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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 0 1 1

03761-4

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	[ ] 1ière convention	[X] Renouvellement	[ ] Entente	[ ] Autres		M-133-03

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-11-01	84-12-11		84-05-01	87-04-30		31

Association	Employeur
[X] Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Sectionloc.201 2 Place Québec Bureau 410 Québec, Québec G1R 2B5	[ ] Déposant Rolland Inc. Avenue Rolland St-Jérôme, Québec J7Z 5T6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 2740(5) Affiliation 7

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

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-07

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

003(113)

RECHERCHE

133-03

'84 DEC 11 14:02

SCOT
MONTREAL
MESSAGER

ENTENTE

Intervenue entre

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
et son unité locale

201

et

ROLLAND INC.

le 25 octobre 1984

6.03 Rapport d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au Centre de Santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le Centre de Santé et faire rapport de leur état. Si le Centre de Santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel. Il en remet également une copie à l'employé blessé dans un délai ne dépassant pas la fin du quart de travail.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.S.S.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.16 Tout nouvel employé aura trois cent soixante (360) heures travaillées pour adhérer au SYNDICAT.

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

- un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis à pied pour moins de douze (12)mois;

- un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis à pied pour moins de vingt-quatre (24) mois:

- un employé élu aux parlements fédéral, provincial ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura trois (3) types d'employés: réguliers, temporaires et surnuméraires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trois cent soixante (360) heures travaillées à la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances à compter du 15 avril jusqu'au 15 septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté. Cependant, s'il demeure à l'emploi de la COMPAGNIE après la période mentionnée ci-dessus, son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payées pouvant survenir durant sa période d'embauchage.

Employé surnuméraire: un employé surnuméraire signifie tout employé engagé de façon temporaire et qui accomplit du travail de façon occasionnelle et sur demande pour remplacer lors de vacances, congés maladie ou surplus temporaire de travail et ce, pour la période du 16 septembre d'une année au 14 avril de l'année suivante.

Il n'accumulera aucun droit d'ancienneté et ne bénéficiera d'aucun des avantages sociaux prévus à la convention collective. Il est payé au taux d'entrée prévu à l'annexe "C", cédule des salaires sauf si le statut d'employé temporaire s'applique.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trois cent soixante (360) heures travaillées à l'usine.

7.09 Si, à l'intérieur d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, la gérance croit, pour des motifs justes et raisonnables, que l'employé promu, ne peut faire le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant l'évènement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.02 ETAPE 1 - Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître qui lui rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de sa plainte ou du grief.

8.03 ETAPE 2 - Si la décision du contremître ne satisfait pas l'employé, ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT pourra référer son grief au gérant du secteur concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa décision.

8.07 A l'exception de l'article 8.01 , les samedis, les dimanches et les jours de fêtes chômés et payés ne sont pas comptés dans les délais mentionnés dans la procédure de griefs. Les délais peuvent être allongés par une entente mutuelle écrite entre les parties.

8.11 Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT.

Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu, au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

8.12 Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

Dans le cas de renvoi ou de suspension, un officier du SYNDICAT local sera présent pour assister l'employé visé et l'informer de ses droits.

10.05 A) La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;
- pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour.
- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

B) Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.28 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalant au double de leur salaire régulier de leur classification.

10.26 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne et son salaire horaire régulier en autant qu'il y a eu effectivement paiement d'une indemnité par la cour.

ROLLAND INC.

Liste d'ancienneté de compagnie

Local 201

Beaulieu, Roger	05.09.41
Bouvrette Maurice	09.07.43
Beauchamp, Simon	09.12.43
Bouchard, Jean-Guy	27.07.56
Bohémier, André	20.06.60
Filiatrault, André	27.06.60
Brunet, Yvan	25.05.62
Beaupré, Ronald	12.09.62
Desjardins, Robert H.	13.05.63
Robert, Claude	08.07.63
Drouin, Pierre	09.12.63
Frigon, Jean-Guy	05.05.64
Prud'homme, Claude	18.06.64
Charbonneau, Guy	15.03.65
Goyette, Jacques	24.05.65
Gariépy, Michel	13.12.66
Lemieux, Bernard	06.01.67
Beauchamp, Yvon	01.03.67
Sauvageau, Gérald	14.08.68
Valiquette, Jean	09.01.73
Demers, Michel	15.01.73
Roy, Normand	19.09.73
Desjardins, Richard	17.04.74
Lafleur, Philippe	10.10.78
Richer, Alain	18.12.78
Paquin, Alain	12.02.79
Bergevin, Mario	19.03.79
Forget, Alain	20.03.79
Rochon, Alain	09.07.79
Charbonneau, Sylvain	02.03.81
Bouchard, Bruno	14.09.83

LOCAL 201

Page 46 - Annexe "B"

Ajouter: 7. Entente relative au remplacement à la presse.

8. Temps supplémentaire accumulé.

Page 46 A

Temps supplémentaire accumulé

La COMPAGNIE accepte que le temps et demi puisse être accumulé et remis en vacances chômées et payées sur une base volontaire.

En ce qui concerne les modalités, il est entendu que:

1. La période sera du premier dimanche de septembre au dernier samedi d'août de l'année subséquente. Les employés pourront accumuler jusqu'à un maximum de deux (2) semaines à temps régulier.

2. Les employés qui auront accumulé moins de quarante (40) heures régulières pourront prendre ces vacances par période de huit (8) heures ou compléter par des congés flottants.

3. Le choix de ces vacances sera fait en conformité avec les règlements locaux de vacances d'hiver et les règlements de vacances habituels tels que ceux qui régissent le nombre d'hommes en vacances par semaine seront appliqués. Il est entendu que le niveau de compétence de l'équipe dont l'employé concerné fait partie ait atteint un niveau jugé nécessaire pour assurer l'efficacité requise des opérations.

4. L'accumulation du temps et demi pour vacances se fasse sur une base volontaire et lie l'employé pour une période d'un (1) an.

5. Les vacances ainsi accumulées soient rémunérées au taux en vigueur au moment où le temps et demi a été travaillé.

Page 46-B

REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE SUR LA FABRICATION DU PAPIER PLANCHETTE

Lorsqu'un employé est requis d'effectuer du temps supplémentaire pour la fabrication du "papier planchette", la Compagnie procède de la façon suivante:

1. Parmi les employés en congé hebdomadaire (off);

2. Parmi les employés travaillant sur le quart précédent ou suivant le quart requis;

3. En dernier lieu, la Compagnie assignera les employés requis.

Il est entendu qu'un employé qui refuse et qui n'est pas assigné, le temps ainsi fait par un autre employé, lui sera compté aux fins de calcul de la répartition du temps supplémentaire.

En autant que possible, la Compagnie assignera un employé possédant l'expérience nécessaire avec un employé ayant peu ou pas d'expérience.

De plus, il est entendu, que ce temps supplémentaire sera répartit d'une façon équitable.

Les remplaçants de vacances pourront être requis de faire du temps supplémentaire lorsqu'aucun employé régulier n'est disponible ou assigné.

Page 51 - Annexe "B"

8. Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera à la fonction qu'il occupait avant sa nomination, et pourra réintégrer la ligne de promotion comme s'il ne l'avait pas quittée.

LOCAL 201

Page 54 A - Annexe "B"

Entente relative au remplacement à la presse

Le but de cette entente est de prévoir les modalités relatives au remplacement à la presse:

- Il y a deux remplaçants comme pressier, soit un premier remplaçant et un deuxième remplaçant.

- Les deux titulaires remplacent les vacances à tour de rôle.

- La procédure actuellement prévue à la convention collective pour la nomination des remplaçants continue de s'appliquer.

ENTENTE INTERIMAIRE

Entre

ROLLAND INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 201

Le but de cette entente est de déterminer les modalités de paiement des employés affectés par les cédules 4-2 et 6-3.

1.00

a) Le travail régulier sera payé à un "TAUX MAJORE" déterminé comme suit: le taux régulier multiplié par 41 et divisé par 37.3. Toutes les heures travaillées régulières de la cédule seront payées selon ce taux majoré.

B) Le temps supplémentaire est défini comme le temps travaillé en excès des cédules. Il sera rémunéré au taux régulier multiplié par 1 1/2.

C) Le temps supplémentaire du dimanche fait dans les conditions prévues à la convention collective de travail sera payé au taux régulier multiplié par 2.

D) Les congés flottants et les congés statutaires seront rémunérés selon le taux majoré.

E) Les vacance seront payées tel que prévu à la convention collective de travail, c'est-à-dire, 2% du salaire gagné ou 40 heures au taux régulier, pour chaque semaine de vacances, le plus élevé des deux.

F) Les absences pour maladie seront compensées selon les dispositions de la convention collective de travail. Le salaire de base étant calculé sur le taux régulier.

2.00 Les employés qui de par la cédule acceptent deux postes seront rémunérés comme suit:

A) Les heures régulières et supplémentaires seront payées au taux correspondant à la position qu'ils occupent.

B) Les congés flottants, les congés statutaires seront payés au taux de la position qu'ils auraient occupée sans le congé.

C) Les vacances et les maladies seront payées en utilisant la moyenne des taux des positions qu'ils occupent.

3.00 Les employés qui ne sont pas assignés régulièrement dans les fonctions concernées, mais qui sont appelés à travailler occasionnellement dans ces fonctions, seront payés au taux régulier de la position qu'ils occuperont et toutes les autres dispositions de la convention collective de travail.

Si un de ces employés est assigné pour remplacer un employé pour une semaine de 32 heures selon la cédule, cet employé n'aura pas de privilège de "bumping", mais sera placé sur la liste de rappel.

4.00 Les dispositions de cette entente sont les seules qui s'appliqueront dans le paiement des employés travaillant selon la cédule 4-2 ou 6-3.

5.00 Toutes les dispositions de cette entente ne s'appliquent qu'en opération continue avec les cédules 4-2 ou 6-3.

6.00 Advenant un retour aux opérations à sept (7) jours, après une réduction momentanée à six (6) jours ou moins, les employés reprendront la cédule là où elle a été laissée.

7.00 Heures travaillées:

A) Les employés attitrés doivent être payés selon le taux majoré de la position qu'ils occupent.

B) Les employés provenant de la réserve générale et qui sont placés pour une semaine complète sur des opérations dont les cédules sont 4-2 ou 6-3, à l'occasion des séances de placement du jeudi devront être payés selon le taux majoré. Si un de ces employés est placé sur une semaine de 32 heures conformément à la cédule, les heures supplémentaires devront être payées à temps et demi, la semaine de 32 heures étant une semaine régulière.

C) Les employés sans travail qui seront appelés au cours de la semaine pour remplacer sur une cédule 4-2 ou 6-3 devront être payés au taux régulier. Ils seront traités comme tous les autres employés apparaissant sur la liste de rappel hebdomadaire.

8.00 Heures payées non travaillées:

A) Pour tous les employés attitrés, les congés statutaires, les congés flottants et les autres paiements tels que: congé de mortalité, compensation pour juré ou témoin de la couronne doivent être payés au taux majoré.

B) Pour les employés provenant de la réserve générale et placé pour une semaine complète sur des opérations avec cédule 4-2 ou 6-3 à qui on accorde un flottant, ou s'il se produit un congé statutaire, etc. devront être payés selon le taux majoré.

C) Les congés statutaires arrivant durant les vacancesou durant la journée "off" d'un employé attitré à un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 devront être payés au taux majoré.

D) Pour les employés attitrés dans un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 qui occupent, de par la cédule, deux fonctions avec des taux différents devront être payés selon la moyenne des taux majorés des positions qu'ils occupent pour les fêtes qui pourraient se produire durant leurs vacances ou une journée "off".

E) L'employé attitré au travail léger sera rémunéré au taux majoré pour les heures travaillées selon sa cédule originale.

1.- Durée

Trois ans du ler mai 1984 au 30 avril 1987.

2.- Salaires - augmentation générale

A compter du ler mai 1984	2 1/2%
A compter du ler mai 1985	4%
A compter du ler mai 1986	5%

Rétroactivité

La rétroactivité sur les salaires s'applique à tous les employés pour toutes les heures payées entre le ler mai 1984 et la date de ratification et qui ont travaillé au moins 30 jours durant cette période. Cette dernière disposition s'applique seulement aux étudiants.

3.- Ajustements

A compter du ler mai 1984

Pressier	$0.15/heure
Testeur procédés machines 7 & 8	$0.10/heure
Testeur procédés machines 5 & 6	$0.10/heure
Préposé calibration Measurex	$0.15/heure
Testeur petits formats	$0.15/heure

4.- Primes de poste

A compter de la date de ratification
0 - 30 - 40

A compter du ler mai 1985
0 - 35- 50

5.- Congé sans solde

a) La Compagnie peut accorder un congé sans solde à tout employé qui veut suivre un cours de perfectionnement pouvant l'amener à combler un poste à l'intérieur de l'usine.

Chaque cas fait l'objet d'une entente particulière définissant les conditions.

b) Un congé sans solde sera accordé, sur présentation écrite, à tout employé élu suite à une élection fédérale, provinciale ou municipale pour la durée de son mandat.

5.- Congé sans solde (suite)

Un congé sans solde peut être accordé à un employé qui en fait la demande pour occuper un poste au sein du syndicat pour une période définie.

6.- Congés de funérailles

Changer 7 jours pour 8 jours.
Changer 5 jours pour 6 jours.

7.- Indemnité de cessation d'emploi

12.01

a) Les employés ayant une année ou plus d'ancienneté, 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 d'ancienneté leur donne droit.

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

c) 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 l'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

d) 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.

8.- Régime de rentes

Définitions

a) "Salaire moyen final" signifie la moyenne du salaire courant du participant pour les cinq années civiles les mieux rémunérées des dix dernières années de participation, ou pour les soixante derniers mois, si plus élevés, alors que "maximum moyen des gains admissibles" signifie la moyenne des maximums des gains admissibles pour la même période.

b) "Maximum des gains admissibles" signifie le revenu maximum établi annuellement en excédant duquel aucune cotisation aux Régimes de rentes du Québec ou du Canada n'est exigible.

Formule de calcul de la rente

Pour la durée de la convention collective, la formule suivante s'applique:

a) Pour chaque année de participation après: le 31 décembre 1965 et jusqu'au 31 décembre 1974: 0,75% du salaire moyen final jusqu'à concurrence du "maximum moyen des gains admissibles" plus, s'il y a lieu, 1,5% de la partie du salaire moyen final qui excède ce "maximum".

b) Pour chaque année de participation après le 31 décembre 1974 jusqu'au 31 décembre 1979: 0,9% du salaire moyen final jusqu'à concurrence du "maximum moyen des gains admissibles" plus, s'il y a lieu, 1,5% de la partie du salaire moyen final qui excède ce "maximum".

c) Pour chaque année de participation après le 31 décembre 1979: 0,9% du salaire moyen final jusqu'à concurrence du "maximum moyen des gains admissibles" plus, s'il y a lieu, 1,7% de la partie du salaire moyen final qui excède ce "maximum".

d) Retraite anticipée

Un membre qui désire prendre sa retraite à 61 ans, ou après mais avant 65, peut le faire sans réduction actuarielle.

9.- Indemnité hebdomadaire

a) La Compagnie propose d'augmenter le maximum à compter du mois suivant la ratification pour les employés activement au travail à cette date de $277. à $287.

A compter du 1er mai 1985 pour les employés activement au travail à cette date de $287. à $297.

A compter du 1er mai 1986 pour les employés activement au travail à cette date de $297. à $317.

10.- Incapacité prolongée

a) Définition de l'invalidité

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toutes les tâches de son occupation régulière pour une période de douze (12) mois. Par la suite, l'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toute occupation dans l'usine qu'il serait capable de remplir selon sa formation, son éducation ou son expérience.

11.- Assurance-vie

a) La prime d'assurance-vie est entièrement payée par la Compagnie.

b) A compter du 1er du mois suivant la ratification, changer $15,000 par $25,000.

12.- Assurance médicale et hospitalisation

a) Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'assureur, les frais encourus sont remboursés à l'employé, sur présentation d'un reçu, jusqu'à un maximum de $10.00 par certificat demandé.

b) Chiro - à compter de la date de ratification le coût des radiographies sera défrayé par la Compagnie d'assurance au chapitre des frais médicaux majeurs, selon les modalités du plan. Une seule radiographie sera acceptée par série de traitements.

13.- Régime dentaire

a) Guide provincial des tarifs dentaires 1983 utilisé à compter du 1er du mois suivant la ratification et guide 1984 à compter du 1er mai 1985 et guide 1985 à compter du 1er mai 1986.

b) Orthodontie - à compter du 1er mai 1986 changer $500 pour $750.

14.- Article 6.09

Un montant de $40.00 sera alloué pour chaque période de douze mois de travail lors d'achat de chaussures de sécurité. Tous les employés réguliers qui ont bénéficié de l'allocation de $10.00 entre le 1er mai 1984 et la date de ratification pourront réclamer la différence de $30.00. Pour les autres employés réguliers la période de douze mois est comptée en partant de la dernière allocation payée par la Compagnie.

15.- Article 10.06

Lors d'une fermeture pour trente (30) jours civils ou moins, les employés travaillant sur une cédule comportant une rémunération à taux majorés, s'ils sont sur la même cédule avant et après cette fermeture, les jours de fêtes chômés et payés durant cette période sont payés aux taux majorés.

16.- Employés de vacances

A compter du 15 avril 1985 tous les employés embauchés à titre de remplaçants de vacances recoivent un taux horaire de un dollar inférieur au taux de l'occupation qu'ils sont appelés à remplir.

A compter du 1er mai 1984 la Compagnie paie les primes mensuelles d'assurance-vie, du régime médical majeur et du régime de soins dentaires aux employés âgés de 60 à 65 ans qui prennent une retraite anticipée.

17.- Taux d'entrée, ajouter: (pour la période de probation).

Local 201

La ratification de cette convention collective de travail fut faite le 25 octobre 1984 et EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, après avoir lu les présentes, ont apposé leur signature le 1er novembre 1984 à St.Jérôme.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - Section locale 201

André Bohémier,
Président

Michel Gariépy,
Vice-Président

Roger Simard,
Représentant National

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher,
Directeur Ressources Humaines

Jean R. Dubé, Vice-Président
Ressources Humaines & Relations Industrielles

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

0376l-4

Dépôt N°: 81 09 080

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-03
Date	Signature: 81-07-19 / Réception: 81-09-10	Durée: Du 81-05-01 Au 84-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 35

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des travailleurs du papier, section locale 201 2 Pl. Québec, bureau 410 Québec, PQ G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Avenue Rolland St-Jérôme, Qué J7Z 5Z6

Unité de négociation

Tout le personnel attiré exclusivement au département du Contrôle de la qualité et au département du contrôle des Procédés à l'exception des contremaîtres et surintendants desdits départements à l'emploi de la Compagnie de Papier Rolland Limitée à son établissement situé sur l'Avenue Rolland à St-Jérôme

Région	Activité	Affiliation
06-09	2740 (5)	7

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: Pierrette David — Date: 81-09-16

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

003(080)

COPIE 4

PAR MESSAGER

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

UNITE LOCALE 201
ST. JEROME, QUE

Les parties se sont rencontrées à Laval, Montréal et St.Jérôme en vue de négocier le renouvellement de leurs conventions collectives de travail et en sont arrivées à une entente.

1- Durée

Trois (3) ans à compter du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1984.

2- Article 2.01 b) Réouverture

Aux employés actifs à la date de ratification, la Compagnie paiera à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1981, pour chaque heure travaillée, la différence entre les 6% octroyés sur les taux apparaissant en Annexe et $1.37/heure.

Aux fins d'application de cette proposition, aux employés actifs on inclut les employés absents à cause de maladie et d'accident, partis à la retraite ou décédés ainsi que les employés temporaires qui ne travailleraient pas en date de ratification mais seraient mis en disponibilité en autant que tous ces employés aient travaillé durant la période précitée.

Les employés qui ont brisé leur service avec la Compagnie selon les dispositions de l'article 7.02 ne sont pas admissibles à ce paiement.

3- Annexe - Cédule de salaires

a) Tous les taux horaires en vigueur le 30 avril 1980 sont augmentés de $1.37 annulant ainsi le taux du 1er mai 1980 apparaissant à la dernière convention. L'offre d'intégration de $1.37 est conditionnelle à ce qu'une entente intervienne entre les parties sur les augmentations générales pour les trois années s'échelonnant entre le 1er mai 1981 et le 30 avril 1984.

3- Annexe - Cédule de salaires (suite)

b) Augmentation

A compter du 1er mai 1981 les taux horaires apparaissant aux annexes de salaire en vigueur le 30 avril 1981, telles que décrites au paragraphe a) ci-dessus, seront augmentés du montant nécessaire pour refléter une augmentation de 25% sur les taux en vigueur le 30 avril 1980.

