d'une année, a complété trois (3) mais moins de cinq (5) années de service continu (à compter du 1er janvier 1982: trois (3) mais moins de quatre (4) années de service continu), et qui a été payé pour au moins mille (1000) heures pendant l'année civile précédente, a le droit de prendre, pendant ladite année civile, une période de vacances de dix (10) jours ouvrables, et la paie en est calculée selon les données du paragraphe B4.01 a) ci-dessous. Toutefois, le montant que ledit employé doit recevoir comme paie de vacances, ne doit pas être inférieur à 4% de son salaire brut durant l'année civile précédente.
- iv) L'employé qui compte cinq (5) mais moins de douze (12) années de service continu (à compter du 1er janvier 1981: cinq (5) mais moins de dix (10) années de service continu; à compter du 1er janvier 1982: quatre (4) mais moins de neuf (9) années de service continu), et qui a été payé pour au moins mille (1000) heures pendant l'année civile précédente, a le droit de prendre, pendant l'année civile au cours de laquelle il complètera cinq (5) années de service continu (à compter du 1er janvier 1982: quatre (4) années de service continu), et pendant chaque année civile subséquente, une période de vacances de quinze (15) jours ouvrables, sous réserve des dispositions du paragraphe c) ci-dessous.
- v) L'employé qui compte douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu (à compter du 1er janvier 1981: dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu; à compter du 1er janvier 1982: neuf (9) mais moins de vingt (20) années de service continu), et qui a été payé pour au

- 1) Deux (2) semaines à quatre p. cent (4%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant trois (3) années de service continu mais moins de cinq (5) années de service continu (à compter du 1er janvier 1982: trois (3) mais moins de quatre (4) années de service continu).
 - ii) Trois (3) semaines à six p. cent (6%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) mais moins de douze (12) années de service continu (à compter du 1er janvier 1981: cinq (5) mais moins de dix (10) années de service continu; à compter du 1er janvier 1982: quatre (4) mais moins de neuf (9) années de service continu).
 - iii) Quatre (4) semaines à huit p. cent (8%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu (à compter du 1er janvier 1981: dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu; à compter du 1er janvier 1982: neuf (9) mais moins de vingt (20) années de service continu).
 - iv) Cinq (5) semaines à dix p. cent (10%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-cinq (25) années mais moins de vingt-sept (27) années de service continu (à compter du 1er janvier 1982: vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années de service continu).
 - v) Six (6) semaines à douze p. cent (12%) de son salaire brut durant l'année civile précédente, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-sept (27) années ou plus de service continu.
- c) Les employés qui désirent prendre plus de deux (2) semaines consécutives ne pourront le faire qu'entre le 16 septembre et le 15 mai de l'année suivante.

f) Un employé qui, en raison de la distance, ne peut assister aux funérailles d'un conjoint, enfant, enfant de son conjoint ou membre de sa famille immédiate, obtient sur demande, un (1) jour chômé avec paie, inscrit jour ouvrable à l'horaire, afin d'assister à un service commémoratif spécial célébré à la mémoire de ce membre de sa famille immédiate.

A8 - MANDAT DE JURÉ

A8.01 a) Lorsqu'un employé est empêché d'accomplir sa journée normale de travail ou son quart normal parce qu'il est mandé comme juré ou doit se présenter pour l'appel nominal du jury, la Compagnie lui rembourse la différence entre la paie reçue pour son devoir de juré et huit (8) fois le taux horaire du temps simple prévu qu'il aurait touché normalement. Il est entendu que ce remboursement ne doit pas entrer dans le calcul d'heures au-delà de huit (8) par jour ou de quarante (40) par semaine, moins la paie reçue pour avoir servi comme juré. L'employé est requis de fournir la preuve de son service comme juré et de la paie reçue à ce titre.

b) Lorsqu'un employé est empêché de travailler sa journée normale de travail, ou son quart normal à l'horaire, parce qu'il est assigné comme témoin en Cour, la Compagnie lui rembourse la différence entre le montant qu'il reçoit selon le tarif payé par la Cour, et huit (8) fois le taux horaire simple prévu, qu'il aurait reçu normalement. Il est entendu que ledit remboursement se limitera à huit (8) heures par jour, ou à quarante (40) heures par semaine, moins la paie reçue conformément au tarif de la Cour. L'employé est requis de fournir la preuve qu'il s'est présenté en Cour comme témoin.

c) Les heures rémunérées à titre de membre d'un jury ou de témoin judiciaire, seront comptées comme heures ouvrées aux fins des droits acquis de vacances et de congés déterminés avec paie, mais ne seront pas comptées comme heures ouvrées pour fins de calcul de surtemps.

A9 - ALLOCATION POUR REPAS

A9.01 a) L'employé requis de commencer à travailler deux (2) heures ou plus avant son heure normale d'entrée au travail, recevra une allocation de repas de \$2.50.

d) Le temps perdu en raison d'une maladie ou d'une blessure industrielle, sera compté comme temps travaillé, lors du calcul des heures admissibles requises donnant droit aux vacances avec paie, selon les dispositions du paragraphe B3.01 a) ci-dessus, si l'employé a été au travail un certain temps durant l'année civile à laquelle les heures admissibles s'appliquent. Si l'employé retourne au travail après une absence de plus d'une année civile, due à une maladie ou une blessure industrielle, il recevra des vacances normales avec paie, selon l'énoncé du paragraphe B3.01 a), dans l'année civile durant laquelle il retourne au travail. Dans un tel cas, on ne tiendra pas compte du nombre requis d'heures admissibles.

e) Si l'usine fonctionne moins de 65% du temps de fonctionnement disponible dans une année civile, un employé classifié à titre permanent qui ne reçoit pas paiement pour le nombre requis d'heures lui donnant droit à des vacances selon les dispositions du paragraphe B3.01 a) ci-dessus uniquement en raison de la réduction du temps de fonctionnement, reçoit crédit pour cinquante p. cent (50%) du temps qu'il a perdu en raison de la réduction du temps de fonctionnement, pour les fins de calculer ses heures donnant droit aux vacances, selon les dispositions des paragraphes susmentionnés.

B4.01 Paie de vacances

a) Le montant de la paie de vacances de chaque employé, excepté ceux régis par les termes des paragraphes B3.01 a(i), a(ii) et b) ci-dessus, se calcule à raison de huit (8) heures par jour de droits acquis de vacances, au taux simple de salaire horaire moyen des huit (8) semaines qui précèdent immédiatement la période de ses vacances.

b) Un employé peut toucher sa paie de vacances au commencement de sa période de vacances, s'il le désire.

c) Sous réserve des termes du paragraphe B3.01 b) ci-dessus, on n'accorde pas de paie de vacances pour des vacances qui ne sont pas prises. Dans ce cas, tous les privilèges de vacances non utilisés peuvent s'accumuler jusqu'à ce que les circonstances permettent de les prendre.

d) Quand un employé qui a droit à des vacances avec paie quitte le service de la Compagnie, pour toute raison autre que la retraite, il a droit de recevoir toute paie de vacances gagnée au cours de l'année civile précédente, si ladite paie n'a pas déjà été versée, plus la paie de vacances qu'il a droit de toucher pour l'année civile au cours de laquelle il quitte le service de la Compagnie, et calculée de la façon suivante:

- i) Quatre p. cent (4%) de ses gages durant ladite année civile, s'il s'agit d'un employé ayant moins de cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982: moins de quatre (4) années d'emploi continu).
- ii) Une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant cinq (5) mais moins de douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981: cinq (5) mais moins de dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982: quatre (4) mais moins de neuf (9) années de service continu).
- iii) Une journée et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981: dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982: neuf (9) mais moins de vingt (20) années de service continu).
- iv) Deux journées et un douzième ($2\frac{1}{12}$) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-cinq (25) années mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982: vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu).

b) Un employé qui perd un quart de travail en raison d'un arrêt sans paie de huit heures pour congés déterminés d'usine, peut s'il le désire, prendre un congé non-déterminé durant cette période.

c) i) L'employé qui a droit à cinq (5) congés non-déterminés peut choisir d'accumuler lesdits congés et de prendre, durant l'année civile à laquelle les congés non-déterminés s'appliquent, ou durant l'année civile subséquente, cinq (5) jours consécutifs normalement ouvrables selon l'horaire. L'employé qui se prévaut de cette option ou qui a l'intention de prendre les congés durant l'année civile à laquelle ils s'appliquent, doit en signifier son intention par écrit avant le 1er novembre de l'année civile précédente. L'employé qui désire remettre ces congés à l'année civile subséquente doit en signaler son intention par écrit avant le 30 janvier de l'année civile à laquelle ces congés non-déterminés s'appliquent. Il est entendu que ledit temps chômé sera inscrit au registre de la même manière que pour les vacances, et sera sous réserve des conditions énoncées au paragraphe B6.01 "Généralités" du Régime de Vacances.

ii) L'employé qui n'exerce pas cette option énoncée au paragraphe i) ci-dessus, peut prendre les congés non-déterminés qu'il a le droit de prendre dans l'année civile à laquelle ils s'appliquent. Un congé non-déterminé sera accordé à l'employé qui en fait la demande avant la préparation de l'horaire hebdomadaire à moins qu'un remplaçant qualifié ne soit pas disponible. La Compagnie s'efforcera de voir à ce que, dans des conditions normales de fonctionnement, des remplaçants qualifiés soient disponibles aux fins de remplacer les employés qui demandent des congés non-déterminés. Une demande pour prendre un congé non-déterminé ne sera pas refusée dans des cas de besoin personnel sérieux.

v) Deux journées et demie (2-1/2) de vacances avec paie pour chaque mois d'emploi continu dans la période de vacances non utilisée, s'il s'agit d'un employé ayant vingt-sept (27) années ou plus d'emploi continu.

e) L'employé qui quitte le service de la Compagnie en raison de la retraite, reçoit, au moment où il prend sa retraite, une paie au lieu des vacances qu'il aurait prises dans ladite année civile, y compris les vacances supplémentaires, s'il était demeuré au service de la Compagnie, plus la paie des vacances qu'il a gagnées pour le temps travaillé dans l'année civile au cours de laquelle il se retire, et calculée sur la base du pro-rata énoncée au paragraphe B4.01 d), i) à v), moins toute paie de vacances qu'il peut avoir déjà reçue durant l'année civile pendant laquelle il prend sa retraite.

B5.01 Vacances supplémentaires

a) A compter de l'année civile au cours de laquelle il complètera vingt-cinq (25) années d'emploi continu, un employé qui a droit à des vacances avec paie, bénéficiera, (en plus des vacances normales auxquelles il a droit), de privilèges de vacances applicables ainsi qu'il suit:

Dans l'année civile où il atteindra l'âge de:	Nombre de semaines additionnelles:
60 ans	1
61 ans	2
62 ans	3
63 ans	4
64 ans	5

b) Un employé qui n'a pas droit aux vacances supplémentaires avec paie énoncées au paragraphe a) ci-dessus parce qu'il n'a pas été payé pour le nombre requis d'heures dans l'année civile précédente, recevra, en plus de la paie de vacances énoncée au paragraphe B3.01 b) ci-dessus, deux p. cent (2%) pour chaque semaine additionnelle de vacances auxquelles il aurait eu droit en fonction de ses états de service et de son âge.

B6.01 Généralités

- a) Les privilèges de vacances ne sont pas transférables.
- b) Selon l'esprit du présent régime, les périodes de vacances ne doivent pas nuire à l'exploitation de l'usine.
- c) La Compagnie se réserve le droit de désigner la période de vacances de chaque employé et, en général, d'appliquer le régime de vacances en conformité des dispositions qui précèdent.