- A compter du 1er mai 1982
  9% minimum $1.00
- A compter du 1er mai 1983
  9%

4- Prime de quart

En vigueur à la date de ratification

0-25-30

5- Vacances

En vigueur le: 1er mai 1981 - 3 semaines après 4 ans de service continu
1er mai 1981 - 7 semaines après 30 ans de service continu
1er mai 1982 - 4 semaines après 9 ans de service continu

6- Assurance-maladie (indemnité hebdomadaire)

A compter du premier du mois qui suit la ratification, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $235.

A compter du 1er mai 1982, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $250.

A compter du 1er mai 1983, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $277.

7- Assurance invalidité

A compter du 1er mai 1981 - le maximum sera porté à $1,100.

A compter du 1er mai 1982 - le maximum sera porté à $1,300.

Pour les employés actifs aux dates d'entrée en vigueur.

8- Assurance-dentaire

La Compagnie continue de payer les primes et les prestations seront payées, durant la vie de cette convention, selon le barème des honoraires de 1981 de l'Association Dentaire Provinciale.

Art. 1407 Biffer les mots...à l'exception des couronnes.

9- Assurance médicale

A compter du 1er mai 1982 la prestation pour chiropraticien sera portée à $12.00 par visite jusqu'à un maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

10- Repas

A compter de la date de ratification augmenter de $3.00 à $4.00.

A compter du 1er mai 1983 augmenter de $4.00 à $5.00.

11- Isolation et cafétéria

La Compagnie a pris bonne note des observations du Syndicat sur ces deux (2) sujets et continuera à améliorer la situation dans les deux cas.

12- Assurance-vie

A compter du 1er mai 1983 l'assurance-vie sera augmentée de $14,000. à $15,000.

13- Souliers de sécurité

1er mai 1982 - $8.00
1er mai 1983 - $10.00

AJUSTEMENTS DE SALAIRE

EN VIGUEUR A LA DATE DE RATIFICATION

- Pressier	50¢	
- Tester Qualité et Procédés 7 & 8	15¢	($450.00 rétroactivité) *
- Tester Qualité Machines 7-8	.05¢	

* Ajustements applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

En foi de quoi les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, ont apposé leurs signatures, suite à la lecture du mémoire d'entente, qui a eu lieu à St-Jérôme le dix-neuf (19) juillet mil neuf cent quatre-vingt-un (1981).

ROLLAND INC.	SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
DIRECTEUR DES OPERATIONS	PRESIDENT, LOCAL 201
DIRECTEUR DU PERSONNEL	VICE-PRESIDENT, LOCAL 201
VICE-PRESIDENT, RESSOURCES HUMAINES	REPRESENTANT NATIONAL

ROLLAND INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 201

Amendements apportés aux clauses normatives et acceptés par les parties en date du 30 juin 1981.

LOCAL 201

6.01 A ajouter à la présente clause.

Toute sollicitation, collecte ou tirage à l'exception de l'affichage pour activités syndicales sont interdits dans l'usine, sauf avec l'autorisation au préalable du Directeur du Personnel.

LOCAL 201

6.03 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant de la section locale, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.S.S.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Troisième et quatrième paragraphes: statu quo conventionnel.

LOCAL 201

6.07 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par les employés, à l'exception des vêtements personnels.

LOCAL 201

7.04 Changer "30 jours et plus de service continu" par "45 jours travaillés".

LOCAL 201

7.05 Nouveau texte:

Le syndicat n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de quarante-cinq (45) jours travaillés à l'usine.

LOCAL 201

8.17 A l'occasion d'un arbitrage chaque partie paie ses frais et dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

LOCAL 201

Heures de Travail

10.16 Les heures régulières de travail sont fixées à quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, d'après les quarts suivants:

0:00 h à 08:00 h
08:00 h à 16:00 h
16:00 h à 24:00 h

La semaine normale de travail de tout employé sera de quarante (40) heures. Sur avis d'une semaine, ce nombre pourra être augmenté ou diminué.

Il devra y avoir au moins seize (16) heures entre les changements de quart.

LOCAL 201

10.21 "Quand un employé travaille le jour de son ou de ses congés hebdomadaires, il sera payé temps et demi pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour-là".

10.23 Un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra une indemnité pour son repas de $4.00. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre heures par la suite.

LOCAL 201

10.34 En plus des jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 10.28 ci-dessus, tout employé régulier a droit à cinq (5) congés flottants, sans arrêt de l'usine, payés à son taux régulier Tels congés pourront être pris à une date convenant à l'employé et à la COMPAGNIE. Toutefois, un tel congé devra être accordé à l'employé si ce dernier l'a demandé huit (8) jours à l'avance pourvu que le nombre requis d'employés compétents dans son équipe de travail soit suffisant pour assurer l'efficacité des opérations ce ou ces jour (s) là.

Deuxième paragraphe: statu quo conventionnel.

Troisième paragraphe: statu quo conventionnel

Les employés réguliers auront droit au premier congé flottant après soixante (60) jours de service continu; au deuxième après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu; au troisieme, quatrième et cinquième après cent-quatre-vingt (180) jours de service continu.

Reste de la clause: statu quo conventionnel.

Local 201

10.37 f) Après vingt-sept (27) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une sixième (6e) semaine de vacances payées.

LOCAL 201

10.48 Toute absence du travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnus par la Commission de Santé et Sécurité au Travail ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour toute travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées pour fin d'éligibilité aux vacances.

11.02 Avant l'avènement de l'automation ou d'un changement technologique ou d'un programme de réduction de coûts qui s'avère être de nature permanente et qui entraînera des mises à pied ou qui peuvent affecter le statut d'un emploi des employés, la COMPAGNIE avisera le Comité conjoint le plus longtemps possible à l'avance mais dans aucun cas pas moins de quatre-vingt-dix (90) jours, avant tels changements. Dans ce cas, la COMPAGNIE fournira à ce Comité, pour son usage, toutes informations qui pourront être requises.

LOCAL 201

11.03 Acceptons d'ajouter: "programme de réduction de coûts".

LOCAL 201

11.04 Les employés réguliers qui sont déplacés de leur emploi résultant de l'automation ou d'un changement technologique ou d'un programme de réduction de coûts dev ront avoir l'opportunité d'obtenir un entraînement pour les rendre aptes à accomplir un nouveau travail que pourra leur procurer leurs droits d'ancienneté.

LOCAL 201

11.05 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique ou d'un programme de réduction de coûts, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de six (6) mois et pour une période de six (6) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. A la fin de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

LOCAL 201

11.06 Aux fins de l'article XI de la convention collective de travail en vigueur entre les parties, le Terme "Automation, changements technologiques et programme de réduction de coûts" est définit comme étant:

Reste de la clause: statu quo conventionnel.

LOCAL 201

13.09 Enlever les trois premiers paragraphes.

Reste de la clause: statu quo conventionnel.

ROLLAND INC.

LISTE D'ANCIENNETE DE COMPAGNIE
Local 201

Beaulieu, Roger	05.09.41
Bouvrette, Maurice	09.07.43
Beauchamp, Simon	09.12.43
Mousseau, Albert	06.11.47
Bouchard, Jean-Guy	27.07.56
Bohémier, André	20.06.60
Filiatrault, André	27.06.60
Brunet, Yvan	25.05.62
St.Germain, Marcel	04.06.62
Beaupré, Ronald	12.09.62
Desjardins, Robert H.	13.05.63
Robert, Claude	08.07.63
Drouin, Pierre	09.12.63
Frigon, Jean-Guy	05.05.64
Prud'homme, Claude	18.06.64
Charbonneau, Guy	15.03.65
Goyette, Jacques	24.05.65
Gariépy, Michel	13.12.66
Lemieux, Bernard	06.01.67
Beauchamp, Yvon	01.03.67
Sauvageau, Gérald	14.08.68
Valiquette, Jean	09.01.73
Demers, Michel	15.01.73
Roy, Normand	19.09.73
Desjardins, Richard	17.04.74
Fauteux, Mario	10.10.78
Lafleur, Philippe	10.10.78
Richer, Alain	18.12.78
Paquin, Alain	12.02.79
Bergevin, Mario	19.03.79
Forget, Alain	20.03.79
Rochon, Alain	09.07.79

LOCAL 201

ANNEXE "E"

Changer comme suit: Tester qualité 8)
Tester qualité 7) pour Tester qualité 7-8

Statu quo conventionnel pour le reste de l'entente.

Laval, le 30 juin 1981

10:30 heures

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE ST-JEROME - LOCAL 201

TIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+ 25%	Ajustements locaux +9% min.$1.00		+9%	
...er	9.46	8.92	10.29	11.15 + .50¢	11.65	12.70	13.84
...ter qualité machines 7 & 8	9.39	8.86 + .15¢	10.23	11.26 + .05¢	11.31	12.33	13.44
Tester qualité machines 5 & 6	8.98	8.47	9.84	10.59	10.59	11.59	12.63
Tester procédés machines 7 & 8	9.09	8.58 + .15¢	9.95	10.91	10.91	11.91	12.98
Tester procédés machines 5 & 6	8.85	8.35	9.72	10.44	10.44	11.44	12.47
Tester Petits Formats	9.19	8.67	10.04	10.84	10.84	11.84	12.91
Taux d'entrée	8.08	7.62	8.99	9.53	9.53	10.53	11.48

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

...nes de quart

...ule 4-2: .25¢/heure et .30¢/heure sur les quarts 3 et 1 respectivement.

...ale régulière: 5% et 10% du taux horaire sur les quarts 3 et 1 respectivement.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

2710 Cie de papier Rolland — **DÉPÔT**

0376-4

Dépôt N°: 7 9 1 2 0 6 4

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-03
Date	Signature: 79-11-16 — Réception: 79-12-07	Durée: Du 79-05-01 Au 81-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 30

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des travailleurs du papier, section locale 201 Att.: M. Edmond Gallant 2 Place Québec, bureau 410 Québec G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Avenue Rolland St-Jérôme J7Z 5T6

Unité de négociation

"Tout le personnel attitré exclusivement au département du Contrôle de la Qualité et au département du contrôle des Procédés à l'exception des contremaîtres et surintendants desdits départements à l'emploi de la Compagnie de Papier Rolland Limitée, à son établissement situé sur l'Avenue Rolland à St-Jérôme."

Région	Activité	Affiliation
06-09	2740 (5)	7

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

- Article 30 déposé

Pour le commissaire général du travail

Signature: Georges Vernault — Date: 79-12-20

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

003(019)

COPIE 4

B06-09
2740(5)
133-03
30
03761-4
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL MONTRÉAL
'79 DEC 11 10 06
POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TPAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 201

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL QUÉBEC
'79 DEC -7 13 36
MESSAGERS

I N D E X

ARTICLE I	But de la convention collective de travail
ARTICLE II	Durée et renouvellement de la convention collective de travail
ARTICLE III	Obligation des parties
ARTICLE IV	Juridiction
ARTICLE V	Pratiques illégales
ARTICLE VI	Coopération
ARTICLE VII	Ancienneté
ARTICLE VIII	Procédure de grief et d'arbitrage
ARTICLE IX	Disposition générale
ARTICLE X	Conditions de travail
ARTICLE XI	Automation et changements technologiques
ARTICLE XII	Indemnité de départ
ARTICLE XIII	Régime de bien-être

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

ROLLAND INC., corporation légalement constituée ayant son bureau principal en la Cité de Montréal, Québec et une usine en la Cité de Saint-Jérôme, Québec, partie aux présentes et représentée par "ses officiers" dûment autorisés, ci-après désignée "LA COMPAGNIE".

Partie de première part

Et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, association volontairement et non incorporée d'employés affiliée au ICF-CTC, représentant les employés de la COMPAGNIE, son usine de Saint-Jérôme, Québec, par sa section locale 201, partie aux présentes et représentée par ses officiers dûment autorisés, ci-après appelé "LE SYNDICAT".

Partie de seconde part

1.- ATTENDU que le SYNDICAT a établi, à la satisfaction de la COMPAGNIE, que la majorité des employés de la COMPAGNIE (usine de Saint-Jérôme, P.Q.) sont membres réguliers du SYNDICAT et que celui-ci a le droit de consentir la présente convention collective de travail pour et au nom desdits employés comme leurs représentants collectifs.

2.- ATTENDU que les parties, après s'être rencontrées et avoir discuté ensemble, ont négocié cette convention collective de travail aux nouvelles conditions ci-après mentionnées, il est convenu ce qui suit:

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1.01 La présente convention collective de travail a pour objets principaux l'avancement des intérêts réciproques de la COMPAGNIE et de ses employés; la mise en application, dans l'exploitation de l'usine, de méthodes propres à assurer aux employés plus de sécurité et de bien-être et à la COMPAGNIE, une exploitation plus économique, une production plus forte et de meilleure qualité, une usine plus propre et mieux entretenue, et une plus grande protection pour ses biens et ceux de ses employés; enfin, d'introduire encore plus de cordialité et d'harmonie dans les rapports entre la COMPAGNIE et ses employés.

ARTICLE II - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2.01 a) La présente convention collective de travail sera en vigueur du 1er mai 1979 jusqu'au 30 avril 1981 inclusivement. Cette convention collective de travail pourra être renouvelée, avec ou sans changement, par accord mutuel des parties et l'une ou l'autre des parties désirant ainsi renouveler la convention collective de travail devra donner un avis écrit à l'autre partie pas moins de trente (30) jours avant ladite date d'expiration indiquant si elle entend y apporter ou ne pas y apporter des changements.

b) Réouverture:

A la suite des négociations pour le renouvellement des conventions collectives de travail aux usines de papiers fins des compagnies Eddy, Hull; Domtar, Cornwall; et Abitibi, Thorold; pour l'année contractuelle débutant le 1er mai 1980, la COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord, sur demande de l'une ou l'autre partie, de négocier les taux de salaires en vigueur à compter du 1er mai 1980 et ceci selon les conditions prescrites au Code du Travail du Québec.

ARTICLE III - OBLIGATION DES PARTIES

3.01 Les parties aux présentes s'engagent séparément et l'une envers l'autre, à respecter les termes de la présente convention collective de travail en vue d'atteindre les fins ci-dessus.

3.02 La COMPAGNIE s'engage à ne négocier qu'avec le SYNDICAT et de maintenir le principe d'égalité et de traitement pour tous les employés de l'usine, principe consacré par l'article 1.01.

3.03 Le SYNDICAT s'engage à nommer incessament et à maintenir en fonction pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, un Comité de Négociations. Ce comité sera composé de trois (3) employés ou moins qui devront être à l'emploi de la COMPAGNIE depuis au moins un (1) an et être âgés de dix-huit (18) ans ou plus.

Le SYNDICAT devra fournir à la COMPAGNIE, par écrit, sous la signature du Président de son local les noms, prénoms et adresses des personnes composant tel comité avec indication du rôle détenu par chacun à l'intérieur du comité.

Au cas de changement dans la composition de tel comité, la COMPAGNIE devra en être avisée de la même manière. La COMPAGNIE ne sera pas obligée de reconnaître ce comité tant que le SYNDICAT concerné n'aura pas observé les formalités.

3.04 Tout avis de la COMPAGNIE au comité, pour être valide, devra être adressé au secrétaire du comité. Aucun avis du comité à la COMPAGNIE ne sera valide s'il n'est pas signé par le secrétaire dudit comité.

ARTICLE IV - JURIDICTION

4.01 Cette convention collective de travail s'applique à tous les employés des départements Contrôle de la Qualité et Contrôle des Procédés de l'usine de St.Jérôme exception faite des employés suivants:

1. Le surintendant.

2. Les contremaîtres.

3. L'analyste en matières premières au Contrôle de la Qualité.

4. Département Recherche et Développement Technique.

4.02 La COMPAGNIE devra fournir au SYNDICAT la liste des noms des contremaîtres avec mention des fonctions et des attributions de chacun. La COMPAGNIE se réserve le droit de faire des changements dans cette liste, d'augmenter ou de diminuer le nombre de ses contremaîtres, de leur accorder plus de pouvoirs, ou de diminuer, diviser ou modifier leurs pouvoirs, mais chaque fois qu'elle opérera un changement quelconque, elle devra en informer préalablement le SYNDICAT.

4.03 Sauf pour fins d'entraînement et en cas d'urgence, tout cadre de direction, tel que contremaître, surintendant n'accomplira pas de travaux qui sont régulièrement assignés aux employés régis par cette convention collective de travail.

DROITS RESERVES A LA COMPAGNIE

4.04 Toutes matières relatives au maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité sont de la compétence exclusive de la COMPAGNIE, sujet au droit du SYNDICAT d'en appeler de la décision de la COMPAGNIE, dans les cas permis par la présente convention collective de travail. La COMPAGNIE se réserve tous ses droits, notamment en ce qui concerne l'administration et la direction générale des opérations des usines y compris le droit d'engager, suspendre ou démettre un employé pour cause ou par manque de travail ou diminution du volume des affaires ou pour toute autre raison légitime.

ARTICLE V - PRATIQUES ILLEGALES

5.01 En particulier, tant que la présente convention collective de travail sera en vigueur, les parties garantissent, la COMPAGNIE qu'elle ne fera pas de "lock-out" et le SYNDICAT que les employés n'auront recours ni à la grève, ni à aucun autre procédé qui aurait pour effet d'interrompre ou de diminuer la production, ou d'entraver le cours normal des opérations de l'usine.

Dans ces derniers cas, le SYNDICAT s'engage aussitôt qu'il en a connaissance, à dénoncer ces actes auprès de ses membres et à enjoindre ces derniers de mettre fin immédiatement à toute pratique illégale.

5.02 Tout employé qui enfreint le précédent paragraphe est passible d'être congédié par la COMPAGNIE, sans avis, sujet aux droits d'appel du SYNDICAT suivant l'article VIII.

5.03 De plus, la COMPAGNIE reconnaît formellement par les présentes le droit de chacun de ses employés à faire partie du SYNDICAT

et s'engage elle-même, ses officiers et représentants de ne pas menacer, intimider, ou troubler en aucune manière, un employé, ni de le traiter d'une manière moins avantageuse à cause de son affiliation avec le SYNDICAT; de plus, la COMPAGNIE s'engage à traiter tous ses membres auxquels la présente convention collective s'applique, avec justice égale et sans préférence ni discrimination.

5.04 Aucune démarche ni sollicitation auprès d'un employé pour l'amener à faire partie du SYNDICAT, ne pourra avoir lieu pendant que cet employé est à son travail.

5.05 Aucune réunion, conférence ou autre activité quelconque en rapport avec toute affaire intéressant le SYNDICAT, ne pourront non plus avoir lieu pendant les heures de travail, sauf dans les cas permis par les présentes.

ARTICLE VI - COOPERATION

Tableau d'affichage

6.01 Les avis ne seront affichés que sur les panneaux officiels. Un employé devra toujours obtenir la permission de la gérance avant d'afficher un avis.

Prévention des accidents

6.02 Opérations hasardeuses: il est reconnu que dans l'industrie du papier, il existe des opérations hasardeuses ou dangereuses. Néanmoins, toutes les mesures de sûreté doivent être prises afin de réduire au minimum les risques de telles opérations. Les employés ne sont pas censés faire de l'ouvrage dangereux. S'ils

reçoivent les ordres de le faire, ils pourront refuser sans pénalité pour raisons de danger. Il est entendu que les employés devront se familiariser avec leur travail et les dangers qu'il comporte.

6.03 Rapports d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au centre de santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le centre de santé et faire rapport de leur état. Si le centre de santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant de la section locale, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.A.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.04 Premiers soins: Un certain nombre de personnes à l'usine sont qualifiées pour donner les premiers soins en cas d'accident grave ou léger. Tout employé blessé doit se rapporter au centre de santé pour traitement et enregistrement, même si cette blessure est très légère. Dans le cas de blessures douteuses, le contremaître afin de ne prendre aucun risque, enverra l'employé blessé à l'hôpital par ambulance.

6.05 Verres protecteurs: Des verres protecteurs doivent être portés par les personnes qui travaillent à des ouvrages où il y a du danger de blessures aux yeux. Les contremaîtres devront voir à ce que leurs employés portent des verres protecteurs.

6.06 Le chef d'établissement doit s'assurer que les machines et l'équipement ne sont actionnés que par des personnes autorisées qui en connaissent l'usage et le fonctionnement.

6.07 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par les employés, à l'exception des vêtements personnels tels que gants, etc.

6.08 Lunettes sécuritaires: Pour les employés nécessitant le port de verres correctifs, prestation de 80% du coût des verres sécuritaires (excluant monture) une fois par période de vingt-quatre (24) mois.

Souliers de sécurité

6.09 A compter du 9 août 1979, la COMPAGNIE paiera sept dollars ($7.00) par année par employé sur l'achat d'une paire de souliers de sécurité.