- 1) un nouvel employé doit être au service de l'usine depuis au moins trente (30) jours avant le congé déterminé;
 - ii) un employé, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé;
 - iii) l'employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours de la période des douze (12) mois civils qui précèdent le congé;
 - iv) l'employé, à moins d'être absent pour une cause légitime, doit être présent durant toute la journée régulière de travail qui précède le congé et toute la journée régulière de travail qui le suit;
 - v) l'employé qui est mis en disponibilité mais dont le nom n'est pas rayé de façon permanente de la feuille de paie a droit d'être payé pour le congé déterminé qui suit sa mise en disponibilité, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé.
- c) Un employé est jugé absent pour une cause légitime,
- i) s'il est en vacances;
 - ii) s'il est si malade qu'il est incapable de se présenter au travail, et s'il peut fournir des preuves de sa maladie;
 - iii) s'il est incapable de travailler pour cause de maladie dans sa famille;
 - iv) si son surveillant l'a averti que ses services ne sont pas requis;
 - v) s'il est absent par suite d'une intervention directe de la direction; ou
 - vi) s'il est en congé autorisé.

APPENDICE C

RÈGLEMENT DE L'USINE

C1.01 Au début de son quart, chaque gardien doit être à son poste.

C2.01 A la fin de son quart, aucun gardien ne peut,

- 1) quitter son poste pour aller se laver ou se changer avant que son remplaçant se soit changé et se soit présenté pour le remplacer, ou

- ii) au départ, quitter l'usine plus de trente (30) minutes avant la fin de son quart sans la permission de la direction.

C3.01 Il incombe au gardien de se présenter au travail pour son quart régulier, à moins qu'il n'ait obtenu d'avance de la direction l'autorisation de s'absenter. S'il lui est absolument impossible de se présenter au travail, il doit prévenir la personne responsable tel qu'établi à chacune des usines au moins quatre (4) heures avant que son équipe inscrite à l'horaire pour 4 h p.m. ou minuit entre en fonction et au moins deux (2) heures avant que son équipe inscrite à l'horaire pour 8 h a.m. entre en fonction.

C4.01 Si un gardien ne se présente pas au travail au moment de son quart normal, celui qu'il devait remplacer avertit le contremaître ou le surintendant du département. Le compagnon reste ensuite à son poste jusqu'à ce qu'on ait pu lui trouver un remplaçant satisfaisant aux yeux de la direction et que celui-ci l'ait remplacé; sinon il travaille au besoin un quart supplémentaire.

C5.01 Le gardien qui s'est absenté du travail doit avertir le surveillant immédiat au moins huit (8) heures avant le début des quarts de 4 heures à minuit et de minuit à 8 heures, et seize (16) heures avant le début du quart de 8 heures à 4 heures, qu'il a l'intention de reprendre le travail.

C6.01 Le gardien qui désire changer de quart avec un autre gardien doit d'abord en obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat ou du surintendant de son département ou du surintendant de l'usine. Une telle permission est accordée à condition que le changement n'affecte pas l'efficacité du fonctionnement, et à condition de n'entraîner aucun coût compensatoire pour la Compagnie.

C7.01 Un employé qui quitte l'usine durant ses heures de travail doit en avoir la permission de son surveillant immédiat.

C8.01 Responsabilité individuelle

Le bon ordre doit régner partout, dans et autour de l'usine, et chaque employé est tenu responsable de l'état de la partie de l'usine qui lui est confiée.

C9.01 Tableau d'affichage

Dans l'usine, on n'affiche jamais ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. Il faut donc dans chaque cas, avant d'afficher quoi que ce soit, obtenir l'approbation de la direction de l'usine.

C10.01 Chèque de paie

a) Les chèques de paie ne sont pas donnés aux employés pendant les heures de travail.

ou

b) La présente modalité de paie des salaires sera remplacée par une modalité de dépôt bancaire direct. La paie sera déposée chaque semaine, à la banque, caisse populaire ou caisse d'épargne et de crédit du choix de l'employé. Grâce à cette méthode, l'employé peut bénéficier de sa paie au plus tard à la fin de la journée du dépôt bancaire, le mercredi de chaque semaine. Il est entendu que le Syndicat signataire de cette Convention à l'usine, doit être en faveur, avant que la modalité soit mise en application.

A5.01 Dimanches

Tous les Gardiens payés à l'heure reçoivent temps et demi pour le temps qu'ils travaillent le dimanche. Ils ont droit de prendre et l'on s'attend qu'ils prennent une (1) journée de congé pendant la semaine, le choix de ladite journée devant être décidé par entente mutuelle entre l'employé et son surveillant immédiat.

A5.02 Travail les jours de congés prévus

a) Lorsqu'un Gardien doit travailler un jour ou des jours où, d'après le programme, il devait être en congé, il reçoit temps et demi, à condition:

- i) que s'il travaille dans une usine où le fonctionnement continu est en vigueur, le jour ou les jours où il doit prendre congé soient affichés dans son département au plus tard à 3 h p.m. le jeudi (vendredi dans une usine où le fonctionnement est de six (6) jours) précédant la semaine où son jour ou ses jours de congé sont prévus;
- ii) qu'il puisse, avec le consentement de son surveillant, changer de jour ou jours de congé, à condition que ce soit convenu au moins vingt-quatre (24) heures avant le changement;
- iii) qu'en cas d'urgence, ou du consentement mutuel, le surveillant puisse changer le jour ou les jours de congé d'un employé après un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, et lui assigner un autre jour ou d'autres jours de congé au cours de la même semaine;
- iv) qu'un Gardien qui est rappelé au travail un jour où il est en congé, reçoive au moins quatre (4) heures de paie. Si son jour de congé prévu tombe un dimanche ou durant les heures d'arrêt réglementaires des congés déterminés de l'usine énoncés au paragraphe A6.01 c), ci-après, il reçoit un minimum de six (6) heures de paie.

PIÈCE I

AUTORISATION DE DÉDUIRE LES
COTISATIONS SYNDICALES

A: COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA,

Je vous autorise par les présentes et vous demande de déduire chaque semaine des gages qui me sont dûs et payables, et de verser au Local _____ de _____ la somme hebdomadaire fixée de temps à autre à titre de cotisations syndicales mensuelles régulières, conformément à l'Article 3 de la Convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat; lesdites cotisations devront être remises une fois par mois au représentant officiel dudit local.

La présente autorisation demeurera en pleine force et vigueur et sera irrévocable pour la durée de la présente année contractuelle, à moins que je ne cesse d'être un employé sous la juridiction dudit local, dans lequel cas j'aurai le droit de révoquer la présente autorisation en signant et remettant à la Compagnie en duplicata la formule pourvue à cet effet.

Aussi longtemps que la Convention collective de travail entre la Compagnie et le Syndicat stipule la déduction des cotisations syndicales, la présente autorisation sera automatiquement renouvelée à partir de la fin d'une année contractuelle jusqu'à la fin de la suivante, à moins que la Compagnie ne reçoive, au moins deux (2) semaines avant la fin de la présente année contractuelle ou de n'importe quelle année contractuelle subséquente, un avis écrit en duplicata sur la formule préparée à cette fin, que je n'ai pas l'intention de renouveler cette autorisation.

Cette autorisation est sujette aux dispositions de toute loi fédérale ou provinciale s'y rapportant.

-39-

PIÈCE 2

RÉVOCATION D'AUTORISATION DE DÉDUIRE
LES COTISATIONS SYNDICALES

Je révoque par les présentes mon autorisation de déduire les cotisations syndicales de mon salaire.

PIÈCE 3

AVIS D'INTENTION
DE NE PAS RENOUELER L'AUTORISATION
DE DÉDUIRE LES COTISATIONS SYNDICALES

Je vous avise par les présentes que je n'ai pas l'intention de renouveler mon autorisation pour la déduction de cotisations syndicales à la fin de la présente année contractuelle.

Date _____ Signature: _____

Nom _____
en lettres moulées, s.v.p. témoin _____

Liste de paie n° _____

A3.02 Heures de travail

Les Gardiens sont organisés en trois (3) équipes, et chacune travaille huit (8) heures consécutives, ainsi qu'il suit:

de 8 h a.m.	à	4 h p.m.
de 4 h p.m.	à	minuit
de minuit	à	8 h a.m.

A3.03 Calcul de la paie

a) A l'employé qui arrive en retard ou part avant l'heure réglementaire,

i) on enlève quinze (15) minutes de paie sur le temps qu'il travaille, si l'écart va jusqu'à quinze (15) minutes;

ii) on enlève trente (30) minutes si l'écart dépasse quinze (15) minutes mais ne dépasse pas trente (30) minutes;

et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

b) A l'employé qui, à la demande de la direction, a dû travailler,

i) jusqu'à quinze (15) minutes après son heure réglementaire de départ, on accorde quinze (15) minutes de temps de travail;

ii) plus de quinze (15) minutes mais pas plus de trente (30) minutes après son heure réglementaire de départ, on accorde trente (30) minutes de temps de travail;

et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

A3.04 Le Gardien qui, se présentant pour son quart normal, constate qu'il n'y a pas de travail disponible, reçoit deux (2) heures de paie, et est renvoyé chez lui, à moins d'avoir été avisé d'avance, de ne pas se présenter. Il est entendu que les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas au remplaçant d'un employé qui donne un préavis moins long qu'il est tenu de le faire aux termes du paragraphe C6.01, Appendice C.

APPENDICE E

RÉGIMES D'ASSURANCE

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

E1 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE CONTRE LA MORT ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE, ET D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

Le Régime d'assurance-vie, d'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et d'indemnité hebdomadaire est modifié ainsi qu'il suit:-

E1.01 Admissibilité

a) Tous les employés actifs, âgés de moins de 65 ans, qui ont complété six (6) mois de service continu, sont admissibles à l'assurance, sur présentation de la formule de demande requise.

b) Si l'employé choisit de se faire assurer, il doit prendre le plein montant d'assurance. S'il demande ensuite à faire annuler son assurance, le plein montant de l'assurance est annulé.

c) L'employé qui, complétant six (6) mois de service continu (trois (3) mois lorsqu'il s'agit de l'indemnité hebdomadaire), renonce à participer au régime d'assurance peut par la suite demander à y adhérer, pourvu qu'il fournisse un certificat médical satisfaisant pour l'assureur et qu'il ait alors moins de 50 ans.

E1.02 Indemnités

a) Assurance-vie - avant la Retraite

Avant sa retraite, l'employé admissible a droit à un montant d'assurance-vie de \$25,000 et à \$3,500 d'assurance en cas de mort accidentelle et perte d'un membre, selon le Régime d'Assurance.

b) La Compagnie fournira aux employés, l'occasion de souscrire une protection supplémentaire d'assurance-vie, équivalant à une fois le montant pour lequel l'employé est assuré selon le paragraphe a) ci-dessus. Les conditions d'adhésion

seront les mêmes que celles applicables à la protection prévue au paragraphe a) ci-dessus. Il est entendu que le Courtier d'Assurances exige la participation de 70% de ceux admissibles.