Incendie

6.10 En cas d'incendie, tous devront aider à empêcher la destruction des biens de la COMPAGNIE. Les appareils contre incendie ne devront pas être touchés ou dérangés de leur place habituelle excepté en cas de feu ou sur l'ordre du gérant, du surintendant, ou du contremaître. Les employés doivent avertir leur contremaître immédiatement de toute cause probable d'incendie et doivent servir sur la brigade de feu sur demande.

Propreté

6.11 Les employés doivent voir à ce que tout ce qui se trouve dans l'usine et ses alentours soit tenu propre et en bon ordre.

Fumage

6.12 Il n'est permis aux employés de fumer dans l'usine qu'à la condition qu'ils le fassent durant les périodes de repos autorisées par le chef du département et dans les endroits spécialement aménagés à cette fin. Pour aucune raison, il ne sera toléré qu'un employé fume en travaillant ou en circulant dans les départements de l'usine.

Examen Médical

6.13 Tout employé devra, à la demande de la COMPAGNIE, subir un examen médical aux frais de la COMPAGNIE. La COMPAGNIE assumera les frais de transport aux taux courant et selon la pratique actuelle.

Permis d'absence

6.14 a) La COMPAGNIE convient, en toute équité, d'accorder un permis d'absence raisonnable sans salaire, aux officiers du SYNDICAT choisis comme délégués pour le représenter à des congrès ou à toute activité profes-

6.18 La COMPAGNIE consent à déduire les contributions ainsi que les frais d'inscription du SYNDICAT des gains des employés. Ces déductions seront faites deux (2) fois par mois pour les contributions mensuelles totales et en aucune circonstance, des déductions partielles ou des arrérages ne seront perçus sur les gains.

6.19 La COMPAGNIE n'accepte pas la responsabilité de la perception des amendes imposées par le SYNDICAT à un ou plusieurs de ses membres.

6.20 Les contributions ainsi perçues seront remises au secrétaire financier du Comité Syndical deux (2) fois par mois.

Discipline

6.21 Lorsque nécessaire et selon la gravité et la fréquence de la dérogation aux règlements de la COMPAGNIE, les mesures disciplinaires suivantes seront appliquées:

A) Réprimande verbale du contremaître ou surintendant concerné dans le cas où la direction est assurée de la part de l'employé en faute et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

B) Une réprimande écrite du contremaître ou du surintendant concerné dans le cas où la direction estime nécessaire de consigner par écrit, la dérogation de l'employé et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

C) Une suspension du travail, sans solde, pour une période de 1 à 3 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier de l'employé en faute. Cette sanction sera appliquée lors d'une première faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et lorsque, de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir à recourir à des mesures plus sévères.

D) Une suspension du travail, sans solde, pour une période pouvant varier de 1 à 15 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier antérieur de l'employé concerné.

Cette sanction sera appliquée lors d'une deuxième faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et sans que l'employé n'ait démontré clairement sa volonté de s'amender et lorsque de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné, la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir recours au congédiement.

E) Un employé sera congédié dans tous les cas de violation flagrante et volontaire des règlements de la COMPAGNIE et lorsque le gérant du secteur concerné et le directeur des opérations sont persuadés que le congédiement est une mesure appropriée et est la seule mesure pour assurer l'ordre et la bonne conduite. Cette mesure pourra être appliquée dans le cas de récidive persistante où un employé, dossier à l'appui, persiste à déroger et à commettre des infractions légères mais continuelles et répétées.

Tout rapport disciplinaire sera signé par l'employé concerné, attestant qu'il accuse réception et une copie sera transmise au SYNDICAT. A défaut de signature par l'employé, le rapport disciplinaire sera signé par deux officiers du SYNDICAT attestant qu'il a été transmis à l'employé. Ni l'une ni l'autre des signatures ne constituent une renonciation aux dispositions de la présente convention collective de travail.

6.22 Dans le cas de réprimande, la COMPAGNIE s'engage de le faire d'une manière juste et franche et de ne pas se servir d'un langage insultant.

6.23 Toute mesure disciplinaire est gardée au dossier de l'employé pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE VII - ANCIENNETE

7.01 Il y a deux (2) types d'ancienneté:

- l'ancienneté de position;
- l'ancienneté de COMPAGNIE.

L'ancienneté de position est définie comme étant la durée de service dans une position plus la durée de service accumulée dans une position plus élevée de la ligne de promotion.

L'ancienneté de COMPAGNIE est définie comme étant la durée de service continu dans l'unité de négociation.

Pour fins d'administation de l'article VII, la liste d'ancienneté qui apparaît en annexe "A" reconnaît l'ancienneté de chaque membre.

On trouvera en annexe "E" la ligne de promotion.

A) Maintien - perte d'ancienneté

7.02 Le service continu est brisé à l'occasion d'un renvoi pour cause ou d'une démission. Le service continu n'est pas brisé à cause d'une maladie ou d'un accident ou à l'occasion d'un congé accordé par la gérance. Il le sera si un employé sort de l'unité de négociation pour plus de six (6) mois mais s'il revient dans l'unité de négociation il n'aura plus d'ancienneté de position et peut employer seulement son ancienneté de compagnie pour obtenir une position à la base de l'unité de négociation. Pour toute période excédant six (6) mois une entente écrite devra être convenue entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

- un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis-à-pied pour moins de douze (12) mois;

- un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis-à-pied pour moins de dix-huit (18) mois;

- un employé élu aux parlements fédéral ou provincial, ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: régulier et temporaire.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trente (30) jours et plus de service continu à la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances pour les mois de mai, juin, juillet, août et septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté de position ou de département durant cette période, seule son ancienneté de compagnie sera reconnue.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payés pouvant survenir durant leur période d'embauchage.

Un employé temporaire n'accumulera que l'ancienneté de COMPAGNIE.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trente (30) jours de service continu à l'usine et dont la période de probation a été prolongée.
Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

B) Mise à pied et ré-embauchage

7.06 Si à cause de l'installation de machines ou à cause de l'adoption de nouvelles méthodes ou procédures la COMPAGNIE croit devoir se dispenser de certains employés, elle devra en discuter avec le SYNDICAT avant de prendre une telle mesure.

7.07 a) Lorsqu'il s'agira d'effectuer des mises-à-pied, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence, et l'ancienneté de la COMPAGNIE; à compétence égale, l'employé ayant le moins d'ancienneté de COMPAGNIE sera mis-à-pied. Le droit de déplacer un employé en se servant de l'ancienneté de COMPAGNIE, s'applique seulement à la position d'entrée.

b) Lorsqu'il s'agira de ré-engager des employés mis-à-pied, l'ordre de rappel sera l'inverse de l'ordre suivi lors des mises-à-pied.

c) Tous ses droits d'ancienneté seront annulés si l'employé ne se présente pas au travail trois (3) jours après l'émission de son avis de rappel qui lui sera envoyé par la COMPAGNIE sous pli recommandé et néglige d'en aviser la direction. Néanmoins, les prérogatives et privilèges d'engagement et de ré-engagement de la gérance ne seront nullement modifiés par cette clause. Si un employé est ainsi ré-engagé, il n'aura droit qu'à la portion de vacances qui ne lui aura pas été payée au moment de la séparation en vertu du plan de vacances de la COMPAGNIE.

C) Promotion et rétrogradation

7.08 a) Lorsqu'il s'agira d'une promotion ou lorsqu'il s'agira pour elle de se dispenser des services d'un employé, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et les années de services; à mérites égaux, l'employé qui a le plus d'années de service aura la préférence. Cependant, la COMPAGNIE s'engage, avant de faire une promotion ou une rétrogradation, d'en discuter avec le SYNDICAT.

b) Lorsqu'il s'agira de rétrogradation, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et l'ancienneté de position; à compétence égale, l'employé ayant le moins d'ancienneté de position sera rétrogradé à la position inférieure.

L'application des deux règles précédentes sera laissée à la discrétion de la gérance sujet aux droits que la COMPAGNIE s'est réservés à l'article 4.04 de la présente convention collective de travail. Elle s'engage, avant de faire une promotion ou une rétrogradation, d'en discuter avec le SYNDICAT.

c) Nonobstant les paragraphes a) et b) ci-dessus, la COMPAGNIE se réserve le droit d'effectuer des promotions ou rétrogradations sur une base temporaire.

7.09 Si après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, le Gérant croit que l'employé promu ne peut faire efficacement le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

7.10 Lorsque dans une ligne de promotion un employé refuse une promotion pour laquelle il est normalement qualifié, cet employé sera par la suite considéré pour toutes fins de promotion comme junior à l'employé ayant accepté ladite promotion en ce qui concerne l'ancienneté de position.

7.11 Les employés seront rétrogradés étape par étape dans l'ordre inverse de leur avancement.

D) Transfert et assignation

7.12 Un employé qui est promu à une position dont le taux est supérieur, sera payé au taux de la position à laquelle il est promu. Un employé assigné à l'entraînement d'une position autre que sa position régulière, recevra le taux de sa position régulière s'il est surnuméraire.

7.13 Dans le cas d'un affichage, un employé assigné à une position vacante sera classifié à sa nouvelle position vacante en dedans de trente (30) jours, s'il est trouvé compétent. S'il n'est pas trouvé compétent, la procédure décrite au paragraphe 7.14 sera employée.

7. 14 a) Les employés qui, pour une raison quelconque, sont incapables d'accomplir leur travail d'une façon satisfaisante, pourront être requis de changer d'emploi; toutefois, ces changements devront être discutés avec le SYNDICAT.

b) L'employé pourra, dans les cinq (5) jours de travail qui suivent son assignation, retourner à son emploi antérieur.

VIII - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.02 ETAPE I Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître et au surintendant qui lui rendront leurs décisions dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de la plainte ou du grief.

8.03 ETAPE II Si la décision du contremaître et du surintendant ne satisfait pas l'employé ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT, pourra référer son grief au gérant du secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa réponse.

8.04 ETAPE III Si cette décision ne satisfait pas le SYNDICAT, ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le SYNDICAT, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pourra présenter celui-ci, par écrit, au Directeur des Opérations. Ce dernier ou son délégué devra rendre une décision par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau ou de la rencontre s'il y a lieu. A cette étape, s'il y a rencontre, le SYNDICAT pourra être accompagné du représentant syndical et la COMPAGNIE par un membre de la haute direction.

8.05 ETAPE IV Le SYNDICAT pourra, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivront la réponse du Directeur des Opérations, demander un arbitrage en vertu de la loi provinciale alors en vigueur.

8.06 A) Advenant que la COMPAGNIE ait elle-même une plainte ou un grief à formuler contre un ou plusieurs employés, la procédure de griefs débutera et se poursuivra à partir de l'étape III.

B) Tout grief du SYNDICAT pourra être soumis à l'étape correspondant au niveau de la gérance d'où origine la décision contestée.

8.07 Dans les délais mentionnés dans la procédure de griefs, les samedis, les dimanches et les jours de fêtes chômés et payés ne sont pas comptés. Les délais peuvent être allongés par entente mutuelle entre les parties.

8.08 Ne peut être choisie comme arbitre, une personne qui a déjà été engagée dans des discussions préalables avec le SYNDICAT ou avec la COMPAGNIE relativement à la plainte ou au grief devant faire l'objet de l'arbitrage.

8.09 Aucune plainte, aucun grief ne pourra être référé à l'arbitrage suivant la loi provinciale, à moins que telle plainte ou tel grief n'ait préalablement passé par toutes et chacune des étapes de la procédure du présent article, exception faite de ce qui est décrit à l'article 8.06.

8.10 Dans chacun des cas prévus aux paragraphes du présent article, l'une et l'autre des parties auront le droit d'assigner des témoins afin d'obtenir toute la preuve nécessaire pour faciliter un règlement.

8.11 Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT.

Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement, et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu, au taux de son salaire régulier.

8.12 Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu au taux de son salaire régulier.

Dans le cas de renvoi ou de suspension, le SYNDICAT sera avisé par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

8.13 Tant et aussi longtemps qu'une plainte ou un grief n'aura pas été finalement décidé ou réglé conformément à la procédure indiquée dans le présent article, les employés et la COMPAGNIE s'engagent formellement; les employés: de ne pas faire de grève totale ou partielle, de ne pas interrompre, arrêter ni ralentir leur travail et la COMPAGNIE: de ne pas fermer ses portes ni de suspendre, interrompre, ralentir ou arrêter soit totalement, soit partiellement le cours normal des travaux de l'usine.

8.14 Toute contravention aux prescriptions du précédent paragraphe, en outre de constituer une illégalité punissable suivant la loi, entraînera automatiquement et définitivement le maintien ou le renvoi, selon le cas de la plainte ou du grief en litige contre la partie contrevenante en faveur de l'autre partie.

8.15 L'arbitre ne pourra rendre aucune décision si ce n'est conformément à la lettre de la présente convention collective qui fait la loi des parties ni de la changer, le modifier ou l'amender d'aucune manière.

8.16 Le président du SYNDICAT ou son représentant pourra aller discuter des griefs avec ses membres, mais devra auparavant obtenir la permission de son contremaître ainsi que celle du contremaître du département où il y a grief pour que les opérations des départements concernés ne soient pas affectées.

Un employé qui aura un grief urgent à formuler, pourra avoir la liberté d'en faire part à un officier du SYNDICAT durant ses heures de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître de s'absenter de son travail.

ARTICLE IX - DISPOSITION GENERALE

9.01 Le SYNDICAT s'engage à coopérer activement par tous les moyens possibles et raisonnables pour éliminer l'absentéisme.

ARTICLE X - CONDITIONS DE TRAVAIL

Opérations continues

10.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE d'opérer tous et chacun des départements sur la base de sept (7) jours à l'exception des journées qui sont spécifiquement exclues par les dispositions de l'article 10.28 de la convention collective de travail.

10.02 Aucune des dispositions de cette convention collective de travail ne peut être interprétée comme une garantie donnée par la COMPAGNIE de maintenir les opérations à sept (7) jours. Il est entendu de plus, qu'un retour aux opérations à six (6) jours dont la cause proviendrait d'une intervention gouvernementale ou de procédures légales annulerait toute augmentation de salaire et toutes autres conditions découlant de l'implantation des opérations à sept (7) jours.

En plus des nombreux aménagements faits lors de l'adoption du principe des opérations à sept (7) jours, une prime de quinze sous ($0.15) l'heure a été versée à l'ensemble des employés.

10.03 La COMPAGNIE garantit qu'elle n'opérera pas à sept (7) jours dans une usine, si l'autre opère sur une base de moins de cinq (5) jours.

10.04 Dans le cas d'opérations à six (6) jours, à cinq jours et deux tiers (5 2/3), la mise en marche des machines se fera le dimanche à minuit.

Dans le cas d'opérations à cinq et un tiers (5 1/3) jours, cinq (5) jours ou moins, les cédules de production commenceront le lundi à seize (16) heures. Cependant, selon les besoins spécifiques de réparations et d'entretien, le niveau ou l'urgence des commandes, les cédules de production pourront débuter soit à zéro (0) heure ou à huit (8) heures le lundi.

10.05 a) La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;

- pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;

- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

b) Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.28 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalant au double de leur salaire régulier de leur classification.

10.06 Il devra y avoir au moins seize (16) heures entre les changements de quart.

10.07 Pendant les périodes d'arrêts imprévus de vingt-quatre (24) heures ou moins, pendant les arrêts réguliers causés par le nettoyage normal et par les changements de feutres et de treillis et pendant les périodes cédulées pour l'entretien, le personnel des opérations exécutera le travail disponible et sera payé au taux de sa classification habituelle pour le quart durant lequel l'arrêt se produit et pour les deux autres quarts si l'arrêt dépasse vingt-quatre (24) heures. Les employés devront accomplir le travail assigné. Les employés des opérations, devront, sur demande, assister les travailleurs de jour pendant la période d'arrêt et ils devront travailler la cédule de jour.

10.08 Si une unité de production opérait moins de sept (7) jours, alors une de ces journées d'arrêt serait le dimanche.

10.09 Le SYNDICAT devra être avisé dix (10) jours à l'avance quand la COMPAGNIE installera l'opération continue.

Chaque fois que le préavis de dix (10) jours ne sera pas possible, le SYNDICAT s'engage à coopérer avec la COMPAGNIE afin d'assurer les opérations à sept (7) jours.

10.10 Lorsqu'une usine opère à moins de sept (7) jours, il est reconnu que des préparations sont nécessaires afin que les départs les dimanches soir ou les lundis matin se fassent à l'heure indiquée mais, en aucun temps, la durée de ces préparations ne devra excéder une (1) heure. Il en sera inversement de même pour les fermetures.

Il est entendu que seuls les départs de machines, après la fermeture occasionnée par un "congé chômé et payé" se feront à minuit.

10.11 Les quarts devront se succéder par ordre chaque semaine à moins de changements convenus. Un employé ne devra pas changer de quart sans la permission du contremaître ou surintendant. Un employé ne pourra pas quitter son poste à moins d'y avoir été autorisé par son contremaître, sauf dans des circonstances hors de son contrôle.

10.12 A l'heure indiquée pour le commencement des opérations de quart, chaque employé doit être à son poste. Aucun employé ne doit quitter son poste à la fin de son quart avant que son remplaçant n'ait changé ses vêtements et ne se soit présenté prêt à assumer les responsabilités de sa fonction. Si ce remplaçant ne se rapporte pas, celui qui doit être remplacé en avisera immédiatement le contremaître en charge du département et si nécessaire, faire un quart supplémentaire.

10.13 Chaque fois qu'un employé de quart s'absente pour cause de maladie ou pour toute autre raison, les membres des deux (2) autres équipes remplissant le même poste devront faire des heures supplémentaires de façon à assurer la continuité des opérations. Il est bien entendu que la COMPAGNIE ne favorise pas des quarts de douze (12) heures et ceux-ci seront tenus au minimum.

10.14 Tout employé de quart doit se rapporter pour son quart habituel à moins qu'il n'ait préalablement obtenu du contremaître, la permission de s'absenter. Si, par suite de circonstances incontrôlables, un employé ne peut se présenter pour son travail, il doit en aviser son contremaître au moins deux (2) heures avant l'heure fixée pour le commencement des opérations de son quart.

10.15 Chaque fois qu'un employé veut reprendre son travail après avoir été absent pour cause de maladie ou pour toute autre cause, il devra en aviser son contremaître ou surintendant au moins quatre (4) heures avant l'heure fixée pour le commencement des opérations de son quart.

Heures de travail

10.16 Les heures régulières de travail sont fixées à quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, d'après les quarts suivants:

00:00 hre	à	08:00 hres
08:00 hres	à	16:00 hres
16:00 hres	à	24:00 hres

La semaine normale de travail de tout employé sera de quarante (40) heures. Sur avis d'une semaine, ce nombre pourra être augmenté ou diminué.

Période de repas

10.17 La période de repas pour les travailleurs de quart est incluse dans la journée régulière de travail et ne devra pas excéder trente (30) minutes.

Surtemps

10.18 A la fin de sa journée régulière, si un employé n'a pas complété un travail commencé, il devra, s'il en est requis, continuer son travail. Tout temps supplémentaire pour tout travail exécuté avant et après les heures régulières sera payé temps et demi.

10.19 Lorsque par suite de la fermeture de l'usine à l'occasion d'un congé chômé et payé, la COMPAGNIE modifie la semaine de travail cédulée d'un employé, la période de huit (8) heures prévue pour le congé chômé et payé sera considérée comme heures travaillées aux fins exclusives de calcul du surtemps pour ladite semaine.

10.20 Tout travailleur de quart devra être payé temps et demi (1½) pour tout temps supplémentaire exécuté en plus de ses heures régulières sauf:

1. Lorsqu'on leur demandera de travailler plus de huit (8) heures, durant une période de vingt-quatre (24) heures, à cause d'un changement normal des quarts requis par les opérations de l'usine.

2. Par arrangement entre deux travailleurs de quart pour échanger leur quart, en tout ou en partie et avec l'approbation de la gérance.

3. Lorsqu'on leur demande de remplacer un employé en retard de deux (2) heures ou moins.

4. Lorsqu'on leur demande de remplacer pour un maximum de deux (2) heures un officier du SYNDICAT retenu pour une activité syndicale découlant des dispositions du paragraphe 6.15 des présentes.

10.21 Quand un employé sera requis de travailler le jour de son congé hebdomadaire, qui lui aura été assigné, il sera payé temps et demi pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour-là.

10.22 Toutefois, le congé hebdomadaire d'un employé pourra être changé à sa propre demande et avec le consentement de son contremaître ou vice-versa, pourvu qu'une telle demande ait été présentée par l'employé à son contremaître ou vice-versa, au moins vingt-quatre (24) heures avant que ne débute tel congé; l'employé concerné ne sera alors payé que le taux régulier de son salaire ce jour-là.

Cependant, l'interprétation des paragraphes 10.21 et 10.22 ne devra en aucun temps entrer en conflit avec toute clause actuellement en vigueur et se rapportant au temps supplémentaire pour les travailleurs de quart.

10.23 A moins d'être avisé le jour précédent, un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra l'indemnité pour son repas de $3.00. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Rappel au travail

10.24 Un employé qui, en dehors de ses heures régulières de travail, est rappelé pour travailler soit à la fabrication soit à des réparations, sera payé temps et demi (1 1/2) avec minimum équivalent à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, quel que soit le temps consacré à ce travail supplémentaire, et temps et demi (1 1/2) avec minimum équivalent à au moins six (6) heures le dimanche et huit (8) heures une journée de fête chômée et payée.

Il est entendu que seuls les contremaîtres rappelleront les hommes au travail. L'ordre de rappel sera par ancienneté.

Heures d'attente

10.25 Un employé qui se rapporte pour travailler et qui n'a pas été averti de ne pas se rendre, aura droit à un montant équivalent à quatre (4) heures de salaire régulier, mais il devra travailler pendant ces quatre (4) heures s'il en est requis par la COMPAGNIE, quel que soit le travail qu'on lui offre. S'il refuse de travailler, il n'a droit à aucun salaire. La même règle s'appliquera à un employé qui a déjà commencé à travailler et qui est renvoyé avant d'avoir fait huit (8) heures.

Indemnité de Jurés

10.26 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire et son salaire horaire régulier.

Absence pour funérailles

10.27 Un congé payé, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, sera accordé à un employé qui perdra du temps de son emploi régulier pour assister aux funérailles ou rendre visite aux parents d'un défunt de sa famille immédiate et celle de son conjoint. Famille immédiate prévoit le père, la mère, le fils, la fille, le frère, la soeur, le grand-père, la grand-mère, le beau-frère, la belle-soeur, le demi-frère et la demi-soeur.

Un congé payé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, sera accordé dans le cas du décès du conjoint.

Une (1) journée additionnelle si l'employé doit voyager au-delà d'un rayon de cent quatre-vingt-dix-neuf (199) milles.

Un congé payé d'une (1) journée (journée des funérailles) sera accordé dans le cas du décès de la bru ou du gendre.

Un employé aura cinq (5) jours à compter du décès pour prendre les congés permis par le présent paragraphe.

Un employé aura sept (7) jours à compter du décès de son conjoint, pour prendre les congés permis dans ce cas-là.

Jours de fêtes chômés et payés

10.28 Les jours de fêtes officiels sont:

1. 1er janvier: 32 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à minuit.

2. 2 janvier: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

3. Jour de Pâques: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

4. St.Jean Baptiste: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

5. Fête du Travail: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

6. Action de Grâces: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

7. 25 décembre: 40 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à 8 heures a.m. le lendemain.

La COMPAGNIE offre au SYNDICAT le choix de changer un des congés avec 24 heures énoncés à 10.28 pour l'appliquer au lendemain de Noel.

10.29 Si un congé tombe un dimanche, ce congé sera payé. Si le 25 décembre et le 1er janvier tombent un samedi l'ouvrage reprendra à minuit le dimanche soir.

Si le 25 décembre tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à 8:00 heures a.m. le lendemain (mardi).

Si le 1er janvier tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à minuit le lendemain (mardi).

10.30 Les jours de fêtes ci-haut mentionnés sont des jours de congés officiels et seulement dans des circonstances exceptionnelles devra-t-on travailler.

10.31 Tout employé de l'usine qui au 2 janvier, à Pâques, à la St Jean-Baptiste, à l'Action de Grâces et à la Fête du Travail aura au moins un (1) mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées comme s'il avait travaillé c'est-à-dire que l'employé recevra l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire.

10.32 Tout employé de l'usine qui au 1er janvier et au 25 décembre aura au moins un (1) mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées seize (16) heures de travail au taux régulier.

Congés payés

10.33 Dans le cas où l'un ou plusieurs de ces congés payés surviendraient durant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit s'il le désire à une journée de vacances additionnelle qui pourra être prise immédiatement à la suite de sa période de vacances régulières ou à toute autre date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat.

Si toutefois, certaines exigences reliées à la production ne permettaient pas de remettre ainsi la prise de congé, l'employé recevra l'équivalent des heures de travail à son taux régulier et cela pour chaque congé.

10.34 En plus des jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 10.28 ci-dessus, tout employé régulier a droit à quatre (4) congés flottants, sans arrêt de l'usine, payés à son taux régulier. Tels congés pourront être pris à une date convenant à l'employé et à la COMPAGNIE. Toutefois, un tel congé devra être accordé à l'employé si ce dernier l'a demandé huit (8) jours à l'avance pourvu que le nombre requis d'employés compétents dans son équipe de travail soit suffisant pour assurer l'efficacité des opérations ce ou ces jour (s) là.

L'accumulation des jours de congés supplémentaires au cours des deux (2) derniers mois de l'année contractuelle doit être évitée. Le 1er février, le contremaître fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année.

Les jours de congés supplémentaires ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année contractuelle, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés.

Les employés réguliers auront droit au premier congé flottant après soixante (60) jours de service continu; au deuxième après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu; au troisième et au quatrième après cent quatre-vingt (180) jours de service continu.

Les employés réguliers auront droit au cinquième congé flottant après cent quatre-vingt (180) jours de service continu et ceci à compter du 1er mai 1980.

Il est entendu que les employés temporaires, tel que défini à l'article 7.04, n'ont pas droit aux congés flottants.

10.35 Pour être éligible à tout congé payé, un employé doit:

1. Avoir été inscrit sur les listes de paie pendant au moins trente (30) jours précédant tel congé, et:

2. Ne pas s'être absenté sans raison valable durant la journée de travail qui précède immédiatement ce congé, ni durant la journée de travail qui suit immédiatement ledit congé.

3. Un employé sera considéré absent pour raison valable s'il a travaillé en dedans d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour de congé et quand:

   a) il est en vacances;

   b) il est malade au point de ne pouvoir se rapporter au travail et qu'il peut prouver telle maladie;

   c) il est incapable de se rapporter au travail à cause de la maladie d'un membre de sa famille;

   d) il a été informé par son surveillant que ses services ne sont pas requis, sauf dans le cas de suspension disciplinaire;

   e) il est absent par suite d'une initiative prise directement par la COMPAGNIE.

4. Un employé sera considéré absent sans raison valable quand:

   a) il s'absente de sa propre initiative;

   b) il néglige de se rapporter parce qu'il ne veut pas travailler, ou

   c) il s'absente pour autres raisons personnelles.

5. Un employé en vacances régulières au moment d'un congé payé recevra, en plus de sa paie ordinaire de vacances, la paie de ce congé.

10.36 Dans le cas d'accident ou de maladie durant plus d'un (1) mois, la cédule pour les congés payés à un employé durant ladite période de maladie ou d'invalidité sera la suivante:

30 jours de service et plus -
un maximum de 3 de ces congés

3 ans de service et plus -
un maximum de 4 de ces congés

4 ans de service et plus -
un maximum de 5 de ces congés

5 ans de service et plus -
un maximum de 6 de ces congés

10 ans de service et plus -
tous ces congés

VACANCES PAYEES

10.37 Tout salarié régi par la présente convention collective de travail a droit:

a) S'il n'a pas un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum d'une journée par mois complet de calendrier de service continu pour la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de calendrier.

Pour le premier mois d'emploi, l'employé sera crédité d'un mois complet si la date d'engagement se situe entre le premier (1er) et le quinze (15) du mois inclusivement.

b) Après un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quatorze (14) jours de calendrier.

c) Après cinq (5) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une troisième (3e) semaine de vacances payées.

d) Après douze (12) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une quatrième (4e) semaine de vacances payées.

e) Après vingt (20) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une cinquième (5e) semaine de vacances payées.

f) Après vingt-sept (27) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une sixième (6e) semaine de vacances payées. Toutefois, le premier jour des quatrième, cinquième et sixième semaine de vacances ne devra pas précéder le 1er octobre et le dernier jour ne devra pas dépasser le 31 mai.

g) La COMPAGNIE paiera quatre (4) heures additionnelles au taux régulier de sa classification pour chaque semaine des trois premières semaines prises à l'extérieur de la période de vacances telle que définie.

10.38 Si l'employé est malade au moment de ses vacances annuelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Si l'employé est malade avant le début de ses vacances cédulées, ses vacances seront retardées à une date ultérieure à être approuvée par le supérieur immédiat.

b) Si l'employé est malade pendant la période de vacances, les vacances pourront être retardées.

Vacances sabbatiques

10.39 Tout employé qui atteint l'âge de:

Hommes

60 ans	auront droit à une (1) semaine sabbatique de vacances payées
61 ans	auront droit à deux (2) semaines sabbatiques de vacances payées
62 ans	auront droit à trois (3) semaines sabbatiques de vacances payées
63 ans	auront droit à quatre (4) semaines sabbatiques de vacances payées
64 ans	auront droit à cinq (5) semaines sabbatiques de vacances payées

La COMPAGNIE modifiera le régime de vacances sabbatiques (âge de qualification) en accord avec toute modification de l'âge de qualification du Régime de Sécurité de la vieillesse du Gouvernement Fédéral.

10.40 L'employé a droit aux vacances sabbatiques prévues dans l'année de calendrier durant laquelle il atteint l'âge requis par le régime.

Période de service continu donnant droit aux vacances payées

10.41 Pour les deux (2) premières semaines de vacances annuelles payées, la période de service continu pour la COMPAGNIE donnant droit à telles vacances, s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

10.42 Pour toutes les semaines additionnelles de vacances annuelles payées, la période donnant droit à telles vacances s'établit du premier (1er) octobre de l'année en cours au trente (30) avril de l'année subséquente.

Période de prise de congé

10.43 Tout employé a droit de prendre ses trois (3) premières semaines de vacances de façon consécutive au cours d'une période de dix-huit (18) semaines débutant le premier dimanche de juin de chaque année. Toutefois, tout employé qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées pourra prendre les vacances auxquelles il a droit de façon consécutive, à condition que telles vacances soient prises à l'extérieur de la période mentionnée ci-haut.

10.44 Si, cependant, en raison de circonstances exceptionnelles, la COMPAGNIE se voit incapable de donner ces semaines de vacances durant ladite période, elle devra s'entendre avec le SYNDICAT pour en fixer la date.

10.45 Ces vacances sont obligatoires pour tous les employés.

10.46 Chaque année avant le 31 mars, la COMPAGNIE et le SYNDICAT se réuniront pour discuter avant l'établissement par la COMPAGNIE de la façon d'établir le choix des vacances.

10.47 Les périodes durant lesquelles les vacances annuelles seront prises seront fixées, par entente mutuelle, entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

Il est entendu, toutefois, que durant l'établissement des cédules de vacances, le comité du SYNDICAT rencontrera la direction de l'usine pour établir les périodes de vacances de façon équitable et de façon à ne pas nuire aux opérations de l'usine. Il est également entendu que l'ancienneté de position s'appliquera pour la sélection des dates de vacances.

10.48 Toute absence du travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnus par la Loi des Accidents du Travail de Québec ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour tout travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées pour fins d'éligibilité aux vacances.

Fixation de la période de congé

10.49 La COMPAGNIE devra afficher dans l'usine au moins trente (30) jours à l'avance la date à laquelle cette période de vacances commencera.

REMUNERATION

10.50 L'employé a droit, pour chaque semaine de vacances annuelles à une rémunération équivalente:

a) au plus haut montant de: 2% du salaire brut de l'année civile précédente ou l'équivalent de quarante (40) heures au taux régulier;

b) s'il n'a pas un (1) an de service continu, à huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire, pour chaque mois de calendrier de service continu qu'il a avec la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures ou à 4% de ses gains pour la période d'emploi avant le 30 avril, le plus haut des deux montants s'applique.

Primes de quart

10.51 Tous les travailleurs de quart recevront les primes suivantes:

sur le troisième quart	-	3	5% du salaire régulier
sur le premier quart	-	1	10% du salaire régulier

10.52 Il est entendu que la totalité des coûts imputables à la cédule 4-2 est à la charge des employés (voir entente intérimaire à ce sujet). Prioritairement les primes de quart seront ramenées au niveau qui existerait alors dans l'usine c'est-à-dire $0.20 (quart 3) et $0.25 (quart 1).

10.53 En aucun temps ces primes ne devront être incorporées dans les taux de salaire, ni être majorées à l'occasion du paiement de temps supplémentaire.

Dépenses de voyage et de repas

10.54 La COMPAGNIE paiera sur présentation de pièces justificatives les dépenses raisonnables de voyage et de repas à tout employé qui doit travailler en dehors de l'usine. Toutefois, les taux devront être approuvés au préalable par la Direction.

La COMPAGNIE entend maintenir sa présente politique de faire appel à des techniciens d'une usine pour exécuter des travaux spécialisés dans l'autre usine uniquement dans les cas où la spécialisation requise n'est pas disponible ou insuffisante localement.

Le but principal de cette politique est de maintenir les opérations.

Quant aux frais de déplacement et de repas, ils seront remboursés selon la présente clause. La COMPAGNIE entend reviser les taux en vigueur et les augmenter en accord avec la réalité.

SALAIRE

10.55 Les échelles de salaire en annexe "C" font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

10.56 Un ajustement de salaire sera accordé seulement à la suite d'un changement important dans l'ouvrage ou à cause d'une grave injustice.

10.57 Un ajustement devrait être demandé au moment où la raison apparaît et non pas différé pour considération immédiatement avant les négociations.

10.58 Chaque demande d'ajustement devra être soumise par écrit et toutes les raisons motivant cette demande devront être écrites et accompagner la demande.

10.59 Toute demande d'ajustement devra être soumise au gérant du secteur concerné et ce dernier rendra sa décision sur chaque demande. Il avisera les officiers du SYNDICAT présentant une demande de sa réponse et des raisons la motivant. Ceci devra être fait par écrit.

10.60 Si le local du SYNDICAT n'est pas satisfait de la décision du gérant du secteur concernant une demande d'ajustement, il pourra référer le tout au représentant syndical pour discussion avec le Directeur des Opérations.

10.61 Les assemblées d'ajustements, préliminaires aux séances de négociations, discuteront seulement des demandes d'ajustements locales qui auront été présentées au moins un (1) mois avant le début des premières rencontres en vue du renouvellement de la convention collective de travail et sur lesquelles le Directeur des Opérations aura rendu sa décision.

10.62 Une demande d'ajustement une fois réglée selon la procédure ci-dessus, ne pourra plus être présentée à nouveau comme tel, mais comme un nouvel item.

10.63 Les assemblées d'ajustements préliminaires aux séances de négociations principales, n'auront pas lieu tant que l'agenda complet pour cette dernière n'aura pas été soumis aux représentants de la COMPAGNIE. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.

10.64 Les taux de salaire pour les nouvelles positions devront être négociées. Quand une nouvelle position est créée par suite de l'établissement d'un nouveau procédé ou système, ou l'installation de nouvel équipement dans l'usine ou un département, la COMPAGNIE et le SYNDICAT s'efforceront de conclure une entente sur le taux de salaire définitif de la nouvelle position en dedans d'un (1) mois de la date à laquelle des devoirs et responsabilités de la nouvelle position auront été définitivement établis. Dans tous les cas, un taux de salaire pour une nouvelle position sera établi en dedans de trois (3) mois de la date à laquelle elle aura été occupée.

10.65 Les deux parties devront être de bonne foi dans la discussion de ces demandes. Tout ajustement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date à laquelle la demande a été présentée en bonne et due forme.

GENERAL - Opérations à six (6) jours

10.66 Le principe de la semaine de quarante (40) heures, c'est la réduction des heures de travail de chaque employé. Toutefois, cette réduction des heures de travail ne devra en aucun temps causer ou susciter une diminution dans les opérations de l'usine ou encore réduire la productivité ou l'efficacité de ces mêmes opérations. Au contraire, la COMPAGNIE anticipe qu'elle obtiendra plutôt une efficacité et une productivité accrues. Il est entendu, cependant, que si la COMPAGNIE avait à envisager des conditions difficiles, le SYNDICAT signataire s'engage à réviser la situation avec elle (avec entente mutuelle sur tous changements).

ARTICLE XI - AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 Le Comité Syndical conjointement avec la COMPAGNIE étudieront les cas de retraites anticipées, ré-entraînement, transfert à d'autres occupations de même que la disponibilité d'assistance provenant des différentes sources gouvernementales comme moyen d'aider les employés qui sont déplacés par les changements résultant de l'automation et des changements technologiques.

11.02 Avant l'avènement de l'automation ou d'un changement technologique qui s'avère être de nature permanente et qui entraînera des mises à pied ou qui peuvent affecter le statut d'un emploi des employés, la COMPAGNIE avisera le Comité conjoint le plus longtemps possible à l'avance mais dans aucun cas pas moins de soixante (60) jours, avant tels changements. Dans ce cas, la COMPAGNIE fournira à ce Comité conjoint, pour son usage, toutes informations qui pourront être requises.

11.03 Advenant que l'introduction de changements résultant de l'automation ou d'un changement technologique produisant un changement de matériel dans le contenu d'une occupation ou l'habileté à l'accomplir, un nouveau taux, lorsque accepté, sera rétroactif à la date du changement, et l'ancien taux sera payé durant la période intérimaire. Si requis, l'employé concerné aura l'opportunité d'obtenir un entraînement dans sa nouvelle occupation de manière à la rendre apte à rencontrer les exigences nouvelles de la tâche.

11.04 Les employés réguliers qui sont déplacés de leur emploi résultant de l'automation ou d'un changement technologique devront avoir l'opportunité d'obtenir un entraînement pour les rendre aptes à accomplir un nouveau travail que pourra leur procurer leurs droits d'ancienneté.

11.05 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de trois (3) mois et pour une période de trois (3) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. A la fin de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

11.06 Aux fins de l'article XI de la convention collective de travail en vigueur entre les parties, le terme "Automation ou changements technologiques" est défini comme étant:

"Un changement résultant de l'introduction à l'usine de machinerie... de nouvelles techniques de production...de nouvelles méthodes de fabrication ou de finition qui ont pour effet de changer la nature même des occupations ou de réduire le personnel, ayant six (6) mois et plus de service continu dans l'usine, régulièrement requis pour opérer le département ou les départements affectés par le changement".

a) Le terme inclut aussi les rétrogradations de chefs de groupe, ayant occupé ce poste d'une façon continue et régulière pendant une période d'un (1) an et plus, causées par un changement d'organisation hiérarchique interne dans l'usine à l'exception des rétrogradations de chefs de groupe nommés pour une période temporaire sur un ou des projets spéciaux.

b) Le terme n'inclut pas cependant les mises-à-pied causées par:

- Les variations saisonnières de fabrication.
- Les arrêts temporaires, globaux ou partiels, des opérations dus aux ajustements et à l'entretien de l'équipement ou à l'amoindrissement de la production.
- Les variations dans les qualités voulues par les clients qui n'entraînent pas de changements technologiques tels que définis au paragraphe 11.06 des présentes.

ARTICLE XII - INDEMNITE DE DEPART

12.01 Dans le cas où la COMPAGNIE se dispense des services d'un employé ayant dix (10) ans ou plus de service continu avec la COMPAGNIE, celui-ci aura droit à une indemnité spéciale égale à une (1) semaine de salaire au taux régulier de salaire.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où il s'agit d'un renvoi pour offense majeure.

12.02 Si l'employé est congédié ou quitte volontairement son emploi, il aura droit à une indemnité:

a) représentant la rémunération payable lors de la prise de ses vacances annuelles auxquelles il a un droit acquis, s'il n'a pas pris telles vacances; et

b) représentant quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis le premier (1er) mai précédant la date de son départ.

ARTICLE XIII - REGIME DE BIEN ETRE

Les paragraphes qui suivent sont le résumé des avantages sociaux auxquels vous participez. Ils ne remplacent donc pas le contenu des diverses polices d'assurances, mais en sont que le résumé.

Le programme d'avantages sociaux est conçu en vue de garantir votre sécurité et celle de votre famille dans l'éventualité d'un décès ou d'une invalidité et pour vous aider à payer les frais médicaux et de soins dentaires.

Dans tous les cas, vous devenez admissibles aux différents régimes le premier du mois suivant la période d'attente de trois (3) mois pour fins d'admissibilité. Par exemple: l'employé embauché le 3 août d'une année devient admissible aux différents régimes le 1er décembre de la même année.

13.01 Ces régimes font partie de la convention collective de travail. Toute modification ne sera faite qu'après consentement mutuel du SYNDICAT et de la COMPAGNIE.

Pour fins d'application et d'interprétation les dispositions officielles des régimes de bien-être prévaudront sur la convention collective de travail et toute brochure d'information s'y référant.