Si le Syndicat décidait d'obtenir cette assurance au nom de ses membres, la Compagnie prélèvera à la source les primes requises, et elle les remettra à l'assureur choisi par le Syndicat.

c) L'employé qui a droit à l'indemnité de licenciement, et qui est mis en disponibilité, peut conserver en force son assurance-vie de base et assurance-vie supplémentaire facultative s'il y a lieu, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, à la condition d'en payer d'avance la prime mensuelle entière, pour les deux protections, à moins que son service soit interrompu selon les dispositions du paragraphe 5.01 b) de l'Article 5.

d) Assurance-vie - après la Retraite

1) Pour les employés actifs assurés le 1er janvier 1963, le montant d'assurance-vie maintenu en vigueur aux frais de la Compagnie une fois l'employé à sa retraite, avec quinze (15) années de service continu, est le montant d'assurance en vigueur le 31 décembre 1962.

Ce même montant reste en vigueur jusqu'à ce que l'employé atteigne 70 ans; il baisse ensuite, en cinq (5) réductions annuelles égales, jusqu'à ce qu'il atteigne la moitié du montant en vigueur le 31 décembre 1962.

11) Pour les employés actifs, le montant d'assurance-vie gardé en vigueur aux frais de la Compagnie, une fois à leur retraite, avec moins de quinze (15) années de service continu, sera conforme au tableau suivant:

<u>Service</u>	<u>Montant d'assurance-vie</u>
13, mais moins de 15 années	\$2,000
12, mais moins de 13 années	1,500
11, mais moins de 12 années	1,000
10, mais moins de 11 années	500

d) Si le Syndicat local n'est pas satisfait de la réponse du Directeur général de l'usine à sa demande de redressement de taux, il peut s'adresser à un représentant ou un dirigeant National qui pourra en discuter avec la direction de la Compagnie.

e) Il faut demander le redressement du taux d'un emploi au moment même où le besoin de redressement se fait sentir, et non attendre aux conférences préliminaires.

f) Aux conférences préliminaires de redressement, on étudie les demandes de redressement d'intérêt local qui ont été présentées au Directeur général de l'usine au moins deux (2) mois avant l'échéance de la Convention devant être renouvelée, et au sujet desquelles demandes, le Directeur général de l'usine a rendu sa décision.

g) Aucune conférence préliminaire ne doit avoir lieu avant que la liste complète des revendications, en vue des négociations générales, ait été communiquée aux représentants de la Compagnie. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.

h) Tout redressement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date où la demande a été présentée en bonne et due forme.

i) Si une demande est rejetée alors qu'on s'est conformé à la façon de procéder prévue dans la présente Convention, toute autre requête relative à la même demande est traitée comme une demande nouvelle.

j) Les questions diverses d'ordre local sont traitées de la même façon et suivant les mêmes modalités que les redressements de taux d'emplois.

k) Les mémoires d'ententes signés par les deux parties lors des conférences préliminaires de travail font partie intégrante de la convention collective et sont automatiquement renouvelés à moins d'être amendés ou annulés lors d'une conférence préliminaire au travail.

e) Indemnité hebdomadaire

i) Lors de maladie ou d'accident de caractère non professionnel, la Compagnie prendra des arrangements en vue d'une indemnité hebdomadaire assurée égale à 70% du taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, jusqu'à un maximum d'indemnité devant être établi conformément aux barèmes ci-dessous. Ladite indemnité sera payable à compter du premier jour d'un accident indemnisable, et de la quatrième journée d'une maladie indemnisable, pour une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Le maximum payable de l'indemnité hebdomadaire pourra varier selon l'indice des réclamations de l'usine, conformément au Tableau 1 mais en aucun cas, il ne sera inférieur au montant requis pour avoir droit à l'enregistrement aux termes de la Loi sur l'Assurance-chômage.

Un Comité Conjoint de Revision des Réclamations sera établi à chaque usine; il se composera de deux membres de la direction et de deux représentants du Syndicat local. Il aura pour fonction de contrôler l'indice des réclamations sur une base mensuelle, et de recommander les mesures en vue d'améliorer l'indice des réclamations.

A intervalles de six (6) mois, le coût annuel moyen des réclamations basé sur la période de 18 mois se terminant alors, sera calculé pour chaque usine. L'indemnité maximum payable par semaine, pour chaque usine, pour la prochaine période de six (6) mois, sera alors déterminée conformément au Tableau 1. L'indemnité maximum ainsi établie, s'appliquera aux maladies et accidents non professionnels survenus durant cette période de six (6) mois.

Le taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, aux fins de calculer l'indemnité hebdomadaire due, sera de 40 fois le taux de l'emploi qu'il est inscrit d'accomplir selon l'horaire, au moment où l'accident ou la maladie survient.

Tous les employés ayant complété trois (3) mois de service continu peuvent adhérer au régime sur présentation de la formule requise de demande d'adhésion. Le régime sera enregistré auprès de la Commission d'Assurance-chômage et le plein montant de réduction du coût de prime d'assurance-chômage résultant dudit enregistrement, sera retenu par la Compagnie.

Les employés doivent faire leurs réclamations quant aux indemnités de maladie et/ou d'invalidité qui leur sont disponibles selon les termes de la Loi sur les Régimes de Rentes du Canada/du Québec. Lorsqu'une réclamation d'un employé pour des indemnités du gouvernement est acceptée, les indemnités autrement payables en vertu du Régime d'Indemnité Hebdomadaire de la Compagnie, seront réduites du montant payable en vertu des dispositions du(des) régime(s) du gouvernement. Si les paiements faits par le gouvernement couvrent une période pour laquelle des indemnités ont déjà été payées par la Compagnie, les employés endosseront leurs chèques d'indemnités du gouvernement en faveur de la Compagnie. De tels remboursements seront pris en considération lors du calcul des coûts des réclamations.

- 11) On déduira des indemnités hebdomadaires payables, toute indemnité d'invalidité ou de maladie payée d'après les dispositions de toute législation gouvernementale, ou de tous régimes d'indemnités de la Compagnie. Les indemnités cesseront le jour d'entrée en vigueur de la retraite, selon les dispositions des Régimes de Retraite de la Compagnie.

5.02 La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer ensemble, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente Convention et à en respecter tant l'esprit que la lettre.

ARTICLE 16

VALIDITÉ

5.01 Toutes dispositions de la présente Convention qui seraient contraires aux lois de la province de Québec ou du Canada, seront considérées nulles et non avenues, sans affecter la validité des autres dispositions de ladite Convention.

EN FOI DE QUOI, et en acceptation de ce qui précède, les soussignés, dûment autorisés de le faire, ont signé les présentes, le 8 octobre 1980, au nom des parties qu'ils représentent.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

Signature: R. Gauthier
R. Gauthier

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Signature: J. Martin
J. Martin

COMITÉ LOCAL N°21, TROIS-RIVIÈRES
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Signature: Gilles Gosselin
Gilles Gosselin

Signature: Pierre Bellerive
Pierre Bellerive

Signature: Armand Hébert
Armand Hébert

Signature: Lucien Blanchette
Lucien Blanchette

A compter du 1er janvier 1981

e) Indemnité hebdomadaire

1) La Compagnie prend des arrangements en vue d'une indemnité hebdomadaire assurée, s'élevant entre 60% et 70% du taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, ledit pourcentage devant être établi conformément à l'énoncé ci-dessous. Ladite indemnité est payable à compter du premier jour d'un accident indemnisable, et de la quatrième journée d'une maladie indemnisable, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Le pourcentage payable peut varier selon l'indice des réclamations de l'usine, conformément au Tableau II, mais en aucun cas, ne doit être inférieur au montant requis pour avoir droit à l'enregistrement aux termes de la Loi sur l'Assurance-chômage.

Un Comité Conjoint de Révision des Réclamations est établi à chaque usine; il se compose de deux membres de la direction et de deux représentants du Syndicat local. Il a pour fonction de contrôler l'indice des réclamations sur une base mensuelle, et de recommander les mesures en vue d'améliorer l'indice des réclamations.

A intervalles de six (6) mois, à compter du 30 novembre 1980, l'indice moyen brut des réclamations basé sur la période de 18 mois se terminant alors, est établi. Le pourcentage de l'indemnité pour chaque usine, pour la prochaine période de six (6) mois, commençant le 1er janvier ou le 1er juillet, est alors déterminé conformément au Tableau II. Le pourcentage ainsi établi s'applique aux maladies et accidents non professionnels survenus durant cette période de six (6) mois.

Le taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, aux fins de calculer l'indemnité hebdomadaire due, sera de 40 fois le taux de l'emploi qu'il est inscrit d'accomplir selon l'horaire, au moment où l'accident ou la maladie survient.

Tous les employés ayant complété trois (3) mois de service continu peuvent adhérer au régime sur présentation de la formule requise de demande d'adhésion. Le régime sera enregistré auprès de la Commission d'Assurance-chômage et le plein montant de réduction du coût de prime d'assurance-chômage résultant dudit enregistrement, sera retenu par la Compagnie.

Les employés doivent faire leurs réclamations quant aux indemnités de maladie et/ou d'invalidité qui leur sont disponibles selon les termes de la Loi sur les Régimes de Rentes du Canada/du Québec. Lorsqu'une réclamation d'un employé pour des indemnités du gouvernement est acceptée, les indemnités autrement payables en vertu du Régime d'Indemnité Hebdomadaire de la Compagnie, seront réduites du montant payable en vertu des dispositions du(des) régime(s) du gouvernement. Si les paiements faits par le gouvernement couvrent une période pour laquelle des indemnités ont déjà été payées par la Compagnie, les employés endosseront leurs chèques d'indemnités du gouvernement en faveur de la Compagnie. De tels remboursements seront pris en considération lors du calcul des coûts des réclamations.

- 11) On déduira des indemnités hebdomadaires payables, toute indemnité d'invalidité ou de maladie payée d'après les dispositions de toute législation gouvernementale, ou de tous régimes d'indemnités de la Compagnie. Les indemnités cesseront le jour d'entrée en vigueur de la retraite, selon les dispositions des Régimes de Retraite de la Compagnie.

ARTICLE 13

ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

13.01 Tout grief relatif à l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la Convention dans l'usine de la Compagnie visée par la présente Convention doit, s'il ne peut être réglé par voie de discussion avec le surveillant immédiat, être signalé au surintendant du département, soit de vive voix, soit par écrit, par le comité d'accommodement de l'usine dûment constitué.

13.02 Le surintendant du département doit communiquer sa réponse, soit oralement soit par écrit dans un délai de quarante-huit (48) heures, sur demande du Syndicat, en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief.

13.03 Si les dispositions prises par le surintendant du département ne sont pas acceptables par le Syndicat, ce dernier peut soumettre la question au directeur général de l'usine, qui l'étudie avec le comité d'accommodement et avec le surintendant du département. Si le comité d'accommodement le désire, un représentant du Syndicat national peut assister à cette rencontre.

13.04 Si le grief n'est pas réglé dans un délai de cinq (5) jours par le directeur général de l'usine, de façon acceptable par le Syndicat, le comité d'accommodement a le droit d'en appeler au vice-président national de la région concernée lequel peut, soit personnellement, soit par l'entremise de son représentant, soumettre la question en litige à la direction générale de la Compagnie.

13.05 Si la direction générale de la Compagnie et le vice-président national de la région concernée n'arrivent pas à régler le grief de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un conseil d'arbitrage.

13.06 Le conseil d'arbitrage se compose d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par le Syndicat et d'un troisième arbitre choisi par les deux autres arbitres et qui fait fonction de président.

E1.03 Contributions

a) L'assurance-vie de base de \$25,000., l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, l'assurance-indemnité hebdomadaire et l'assurance-indemnité d'invalidité à long terme, sont non contributives.

E1.04 Les indemnités d'assurances continuent d'être en vigueur lorsqu'un employé obtient un congé autorisé pour assister aux négociations, ou congrès syndicaux ou s'occuper d'autres affaires du local syndical.

E2 - RÉGIME D'ASSURANCE-INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ
A LONG TERME

Applicable lors de maladie ou d'accident de caractère non professionnel, survenant le ou après le 1er janvier 1979, la Compagnie prendra des arrangements en vue de fournir, sans frais pour l'employé, un Régime assuré d'indemnité d'invalidité à long terme.

E2.01 Admissibilité

L'assurance-indemnité d'invalidité à long terme s'applique à tous les employés visés par le Régime d'indemnité hebdomadaire.

E2.02 Période requise pour devenir admissible

L'employé assuré a le droit de recevoir les indemnités d'invalidité à long terme après 52 semaines d'admissibilité aux indemnités pour la même invalidité, survenue le ou après le premier janvier 1979, selon les dispositions du Régime d'indemnité hebdomadaire.

Aucun paiement d'indemnités ne doit commencer durant une mise en disponibilité ou une grève, tant que la mise en disponibilité ou la grève n'a pas pris fin.

E2.03 Définition d'invalidité

Par "invalidité", on entend le cas d'un employé assuré qui a reçu des indemnités pendant

52 semaines selon le Régime d'indemnité hebdomadaire, et qui, jusqu'à concurrence des douze (12) mois suivants, est incapable, en raison de maladie ou d'accident de caractère non professionnel de travailler à son emploi régulier, et par la suite est incapable d'effectuer toutes et chacune des tâches de tout emploi pour lequel il est raisonnablement préparé grâce à son instruction, à sa formation ou à son expérience.

E2.04 Montant de l'indemnité

a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$1,300. par mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

b) On déduit du montant de l'indemnité, tous les paiements en faveur de l'employé versés selon un régime d'indemnité du gouvernement (excepté les majorations de tels montants survenant 12 mois ou plus après l'invalidité), ou selon tout autre régime de revenu d'invalidité non privé, en raison de la même maladie ou du même accident de caractère non professionnel.

c) Pendant qu'il reçoit des indemnités en vertu de ce Régime, l'employé continue d'accroître, sans frais pour lui, ses crédits de retraite. L'indemnité de pension accumulée est pour le même montant que s'il avait contribué au Régime de Retraite selon une rémunération de deux fois l'indemnité énoncée au paragraphe a) ci-dessus.

Les indemnités de décès ne s'accroissent pas durant cette période, excepté en ce qui a trait aux intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant le début de ses indemnités d'invalidité à long terme.

E2.05 Période d'indemnisation

Les indemnités seront payées à raison d'un mois pour chaque mois complété de service antérieur au début de l'invalidité, tant que l'employé est invalide, mais en aucun cas au-delà de 61 ans.

Si la chose devient nécessaire, les équipes sont réduites conformément aux termes de l'Article 5 de la Convention.

Un employé pour qui il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec un préavis de licenciement, doit recevoir un préavis de licenciement de moins trois (3) mois.

Lorsqu'un employé est retranché de la liste de paie, il reçoit une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'Article 6 de la Convention.

Sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une durée de deux (2) mois ou d'une durée raisonnable est accordé aux employés qui, en raison de changements d'ordre technologique ou de l'automatisation, sont permutés à la liste des employés afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

ARTICLE 8

ARTICLE 8 - ÉCHELLES DES SALAIRES ET PRIME DE QUART

Les taux spécifiés dans les "ÉCHELLES NORMALES SALAIRES" qui font partie intégrante de la Convention, sont en vigueur toute la durée de la Convention, à moins d'être modifiés, du consentement mutuel des parties signataires, lors d'une réunion dûment convoquée sur préavis écrit de 30 jours, par l'une ou l'autre des dites parties.

Les primes de quart et les demandes de relèvement local sont énoncées à l'Appendice A ci-joint qui fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE 9

ARTICLE 9 - RÈGLEMENT DE L'USINE

Les règles, règlements et instructions énoncés à l'Appendice C, font partie intégrante de la Convention.

Lorsque l'employé atteint 61 ans, l'exigence requise de 20 années de service à l'égard de la retraite prématurée sans réduction, selon les dispositions du Régime de Retraite des Employés de la CIP, est mise de côté pour les employés admissibles à recevoir des paiements d'indemnité à long terme.

E2.06 Durée des indemnités

Les indemnités cessent:

- a) Le jour où prend fin l'invalidité de l'employé, selon l'énoncé dans le Régime, ou

(Nota: Si la même invalidité survient de nouveau dans un délai de six mois de son retour au travail, une nouvelle période d'attente pour devenir admissible n'est pas requise, et l'employé invalide est admissible à tous paiements d'indemnité d'invalidité à long terme encore à son crédit. Cette disposition a priorité sur toute disposition relative à une invalidité récurrente, selon le Régime d'indemnité hebdomadaire.)

- b) Lorsque l'employé atteint 61 ans, ou

- c) Au décès de l'employé, ou

- d) Lorsque l'employé prend sa retraite, soit à la première de ces éventualités.

E2.07 Participation à l'assurance collective

L'employé assuré recevant des indemnités d'invalidité à long terme qui participait au régime d'assurance-vie collective de la Compagnie au début de son invalidité, continue de jouir de la protection de l'assurance-vie collective au montant de \$18,000. sans avoir à payer de prime.

E2.08 Accumulation du service

L'employé assuré recevant une indemnité d'invalidité à long terme, n'accumule aucun service pour quelque fin que ce soit.

E2.09 Exclusions

Les indemnités en vertu du Régime d'indemnité d'invalidité à long terme ne sont pas payables pour demandes d'indemnisation résultant de maladies ou d'accidents, telles que:

- i) Toute blessure résultant ou subie lors de l'accomplissement de toute activité ou acte se rapportant à toute occupation ou tout emploi en vue de rémunération ou de profit, ou
- ii) Toute blessure ou maladie donnant le droit à l'employé de recevoir une compensation en vertu de toute loi d'indemnisation d'accidents de travail ou de législation similaire, ou
- iii) Auto-destruction ou toute blessure que le prestataire s'inflige lui-même, qu'il soit sain d'esprit ou non, ou
- iv) Invalidité pour laquelle l'employé n'est pas sous les soins d'un médecin, ou
- v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hôpital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.

E2.10 Réadaptation

Tout employé recevant une indemnité d'invalidité à long terme, peut se voir requis de recevoir des traitements appropriés de réadaptation ayant fait l'objet de consultation antérieure avec le médecin de l'employé sans frais pour ce dernier. Si ledit employé refuse de recevoir une telle assistance de réadaptation, il peut être déclaré inadmissible à un montant d'indemnités d'invalidité.

- a) Les contributions de la Compagnie à la Croix-Bleue cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu

b) Pour l'employé qui a moins de trois (3) années de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de douze (12) mois consécutifs sans réembauchage.

c) Pour l'employé qui compte trois (3) années ou plus de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi, et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans réembauchage.

d) L'employé doit posséder les qualifications voulues pour l'emploi auquel il est rappelé.

e) L'employé qui est mis en disponibilité du département des gardiens, a le droit d'être rappelé dans le département des gardiens selon l'ordre inverse du licenciement.

5.05 Si un employé mis en disponibilité n'est pas réembauché conformément aux dispositions du paragraphe 5.04 précédent, les raisons de cette décision doivent être communiquées par écrit au Syndicat.

5.06 Le Syndicat approprié est notifié chaque semaine de tous changements aux effectifs de main-d'oeuvre, y compris les engagements, cessations d'emploi, promotions, rétrogradations, mutations, mises en disponibilité et rappels.

ARTICLE 6

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

6.01 Toutes les personnes employées à l'année à des tâches relevant de la compétence du Syndicat, y compris les suppléants réguliers et les remplaçants attitrés d'employés en vacances) qui comptent une année ou plus de service continu, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leurs années de service leur donnent droit.

du Régime d'invalidité à long terme. L'employé peut garder l'assurance-hospitalisation et soins médicaux en force durant cette période en autant qu'il paie au complet la prime concernée d'avance chaque mois.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

E3- ASSURANCE HOSPITALISATION, CHIRURGIE ET SOINS MÉDICAUX

E3.01 La Compagnie contribue jusqu'à concurrence de \$5.25 par mois à l'égard du coût de prime d'adhésion de l'employé, y compris le coût d'assurance des personnes à charge:

- 1) sous le Régime privé d'Assurance-hospitalisation, chirurgie, soins médicaux en vigueur pour les résidents du Québec.

Cette contribution est en plus de la contribution, s'il en est, versée par la Compagnie à l'égard des Régimes en vigueur suite à l'adoption du Régime d'Assurance-maladie ("Medicare").

E4- RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

E4.01 A compter du 1er janvier 1981, ou de la date d'entrée en vigueur du régime, si celle-ci est la plus éloignée, la Compagnie contribuera jusqu'à un maximum de \$15.00 par mois à l'égard du coût de prime d'adhésion de l'employé, y compris le coût de protection de ses personnes à charge, au Régime de soins dentaires détenu et administré par le Syndicat. La Compagnie recevra du Syndicat une copie de la police maîtresse du Régime et du barème des tarifs. Le paiement des primes à l'assureur, s'effectuera de la même manière que dans le cas de l'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux.

NOTES EXPLICATIVES

Tous les employés ayant complété six (6) mois de service continu peuvent adhérer au Régime de soins dentaires sur présentation de la formule requise de demande d'adhésion.

Les contributions de la Compagnie au Régime de soins dentaires cessent lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

e) La Compagnie transmet au représentant désigné du Syndicat local, dans un délai d'une semaine à compter de leur réception, une copie si-
gnée de toute autorisation, révocation, et avis de
non-renouvellement.

f) Avec la remise mensuelle des cotisations
syndicales, la Compagnie fournit au Syndi-
cat, en double exemplaire, un relevé indiquant pour
chaque semaine le total des retenues et les noms des
employés pour lesquels il n'y a pas eu de retenues
puisque qu'ils n'ont pas gagné suffisamment.

g) La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisa-
tions syndicales arriérées; elle est uni-
quement tenue de retenir chaque semaine un montant
d'étérenné, pourvu que le salaire dû et payable à
l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

h) Aux fins du présent article seulement, le
maintien en vigueur des dispositions de la
présente Convention en vertu de l'Article 14 est
considéré comme le début d'une nouvelle année contrac-
tuelle.

ARTICLE 4
EMPLOI

01 Lorsqu'elle embauche des employés, la Compa-
gnie doit accorder la préférence aux membres
du Syndicat, s'il y en a de disponibles et capables
de faire le travail efficacement.

ARTICLE 5

PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

01 a) Le Service se définit ainsi qu'il suit:

1) Le Service d'usine commence le premier
jour que l'employé est engagé dans une
usine donnée.

11) Le Service de département commence le
premier jour que l'employé est classifié
dans un département donné, dans une usi-
ne donnée.

RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

TABLEAU 1

Coût annuel moyen des réclamations, par employé assuré (Basé sur un indice de 18 mois)

<u>janv.1/78</u>	<u>janv.1/79</u>	<u>juil.1/79</u>	<u>janv.1/80</u>	<u>juil.1/80</u>	Indemnité maximum payable par semaine
\$488. ou moins	\$512. ou moins	\$528. ou moins	\$541. ou moins	\$550. ou moins	Pas de maximum
489. - 509	513. - 533.	529. - 549.	542. - 562.	551. - 571.	\$160.
510. et plus	534. et plus	550. et plus	563. et plus	572. et plus	150.

INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

TABLEAU II

POURCENTAGE VARIABLE - 5 USINES PRIMAIRES

ÉCHELLE PROPOSÉE - TOUS ÉCHELONS "PAS DE MAXIMUM" - MAXIMUM DE LA C.A.C. = MINIMUM LÀ OÙ LES TAUX
ET LE POURCENTAGE LE JUSTIFIENT

*Indice brut des réclamations	190 ou moins	191 à 205	206 à 220	221 à 235	236 à 250	251 à 265
	70%	69%	68%	67%	66%	65%
Admissibilité						
	266 à 280	281 à 295	296 à 310	311 à 325	326 et plus	
	64%	63%	62%	61%	60%	

* En se servant de la présente formule de 18 mois (récents 6 mois x 2 - 12 mois antérieurs x 1), on obtient un indice moyen représentatif. Le montant comptant global par mois est divisé par les montants réels d'indemnité en vigueur, pour obtenir la moyenne. Des rajustements seraient apportés le 1er janvier et le 1er juillet, chaque année, comme on le fait présentement.

Le paiement de l'indemnité se ferait selon une période d'attente de trois (3) jours civils pour cas de maladie - aucune période d'attente pour cas d'accident non professionnel.

U que le 28 juillet 1976, la Commission des
ons de travail du Québec a accrédité le Syndi-
nadien des Travailleurs du Papier et son unité
affiliée n°21, de Trois-Rivières, (P.Q.), ci-
désigné "Le Syndicat", comme agent négociateur
es employés occupant des postes de Gardiens à
e de Trois-Rivières de la Compagnie Interna-
e de Papier du Canada, ci-après désignée "La
nie";

ENDU que les représentants du Syndicat et de
pagnie ont négocié les termes d'une Convention
tive visant le groupe précité d'employés;

SÉQUENCE, la Compagnie et le Syndicat décl-
ue les termes de ladite Convention sont les
ts:

ARTICLE 1

BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

La présente Convention a pour but, en général,
de favoriser les intérêts réciproques de la
nie et de ses employés et de pourvoir au fonc-
ment de l'usine de la Compagnie dans des con-
s propres à assurer dans toute la mesure du
le, la sécurité et le bien-être des employés,
omie des opérations, la qualité et la quantité
production, la propreté des lieux et la pro-
n de la propriété.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien
des Travailleurs du Papier, et son unité loca-
liée n°21, de Trois-Rivières, (P.Q.) comme
négociateur de tous ses employés occupant des
de Gardiens à son usine de Trois-Rivières.

ARTICLE 3

SÉCURITÉ SYNDICALE

Tout employé qui est, devient ou redevient
membre du Syndicat doit en demeurer membre en
pour pouvoir conserver son emploi.

DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

1er mai, 1978

CONGÉS AUTORISÉS

Un employé peut obtenir un congé autorisé sans paie, pour se porter candidat ou détenir un poste électoral du gouvernement au palier provincial, fédéral ou municipal, pour une durée d'un terme. Un tel congé n'est pas renouvelable.

Un congé autorisé sans paie, pour travailler pour le Syndicat national ou international, peut être accordé. Un tel congé autorisé est susceptible de renouvellement tous les six (6) mois, jusqu'à concurrence d'une durée maximum de deux (2) ans.

Un congé autorisé sans paie, pour suivre des cours de formation syndicale, peut être accordé.

Les demandes de congés autorisés devraient se faire sur la formule réservée à cette fin, et soumises au superviseur de l'employé, au moins deux (2) semaines avant le congé requis.

Tout employé sur la liste de paie est admissible, à condition que sa demande soit justifiée et que la permission de prendre le congé autorisé ne nuise pas aux exigences de fonctionnement de l'usine.

La protection d'assurance de la Compagne est la suivante:

a) Assurance-vie de groupe

Pleine protection est continuée, sans frais pour l'employé, jusqu'à la fin du mois civil où le congé autorisé commence. La protection est alors annulée, à moins que l'employé paie d'avance les primes applicables pour le reste de la durée du congé autorisé.

b) Indemnité hebdomadaire

Cette assurance est annulée à compter du jour où commence le congé autorisé.

TABLE DES MATIÈRES

Page

TITRE

TABLE DES MATIÈRES.

PRÉAMBULE 1

TEXTE DE LA CONVENTION.

ARTICLE

1 - But général de la Convention. 1

2 - Reconnaissance. 1

3 - Sécurité Syndicale. 1

4 - Emploi. 3

5 - Promotion, mise en disponibilité
et rappel 3

6 - Indemnité de licenciement 5

7 - Automatismes. 6

8 - Échelles des salaires et
prime de quart 7

9 - Règlement de l'usine. 7

10 - Continuité des opérations 8

11 - Vacances avec paie. 8

12 - Régimes de retraite et d'assurances 8

13 - Accommodement des griefs. 9

14 - Durée de la Convention. 10

15 - Responsabilité mutuelle 10

16 - Validité. 11

APPENDICE A

A1 - Rémunération 12

A2 - Prime de quart. 14

A3 - Heures de travail et surtemps 14

A4 - Rappel - Gardiens 16

A5 - Dimanches et jours de congé prévus. 17

A6 - Congés déterminés de l'usine, congés
non-déterminés et absences autorisées 18

A7 - Congés pour funérailles 22

A8 - Mandat de juré. 23

A9 - Allocation pour repas 23

A10 - Sécurité et prévention des incendies. 24

A11 - Discipline et renvoi. 26

c) Assurance hospitalisation, chirurgie

Les contributions de la Compagnie, lorsqu'elles s'appliquent, cessent le premier jour du mois qui suit la date d'entrée en vigueur du congé.

L'employé maintiendra ses droits à l'emploi qu'il occupait au moment où le congé autorisé lui fut accordé.

20485-01

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

VALIDITE

prot. 30.04.82.

16.01 Toutes dispositions de la présente Convention qui seraient contraires aux lois de la province de Québec ou du Canada, seront considérées nulles et non avenues, sans affecter la validité des autres dispositions de ladite Convention.

EN FOI DE QUOI, et en acceptation de ce qui précède, les soussignés, dûment autorisés de le faire, ont signé les présentes, le 8 octobre 1980, au nom des parties qu'ils représentent.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

par:

R. Gauthier
R. GAUTHIER

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par:

J. Martin
J. MARTIN

UNITE LOCALE No. 21, TROIS-RIVIERES
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par:

Gilles Gosselin
GILLES GOSSELIN

par:

Pierre Bellerive
PIERRE BELLERIVE

par:

Armand Hebert
ARMAND HEBERT

par:

LUCIEN BLANCHETTE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0412
M.T.M.S.R.

PAR MESSAGEUR

31 MAI 12 11 50

JA

MEMOIRE D'ENTENTE
INTERVENU ENTRE LA
COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA
TROIS-RIVIERES, (P.Q.)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SON UNITE LOCALE AFFILIEE NO. 21
TROIS-RIVIERES, (P.Q.)

GARDIENS

1980-1982

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

DUREE DE LA CONVENTION

La Convention sera renouvelée pour une période de deux (2) ans, du 1er mai 1980 au 30 avril 1982.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, et son unité locale affiliée no. 21, de Trois-Rivières, (P.Q.) comme agent négociateur de tous ses employés occupant des postes de Gardiens à son usine de Trois-Rivières.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 5- PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 5.04 sera amendé pour se lire:

- 5.04 Les employés mis en disponibilité ont le droit d'être réembauchés à mesure que les occasions se présentent, selon le service départemental, toutefois:
- 5.04 a) L'employé qui a droit d'être réembauché doit retourner au service de la Compagnie dans les quinze (15) jours de l'avis de rappel, sans quoi il perd son droit de rappel, sauf s'il est rappelé pour faire un travail temporaire ou de courte durée à un moment où il est employé ailleurs car, dans ce cas, le refus de se présenter n'entraîne pas de soi la perte du droit de rappel. L'unité locale concernée devra recevoir une liste des employés qui sont rappelés.
- 5.04 b) Pour l'employé qui a moins de trois (3) années de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de douze (12) mois consécutifs sans réembauchage.
- 5.04 c) Pour l'employé qui compte trois (3) années ou plus de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi, et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans réembauchage.
- 5.04 d) L'employé doit posséder les qualifications voulues pour l'emploi auquel il est rappelé.
- 5.04 e) L'employé qui est mis en disponibilité du département des gardiens, a le droit d'être rappelé dans le département des gardiens selon l'ordre inverse du licenciement.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 6 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 6.01 Toutes les personnes employées à l'année à des tâches relevant de la compétence du Syndicat, (y compris les suppléants réguliers et les remplaçants attitrés d'employés en vacances) qui comptent une année ou plus de service continu, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leurs années de service leur donnent droit.
- 6.02 Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit deux p. cent (2%) du total de ses gages durant sa dernière période complète de service continu. Le plein montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versé six (6) semaines après la mise à pied de l'employé.
- 6.03 Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement, ce paiement est annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés, à l'exception de ce qui est régi par l'Article 5, alinéa 5.04 a).
- 6.04 Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

ARTICLE 7 - AUTOMATION

- 7.01 Un comité conjoint sur l'automation est établi à chacune des usines. Il se compose de trois personnes représentant la Direction et de trois personnes représentant le Syndicat. Chaque comité est chargé d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automation sur les employés de l'usine où il est en fonction, et l'effet desdits changements sur les conditions de travail de cette usine; le comité doit en outre soumettre au directeur local de l'usine les recommandations sur lesquelles on a convenu, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des gardiens.
- 7.02 La Compagnie informe le(s) comité(s) concerné(s) aussitôt que possible, et à tout le moins 90 jours d'avance, de tout changement d'ordre technologique et(ou) étape d'automation qu'elle a décidé d'instaurer et qui entraînera des mises à pied ou autres changements importants dans le statut professionnel des gardiens.
- 7.03 a) Si la chose devient nécessaire, les équipes sont réduites conformément aux termes de l'Article 5 de la Convention.
- b) Un employé pour qui il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la Compagnie, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois mois.
- c) Lorsqu'un employé est retranché de la liste de paie, il reçoit une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'Article 6 (Indemnité de licenciement).
- d) Sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une période de deux (2) mois ou d'une durée raisonnable quelconque est accordé aux employés qui, en raison directe de changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automation, sont permutés à la liste des suppléants afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 14 - DUREE DE LA CONVENTION

Le paragraphe 14.01 sera amendé pour se lire:

- 14.01 La présente Convention est en vigueur à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement.
- 14.02 Si l'une ou l'autre des parties désire renouveler la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications, et spécifiant la nature de ces modifications.
- 14.03 Si l'une ou l'autre des parties désire mettre un terme à la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, et après une réunion des parties signataires, ou conformément aux dispositions de la loi, lorsque les négociations en vue de son renouvellement aboutissent à un échec.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

REGIME DE RETRAITE

Amélioration relative au Service passé - 1er janvier 1978
31 décembre 1979

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada (Régime Supplémentaire "B" avec amendements) sera amendé de façon à inclure: -

A COMPTER DU 2 MAI 1980, POUR LES EMPLOYES ACTIFS:

Un crédit de pension pour service futur, de 66.25% des contributions versées par le membre, du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1979, au lieu du présent facteur de 50% des contributions.

(NOTA: Ces amendements auront pour effet d'augmenter de 32.5% les crédits de pension que les employés actifs ont accumulés basés sur les cotisations au Régime de la CIP entre le 1er janvier 1978 et le 31 décembre 1979.)