13.02 La COMPAGNIE paiera pour tous les employés mis à leur retraite la prime totale d'une assurance-vie de $3,000.00.

Indemnité hebdomadaire

13.03 Prime entièrement payée par la COMPAGNIE.
En cas de maladie ou d'accident non industriels, voici la protection que vous offre votre police d'assurance:

A) 70% du salaire.
Maximum de $200 par semaine au 9 août 1979. Ce maximum sera porté à $215. par semaine à compter du 1er mai 1980. Ces changements s'appliquent strictement aux employés activement au travail à la date qu'ils surviennent.

Frais médicaux majeurs

13.05 Médicaments

La compagnie d'assurance paie 80% des frais de médicaments d'ordonnance (prescrits par un médecin).

Le maximum global par famille et par année civile est de $10,000 moins les paiements reçus au cours des deux années civiles précédentes.

Lunettes sécuritaires

En ce qui a trait aux lunettes sécuritaires, la compagnie d'assurance paie pour les employés nécessitant le port de verres correcteurs, une prestation de 80% du coût des verres sécuritaires (excluant la monture) une fois par période de vingt-quatre (24) mois.

Le régime d'assurance maladie et les frais médicaux majeurs couvrent les enfants de l'employé âgés de 21 ans et moins ou de 25 ans si étudiants à plein temps et sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Chiropraticien

a) A compter du 1er septembre 1979, les prestations maximales allouées pour chaque visite sont de $8.00 maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

b) A compter du 1er mai 1980, les prestations seront portées à $10.00/visite maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

N.B.: les médicaments, les lunettes sécuritaires et les frais de chiropraticiens sont assujettis à une franchise annuelle de $25.00.

B) L'indemnité hebdomadaire s'applique selon la formule 1-1-4-52, c'est-à-dire que dans le cas où il y a hospitalisation, l'indemnité sera versée dès la première journée d'absence. Dans le cas d'un accident non industriel, l'indemnité sera également versée dès la première journée d'absence. Dans le cas de maladie ne réquérant pas d'hospitalisation, l'indemnité sera versée à compter de la 4ième journée d'absence. Le chiffre 52 signifie que l'indemnité hebdomadaire s'applique pour une période maximale de 52 semaines.

C) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents. Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux assureurs ainsi qu'à la Commission des Accidents du Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

D) Le régime d'indemnité hebdomadaire est intégré à tous les régimes gouvernementaux existants et ceux qui pourraient être mis en vigueur durant la vie de la convention collective de travail.

E) Il est entendu que le 5/12, partie de l'employé, résultant de la réduction de la cotisation à l'assurance chômage est acquis à la COMPAGNIE au 1er janvier 1974.

Régime d'assurance maladie

13.04 Allocation quotidienne d'une chambre semi-privée pour l'employé et ses dépendants, sans restriction quant à la durée de l'hospitalisation. Votre compagnie d'assurance absorbe donc la différence entre le coût d'une chambre en salle que paie l'assurance maladie du Québec et le coût d'une chambre semi-privée.

Assurance vie

13.06 Le régime d'assurance-vie est le suivant:

	Montant d'assurance
A compter du 9 août 1979	$13,500
A compter du 1er mai 1980	$14,000

MORT ET DEMEMBREMENT ACCIDENTEL

Une fois le montant d'assurance-vie (ne couvre pas les accidents de travail).

Régime de soins dentaires

13.07 A compter du 1er septembre 1979, mise en vigueur d'un régime de soins dentaires dont le coût de la prime sera entièrement défrayé par la COMPAGNIE. La franchise annuelle sera de $25.00 par personne assurée jusqu'à un maximum de $50.00 par famille assurée. Le maximum annuel sera de $500.00 par personne assurée par année civile et votre compagnie d'assurance absorbera 80% de la différence entre le coût des frais et la franchise.

Ce régime de soins dentaires comprend dans un premier temps, tous les soins primaires, allant de l'examen à la restauration c'est-à-dire les procédés selon lesquels on remplace une partie d'une dent ou la partie malade d'une dent par des moyens artificiels.

Dans un second temps, le régime comprend ce qu'il est convenu d'appeler le supplément I qui couvre la prévention et le traitement des maladies des os et des tissus qui entourent les dents, la chirurgie buccale qui traite des procédés opératoires touchant les dents, les gencives et les tissus connexes et l'extraction des dents. De plus, ce supplément I couvre le traitement des maladies de la pulpe dentaire.

A compter du 1er mai 1980, viendront se greffer au supplément déjà existant, les suppléments II et III dont le coût de la prime sera également entièrement défrayé par la COMPAGNIE. A cette date, le maximum annuel du régime de base et des suppléments I et II seront combinés, portant le nouveau maximum annuel à $1,000.00. Quant au supplément III, le maximum à vie est de $500.00. De plus, votre compagnie d'assurance défraiera 50% des frais touchant les suppléments II et III.

Que comprennent ces suppléments II et III?

D'abord, le supplément II couvre tout ce qui touche les services prothétiques (prothèses dentaires) à l'exception des couronnes. Le supplément II couvre les services orthodontiques, pour les enfants âges de 21 ans et moins de 25 ans si étudiants à plein temps, sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Invalidité à long terme

13.08 La COMPAGNIE mettra à la disposition des employés un plan d'invalidité à long terme prévoyant des prestations mensuelles égales à 66 2/3 du salaire mensuel avec maximum de $2,500.00 et ce à compter de la 365ième journée d'invalidité totale et continue. Le paiement des primes sera à la charge de l'employé jusqu'au 1er mai 1980.

13.09 A compter du 1er mai 1980, un nouveau régime d'assurance dont la prime sera entièrement payée par la COMPAGNIE, entrera en vigueur et il deviendra effectif à compter de la 53ième semaine d'invalidité, les 52 semaines d'invalidité précédentes étant couvertes par l'indemnité hebdomadaire.

L'indemnité mensuelle est de 50% du salaire mensuel de l'employé calculé en multipliant le taux de l'occupation qu'il remplit par 40 heures, par 52 semaines et diviser le salaire annuel ainsi obtenu par 12.

Le montant mensuel maximum qu'un employé peut retirer dans le cas d'invalidité à long terme est de $600 et ce, jusqu'à l'âge de la retraite.

Définition d'invalidité:

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche l'employé d'accomplir toute tâche aux fins de rémunération.

Il est à noter que l'employé invalide ne peut refuser de se prêter à tout programme visant sa réhabilitation en vue de son retour sur le marché du travail pour conserver son droit à l'indemnité prévue.

Ce nouveau régime s'applique aux employés activement au travail en date du 1er mai 1980.

Le régime d'assurance invalidité à long terme sera totalement intégré aux régimes gouvernementaux déjà établis ainsi que tous ceux qui pourraient être instaurés durant la vie de la convention collective de travail.

13.10 Pour fins d'interprétation de l'article 13.03 et autres, et dans les cas d'une mésentente entre le médecin traitant d'un employé et la COMPAGNIE sur la validité ou la durée d'une absence résultant d'une maladie ou d'un accident, et après un effort raisonnable pour en arriver à une entente le cas sera soumis à un médecin spécialiste qui rendra une décision finale. Le médecin spécialiste sera choisi par entente mutuelle entre la COMPAGNIE et l'employé. Ce dernier pourra être accompagné de son représentant syndical.

13.11 A la demande de la COMPAGNIE de subir un examen médical par un médecin spécialiste, les frais de déplacement de l'employé concerné, si à l'extérieur de la région de St.Jérôme (rayon de 10 milles), et ses pertes de salaire régulier, s'il est au travail, seront remboursés par la COMPAGNIE dans le cas de confirmation de la validité et de la durée de l'absence en question.

13.12 Aussi longtemps que l'employé sera porteur d'un certificat médical, ce dernier n'aura pas à être requis de se présenter au Centre de Santé à chaque semaine mais par contre, le jeudi précédant son retour au travail, l'employé pourra être requis de se présenter pour un examen médical.

Régime de Rentes

13.13 Tout employé nouvellement embauché doit, comme condition d'emploi, participer au Régime de Rentes aussitôt qu'il y est admissible, c'est-à-dire lorsqu'il atteint l'âge de 18 ans et qu'il a complété une année de service continu avec la COMPAGNIE. Les employés qui participent déjà au Régime doivent continuer d'y contribuer. Le coût du Régime est distribué entre les employés participants et la COMPAGNIE de la façon suivante:

La contribution de l'employé est égale à 3.4% de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles tel qu'établi par la Régie des Rentes du Québec, plus 5% de la partie de son salaire courant qui excède ce maximum. Pour ce qui est de la COMPAGNIE, elle contribue les montants qui ajoutés aux contributions des membres, seront nécessaires pour acquitter le coût des bénéfices de retraite.

La formule de calcul de la rente s'est sensiblememt transformée de par les années. Ainsi depuis le 1er janvier 1975, votre Régime de Rentes est basé sur le principe du meilleur gain moyen, c'est-à-dire que la moyenne annuelle du salaire pour les cinq années civiles où vous avez été le mieux rémunérés parmi les dix dernières années de service. En d'autres mots, le régime accorde donc au participant ayant atteint l'âge normal de la retraite la rente suivante et ce, depuis le 1er janvier 1975:

0.9% de la moyenne des 5 années civiles les mieux rémunérées parmi les 10 dernières jusqu'au maximum des gains admissibles plus 1.5% du salaire excédant le maximum des gains admissibles en multipliant la réponse ainsi obtenue par le nombre d'années de participation au Régime.

Pour ce qui est des années antérieures à 1975, le calcul de la rente a évolué à travers les années. Ainsi, pour la période de 1972 à 1975 le calcul de la rente s'effectuait en prenant 0.75% du salaire courant jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles, plus 1.5% de la partie du salaire courant qui excède ce maximum. Chaque période dans le temps a eu sa façon particulière de calculer le montant de la rente.

LE SYNDICAT

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 201

André Bohémier,
Président

Michel Gariépy,
Vice-Président

Gilles Hébert,
Représentant National

LA COMPAGNIE

ROLLAND INC.

Rolland Lambert,
Directeur des Opérations

Yvan Carrier,
Directeur du Personnel

Jean R. Dubé,
Vice-Président Ressources Humaines
et Relations Industrielles

ANNEXE "A"

Liste d'ancienneté de compagnie

ROLLAND INC.

LISTE D'ANCIENNETE DE COMPAGNIE
Local 201

Beaulieu, Roger	05.09.41
Bouvrette, Maurice	09.07.43
Beauchamp, Simon	09.12.43
Mousseau, Albert	06.11.47
Bouchard, Jean-Guy	27.07.56
Bohémier, André	20.06.60
Filiatrault, André	27.06.60
Brunet, Yvan	25.05.62
St.Germain, Marcel	04.06.62
Beaupré, Ronald	12.09.62
Desjardins, Robert H.	13.05.63
Robert, Claude	08.07.63
Frigon, Jean-Guy	05.05.64
Prud'homme, Claude	18.06.64
Teasdale, Alain	28.09.64
Charbonneau, Guy	15.03.65
Goyette, Jacques	24.05.65
Gariépy, Michel	13.12.66
Lemieux, Bernard	06.01.67
Beauchamp, Yvon	01.03.67
Drouin, Pierre	09.12.63
Sauvageau, Gérald	14.08.68
Valiquette, Jean	09.01.73
Demers, Michel	15.01.73
Roy, Normand	19.09.73
Desjardins, Richard	17.04.74
Fauteux, Mario	29.05.78
Richer, Alain	18.12.78
Paquin, Alain	28.02.78
Lafleur, Philippe	13.09.78
Forget, Alain	21.02.78
Bergevin, Mario	04.02.79
Rochon, Alain	09.07.79

Annexe "B"

Répertoire des ententes intérimaires

1.- Implantation de la cédule 4-2

2.- Utilisation des pressiers pour ligne de promotion

3.- Clause 7.09 et ligne de promotion.

4.- Modalité de nomination de contremaître-remplaçant ou temporaire.

5.- Ligne de promotion (employé sortant de la ligne de promotion).

6.- Employés mutés hors de l'unité de négociation.

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
(section locale 201)

Re: Implantation de la cédule 4-2 pour les employés couverts par l'unité de négociation - local 201.

La présente a pour but de confirmer les discussions qui ont eu lieu le 28 octobre 1977 concernant l'application de la clause 10.52 de votre convention collective de travail. Conformément aux prescriptions de cet article, vous désirez obtenir une cédule 4-2 lorsque nous sommes en opérations continues. Il est donc entendu que:

1. La cédule 4-2 est accordée à tous les membres du Local 201 qui travaillent sur des opérations continues.

2. Cette cédule s'applique dès que et aussi longtemps que dureront les opérations continues.

3. Le coût de cette cédule est compensé par une réduction des primes de quarts qui actuellement sont de 5 et 10% du salaire régulier et qui seront réduites au niveau de l'usine soit .20 et .25¢ l'heure respectivement.

4. Les primes de quarts reviendront 5 et 10% si nos opérations ne sont plus sur une base continue.

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER (CTC)
(section locale 201)

Il est entendu que la COMPAGNIE utilisera les pressiers pour combler les postes de la ligne de promotion.

Cette mesure ne sera appliquée que dans des cas extrêmes c'est-à-dire lorsqu'il sera impossible de trouver une personne compétente pour remplir la fonction temporairement vacante.

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
(section locale 201)

Conformément à la lettre du 7 octobre 1977 que vous adressait le Local 201 au sujet de la clause 7.09 de la convention collective de travail du Local 201 et de la ligne de promotion, la Compagnie et le Syndicat s'entendent pour faire les mises au point suivantes et empêcher dans le futur que la ligne de promotion devienne inopérante.

A l'avenir, tout employé du Local 201, ayant une raison médicale valable aura les deux options suivantes:

a) Un employé pourra demeurer sur sa position permanente, mais devra accepter la promotion temporaire pour les raisons suivantes: T.S.A., vacances, journées "off", maladie, flottants, rencontres syndicales, etc.

b) Si l'employé refuse l'option (A), il devra descendre de deux positions, mais pour les raisons mentionnées à l'option (A), il devra monter pour remplacer jusqu'à deux positions supérieures.

Cette entente ne peut être changée sans l'accord des deux parties signataires.

ENTENTE INTERIMAIRE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Local 201

1.- Le but de cette entente est de prévoir les modalités de nomination de contremaître-remplaçant et temporaire choisis parmi les membres du Local 201 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC).

2.- Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE de choisir parmi les employés membres du Local 201 des contremaîtres remplaçants ou temporaires.

3.- DEFINITION:

Un CONTREMAITRE REMPLACANT est un employé qui assume toutes et chacune des fonctions de contremaître en remplacement d'un contremaître absent pour une raison de maladie, programme de formation, vacances ou autre activité commandée par la COMPAGNIE.

Un CONTREMAITRE TEMPORAIRE est un employé qui assume temporairement toutes et chacune des fonctions de contremaître, soit pour des projets spéciaux tels que l'installation de pièces d'équipement majeures, soit pour combler les effectifs de contremaîtres nécessaires à la marche des opérations. Dans ce dernier cas le SYNDICAT devra en être avisé à l'avance.

4.- La COMPAGNIE s'engage à maintenir en tout temps le nombre nécessaire de contremaitres permanents pour les opérations à cinq (5) jours, et le nombre nécessaire pour assurer le remplacement normal. En aucun cas, ce paragraphe ne doit être interprété comme une renonciation aux dispositions de la convention collective de travail particulièrement les paragraphes 4.01 et 4.04.

5.- Il est entendu que chaque employé désigné comme contremaître remplaçant ou temporaire aura toutes les informations requises concernant son statut avec la COMPAGNIE. Il est, de plus entendu, que le refus de l'acceptation pour un employé d'agir comme contremaître remplaçant ou temporaire n'entrera pas en considération pour toute promotion future prévue à la convention collective de travail.

6.- La nomination au poste de contremaître-remplaçant ou temporaire et l'acceptation de cette nomination pourra être revoquée en tout temps, soit par la COMPAGNIE soit par l'employé.

7.- Dans le cas des couteaux, un employé qui sera nommé contremaître remplaçant ou temporaire sera retiré de la ligne de promotion, pour chaque assignation. L'application de la ligne de promotion se fera conformément aux ententes existantes (voir entente intérimaire).

8.- Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera aux fonctions qu'il occupait avant sa nomination et n'aura pas droit aux promotions qu'il aurait pu obtenir s'il était demeuré dans son poste régulier.

9.- Les employés qui seront choisis comme contremaître-remplaçant pour les vacances choisiront leurs vacances avec le groupe auquel ils seront affectés.

ROLLAND INC.

ENTENTE
Local 201

Tout employé qui sort de la ligne de promotion mais qui reste dans l'unité de négociation (exemple: pressier, tester petits formats) ou toute autre position qui pourrait s'ouvrir pourra réintégrer la ligne de promotion comme s'il ne l'avait pas quittée.

ENTENTE INTERIMAIRE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Local 201

1.00 Si un employé est muté hors de l'unité de négociation, il conserve tous ses droits d'ancienneté pourvu qu'il revienne à son poste dans l'unité de négociations en dedans de six (6) mois civils.

2.00 Durant son absence de l'unité syndicale des employés peuvent avoir été promus et ces employés maintiendront leur position s'il advenait le retour de l'employé sorti de l'unité.

3.00 Durant toute période de moins de six (6) mois l'employé accumule tous ses droits d'ancienneté comme s'il avait été à l'intérieur de l'unité syndicale.

4.00 Cette entente vise les employés promus hors de l'unité de négociation après la signature de la convention collective de travail.

5.00 Durant cette période de six (6) mois l'employé muté continue de payer ses cotisations syndicales.

ANNEXE "C"

Cédule de salaires

ROLLAND INC

Cédule de Salaires

Local 201

	01.05.79	09.08.79	01.05.80
Pressier	8.67	8.92	9.46
Tester Qualité Machine 8	8.67	8.72	9.24
Tester Qualité Machine 7	8.67	8.67	9.19
Tester Procédés Machines 7-8	8.58	8.58	9.09
Tester Qualité Machines 5-6	8.47	8.47	8.98
Tester Procédés Machines 5-6	8.35	8.35	8.85
Taux d'entrée	7.62	7.62	8.08

ANNEXE "D"

Cédule de travail

CEDULE (4-2)

DEPARTEMENT: CONTROLE QUALITE ET PROCEDES

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
			1° SEMAINE				
12-8	5	3	3	3	3	4	4
4-12	2	1	1	1	1	5	5
8-4	4	4	4	2	2	2	2
OFF	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3	5	5			3	3
SEM.							
			2° SEMAINE				
12-8	4	4	2	2	2	2	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	1	1	1	1	5	5	3
OFF	2	2	4	4	1	1	2
OFF	5	5			3	3	5
SEM.							
			3° SEMAINE				
12-8	1	1	1	5	5	3	3
4-12	4	2	2	2	2	1	1
8-4	3	3	3	4	4	4	4
OFF	2	4	4	1	1	2	2
OFF	5			3	3	5	5
SEM. 26 Aout							
			4° SEMAINE				
12-8	3	3	4	4	4	4	2
4-12	1	1	5	5	3	3	3
8-4	2	2	2	2	1	1	1
OFF	4	4	1	1	2	2	4
OFF			3	3	5	5	
SEM. 2 Sept.							
			5° SEMAINE				
12-8	2	2	2	1	1	1	1
4-12	3	4	4	4	4	2	2
8-4	1	5	5	3	3	3	3
OFF	4	1	1	2	2	4	4
OFF		3	3	5	5		
SEM. 9 Sept.							
			6° SEMAINE				
12-8	5	5	3	3	3	3	4
4-12	2	2	1	1	1	1	5
8-4	4	4	4	4	2	2	2
OFF	1	1	2	2	4	4	1
OFF	3	3	5	5			3
SEM. 16 Sept.							
			7° SEMAINE				
12-8	4	4	4	2	2	2	2
4-12	5	3	3	3	3	4	4
8-4	2	1	1	1	1	5	5
OFF	1	2	2	4		1	1
OFF	3	5	5			3	3
SEM. 23 Sept.							
			8° SEMAINE				
12-8	1	1	1	1	5	5	3
4-12	4	4	2	2	2	2	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
OFF	2	2	4	4	1	1	2
OFF	5	5			3	3	5
SEM. 30 Sept.							
			9° SEMAINE				
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	1	1	1	5	5	3	3
8-4	4	2	2	2	2	1	1
OFF	2	4	4	1	1	2	2
OFF	5			3	3	5	5
SEM. 2 Oct.							
			10° SEMAINE				
12-8	2	2	2	2	1	1	1
4-12	3	3	4	4	4	4	2
8-4	1	1	5	5	3	3	3
OFF	4	4	1	1	2	2	4
OFF			3	3	5	5	
SEM. 14 Oct.							
			11° SEMAINE				
12-8	1	5	5	3	3	3	3
4-12	2	2	2	1	1	1	1
8-4	3	4	4	4	4	2	2
OFF	4	1	1	2	2	4	4
OFF		3	3	5	5		
SEM. 21 Oct.							
			12° SEMAINE				
12-8	4	4	4	4	2	2	2
4-12	5	5	3	3	3	3	4
8-4	2	2	1	1	1	1	5
OFF	1	1	2	2	4	4	1
OFF	3	3	5	5			3
SEM. 28 Oct.							
			13° SEMAINE				
12-8	2	1	1	1	1	5	5
4-12	4	4	4	2	2	2	2
8-4	5	3	3	3	3	4	4
OFF	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3	5	5			3	3
SEM. 4 Nov.							
			14° SEMAINE				
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	1	1	1	1	5	5	3
8-4	4	4	2	2	2	2	1
OFF	2	2	4	4	1	1	2
OFF	5	5			3	3	5
SEM. 11 Nov.							
			15° SEMAINE				
12-8	4	2	2	2	2	1	1
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	1	1	1	5	5	3	3
OFF	2	4	4	1	1	2	2
OFF	5			3	3	5	5
SEM. 18 Nov.							
			16° SEMAINE				
12-8	1	1	5	5	3	3	3
4-12	2	2	2	2	1	1	1
8-4	3	3	4	4	4	4	2
OFF	4	4	1	1	2	2	4
OFF			3	3	5	5	
SEM. 25 Nov.							
			17° SEMAINE				
12-8	3	4	4	4	4	2	2
4-12	1	5	5	3	3	3	3
8-4	2	2	2	1	1	1	1
OFF	4	1	1	2	2	4	4
OFF		3	3	5	5		
SEM. 2 Dec.							
			18° SEMAINE				
12-8	2	2	1	1	1	1	5
4-12	4	4	4	4	2	2	2
8-4	5	5	3	3	3	3	4
OFF	1	1	2	2	4	4	1
OFF	3	3	5	5			3
SEM. 9 Dec.							
SEM.							
SEM.							