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

REGIME DE RETRAITE

Retraite volontaire prématurée - à compter du 2 mai 1980:

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, (Régime Supplémentaire "B" avec amendements), sera amendé, à compter du 2 mai 1980, afin d'accorder à tout membre en service qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra 61 ans et plus, à condition d'avoir accumulé au moins 20 années de service un "supplément d'appoint" ("bridging supplement") de \$11,00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de 30 années de service admissible. Le "supplément d'appoint" ("bridging supplement") commencera le jour où l'employé commencera sa retraite prématurée, et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A1.02 EHELLES NORMALES DES SALAIRES

Le paragraphe A1.02 sera amendé pour se lire:

Les taux des GARDIENS seront ainsi qu'il suit:

<u>1er mai</u> <u>1980</u>	<u>1er mai</u> <u>1981</u>
\$ 9,74	\$ 10,72

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

Le paragraphe A1.03 sera amendé pour se lire:

A1.03 MODALITES DE RELEVEMENT LOCAL

Si, pendant la durée de la Convention, un nouvel emploi est créé, ou si des changements importants sont apportés à des emplois existants, une demande de relèvement de taux d'emploi peut être soumise.

- a) Il n'y aura de redressement de taux qu'à la suite d'un important changement de fonctions ou en raison d'une injustice flagrante.
- b) Toute demande de redressement du taux d'un emploi doit être présentée par écrit et accompagnée d'un exposé complet des raisons qui motivent le redressement.
- c) Toutes les demandes de redressement de taux doivent être présentées au Directeur général de l'usine. Le Directeur général de l'usine étudie chaque demande. Il communique sa réponse aux dirigeants du Syndicat local qui lui ont présenté une demande, en même temps que les motifs de sa décision. La réponse doit être faite par écrit.
- d) Si le Syndicat local n'est pas satisfait de la réponse du Directeur général de l'usine à sa demande de redressement de taux, il peut s'adresser à un représentant ou un dirigeant National qui pourra en discuter avec la direction de la Compagnie.
- e) Il faut demander le redressement du taux d'un emploi au moment même où le besoin de redressement se fait sentir, et non attendre aux conférences préliminaires.
- f) Aux conférences préliminaires de redressement, on étudie les demandes de redressement d'intérêt local qui ont été présentées au Directeur général de l'usine au moins deux (2) mois avant l'échéance de la Convention devant être renouvelée; et au sujet desquelles demandes, le Directeur général de l'usine a rendu sa décision.
- g) Aucune conférence préliminaire ne doit avoir lieu avant que la liste complète des revendications, en vue des négociations générales, ait été communiquée aux représentants de la Compagnie. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.
- h) Tout redressement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date où la demande a été présentée en bonne et due forme.

A1.03 MODALITES DE RELEVEMENT LOCAL (SUITE)

- i) Si une demande est rejetée alors qu'on s'est conformé à la façon de procéder prévue dans la présente Convention, toute autre requête relative à la même demande est traitée comme une demande nouvelle.
- j) Les questions diverses d'ordre local sont traitées de la même façon et suivant les mêmes modalités que les redressements de taux d'emplois.
- k) Les mémoires d'ententes signés par les deux parties lors des conférences préliminaires de travail font partie intégrante de la convention collective et sont automatiquement renouvelées à moins d'être amendés ou annulés lors d'une conférence préliminaire au travail.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE A-

A2 - PRIME DE QUART

A compter du 1er mai 1980, la prime de quart est majorée de
0-20¢-25¢ à 0-22¢-27¢.

A compter du 1er mai 1981, la prime de quart sera majorée de
0-22¢-27¢ à 0-25¢-30¢.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A2 - PRIME DE QUART

A2.01 a) Une prime de quart de vingt-deux (22) cents l'heure pour le quart de 4 heures à minuit, (vingt-cinq (25) cents l'heure à compter du 1er mai 1981), et de vingt-sept (27) cents l'heure pour le quart de minuit à 8 heures (trente (30) cents l'heure à compter du 1er mai 1981), sera payée aux employés:

- i) qui, pendant ces heures, occupent des emplois où se pratique le roulement des équipes, et
 - ii) pour du travail préalablement inscrit à l'horaire et exécuté entre 4 heures de l'après-midi et 8 heures du matin, sauf qu'aucune prime de quart ne sera versée aux travailleurs de jour pour du travail qui se termine normalement à 5 heures de l'après-midi.
- b) Dans le calcul de la paie de congé, de la paie de vacances ou du surtemps, on ne tient pas compte de la prime de quart.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A9 - ALLOCATION POUR REPAS

A9.01 a) L'employé requis de commencer à travailler deux (2) heures ou plus avant son heure normale d'entrée au travail, reçoit une allocation de repas de \$2,50.

L'employé requis de travailler deux (2) heures ou plus après son heure normale de sortie du travail, reçoit une allocation de repas de \$2,50, et une autre allocation de repas de \$2,50 est accordée toutes les quatre (4) heures après la première, à condition que ledit employé demeure continuellement au travail.

b) Un employé qui travaille dix (10) heures consécutives ou plus, et qui ne se qualifie pour une allocation de repas d'après les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, n'importe quand durant cette période d'heures consécutives travaillées, reçoit une allocation de \$2,50 pour repas.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A10 - SECURITE ET PREVENTION DES INCENDIES

Le paragraphe A10.04 sera amendé pour se lire:

A10.04 Vêtements

- a) Les vêtements dont on ne se sert pas sont gardés dans les cases fournies à cette fin.

- b) Les employés pourront se procurer des chaussures de sécurité, au prix de facture, plus taxe, par l'entremise de la Compagnie. De plus, la Compagnie contribue \$3,00 par année civile, (\$5,00 à compter du 1er janvier 1981) sur le coût d'une paire de chaussures de sécurité achetées par l'employé. Ledit employé est requis de produire la preuve d'achat.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A11 - DISCIPLINE ET RENVOI

A11.01 Discipline des employés d'usine

- a) Lorsqu'il est nécessaire d'user de mesures disciplinaires envers un employé de la Compagnie, les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:
- i) Réprimande personnelle. Cette mesure doit se prendre en cas d'infraction secondaire, lorsque l'on a le sentiment que l'employé en cause ne récidivera pas.
 - ii) Suspension du travail sans paie, durant une période allant d'un (1) à quinze (15) jours ouvrables selon la gravité de l'infraction et les antécédents de l'employé en cause. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions secondaires constantes et répétées, quand on a le sentiment que l'on peut obtenir bonne conduite et discipline de l'employé qui a commis l'infraction sans avoir à le renvoyer.
 - iii) Renvoi. Cette peine doit s'appliquer lorsque le directeur général de l'usine ou en son absence, son représentant est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline. Aucune disposition contenue dans la présente Convention, n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.
- b) Lorsqu'un employé est temporairement révoqué de son poste, on l'informe des raisons d'une telle suspension.
- c) L'employé suspendu est avisé, dans les quarante-huit (48) heures, de se présenter à l'usine à telle heure et tel endroit déterminés en vue d'étudier la cause de sa suspension et de décider de la mesure disciplinaire à appliquer dans son cas. Le Président de l'Unité locale est avisé de l'heure et de l'endroit de l'audition.
- d) L'employé qui a été suspendu ou congédié du service a le droit d'en appeler au directeur général de l'usine.
- e) Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A11 - DISCIPLINE ET RENVOI (suite)

A11.02 Dossier de discipline

- a) On conserve, à chaque usine, sur formule 289, le dossier complet de chaque cas où des mesures disciplinaires sont appliquées, y compris les suspensions et les renvois du service de la Compagnie.
- b) Quand c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au syndicat local dont il est membre.
- c) Si l'employé en cause n'en est pas à sa première infraction, on porte sur la formule 289 les dates des inscriptions précédentes au dossier de discipline; toutefois, un rapport disciplinaire est nul et non avvenu dix-huit (18) mois après la date de l'infraction qui y figure, et aucune formule 289 subséquente ne doit porter d'indication de pareille infraction ou de rapport disciplinaire annulé.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

APPENDICE B

REGIME DE VACANCES - EMPLOYES REMUNERES A L'HEURE

A compter du 1er janvier 1981, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Quatre (4) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète dix (10) années d'emploi continu.

A compter du 1er janvier 1982, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Cinq (5) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète vingt (20) années d'emploi continu.

A compter du 1er janvier 1982, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Quatre (4) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète neuf (9) années d'emploi continu.

A compter du 1er janvier 1982, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Trois (3) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète quatre (4) années d'emploi continu.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

APPENDICE "C" - REGLEMENTS DE L'USINE

Le paragraphe C3.01 sera amendé pour se lire:

C3.01 Il incombe au gardien de se présenter au travail pour son quart régulier, à moins qu'il n'ait obtenu d'avance de la direction l'autorisation de s'absenter. S'il lui est absolument impossible de se présenter au travail, il doit prévenir la personne responsable tel qu'établi à chacune des usines au moins quatre (4) heures avant que son équipe inscrite à l'horaire pour 4.00 p.m. ou minuit entre en fonction et au moins deux (2) heures avant que son équipe inscrite à l'horaire pour 8h00 a.m. entre en fonction.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

REGIME D'ASSURANCES

Paragraphe E1.02 - sous-paragraphe a)

Le paragraphe E1.02 sous-paragraphe a) sera amendé pour se lire:

a) Assurance-vie - avant la retraite

Avant sa retraite, l'employé admissible a droit à un montant d'assurance-vie de \$25,000 et à \$3,500 d'assurance en cas de mort accidentelle et perte d'un membre, selon le Régime d'Assurance.

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

REGIME D'ASSURANCES

Paragraphe E1.02 - sous-paragraphe e) i)

Le présent texte du sous-paragraphe i) dans la Convention collective, sera remplacé par ce qui suit:-

e) Indemnité hebdomadaire

- i) La Compagnie prend des arrangements en vue d'une indemnité hebdomadaire assurée, s'élevant entre 60% et 70% du taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, ledit pourcentage devant être établi conformément à l'énoncé ci-dessous. Ladite indemnité est payable à compter du premier jour d'un accident indemnisable, et de la quatrième journée d'une maladie indemnisable, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Le pourcentage payable peut varier selon l'indice des réclamations de l'usine, conformément au Tableau 1, mais en aucun cas, ne doit être inférieur au montant requis pour avoir droit à l'enregistrement aux termes de la Loi sur l'Assurance-chômage.

Un Comité conjoint de révision des réclamations est établi à chaque usine; il se compose de deux membres de la direction et de deux représentants du Syndicat local. Il a pour fonction de contrôler l'indice des réclamations sur une base mensuelle, et de recommander les mesures en vue d'améliorer l'indice des réclamations.

A intervalles de six (6) mois, à compter du 30 novembre 1980, l'indice moyen brut des réclamations basé sur la période de 18 mois se terminant alors, est établi. Le pourcentage de l'indemnité pour chaque usine, pour la prochaine période de six (6) mois, commençant le 1er janvier ou le 1er juillet, est alors déterminé conformément au Tableau 1. Le pourcentage ainsi établi s'applique aux maladies et accidents non professionnels survenus durant cette période de six (6) mois.

(Le reste du texte demeure inchangé jusqu'à la fin du sous-paragraphe ii), page 47 de la convention collective.)

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

TABLEAU 1

POURCENTAGE VARIABLE - 5 USINES PRIMAIRES

EHELLE PROPOSEE - TOUS ECHELONS "PAS DE MAXIMUM" - MINIMUM DE LA C.A.C. = MAXIMUM LA OU LES TAUX
ET LE POURCENTAGE LE JUSTIFIENT

*Indice brut des
réclamations

190 ou moins	191 à 205	206 à 220	221 à 235	236 à 250	251 à 265
70%	69%	68%	67%	66%	65%

Admissibilité

266 à 280	281 à 295	296 à 310	311 à 325	326 et plus
64%	63%	62%	61%	60%

* En se servant de la présente formule de 18 mois (récents 6 mois X 2 - 12 mois antérieurs X 1), on obtient un indice moyen représentatif. Le montant comptant global par mois est divisé par les montants réels d'indemnité en vigueur, pour obtenir la moyenne. Des rajustements seraient apportés le 1er janvier et le 1er juillet, chaque année, comme on le fait présentement.

Le paiement de l'indemnité se ferait selon une période d'attente de trois (3) jours civils pour cas de maladie - aucune période d'attente pour cas d'accident non professionnel.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

E2 - REGIME D'ASSURANCE - INDEMNITE D'INVALIDITE A LONG TERME

Le paragraphe E2.04 sera amendé pour se lire:

E2.04 a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$1,300. par mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

Le paragraphe E2.10a) sera amendé pour se lire:

E2.10 a) Les contributions de la Compagnie à la Croix-Bleue cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme. L'employé peut garder l'assurance-hospitalisation et soins médicaux en force durant cette période en autant qu'il paie au complet la prime concernée d'avance chaque mois.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

REGIMES D'ASSURANCES

E-4 - REGIME DE SOINS DENTAIRE

A compter du 1er janvier 1981, ou de la date d'entrée en vigueur du régime, si celle-ci est la plus éloignée, la Compagnie contribuera jusqu'à un maximum de \$15,00 par mois à l'égard du coût de prime d'adhésion de l'employé, y compris le coût de protection de ses personnes à charge, au Régime de soins dentaires détenu et administré par le Syndicat. La Compagnie recevra du Syndicat une copie de la police maîtresse du Régime et du barème des tarifs. Le paiement des primes à l'assureur, s'effectuera de la même manière que dans le cas de l'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux.

NOTES EXPLICATIVES

Tous les employés ayant complété six (6) mois de service continu peuvent adhérer au Régime de soins dentaires sur présentation de la formule requise de demande d'adhésion.

Les contributions de la Compagnie au Régime de soins dentaires cessent lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AUGMENTATION GENERALE

1er MAI 1980 : Le taux horaire sera de
\$9,74.

1er MAI 1981 : Le taux horaire sera de
\$10,72.

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

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	20485-01
Date	Signature: 80-10-08 Réception: 80-11-14	Durée	Du 80-05-01 Au 82-04-30
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 21 247, rue Thibeau Cap de la Madeleine P. Québec	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Compagnie Internationale de Papier du Canada RHE Edifice Sun Life Square Dominion Montréal, P.Q. Att: Mme Barbara Daignault

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail employés comme gardiens

(Re: Trois-Rivières)

Région	04-03	Activité	2710-5	Affiliation	F.T.Q.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierre Bellemare</i>	80/12/22

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

Mme Mercier

03646-7

B-20485-1

Sal: 10

'80 NOV 14 15 35

MEMOIRE D'ENTENTE
INTERVENU ENTRE LA
COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA
TROIS-RIVIERES, (P.Q.)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SON UNITE LOCALE AFFILIEE NO. 21
TROIS-RIVIERES, (P.Q.)

GARDIENS

1980-1982

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

DUREE DE LA CONVENTION

La Convention sera renouvelée pour une période de deux (2) ans, du 1er mai 1980 au 30 avril 1982.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, et son unité locale affiliée no. 21, de Trois-Rivières, (P.Q.) comme agent négociateur de tous ses employés occupant des postes de Gardiens à son usine de Trois-Rivières.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 5- PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 5.04 sera amendé pour se lire:

- 5.04 Les employés mis en disponibilité ont le droit d'être réembauchés à mesure que les occasions se présentent, selon le service départemental, toutefois:
- 5.04 a) L'employé qui a droit d'être réembauché doit retourner au service de la Compagnie dans les quinze (15) jours de l'avis de rappel, sans quoi il perd son droit de rappel, sauf s'il est rappelé pour faire un travail temporaire ou de courte durée à un moment où il est employé ailleurs car, dans ce cas, le refus de se présenter n'entraîne pas de soi la perte du droit de rappel. L'unité locale concernée devra recevoir une liste des employés qui sont rappelés.
- 5.04 b) Pour l'employé qui a moins de trois (3) années de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de douze (12) mois consécutifs sans réembauchage.
- 5.04 c) Pour l'employé qui compte trois (3) années ou plus de service, une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi, et le droit de rappel est périmé si la mise en disponibilité se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans réembauchage.
- 5.04 d) L'employé doit posséder les qualifications voulues pour l'emploi auquel il est rappelé.
- 5.04 e) L'employé qui est mis en disponibilité du département des gardiens, a le droit d'être rappelé dans le département des gardiens selon l'ordre inverse du licenciement.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 6 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 6.01 Toutes les personnes employées à l'année à des tâches relevant de la compétence du Syndicat, (y compris les suppléants réguliers et les remplaçants attitrés d'employés en vacances) qui comptent une année ou plus de service continu, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leurs années de service leur donnent droit.
- 6.02 Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit deux p. cent (2%) du total de ses gages durant sa dernière période complète de service continu. Le plein montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versé six (6) semaines après la mise à pied de l'employé.
- 6.03 Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement, ce paiement est annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés, à l'exception de ce qui est régi par l'Article 5, alinéa 5.04 a).
- 6.04 Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

ARTICLE 7 - AUTOMATION

- 7.01 Un comité conjoint sur l'automation est établi à chacune des usines. Il se compose de trois personnes représentant la Direction et de trois personnes représentant le Syndicat. Chaque comité est chargé d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automation sur les employés de l'usine où il est en fonction, et l'effet desdits changements sur les conditions de travail de cette usine; le comité doit en outre soumettre au directeur local de l'usine les recommandations sur lesquelles on a convenu, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des gardiens.
- 7.02 La Compagnie informe le(s) comité(s) concerné(s) aussitôt que possible, et à tout le moins 90 jours d'avance, de tout changement d'ordre technologique et(ou) étape d'automation qu'elle a décidé d'instaurer et qui entraînera des mises à pied ou autres changements importants dans le statut professionnel des gardiens.
- 7.03 a) Si la chose devient nécessaire, les équipes sont réduites conformément aux termes de l'Article 5 de la Convention.
- b) Un employé pour qui il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la Compagnie, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois mois.
- c) Lorsqu'un employé est retranché de la liste de paie, il reçoit une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'Article 6 (Indemnité de licenciement).
- d) Sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une période de deux (2) mois ou d'une durée raisonnable quelconque est accordé aux employés qui, en raison directe de changements d'ordre technologique ou de l'avènement de l'automation, sont permutés à la liste des suppléants afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 14 - DUREE DE LA CONVENTION

Le paragraphe 14.01 sera amendé pour se lire:

- 14.01 La présente Convention est en vigueur à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement.
- 14.02 Si l'une ou l'autre des parties désire renouveler la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications, et spécifiant la nature de ces modifications.
- 14.03 Si l'une ou l'autre des parties désire mettre un terme à la présente Convention, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, et après une réunion des parties signataires, ou conformément aux dispositions de la loi, lorsque les négociations en vue de son renouvellement aboutissent à un échec.

ann. A

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

REGIME DE RETRAITE

Retraite volontaire prématurée - à compter du 2 mai 1980:

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, (Régime Supplémentaire "B" avec amendements), sera amendé, à compter du 2 mai 1980, afin d'accorder à tout membre en service qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra 61 ans et plus, à condition d'avoir accumulé au moins 20 années de service un "supplément d'appoint" ("bridging supplement") de \$11,00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de 30 années de service admissible. Le "supplément d'appoint" ("bridging supplement") commencera le jour où l'employé commencera sa retraite prématurée, et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

REGIME DE RETRAITE

Amélioration relative au Service passé - 1er janvier 1978
31 décembre 1979

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada (Régime Supplémentaire "B" avec amendements) sera amendé de façon à inclure: -

A COMPTER DU 2 MAI 1980, POUR LES EMPLOYES ACTIFS:

Un crédit de pension pour service futur, de 66.25% des contributions versées par le membre, du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1979, au lieu du présent facteur de 50% des contributions.

(NOTA: Ces amendements auront pour effet d'augmenter de 32.5% les crédits de pension que les employés actifs ont accumulés basés sur les cotisations au Régime de la CIP entre le 1er janvier 1978 et le 31 décembre 1979.)

app. A

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A1.02 EHELLES NORMALES DES SALAIRES

Le paragraphe A1.02 sera amendé pour se lire:

Les taux des GARDIENS seront ainsi qu'il suit:

<u>1er mai</u> <u>1980</u>	<u>1er mai</u> <u>1981</u>
\$ 9,74	\$ 10,72

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

Le paragraphe A1.03 sera amendé pour se lire:

A1.03 MODALITES DE RELEVEMENT LOCAL

Si, pendant la durée de la Convention, un nouvel emploi est créé, ou si des changements importants sont apportés à des emplois existants, une demande de relèvement de taux d'emploi peut être soumise.

- a) Il n'y aura de redressement de taux qu'à la suite d'un important changement de fonctions ou en raison d'une injustice flagrante.
- b) Toute demande de redressement du taux d'un emploi doit être présentée par écrit et accompagnée d'un exposé complet des raisons qui motivent le redressement.
- c) Toutes les demandes de redressement de taux doivent être présentées au Directeur général de l'usine. Le Directeur général de l'usine étudie chaque demande. Il communique sa réponse aux dirigeants du Syndicat local qui lui ont présenté une demande, en même temps que les motifs de sa décision. La réponse doit être faite par écrit.
- d) Si le Syndicat local n'est pas satisfait de la réponse du Directeur général de l'usine à sa demande de redressement de taux, il peut s'adresser à un représentant ou un dirigeant National qui pourra en discuter avec la direction de la Compagnie.
- e) Il faut demander le redressement du taux d'un emploi au moment même où le besoin de redressement se fait sentir, et non attendre aux conférences préliminaires.
- f) Aux conférences préliminaires de redressement, on étudie les demandes de redressement d'intérêt local qui ont été présentées au Directeur général de l'usine au moins deux (2) mois avant l'échéance de la Convention devant être renouvelée; et au sujet desquelles demandes, le Directeur général de l'usine a rendu sa décision.
- g) Aucune conférence préliminaire ne doit avoir lieu avant que la liste complète des revendications, en vue des négociations générales, ait été communiquée aux représentants de la Compagnie. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.
- h) Tout redressement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date où la demande a été présentée en bonne et due forme.

A1.03 MODALITES DE RELEVEMENT LOCAL (SUITE)

i) Si une demande est rejetée alors qu'on s'est conformé à la façon de procéder prévue dans la présente Convention, toute autre requête relative à la même demande est traitée comme une demande nouvelle.

j) Les questions diverses d'ordre local sont traitées de la même façon et suivant les mêmes modalités que les redressements de taux d'emplois.

k) Les mémoires d'ententes signés par les deux parties lors des conférences préliminaires de travail font partie intégrante de la convention collective et sont automatiquement renouvelées à moins d'être amendés ou annulés lors d'une conférence préliminaire au travail.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE A-

A2 - PRIME DE QUART

A compter du 1er mai 1980, la prime de quart est majorée de
0-20¢-25¢ à 0-22¢-27¢.