	1° SEMAINE							2° SEMAINE							3° SEMAINE							4° SEMAINE						
	SEM.							SEM.							SEM. 26 Août							SEM. 2 Sept						
12-8		3	3	3	4	4	4	4		2	2	2	2	1	1	1		1	5	5	3	3	3	3		4	4	4	4	2	2	2
4-12		1	1	1	5	5	3	3		3	3	4	4	4	4	2		2	2	2	1	1	1	1		5	5	3	3	3	3	4
8-4		4	2	2	2	2	1	1		1	1	5	5	3	3	3		3	4	4	4	4	2	2		2	2	1	1	1	1	5
OFF		2	4	4	1	1	2	2		4	4	1	1	2	2	4		4	1	1	2	2	4	4		1	1	2	2	4	4	1
OFF					3	3						3	3						3	3							3	3				3
	5° SEMAINE							6° SEMAINE							7° SEMAINE							8° SEMAINE						
	SEM. 9 Sept.							SEM. 16 Sept.							SEM. 23 Sept.							SEM. 30 Sept						
12-8		2	1	1	1	1	5	5		3	3	3	3	4	4	4		4	2	2	2	2	1	1		1	1	5	5	3	3	3
4-12		4	4	4	2	2	2	2		1	1	1	1	5	5	3		3	3	3	4	4	4	4		2	2	2	2	1	1	1
8-4		5	3	3	3	3	4	4		4	4	2	2	2	2	1		1	1	1	5	5	3	3		3	3	4	4	4	4	2
OFF		1	2	2	4	4	1	1		2	2	4	4	1	1	2		2	4	4	1	1	2	2		4	4	1	1	2	2	4
OFF		3					3	3						3	3						3	3					3	3			
	9° SEMAINE							10° SEMAINE							11° SEMAINE							12° SEMAINE						
	SEM. 7 Oct.							SEM. 14 Oct.							SEM. 21 Oct.							SEM. 28 Oct.						
12-8		3	4	4	4	4	2	2		2	2	1	1	1	1	5		5	3	3	3	3	4	4		4	4	2	2	2	2	1
4-12		1	5	5	3	3	3	3		4	4	4	4	2	2	2		2	1	1	1	1	5	5		3	3	3	3	4	4	4
8-4		2	2	2	1	1	1	1		5	5	3	3	3	3	4		4	4	4	2	2	2	2		1	1	1	1	5	5	3
OFF		4	1	1	2	2	4	4		1	1	2	2	4	4	1		1	2	2	4	4	1	1		2	2	4	4	1	1	2
OFF			3	3						3	3					3		3					3	3						3	3	
	13° SEMAINE							14° SEMAINE							15° SEMAINE							16° SEMAINE						
	SEM. 4 Nov.							SEM. 11 Nov.							SEM. 18 Nov.							SEM. 25 Nov.						
12-8		1	1	1	5	5	3	3		3	3	4	4	4	4	2		2	2	2	1	1	1	1		5	5	3	3	3	3	4
4-12		4	2	2	2	2	1	1		1	1	5	5	3	3	3		3	4	4	4	4	2	2		2	2	1	1	1	1	5
8-4		3	3	3	4	4	4	4		2	2	2	2	1	1	1		1	5	5	3	3	3	3		4	4	4	4	2	2	2
OFF		2	4	4	1	1	2	2		4	4	1	1	2	2	4		4	1	1	2	2	4	4		1	1	2	2	4	4	1
OFF					3	3						3	3						3	3							3	3				3
	17° SEMAINE							18° SEMAINE																								
	SEM. 2 Dec.							SEM. 9 Dec.							SEM.							SEM.						
12-8		4	4	4	2	2	2	2		1	1	1	1	5	5	3																
4-12		5	3	3	3	3	4	4		4	4	2	2	2	2	1																
8-4		2	1	1	1	1	5	5		3	3	3	3	4	4	4																
OFF		1	2	2	4	4	1	1		2	2	4	4	1	1	2																
OFF		3					3	3						3	3																	

CEDULE (6-3)

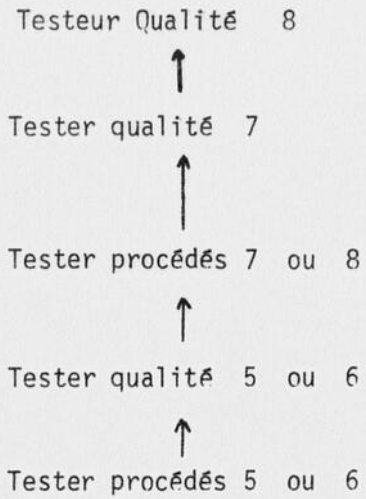
CONTROLE QUALITE ET PROCEDES

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
	1° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	1	5
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	2	3
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
	2° SEMAINE						
12-8	5	5	2	2	2	2	2
4-12	4	4	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
	3° SEMAINE						
12-8	2	3	3	3	3	3	3
4-12	1	5	5	5	2	2	2
8-4	4	4	4	4	1	1	1
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
	4° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	4	1
4-12	2	2	2	3	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	2
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
	5° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	5	5
4-12	3	3	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	3	3
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
	6° SEMAINE						
12-8	5	2	2	2	2	2	2
4-12	4	1	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
	7° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	3	4
4-12	5	5	5	2	2	2	2
8-4	4	4	4	1	1	1	1
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
	8° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	1	1
4-12	2	2	3	3	3	3	3
8-4	1	1	5	5	5	2	2
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
	9° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	5	5	5
4-12	3	4	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	3	3	3
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
	10° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	2	3
4-12	1	1	1	1	1	1	5
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
	11° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	4	4
4-12	5	5	2	2	2	2	2
8-4	4	4	1	1	1	1	1
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
	12° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	1	1	1
4-12	2	3	3	3	3	3	3
8-4	1	5	5	5	2	2	2
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
	13° SEMAINE						
12-8	1	1	1	5	5	5	2
4-12	4	4	4	4	4	4	1
8-4	2	2	2	3	3	3	3
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
	14° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	3	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
	15° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	5	2	2	2	2	2	2
8-4	4	1	1	1	1	1	1
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
	16° SEMAINE						
12-8	4	4	4	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	3	4
8-4	5	5	5	2	2	2	2
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
	17° SEMAINE						
12-8	1	1	5	5	5	2	2
4-12	4	4	4	4	4	1	1
8-4	2	2	3	3	3	3	3
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
	18° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	3	3	3
4-12	1	1	1	1	5	5	5
8-4	3	4	4	4	4	4	4
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
	19° SEMAINE						
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	2	3
8-4	1	1	1	1	1	1	5
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
	20° SEMAINE						
12-8	4	4	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	4	4
8-4	5	5	2	2	2	2	2
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
	21° SEMAINE						
12-8	1	5	5	5	2	2	2
4-12	4	4	4	4	1	1	1
8-4	2	3	3	3	3	3	3
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
	22° SEMAINE						
12-8	2	2	2	3	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	2
8-4	4	4	4	4	4	4	1
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
	23° SEMAINE						
12-8	3	3	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	3	3
8-4	1	1	1	1	1	5	5
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
	24° SEMAINE						
12-8	4	1	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	5	2	2	2	2	2	2
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
	25° SEMAINE						
12-8	5	5	5	2	2	2	2
4-12	4	4	4	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	3	4
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
	26° SEMAINE						
12-8	2	2	3	3	3	3	3
4-12	1	1	5	5	5	2	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
	27° SEMAINE						
12-8	3	4	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	3	3	3
8-4	1	1	1	1	5	5	5
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2

ANNEXE "E"

Ligne de promotion

LIGNE DE PROMOTION



Le poste de pressier ainsi que tout nouveau poste sera affiché. Pour ces postes, lorsqu'il s'agira d'une promotion, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et l'ancienneté de COMPAGNIE; à compétence égale l'employé qui aura le plus d'ancienneté de COMPAGNIE aura la préférence.

Signé le 16 novembre 1979.

LE SYNDICAT

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 201

André Bohémier,
Président

Michel Gariépy,
Vice-Président

Gilles Hébert,
Représentant National

LA COMPAGNIE

ROLLAND INC.

Rolland Lambert,
Directeur des Opérations

Yvan Carrier,
Directeur du Personnel

Jean Dubé,
Vice-Président, Ressources Humaines &
Relations Industrielles

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

DÉPÔT 3761-4 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 1 ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-03
Date	Signature: 85-04-06	Réception: 85-05-29	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 201 2 Pl. Québec, bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	☒ Déposant Rolland Inc Att.: M. Marcel Boucher Avenue Rolland St-Jérôme, Qué J7Z 5T6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 2740 (5) Affiliation 7

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

Remarques

ENTENTE: Modification de l'article 10.23

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-06-19

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

003(113)

RECHERCHE

133-03

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 201

ET

ROLLAND INC.

A l'effet de modifier l'article 10.23 comme suit:

10.23 Repas

Lorsqu'un employé doit travailler deux (2) heures ou plus consécutives après sa journée ou période normale (8 heures), il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour une période consécutive d'au moins quatre (4) heures, il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de plus de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé durant son congé ("off") et qu'il est avisé au moins huit (8) heures à l'avance pour faire du temps supplémentaire, le premier paragraphe ci-dessus s'applique. A défaut de ce huit (8) heures d'avis, le deuxième paragraphe ci-dessus s'applique.

En foi de quoi, nous avons signé la présente à St-Jérôme ce vingt-sixième jour d'avril 1985.

ROLLAND INC.

Y. Duchesne,
Directeur des opérations

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines

Le SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - SECTION LOCALE 201

Michel Gariépy
Président

Alain Paquin,
Secrétaire trésorier

Roger Simard,
Représentant National.

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

DÉPÔT 3761-4

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-03
Date	Signature: Voir Détails 85-11-27 / Réception:	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier Section Local 201 2 Place Québec Bureau 410 Québec, Québec G1R 2B5	☒ Déposant Rolland Inc. Att: Marcel Boucher Avenue Rolland St-Jérôme, Québec J7Z 5T6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité ~~2740(5)~~ Affiliation 7

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

Remarques

ENTENTE: Modifiant et remplaçant l'entente intérimaire No 10- Signée 85-05-29

ENTENTE: Article 6.20 de la présente conv. coll. (Contributions) Signée le 85-11-22

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-06

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

003 (094)

RECHERCHE

BUREAU du CONSEIL GÉNÉRAL du TRAVAIL MONTRÉAL

R Ententes -

133-03

ENTENTE INTERIMAIRE

'85 NOV 27 12 56

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

SECTION LOCALE 201

La présente entente modifie et remplace l'article 6.20 de la présente convention collective de travail:

Les contributions ainsi perçues seront remises au secrétaire financier du Comité Syndical de la section locale le ou avant le dixième (10e) jour du mois qui suit celui durant lequel les déductions auront été faites.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente à St-Jérôme le 22 NOVEMBRE 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne
Directeur des opérations

Marcel Boucher
Directeur,
Ressources humaines.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, Section locale 201

Michel Gariépy
Président

Alain Paquin
Vice-Président et
Secrétaire trésorier

Roger Simard
Représentant National

'85 NOV 27 12 55

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 201

La présente entente modifie et remplace l'entente intémaire No. 10 de la présente convention collective de travail.

Lorsque du surtemps est requis pour la fabrication du papier planchette ou R-8, la COMPAGNIE procède de la façon suivante:

1. Parmi les employés en congé hebdomadaire (off).

2. Parmi les employés travaillant sur le quart précédent ou suivant le quart requis.

3. En dernier lieu, la COMPAGNIE assignera les employés requis.

Il est entendu qu'un employé qui refuse et qui n'est pas assigné, le temps ainsi fait par un autre employé, lui sera compté aux fins de calcul de la répartition du temps supplémentaire.

En autant que possible, la COMPAGNIE assignera un employé possédant l'expérience nécessaire avec un employé ayant peu ou pas d'expérience.

De plus, il est entendu, que ce temps supplémentaire sera réparti d'une façon équitable sans toutefois combiner le papier planchette et R-8 aux fins d'attribution de surtemps.

Les remplaçants de vacances pourront être requis de faire du temps supplémentaire lorsqu'aucun employé régulier n'est disponible ou assigné.

En foi de quoi les parties ont signé la présente lettre d'entente à St.Jérôme le 29 mai 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne
Directeur des Opérations

Marcel Boucher,
Directeur,

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - section locale 201

Michel Gariépy,
Président

Alain Paquin,
Vice-Président & Secrétaire
Trésorier

Roger Simard,
Représentant National

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 0 1 1

03761-4

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	[ ] 1ière convention	[X] Renouvellement	[ ] Entente	[ ] Autres		M-133-03

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-11-01	84-12-11		84-05-01	87-04-30		31

Association	Employeur
[X] Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Sectionloc.201 2 Place Québec Bureau 410 Québec, Québec G1R 2B5	[ ] Déposant Rolland Inc. Avenue Rolland St-Jérôme, Québec J7Z 5T6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 2740(5) Affiliation 7

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

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-07

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

003(113)

RECHERCHE

133-03

'84 DEC 11 14:02

SCOT
MONTREAL
MESSAGER

ENTENTE

Intervenue entre

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
et son unité locale

201

et

ROLLAND INC.

le 25 octobre 1984

6.03 Rapport d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au Centre de Santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le Centre de Santé et faire rapport de leur état. Si le Centre de Santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel. Il en remet également une copie à l'employé blessé dans un délai ne dépassant pas la fin du quart de travail.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.S.S.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.16 Tout nouvel employé aura trois cent soixante (360) heures travaillées pour adhérer au SYNDICAT.

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

- un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis à pied pour moins de douze (12)mois;

- un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis à pied pour moins de vingt-quatre (24) mois:

- un employé élu aux parlements fédéral, provincial ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura trois (3) types d'employés: réguliers, temporaires et surnuméraires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trois cent soixante (360) heures travaillées à la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances à compter du 15 avril jusqu'au 15 septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté. Cependant, s'il demeure à l'emploi de la COMPAGNIE après la période mentionnée ci-dessus, son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payées pouvant survenir durant sa période d'embauchage.

Employé surnuméraire: un employé surnuméraire signifie tout employé engagé de façon temporaire et qui accomplit du travail de façon occasionnelle et sur demande pour remplacer lors de vacances, congés maladie ou surplus temporaire de travail et ce, pour la période du 16 septembre d'une année au 14 avril de l'année suivante.

Il n'accumulera aucun droit d'ancienneté et ne bénéficiera d'aucun des avantages sociaux prévus à la convention collective. Il est payé au taux d'entrée prévu à l'annexe "C", cédule des salaires sauf si le statut d'employé temporaire s'applique.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trois cent soixante (360) heures travaillées à l'usine.

7.09 Si, à l'intérieur d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, la gérance croit, pour des motifs justes et raisonnables, que l'employé promu, ne peut faire le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant l'évènement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.02 ETAPE 1 - Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître qui lui rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de sa plainte ou du grief.

8.03 ETAPE 2 - Si la décision du contremître ne satisfait pas l'employé, ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT pourra référer son grief au gérant du secteur concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa décision.

8.07 A l'exception de l'article 8.01 , les samedis, les dimanches et les jours de fêtes chômés et payés ne sont pas comptés dans les délais mentionnés dans la procédure de griefs. Les délais peuvent être allongés par une entente mutuelle écrite entre les parties.

8.11 Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT.

Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu, au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

8.12 Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

Dans le cas de renvoi ou de suspension, un officier du SYNDICAT local sera présent pour assister l'employé visé et l'informer de ses droits.

10.05 A) La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;
- pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour.
- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

B) Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.28 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalant au double de leur salaire régulier de leur classification.

10.26 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne et son salaire horaire régulier en autant qu'il y a eu effectivement paiement d'une indemnité par la cour.

ROLLAND INC.

Liste d'ancienneté de compagnie

Local 201

Beaulieu, Roger	05.09.41
Bouvrette Maurice	09.07.43
Beauchamp, Simon	09.12.43
Bouchard, Jean-Guy	27.07.56
Bohémier, André	20.06.60
Filiatrault, André	27.06.60
Brunet, Yvan	25.05.62
Beaupré, Ronald	12.09.62
Desjardins, Robert H.	13.05.63
Robert, Claude	08.07.63
Drouin, Pierre	09.12.63
Frigon, Jean-Guy	05.05.64
Prud'homme, Claude	18.06.64
Charbonneau, Guy	15.03.65
Goyette, Jacques	24.05.65
Gariépy, Michel	13.12.66
Lemieux, Bernard	06.01.67
Beauchamp, Yvon	01.03.67
Sauvageau, Gérald	14.08.68
Valiquette, Jean	09.01.73
Demers, Michel	15.01.73
Roy, Normand	19.09.73
Desjardins, Richard	17.04.74
Lafleur, Philippe	10.10.78
Richer, Alain	18.12.78
Paquin, Alain	12.02.79
Bergevin, Mario	19.03.79
Forget, Alain	20.03.79
Rochon, Alain	09.07.79
Charbonneau, Sylvain	02.03.81
Bouchard, Bruno	14.09.83

LOCAL 201

Page 46 - Annexe "B"

Ajouter: 7. Entente relative au remplacement à la presse.

8. Temps supplémentaire accumulé.

Page 46 A

Temps supplémentaire accumulé

La COMPAGNIE accepte que le temps et demi puisse être accumulé et remis en vacances chômées et payées sur une base volontaire.

En ce qui concerne les modalités, il est entendu que:

1. La période sera du premier dimanche de septembre au dernier samedi d'août de l'année subséquente. Les employés pourront accumuler jusqu'à un maximum de deux (2) semaines à temps régulier.

2. Les employés qui auront accumulé moins de quarante (40) heures régulières pourront prendre ces vacances par période de huit (8) heures ou compléter par des congés flottants.

3. Le choix de ces vacances sera fait en conformité avec les règlements locaux de vacances d'hiver et les règlements de vacances habituels tels que ceux qui régissent le nombre d'hommes en vacances par semaine seront appliqués. Il est entendu que le niveau de compétence de l'équipe dont l'employé concerné fait partie ait atteint un niveau jugé nécessaire pour assurer l'efficacité requise des opérations.

4. L'accumulation du temps et demi pour vacances se fasse sur une base volontaire et lie l'employé pour une période d'un (1) an.

5. Les vacances ainsi accumulées soient rémunérées au taux en vigueur au moment où le temps et demi a été travaillé.

Page 46-B

REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE SUR LA FABRICATION DU PAPIER PLANCHETTE

Lorsqu'un employé est requis d'effectuer du temps supplémentaire pour la fabrication du "papier planchette", la Compagnie procède de la façon suivante:

1. Parmi les employés en congé hebdomadaire (off);

2. Parmi les employés travaillant sur le quart précédent ou suivant le quart requis;

3. En dernier lieu, la Compagnie assignera les employés requis.

Il est entendu qu'un employé qui refuse et qui n'est pas assigné, le temps ainsi fait par un autre employé, lui sera compté aux fins de calcul de la répartition du temps supplémentaire.

En autant que possible, la Compagnie assignera un employé possédant l'expérience nécessaire avec un employé ayant peu ou pas d'expérience.

De plus, il est entendu, que ce temps supplémentaire sera répartit d'une façon équitable.

Les remplaçants de vacances pourront être requis de faire du temps supplémentaire lorsqu'aucun employé régulier n'est disponible ou assigné.

Page 51 - Annexe "B"

8. Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera à la fonction qu'il occupait avant sa nomination, et pourra réintégrer la ligne de promotion comme s'il ne l'avait pas quittée.

LOCAL 201

Page 54 A - Annexe "B"

Entente relative au remplacement à la presse

Le but de cette entente est de prévoir les modalités relatives au remplacement à la presse:

- Il y a deux remplaçants comme pressier, soit un premier remplaçant et un deuxième remplaçant.

- Les deux titulaires remplacent les vacances à tour de rôle.

- La procédure actuellement prévue à la convention collective pour la nomination des remplaçants continue de s'appliquer.

ENTENTE INTERIMAIRE

Entre

ROLLAND INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 201

Le but de cette entente est de déterminer les modalités de paiement des employés affectés par les cédules 4-2 et 6-3.

1.00

a) Le travail régulier sera payé à un "TAUX MAJORE" déterminé comme suit: le taux régulier multiplié par 41 et divisé par 37.3. Toutes les heures travaillées régulières de la cédule seront payées selon ce taux majoré.

B) Le temps supplémentaire est défini comme le temps travaillé en excès des cédules. Il sera rémunéré au taux régulier multiplié par 1 1/2.

C) Le temps supplémentaire du dimanche fait dans les conditions prévues à la convention collective de travail sera payé au taux régulier multiplié par 2.

D) Les congés flottants et les congés statutaires seront rémunérés selon le taux majoré.

E) Les vacance seront payées tel que prévu à la convention collective de travail, c'est-à-dire, 2% du salaire gagné ou 40 heures au taux régulier, pour chaque semaine de vacances, le plus élevé des deux.

F) Les absences pour maladie seront compensées selon les dispositions de la convention collective de travail. Le salaire de base étant calculé sur le taux régulier.

2.00 Les employés qui de par la cédule acceptent deux postes seront rémunérés comme suit:

A) Les heures régulières et supplémentaires seront payées au taux correspondant à la position qu'ils occupent.

B) Les congés flottants, les congés statutaires seront payés au taux de la position qu'ils auraient occupée sans le congé.

C) Les vacances et les maladies seront payées en utilisant la moyenne des taux des positions qu'ils occupent.

3.00 Les employés qui ne sont pas assignés régulièrement dans les fonctions concernées, mais qui sont appelés à travailler occasionnellement dans ces fonctions, seront payés au taux régulier de la position qu'ils occuperont et toutes les autres dispositions de la convention collective de travail.

Si un de ces employés est assigné pour remplacer un employé pour une semaine de 32 heures selon la cédule, cet employé n'aura pas de privilège de "bumping", mais sera placé sur la liste de rappel.

4.00 Les dispositions de cette entente sont les seules qui s'appliqueront dans le paiement des employés travaillant selon la cédule 4-2 ou 6-3.

5.00 Toutes les dispositions de cette entente ne s'appliquent qu'en opération continue avec les cédules 4-2 ou 6-3.

6.00 Advenant un retour aux opérations à sept (7) jours, après une réduction momentanée à six (6) jours ou moins, les employés reprendront la cédule là où elle a été laissée.

7.00 Heures travaillées:

A) Les employés attitrés doivent être payés selon le taux majoré de la position qu'ils occupent.

B) Les employés provenant de la réserve générale et qui sont placés pour une semaine complète sur des opérations dont les cédules sont 4-2 ou 6-3, à l'occasion des séances de placement du jeudi devront être payés selon le taux majoré. Si un de ces employés est placé sur une semaine de 32 heures conformément à la cédule, les heures supplémentaires devront être payées à temps et demi, la semaine de 32 heures étant une semaine régulière.

C) Les employés sans travail qui seront appelés au cours de la semaine pour remplacer sur une cédule 4-2 ou 6-3 devront être payés au taux régulier. Ils seront traités comme tous les autres employés apparaissant sur la liste de rappel hebdomadaire.

8.00 Heures payées non travaillées:

A) Pour tous les employés attitrés, les congés statutaires, les congés flottants et les autres paiements tels que: congé de mortalité, compensation pour juré ou témoin de la couronne doivent être payés au taux majoré.

B) Pour les employés provenant de la réserve générale et placé pour une semaine complète sur des opérations avec cédule 4-2 ou 6-3 à qui on accorde un flottant, ou s'il se produit un congé statutaire, etc. devront être payés selon le taux majoré.

C) Les congés statutaires arrivant durant les vacancesou durant la journée "off" d'un employé attitré à un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 devront être payés au taux majoré.

D) Pour les employés attitrés dans un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 qui occupent, de par la cédule, deux fonctions avec des taux différents devront être payés selon la moyenne des taux majorés des positions qu'ils occupent pour les fêtes qui pourraient se produire durant leurs vacances ou une journée "off".

E) L'employé attitré au travail léger sera rémunéré au taux majoré pour les heures travaillées selon sa cédule originale.

1.- Durée

Trois ans du ler mai 1984 au 30 avril 1987.

2.- Salaires - augmentation générale

A compter du ler mai 1984	2 1/2%
A compter du ler mai 1985	4%
A compter du ler mai 1986	5%

Rétroactivité

La rétroactivité sur les salaires s'applique à tous les employés pour toutes les heures payées entre le ler mai 1984 et la date de ratification et qui ont travaillé au moins 30 jours durant cette période. Cette dernière disposition s'applique seulement aux étudiants.

3.- Ajustements

A compter du ler mai 1984

Pressier	$0.15/heure
Testeur procédés machines 7 & 8	$0.10/heure
Testeur procédés machines 5 & 6	$0.10/heure
Préposé calibration Measurex	$0.15/heure
Testeur petits formats	$0.15/heure

4.- Primes de poste

A compter de la date de ratification
0 - 30 - 40

A compter du ler mai 1985
0 - 35- 50

5.- Congé sans solde

a) La Compagnie peut accorder un congé sans solde à tout employé qui veut suivre un cours de perfectionnement pouvant l'amener à combler un poste à l'intérieur de l'usine.

Chaque cas fait l'objet d'une entente particulière définissant les conditions.

b) Un congé sans solde sera accordé, sur présentation écrite, à tout employé élu suite à une élection fédérale, provinciale ou municipale pour la durée de son mandat.

5.- Congé sans solde (suite)

Un congé sans solde peut être accordé à un employé qui en fait la demande pour occuper un poste au sein du syndicat pour une période définie.

6.- Congés de funérailles

Changer 7 jours pour 8 jours.
Changer 5 jours pour 6 jours.

7.- Indemnité de cessation d'emploi

12.01

a) Les employés ayant une année ou plus d'ancienneté, 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 d'ancienneté leur donne droit.

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

c) 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 l'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

d) 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.

8.- Régime de rentes

Définitions

a) "Salaire moyen final" signifie la moyenne du salaire courant du participant pour les cinq années civiles les mieux rémunérées des dix dernières années de participation, ou pour les soixante derniers mois, si plus élevés, alors que "maximum moyen des gains admissibles" signifie la moyenne des maximums des gains admissibles pour la même période.

b) "Maximum des gains admissibles" signifie le revenu maximum établi annuellement en excédant duquel aucune cotisation aux Régimes de rentes du Québec ou du Canada n'est exigible.

Formule de calcul de la rente

Pour la durée de la convention collective, la formule suivante s'applique:

a) Pour chaque année de participation après: le 31 décembre 1965 et jusqu'au 31 décembre 1974: 0,75% du salaire moyen final jusqu'à concurrence du "maximum moyen des gains admissibles" plus, s'il y a lieu, 1,5% de la partie du salaire moyen final qui excède ce "maximum".

b) Pour chaque année de participation après le 31 décembre 1974 jusqu'au 31 décembre 1979: 0,9% du salaire moyen final jusqu'à concurrence du "maximum moyen des gains admissibles" plus, s'il y a lieu, 1,5% de la partie du salaire moyen final qui excède ce "maximum".

c) Pour chaque année de participation après le 31 décembre 1979: 0,9% du salaire moyen final jusqu'à concurrence du "maximum moyen des gains admissibles" plus, s'il y a lieu, 1,7% de la partie du salaire moyen final qui excède ce "maximum".

d) Retraite anticipée

Un membre qui désire prendre sa retraite à 61 ans, ou après mais avant 65, peut le faire sans réduction actuarielle.

9.- Indemnité hebdomadaire

a) La Compagnie propose d'augmenter le maximum à compter du mois suivant la ratification pour les employés activement au travail à cette date de $277. à $287.

A compter du 1er mai 1985 pour les employés activement au travail à cette date de $287. à $297.

A compter du 1er mai 1986 pour les employés activement au travail à cette date de $297. à $317.

10.- Incapacité prolongée

a) Définition de l'invalidité

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toutes les tâches de son occupation régulière pour une période de douze (12) mois. Par la suite, l'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toute occupation dans l'usine qu'il serait capable de remplir selon sa formation, son éducation ou son expérience.

11.- Assurance-vie

a) La prime d'assurance-vie est entièrement payée par la Compagnie.

b) A compter du 1er du mois suivant la ratification, changer $15,000 par $25,000.

12.- Assurance médicale et hospitalisation

a) Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'assureur, les frais encourus sont remboursés à l'employé, sur présentation d'un reçu, jusqu'à un maximum de $10.00 par certificat demandé.

b) Chiro - à compter de la date de ratification le coût des radiographies sera défrayé par la Compagnie d'assurance au chapitre des frais médicaux majeurs, selon les modalités du plan. Une seule radiographie sera acceptée par série de traitements.

13.- Régime dentaire

a) Guide provincial des tarifs dentaires 1983 utilisé à compter du 1er du mois suivant la ratification et guide 1984 à compter du 1er mai 1985 et guide 1985 à compter du 1er mai 1986.

b) Orthodontie - à compter du 1er mai 1986 changer $500 pour $750.

14.- Article 6.09

Un montant de $40.00 sera alloué pour chaque période de douze mois de travail lors d'achat de chaussures de sécurité. Tous les employés réguliers qui ont bénéficié de l'allocation de $10.00 entre le 1er mai 1984 et la date de ratification pourront réclamer la différence de $30.00. Pour les autres employés réguliers la période de douze mois est comptée en partant de la dernière allocation payée par la Compagnie.

15.- Article 10.06

Lors d'une fermeture pour trente (30) jours civils ou moins, les employés travaillant sur une cédule comportant une rémunération à taux majorés, s'ils sont sur la même cédule avant et après cette fermeture, les jours de fêtes chômés et payés durant cette période sont payés aux taux majorés.

16.- Employés de vacances

A compter du 15 avril 1985 tous les employés embauchés à titre de remplaçants de vacances recoivent un taux horaire de un dollar inférieur au taux de l'occupation qu'ils sont appelés à remplir.

A compter du 1er mai 1984 la Compagnie paie les primes mensuelles d'assurance-vie, du régime médical majeur et du régime de soins dentaires aux employés âgés de 60 à 65 ans qui prennent une retraite anticipée.

17.- Taux d'entrée, ajouter: (pour la période de probation).

Local 201

La ratification de cette convention collective de travail fut faite le 25 octobre 1984 et EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, après avoir lu les présentes, ont apposé leur signature le 1er novembre 1984 à St.Jérôme.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - Section locale 201

André Bohémier,
Président

Michel Gariépy,
Vice-Président

Roger Simard,
Représentant National

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher,
Directeur Ressources Humaines

Jean R. Dubé, Vice-Président
Ressources Humaines & Relations Industrielles

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

0376l-4

Dépôt N°: 81 09 080

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-03
Date	Signature: 81-07-19 / Réception: 81-09-10	Durée: Du 81-05-01 Au 84-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 35

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des travailleurs du papier, section locale 201 2 Pl. Québec, bureau 410 Québec, PQ G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Avenue Rolland St-Jérôme, Qué J7Z 5Z6

Unité de négociation

Tout le personnel attiré exclusivement au département du Contrôle de la qualité et au département du contrôle des Procédés à l'exception des contremaîtres et surintendants desdits départements à l'emploi de la Compagnie de Papier Rolland Limitée à son établissement situé sur l'Avenue Rolland à St-Jérôme

Région	Activité	Affiliation
06-09	2740 (5)	7

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: Pierrette David — Date: 81-09-16

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

003(080)

COPIE 4

PAR MESSAGER

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

UNITE LOCALE 201
ST. JEROME, QUE

Les parties se sont rencontrées à Laval, Montréal et St.Jérôme en vue de négocier le renouvellement de leurs conventions collectives de travail et en sont arrivées à une entente.

1- Durée

Trois (3) ans à compter du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1984.

2- Article 2.01 b) Réouverture

Aux employés actifs à la date de ratification, la Compagnie paiera à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1981, pour chaque heure travaillée, la différence entre les 6% octroyés sur les taux apparaissant en Annexe et $1.37/heure.

Aux fins d'application de cette proposition, aux employés actifs on inclut les employés absents à cause de maladie et d'accident, partis à la retraite ou décédés ainsi que les employés temporaires qui ne travailleraient pas en date de ratification mais seraient mis en disponibilité en autant que tous ces employés aient travaillé durant la période précitée.

Les employés qui ont brisé leur service avec la Compagnie selon les dispositions de l'article 7.02 ne sont pas admissibles à ce paiement.

3- Annexe - Cédule de salaires

a) Tous les taux horaires en vigueur le 30 avril 1980 sont augmentés de $1.37 annulant ainsi le taux du 1er mai 1980 apparaissant à la dernière convention. L'offre d'intégration de $1.37 est conditionnelle à ce qu'une entente intervienne entre les parties sur les augmentations générales pour les trois années s'échelonnant entre le 1er mai 1981 et le 30 avril 1984.

3- Annexe - Cédule de salaires (suite)

b) Augmentation

A compter du 1er mai 1981 les taux horaires apparaissant aux annexes de salaire en vigueur le 30 avril 1981, telles que décrites au paragraphe a) ci-dessus, seront augmentés du montant nécessaire pour refléter une augmentation de 25% sur les taux en vigueur le 30 avril 1980.

- A compter du 1er mai 1982
  9% minimum $1.00
- A compter du 1er mai 1983
  9%

4- Prime de quart

En vigueur à la date de ratification

0-25-30

5- Vacances

En vigueur le: 1er mai 1981 - 3 semaines après 4 ans de service continu
1er mai 1981 - 7 semaines après 30 ans de service continu
1er mai 1982 - 4 semaines après 9 ans de service continu

6- Assurance-maladie (indemnité hebdomadaire)

A compter du premier du mois qui suit la ratification, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $235.

A compter du 1er mai 1982, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $250.

A compter du 1er mai 1983, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $277.

7- Assurance invalidité

A compter du 1er mai 1981 - le maximum sera porté à $1,100.

A compter du 1er mai 1982 - le maximum sera porté à $1,300.

Pour les employés actifs aux dates d'entrée en vigueur.

8- Assurance-dentaire

La Compagnie continue de payer les primes et les prestations seront payées, durant la vie de cette convention, selon le barème des honoraires de 1981 de l'Association Dentaire Provinciale.

Art. 1407 Biffer les mots...à l'exception des couronnes.

9- Assurance médicale

A compter du 1er mai 1982 la prestation pour chiropraticien sera portée à $12.00 par visite jusqu'à un maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

10- Repas

A compter de la date de ratification augmenter de $3.00 à $4.00.

A compter du 1er mai 1983 augmenter de $4.00 à $5.00.

11- Isolation et cafétéria

La Compagnie a pris bonne note des observations du Syndicat sur ces deux (2) sujets et continuera à améliorer la situation dans les deux cas.

12- Assurance-vie

A compter du 1er mai 1983 l'assurance-vie sera augmentée de $14,000. à $15,000.

13- Souliers de sécurité

1er mai 1982 - $8.00
1er mai 1983 - $10.00

AJUSTEMENTS DE SALAIRE

EN VIGUEUR A LA DATE DE RATIFICATION

- Pressier	50¢	
- Tester Qualité et Procédés 7 & 8	15¢	($450.00 rétroactivité) *
- Tester Qualité Machines 7-8	.05¢	

* Ajustements applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

En foi de quoi les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, ont apposé leurs signatures, suite à la lecture du mémoire d'entente, qui a eu lieu à St-Jérôme le dix-neuf (19) juillet mil neuf cent quatre-vingt-un (1981).

ROLLAND INC.	SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
DIRECTEUR DES OPERATIONS	PRESIDENT, LOCAL 201
DIRECTEUR DU PERSONNEL	VICE-PRESIDENT, LOCAL 201
VICE-PRESIDENT, RESSOURCES HUMAINES	REPRESENTANT NATIONAL

ROLLAND INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 201

Amendements apportés aux clauses normatives et acceptés par les parties en date du 30 juin 1981.

LOCAL 201

6.01 A ajouter à la présente clause.

Toute sollicitation, collecte ou tirage à l'exception de l'affichage pour activités syndicales sont interdits dans l'usine, sauf avec l'autorisation au préalable du Directeur du Personnel.

LOCAL 201

6.03 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant de la section locale, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.S.S.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Troisième et quatrième paragraphes: statu quo conventionnel.

LOCAL 201

6.07 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par les employés, à l'exception des vêtements personnels.

LOCAL 201

7.04 Changer "30 jours et plus de service continu" par "45 jours travaillés".

LOCAL 201

7.05 Nouveau texte:

Le syndicat n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de quarante-cinq (45) jours travaillés à l'usine.

LOCAL 201

8.17 A l'occasion d'un arbitrage chaque partie paie ses frais et dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

LOCAL 201

Heures de Travail

10.16 Les heures régulières de travail sont fixées à quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, d'après les quarts suivants:

0:00 h à 08:00 h
08:00 h à 16:00 h
16:00 h à 24:00 h

La semaine normale de travail de tout employé sera de quarante (40) heures. Sur avis d'une semaine, ce nombre pourra être augmenté ou diminué.

Il devra y avoir au moins seize (16) heures entre les changements de quart.

LOCAL 201

10.21 "Quand un employé travaille le jour de son ou de ses congés hebdomadaires, il sera payé temps et demi pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour-là".

10.23 Un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra une indemnité pour son repas de $4.00. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre heures par la suite.

LOCAL 201

10.34 En plus des jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 10.28 ci-dessus, tout employé régulier a droit à cinq (5) congés flottants, sans arrêt de l'usine, payés à son taux régulier Tels congés pourront être pris à une date convenant à l'employé et à la COMPAGNIE. Toutefois, un tel congé devra être accordé à l'employé si ce dernier l'a demandé huit (8) jours à l'avance pourvu que le nombre requis d'employés compétents dans son équipe de travail soit suffisant pour assurer l'efficacité des opérations ce ou ces jour (s) là.

Deuxième paragraphe: statu quo conventionnel.

Troisième paragraphe: statu quo conventionnel

Les employés réguliers auront droit au premier congé flottant après soixante (60) jours de service continu; au deuxième après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu; au troisieme, quatrième et cinquième après cent-quatre-vingt (180) jours de service continu.

Reste de la clause: statu quo conventionnel.

Local 201

10.37 f) Après vingt-sept (27) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une sixième (6e) semaine de vacances payées.

LOCAL 201

10.48 Toute absence du travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnus par la Commission de Santé et Sécurité au Travail ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour toute travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées pour fin d'éligibilité aux vacances.

11.02 Avant l'avènement de l'automation ou d'un changement technologique ou d'un programme de réduction de coûts qui s'avère être de nature permanente et qui entraînera des mises à pied ou qui peuvent affecter le statut d'un emploi des employés, la COMPAGNIE avisera le Comité conjoint le plus longtemps possible à l'avance mais dans aucun cas pas moins de quatre-vingt-dix (90) jours, avant tels changements. Dans ce cas, la COMPAGNIE fournira à ce Comité, pour son usage, toutes informations qui pourront être requises.

LOCAL 201

11.03 Acceptons d'ajouter: "programme de réduction de coûts".

LOCAL 201

11.04 Les employés réguliers qui sont déplacés de leur emploi résultant de l'automation ou d'un changement technologique ou d'un programme de réduction de coûts dev ront avoir l'opportunité d'obtenir un entraînement pour les rendre aptes à accomplir un nouveau travail que pourra leur procurer leurs droits d'ancienneté.

LOCAL 201

11.05 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique ou d'un programme de réduction de coûts, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de six (6) mois et pour une période de six (6) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. A la fin de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

LOCAL 201

11.06 Aux fins de l'article XI de la convention collective de travail en vigueur entre les parties, le Terme "Automation, changements technologiques et programme de réduction de coûts" est définit comme étant:

Reste de la clause: statu quo conventionnel.

LOCAL 201

13.09 Enlever les trois premiers paragraphes.

Reste de la clause: statu quo conventionnel.

ROLLAND INC.