A compter du 1er mai 1981, la prime de quart sera majorée de
0-22¢-27¢ à 0-25¢-30¢.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A2 - PRIME DE QUART

A2.01 a) Une prime de quart de vingt-deux (22) cents l'heure pour le quart de 4 heures à minuit, (vingt-cinq (25) cents l'heure à compter du 1er mai 1981), et de vingt-sept (27) cents l'heure pour le quart de minuit à 8 heures (trente (30) cents l'heure à compter du 1er mai 1981), sera payée aux employés:

- i) qui, pendant ces heures, occupent des emplois où se pratique le roulement des équipes, et
 - ii) pour du travail préalablement inscrit à l'horaire et exécuté entre 4 heures de l'après-midi et 8 heures du matin, sauf qu'aucune prime de quart ne sera versée aux travailleurs de jour pour du travail qui se termine normalement à 5 heures de l'après-midi.
- b) Dans le calcul de la paie de congé, de la paie de vacances ou du surtemps, on ne tient pas compte de la prime de quart.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A9 - ALLOCATION POUR REPAS

A9.01 a) L'employé requis de commencer à travailler deux (2) heures ou plus avant son heure normale d'entrée au travail, reçoit une allocation de repas de \$2,50.

L'employé requis de travailler deux (2) heures ou plus après son heure normale de sortie du travail, reçoit une allocation de repas de \$2,50, et une autre allocation de repas de \$2,50 est accordée toutes les quatre (4) heures après la première, à condition que ledit employé demeure continuellement au travail.

b) Un employé qui travaille dix (10) heures consécutives ou plus, et qui ne se qualifie pour une allocation de repas d'après les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, n'importe quand durant cette période d'heures consécutives travaillées, reçoit une allocation de \$2,50 pour repas.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A10 - SECURITE ET PREVENTION DES INCENDIES

Le paragraphe A10.04 sera amendé pour se lire:

A10.04 Vêtements

- a) Les vêtements dont on ne se sert pas sont gardés dans les cases fournies à cette fin.

- b) Les employés pourront se procurer des chaussures de sécurité, au prix de facture, plus taxe, par l'entremise de la Compagnie. De plus, la Compagnie contribue \$3,00 par année civile, (\$5,00 à compter du 1er janvier 1981) sur le coût d'une paire de chaussures de sécurité achetées par l'employé. Ledit employé est requis de produire la preuve d'achat.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A11 - DISCIPLINE ET RENVOI

A11.01 Discipline des employés d'usine

- a) Lorsqu'il est nécessaire d'user de mesures disciplinaires envers un employé de la Compagnie, les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:
 - i) Réprimande personnelle. Cette mesure doit se prendre en cas d'infraction secondaire, lorsque l'on a le sentiment que l'employé en cause ne récidivera pas.
 - ii) Suspension du travail sans paie, durant une période allant d'un (1) à quinze (15) jours ouvrables selon la gravité de l'infraction et les antécédents de l'employé en cause. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions secondaires constantes et répétées, quand on a le sentiment que l'on peut obtenir bonne conduite et discipline de l'employé qui a commis l'infraction sans avoir à le renvoyer.
 - iii) Renvoi. Cette peine doit s'appliquer lorsque le directeur général de l'usine ou en son absence, son représentant est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline. Aucune disposition contenue dans la présente Convention, n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.
- b) Lorsqu'un employé est temporairement révoqué de son poste, on l'informe des raisons d'une telle suspension.
- c) L'employé suspendu est avisé, dans les quarante-huit (48) heures, de se présenter à l'usine à telle heure et tel endroit déterminés en vue d'étudier la cause de sa suspension et de décider de la mesure disciplinaire à appliquer dans son cas. Le Président de l'Unité locale est avisé de l'heure et de l'endroit de l'audition.
- d) L'employé qui a été suspendu ou congédié du service a le droit d'en appeler au directeur général de l'usine.
- e) Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

A11 - DISCIPLINE ET RENVOI (suite)

A11.02 Dossier de discipline

- a) On conserve, à chaque usine, sur formule 289, le dossier complet de chaque cas où des mesures disciplinaires sont appliquées, y compris les suspensions et les renvois du service de la Compagnie.
- b) Quand c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au syndicat local dont il est membre.
- c) Si l'employé en cause n'en est pas à sa première infraction, on porte sur la formule 289 les dates des inscriptions précédentes au dossier de discipline; toutefois, un rapport disciplinaire est nul et non avenue dix-huit (18) mois après la date de l'infraction qui y figure, et aucune formule 289 subséquente ne doit porter d'indication de pareille infraction ou de rapport disciplinaire annulé.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

APPENDICE B

REGIME DE VACANCES - EMPLOYES REMUNERES A L'HEURE

A compter du 1er janvier 1981, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Quatre (4) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète dix (10) années d'emploi continu.

A compter du 1er janvier 1982, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Cinq (5) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète vingt (20) années d'emploi continu.

A compter du 1er janvier 1982, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Quatre (4) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète neuf (9) années d'emploi continu.

A compter du 1er janvier 1982, le Régime de Vacances sera amendé afin d'accorder:

Trois (3) semaines de vacances, commençant dans l'année civile au cours de laquelle l'employé complète quatre (4) années d'emploi continu.

CHANGEMENTS CONTRACTUELS

APPENDICE "C" - REGLEMENTS DE L'USINE

Le paragraphe C3.01 sera amendé pour se lire:

C3.01 Il incombe au gardien de se présenter au travail pour son quart régulier, à moins qu'il n'ait obtenu d'avance de la direction l'autorisation de s'absenter. S'il lui est absolument impossible de se présenter au travail, il doit prévenir la personne responsable tel qu'établi à chacune des usines au moins quatre (4) heures avant que son équipe inscrite à l'horaire pour 4.00 p.m. ou minuit entre en fonction et au moins deux (2) heures avant que son équipe inscrite à l'horaire pour 8h00 a.m. entre en fonction.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

REGIME D'ASSURANCES

Paragraphe E1.02 - sous-paragraphe a)

Le paragraphe E1.02 sous-paragraphe a) sera amendé pour se lire:

a) Assurance-vie - avant la retraite

Avant sa retraite, l'employé admissible a droit à un montant d'assurance-vie de \$25,000 et à \$3,500 d'assurance en cas de mort accidentelle et perte d'un membre, selon le Régime d'Assurance.

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

REGIME D'ASSURANCES

Paragraphe E1.02 - sous-paragraphe e) i)

Le présent texte du sous-paragraphe i) dans la Convention collective, sera remplacé par ce qui suit:-

e) Indemnité hebdomadaire

- i) La Compagnie prend des arrangements en vue d'une indemnité hebdomadaire assurée, s'élevant entre 60% et 70% du taux normal hebdomadaire à temps simple de l'employé, ledit pourcentage devant être établi conformément à l'énoncé ci-dessous. Ladite indemnité est payable à compter du premier jour d'un accident indemnisable, et de la quatrième journée d'une maladie indemnisable, pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Le pourcentage payable peut varier selon l'indice des réclamations de l'usine, conformément au Tableau 1, mais en aucun cas, ne doit être inférieur au montant requis pour avoir droit à l'enregistrement aux termes de la Loi sur l'Assurance-chômage.

Un Comité conjoint de révision des réclamations est établi à chaque usine; il se compose de deux membres de la direction et de deux représentants du Syndicat local. Il a pour fonction de contrôler l'indice des réclamations sur une base mensuelle, et de recommander les mesures en vue d'améliorer l'indice des réclamations.

A intervalles de six (6) mois, à compter du 30 novembre 1980, l'indice moyen brut des réclamations basé sur la période de 18 mois se terminant alors, est établi. Le pourcentage de l'indemnité pour chaque usine, pour la prochaine période de six (6) mois, commençant le 1er janvier ou le 1er juillet, est alors déterminé conformément au Tableau 1. Le pourcentage ainsi établi s'applique aux maladies et accidents non professionnels survenus durant cette période de six (6) mois.

(Le reste du texte demeure inchangé jusqu'à la fin du sous-paragraphe ii), page 47 de la convention collective.)

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

TABLEAU 1

POURCENTAGE VARIABLE - 5 USINES PRIMAIRES

ECHELLE PROPOSEE - TOUS ECHELONS "PAS DE MAXIMUM" - MINIMUM DE LA C.A.C. = MAXIMUM LA OU LES TAUX
ET LE POURCENTAGE LE JUSTIFIENT

*Indice brut des
réclamations

190 ou moins	191 à 205	206 à 220	221 à 235	236 à 250	251 à 265
70%	69%	68%	67%	66%	65%

Admissibilité

266 à 280	281 à 295	296 à 310	311 à 325	326 et plus
64%	63%	62%	61%	60%

* En se servant de la présente formule de 18 mois (récents 6 mois X 2 - 12 mois antérieurs X 1), on obtient un indice moyen représentatif. Le montant comptant global par mois est divisé par les montants réels d'indemnité en vigueur, pour obtenir la moyenne. Des rajustements seraient apportés le 1er janvier et le 1er juillet, chaque année, comme on le fait présentement.

Le paiement de l'indemnité se ferait selon une période d'attente de trois (3) jours civils pour cas de maladie - aucune période d'attente pour cas d'accident non professionnel.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

E2 - REGIME D'ASSURANCE - INDEMNITE D'INVALIDITE A LONG TERME

Le paragraphe E2.04 sera amendé pour se lire:

E2.04 a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$1,300. par mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

Le paragraphe E2.10a) sera amendé pour se lire:

E2.10 a) Les contributions de la Compagnie à la Croix-Bleue cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme. L'employé peut garder l'assurance-hospitalisation et soins médicaux en force durant cette période en autant qu'il paie au complet la prime concernée d'avance chaque mois.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

APPENDICE E

REGIMES D'ASSURANCES

E-4 - REGIME DE SOINS DENTAIRES

A compter du 1er janvier 1981, ou de la date d'entrée en vigueur du régime, si celle-ci est la plus éloignée, la Compagnie contribuera jusqu'à un maximum de \$15,00 par mois à l'égard du coût de prime d'adhésion de l'employé, y compris le coût de protection de ses personnes à charge, au Régime de soins dentaires détenu et administré par le Syndicat. La Compagnie recevra du Syndicat une copie de la police maîtresse du Régime et du barème des tarifs. Le paiement des primes à l'assureur, s'effectuera de la même manière que dans le cas de l'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux.

NOTES EXPLICATIVES

Tous les employés ayant complété six (6) mois de service continu peuvent adhérer au Régime de soins dentaires sur présentation de la formule requise de demande d'adhésion.

Les contributions de la Compagnie au Régime de soins dentaires cessent lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AUGMENTATION GENERALE

1er MAI 1980

:

Le taux horaire sera de
\$9,74.

1er MAI 1981

:

Le taux horaire sera de
\$10,72.

CONFERENCE DE TRAVAIL - 1980 - GARDIENS

VALIDITE

16.01 Toutes dispositions de la présente Convention qui seraient contraires aux lois de la province de Québec ou du Canada, seront considérées nulles et non avenues, sans affecter la validité des autres dispositions de ladite Convention.

EN FOI DE QUOI, et en acceptation de ce qui précède, les soussignés, dûment autorisés de le faire, ont signé les présentes, le 8 octobre 1980, au nom des parties qu'ils représentent.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

par: _____

R. Gauthier
R. GAUTHIER

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____

J. MARTIN

UNITE LOCALE No. 21, TROIS-RIVIERES
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____

Gilles Gosselin
GILLES GOSSELIN

par: _____

Pierre Bellerive
PIERRE BELLERIVE

par: _____

Armand Hébert
ARMAND HEBERT

par: _____

Lucien Blanchette
LUCIEN BLANCHETTE