LISTE D'ANCIENNETE DE COMPAGNIE
Local 201

Beaulieu, Roger	05.09.41
Bouvrette, Maurice	09.07.43
Beauchamp, Simon	09.12.43
Mousseau, Albert	06.11.47
Bouchard, Jean-Guy	27.07.56
Bohémier, André	20.06.60
Filiatrault, André	27.06.60
Brunet, Yvan	25.05.62
St.Germain, Marcel	04.06.62
Beaupré, Ronald	12.09.62
Desjardins, Robert H.	13.05.63
Robert, Claude	08.07.63
Drouin, Pierre	09.12.63
Frigon, Jean-Guy	05.05.64
Prud'homme, Claude	18.06.64
Charbonneau, Guy	15.03.65
Goyette, Jacques	24.05.65
Gariépy, Michel	13.12.66
Lemieux, Bernard	06.01.67
Beauchamp, Yvon	01.03.67
Sauvageau, Gérald	14.08.68
Valiquette, Jean	09.01.73
Demers, Michel	15.01.73
Roy, Normand	19.09.73
Desjardins, Richard	17.04.74
Fauteux, Mario	10.10.78
Lafleur, Philippe	10.10.78
Richer, Alain	18.12.78
Paquin, Alain	12.02.79
Bergevin, Mario	19.03.79
Forget, Alain	20.03.79
Rochon, Alain	09.07.79

LOCAL 201

ANNEXE "E"

Changer comme suit: Tester qualité 8)
Tester qualité 7) pour Tester qualité 7-8

Statu quo conventionnel pour le reste de l'entente.

Laval, le 30 juin 1981

10:30 heures

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE ST-JEROME - LOCAL 201

TIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+ 25%	Ajustements locaux +9% min.$1.00		+9%	
...er	9.46	8.92	10.29	11.15 + .50¢	11.65	12.70	13.84
...ter qualité machines 7 & 8	9.39	8.86 + .15¢	10.23	11.26 + .05¢	11.31	12.33	13.44
Tester qualité machines 5 & 6	8.98	8.47	9.84	10.59	10.59	11.59	12.63
Tester procédés machines 7 & 8	9.09	8.58 + .15¢	9.95	10.91	10.91	11.91	12.98
Tester procédés machines 5 & 6	8.85	8.35	9.72	10.44	10.44	11.44	12.47
Tester Petits Formats	9.19	8.67	10.04	10.84	10.84	11.84	12.91
Taux d'entrée	8.08	7.62	8.99	9.53	9.53	10.53	11.48

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

...nes de quart

...ule 4-2: .25¢/heure et .30¢/heure sur les quarts 3 et 1 respectivement.

...ale régulière: 5% et 10% du taux horaire sur les quarts 3 et 1 respectivement.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

2710 Cie de papier Rolland — **DÉPÔT**

0376-4

Dépôt N°: 7 9 1 2 0 6 4

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-03
Date	Signature: 79-11-16 — Réception: 79-12-07	Durée: Du 79-05-01 Au 81-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 30

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des travailleurs du papier, section locale 201 Att.: M. Edmond Gallant 2 Place Québec, bureau 410 Québec G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Avenue Rolland St-Jérôme J7Z 5T6

Unité de négociation

"Tout le personnel attitré exclusivement au département du Contrôle de la Qualité et au département du contrôle des Procédés à l'exception des contremaîtres et surintendants desdits départements à l'emploi de la Compagnie de Papier Rolland Limitée, à son établissement situé sur l'Avenue Rolland à St-Jérôme."

Région	Activité	Affiliation
06-09	2740 (5)	7

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

- Article 30 déposé

Pour le commissaire général du travail

Signature: Georges Vernault — Date: 79-12-20

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

003(019)

COPIE 4

B06-09
2740(5)
133-03
30
03761-4
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL MONTRÉAL
'79 DEC 11 10 06
POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TPAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 201

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL QUÉBEC
'79 DEC -7 13 36
MESSAGERS

I N D E X

ARTICLE I	But de la convention collective de travail
ARTICLE II	Durée et renouvellement de la convention collective de travail
ARTICLE III	Obligation des parties
ARTICLE IV	Juridiction
ARTICLE V	Pratiques illégales
ARTICLE VI	Coopération
ARTICLE VII	Ancienneté
ARTICLE VIII	Procédure de grief et d'arbitrage
ARTICLE IX	Disposition générale
ARTICLE X	Conditions de travail
ARTICLE XI	Automation et changements technologiques
ARTICLE XII	Indemnité de départ
ARTICLE XIII	Régime de bien-être

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

ROLLAND INC., corporation légalement constituée ayant son bureau principal en la Cité de Montréal, Québec et une usine en la Cité de Saint-Jérôme, Québec, partie aux présentes et représentée par "ses officiers" dûment autorisés, ci-après désignée "LA COMPAGNIE".

Partie de première part

Et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, association volontairement et non incorporée d'employés affiliée au ICF-CTC, représentant les employés de la COMPAGNIE, son usine de Saint-Jérôme, Québec, par sa section locale 201, partie aux présentes et représentée par ses officiers dûment autorisés, ci-après appelé "LE SYNDICAT".

Partie de seconde part

1.- ATTENDU que le SYNDICAT a établi, à la satisfaction de la COMPAGNIE, que la majorité des employés de la COMPAGNIE (usine de Saint-Jérôme, P.Q.) sont membres réguliers du SYNDICAT et que celui-ci a le droit de consentir la présente convention collective de travail pour et au nom desdits employés comme leurs représentants collectifs.

2.- ATTENDU que les parties, après s'être rencontrées et avoir discuté ensemble, ont négocié cette convention collective de travail aux nouvelles conditions ci-après mentionnées, il est convenu ce qui suit:

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1.01 La présente convention collective de travail a pour objets principaux l'avancement des intérêts réciproques de la COMPAGNIE et de ses employés; la mise en application, dans l'exploitation de l'usine, de méthodes propres à assurer aux employés plus de sécurité et de bien-être et à la COMPAGNIE, une exploitation plus économique, une production plus forte et de meilleure qualité, une usine plus propre et mieux entretenue, et une plus grande protection pour ses biens et ceux de ses employés; enfin, d'introduire encore plus de cordialité et d'harmonie dans les rapports entre la COMPAGNIE et ses employés.

ARTICLE II - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2.01 a) La présente convention collective de travail sera en vigueur du 1er mai 1979 jusqu'au 30 avril 1981 inclusivement. Cette convention collective de travail pourra être renouvelée, avec ou sans changement, par accord mutuel des parties et l'une ou l'autre des parties désirant ainsi renouveler la convention collective de travail devra donner un avis écrit à l'autre partie pas moins de trente (30) jours avant ladite date d'expiration indiquant si elle entend y apporter ou ne pas y apporter des changements.

b) Réouverture:

A la suite des négociations pour le renouvellement des conventions collectives de travail aux usines de papiers fins des compagnies Eddy, Hull; Domtar, Cornwall; et Abitibi, Thorold; pour l'année contractuelle débutant le 1er mai 1980, la COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord, sur demande de l'une ou l'autre partie, de négocier les taux de salaires en vigueur à compter du 1er mai 1980 et ceci selon les conditions prescrites au Code du Travail du Québec.

ARTICLE III - OBLIGATION DES PARTIES

3.01 Les parties aux présentes s'engagent séparément et l'une envers l'autre, à respecter les termes de la présente convention collective de travail en vue d'atteindre les fins ci-dessus.

3.02 La COMPAGNIE s'engage à ne négocier qu'avec le SYNDICAT et de maintenir le principe d'égalité et de traitement pour tous les employés de l'usine, principe consacré par l'article 1.01.

3.03 Le SYNDICAT s'engage à nommer incessament et à maintenir en fonction pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, un Comité de Négociations. Ce comité sera composé de trois (3) employés ou moins qui devront être à l'emploi de la COMPAGNIE depuis au moins un (1) an et être âgés de dix-huit (18) ans ou plus.

Le SYNDICAT devra fournir à la COMPAGNIE, par écrit, sous la signature du Président de son local les noms, prénoms et adresses des personnes composant tel comité avec indication du rôle détenu par chacun à l'intérieur du comité.

Au cas de changement dans la composition de tel comité, la COMPAGNIE devra en être avisée de la même manière. La COMPAGNIE ne sera pas obligée de reconnaître ce comité tant que le SYNDICAT concerné n'aura pas observé les formalités.

3.04 Tout avis de la COMPAGNIE au comité, pour être valide, devra être adressé au secrétaire du comité. Aucun avis du comité à la COMPAGNIE ne sera valide s'il n'est pas signé par le secrétaire dudit comité.

ARTICLE IV - JURIDICTION

4.01 Cette convention collective de travail s'applique à tous les employés des départements Contrôle de la Qualité et Contrôle des Procédés de l'usine de St.Jérôme exception faite des employés suivants:

1. Le surintendant.

2. Les contremaîtres.

3. L'analyste en matières premières au Contrôle de la Qualité.

4. Département Recherche et Développement Technique.

4.02 La COMPAGNIE devra fournir au SYNDICAT la liste des noms des contremaîtres avec mention des fonctions et des attributions de chacun. La COMPAGNIE se réserve le droit de faire des changements dans cette liste, d'augmenter ou de diminuer le nombre de ses contremaîtres, de leur accorder plus de pouvoirs, ou de diminuer, diviser ou modifier leurs pouvoirs, mais chaque fois qu'elle opérera un changement quelconque, elle devra en informer préalablement le SYNDICAT.

4.03 Sauf pour fins d'entraînement et en cas d'urgence, tout cadre de direction, tel que contremaître, surintendant n'accomplira pas de travaux qui sont régulièrement assignés aux employés régis par cette convention collective de travail.

DROITS RESERVES A LA COMPAGNIE

4.04 Toutes matières relatives au maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité sont de la compétence exclusive de la COMPAGNIE, sujet au droit du SYNDICAT d'en appeler de la décision de la COMPAGNIE, dans les cas permis par la présente convention collective de travail. La COMPAGNIE se réserve tous ses droits, notamment en ce qui concerne l'administration et la direction générale des opérations des usines y compris le droit d'engager, suspendre ou démettre un employé pour cause ou par manque de travail ou diminution du volume des affaires ou pour toute autre raison légitime.

ARTICLE V - PRATIQUES ILLEGALES

5.01 En particulier, tant que la présente convention collective de travail sera en vigueur, les parties garantissent, la COMPAGNIE qu'elle ne fera pas de "lock-out" et le SYNDICAT que les employés n'auront recours ni à la grève, ni à aucun autre procédé qui aurait pour effet d'interrompre ou de diminuer la production, ou d'entraver le cours normal des opérations de l'usine.

Dans ces derniers cas, le SYNDICAT s'engage aussitôt qu'il en a connaissance, à dénoncer ces actes auprès de ses membres et à enjoindre ces derniers de mettre fin immédiatement à toute pratique illégale.

5.02 Tout employé qui enfreint le précédent paragraphe est passible d'être congédié par la COMPAGNIE, sans avis, sujet aux droits d'appel du SYNDICAT suivant l'article VIII.

5.03 De plus, la COMPAGNIE reconnaît formellement par les présentes le droit de chacun de ses employés à faire partie du SYNDICAT

et s'engage elle-même, ses officiers et représentants de ne pas menacer, intimider, ou troubler en aucune manière, un employé, ni de le traiter d'une manière moins avantageuse à cause de son affiliation avec le SYNDICAT; de plus, la COMPAGNIE s'engage à traiter tous ses membres auxquels la présente convention collective s'applique, avec justice égale et sans préférence ni discrimination.

5.04 Aucune démarche ni sollicitation auprès d'un employé pour l'amener à faire partie du SYNDICAT, ne pourra avoir lieu pendant que cet employé est à son travail.

5.05 Aucune réunion, conférence ou autre activité quelconque en rapport avec toute affaire intéressant le SYNDICAT, ne pourront non plus avoir lieu pendant les heures de travail, sauf dans les cas permis par les présentes.

ARTICLE VI - COOPERATION

Tableau d'affichage

6.01 Les avis ne seront affichés que sur les panneaux officiels. Un employé devra toujours obtenir la permission de la gérance avant d'afficher un avis.

Prévention des accidents

6.02 Opérations hasardeuses: il est reconnu que dans l'industrie du papier, il existe des opérations hasardeuses ou dangereuses. Néanmoins, toutes les mesures de sûreté doivent être prises afin de réduire au minimum les risques de telles opérations. Les employés ne sont pas censés faire de l'ouvrage dangereux. S'ils

reçoivent les ordres de le faire, ils pourront refuser sans pénalité pour raisons de danger. Il est entendu que les employés devront se familiariser avec leur travail et les dangers qu'il comporte.

6.03 Rapports d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au centre de santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le centre de santé et faire rapport de leur état. Si le centre de santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant de la section locale, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.A.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.04 Premiers soins: Un certain nombre de personnes à l'usine sont qualifiées pour donner les premiers soins en cas d'accident grave ou léger. Tout employé blessé doit se rapporter au centre de santé pour traitement et enregistrement, même si cette blessure est très légère. Dans le cas de blessures douteuses, le contremaître afin de ne prendre aucun risque, enverra l'employé blessé à l'hôpital par ambulance.

6.05 Verres protecteurs: Des verres protecteurs doivent être portés par les personnes qui travaillent à des ouvrages où il y a du danger de blessures aux yeux. Les contremaîtres devront voir à ce que leurs employés portent des verres protecteurs.

6.06 Le chef d'établissement doit s'assurer que les machines et l'équipement ne sont actionnés que par des personnes autorisées qui en connaissent l'usage et le fonctionnement.

6.07 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par les employés, à l'exception des vêtements personnels tels que gants, etc.

6.08 Lunettes sécuritaires: Pour les employés nécessitant le port de verres correctifs, prestation de 80% du coût des verres sécuritaires (excluant monture) une fois par période de vingt-quatre (24) mois.

Souliers de sécurité

6.09 A compter du 9 août 1979, la COMPAGNIE paiera sept dollars ($7.00) par année par employé sur l'achat d'une paire de souliers de sécurité.

Incendie

6.10 En cas d'incendie, tous devront aider à empêcher la destruction des biens de la COMPAGNIE. Les appareils contre incendie ne devront pas être touchés ou dérangés de leur place habituelle excepté en cas de feu ou sur l'ordre du gérant, du surintendant, ou du contremaître. Les employés doivent avertir leur contremaître immédiatement de toute cause probable d'incendie et doivent servir sur la brigade de feu sur demande.

Propreté

6.11 Les employés doivent voir à ce que tout ce qui se trouve dans l'usine et ses alentours soit tenu propre et en bon ordre.

Fumage

6.12 Il n'est permis aux employés de fumer dans l'usine qu'à la condition qu'ils le fassent durant les périodes de repos autorisées par le chef du département et dans les endroits spécialement aménagés à cette fin. Pour aucune raison, il ne sera toléré qu'un employé fume en travaillant ou en circulant dans les départements de l'usine.

Examen Médical

6.13 Tout employé devra, à la demande de la COMPAGNIE, subir un examen médical aux frais de la COMPAGNIE. La COMPAGNIE assumera les frais de transport aux taux courant et selon la pratique actuelle.

Permis d'absence

6.14 a) La COMPAGNIE convient, en toute équité, d'accorder un permis d'absence raisonnable sans salaire, aux officiers du SYNDICAT choisis comme délégués pour le représenter à des congrès ou à toute activité profes-

6.18 La COMPAGNIE consent à déduire les contributions ainsi que les frais d'inscription du SYNDICAT des gains des employés. Ces déductions seront faites deux (2) fois par mois pour les contributions mensuelles totales et en aucune circonstance, des déductions partielles ou des arrérages ne seront perçus sur les gains.

6.19 La COMPAGNIE n'accepte pas la responsabilité de la perception des amendes imposées par le SYNDICAT à un ou plusieurs de ses membres.

6.20 Les contributions ainsi perçues seront remises au secrétaire financier du Comité Syndical deux (2) fois par mois.

Discipline

6.21 Lorsque nécessaire et selon la gravité et la fréquence de la dérogation aux règlements de la COMPAGNIE, les mesures disciplinaires suivantes seront appliquées:

A) Réprimande verbale du contremaître ou surintendant concerné dans le cas où la direction est assurée de la part de l'employé en faute et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

B) Une réprimande écrite du contremaître ou du surintendant concerné dans le cas où la direction estime nécessaire de consigner par écrit, la dérogation de l'employé et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

C) Une suspension du travail, sans solde, pour une période de 1 à 3 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier de l'employé en faute. Cette sanction sera appliquée lors d'une première faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et lorsque, de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir à recourir à des mesures plus sévères.

D) Une suspension du travail, sans solde, pour une période pouvant varier de 1 à 15 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier antérieur de l'employé concerné.

Cette sanction sera appliquée lors d'une deuxième faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et sans que l'employé n'ait démontré clairement sa volonté de s'amender et lorsque de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné, la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir recours au congédiement.

E) Un employé sera congédié dans tous les cas de violation flagrante et volontaire des règlements de la COMPAGNIE et lorsque le gérant du secteur concerné et le directeur des opérations sont persuadés que le congédiement est une mesure appropriée et est la seule mesure pour assurer l'ordre et la bonne conduite. Cette mesure pourra être appliquée dans le cas de récidive persistante où un employé, dossier à l'appui, persiste à déroger et à commettre des infractions légères mais continuelles et répétées.

Tout rapport disciplinaire sera signé par l'employé concerné, attestant qu'il accuse réception et une copie sera transmise au SYNDICAT. A défaut de signature par l'employé, le rapport disciplinaire sera signé par deux officiers du SYNDICAT attestant qu'il a été transmis à l'employé. Ni l'une ni l'autre des signatures ne constituent une renonciation aux dispositions de la présente convention collective de travail.

6.22 Dans le cas de réprimande, la COMPAGNIE s'engage de le faire d'une manière juste et franche et de ne pas se servir d'un langage insultant.

6.23 Toute mesure disciplinaire est gardée au dossier de l'employé pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE VII - ANCIENNETE

7.01 Il y a deux (2) types d'ancienneté:

- l'ancienneté de position;
- l'ancienneté de COMPAGNIE.

L'ancienneté de position est définie comme étant la durée de service dans une position plus la durée de service accumulée dans une position plus élevée de la ligne de promotion.

L'ancienneté de COMPAGNIE est définie comme étant la durée de service continu dans l'unité de négociation.

Pour fins d'administation de l'article VII, la liste d'ancienneté qui apparaît en annexe "A" reconnaît l'ancienneté de chaque membre.

On trouvera en annexe "E" la ligne de promotion.

A) Maintien - perte d'ancienneté

7.02 Le service continu est brisé à l'occasion d'un renvoi pour cause ou d'une démission. Le service continu n'est pas brisé à cause d'une maladie ou d'un accident ou à l'occasion d'un congé accordé par la gérance. Il le sera si un employé sort de l'unité de négociation pour plus de six (6) mois mais s'il revient dans l'unité de négociation il n'aura plus d'ancienneté de position et peut employer seulement son ancienneté de compagnie pour obtenir une position à la base de l'unité de négociation. Pour toute période excédant six (6) mois une entente écrite devra être convenue entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

- un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis-à-pied pour moins de douze (12) mois;

- un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis-à-pied pour moins de dix-huit (18) mois;

- un employé élu aux parlements fédéral ou provincial, ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: régulier et temporaire.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trente (30) jours et plus de service continu à la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances pour les mois de mai, juin, juillet, août et septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté de position ou de département durant cette période, seule son ancienneté de compagnie sera reconnue.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payés pouvant survenir durant leur période d'embauchage.

Un employé temporaire n'accumulera que l'ancienneté de COMPAGNIE.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trente (30) jours de service continu à l'usine et dont la période de probation a été prolongée.
Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

B) Mise à pied et ré-embauchage

7.06 Si à cause de l'installation de machines ou à cause de l'adoption de nouvelles méthodes ou procédures la COMPAGNIE croit devoir se dispenser de certains employés, elle devra en discuter avec le SYNDICAT avant de prendre une telle mesure.

7.07 a) Lorsqu'il s'agira d'effectuer des mises-à-pied, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence, et l'ancienneté de la COMPAGNIE; à compétence égale, l'employé ayant le moins d'ancienneté de COMPAGNIE sera mis-à-pied. Le droit de déplacer un employé en se servant de l'ancienneté de COMPAGNIE, s'applique seulement à la position d'entrée.

b) Lorsqu'il s'agira de ré-engager des employés mis-à-pied, l'ordre de rappel sera l'inverse de l'ordre suivi lors des mises-à-pied.

c) Tous ses droits d'ancienneté seront annulés si l'employé ne se présente pas au travail trois (3) jours après l'émission de son avis de rappel qui lui sera envoyé par la COMPAGNIE sous pli recommandé et néglige d'en aviser la direction. Néanmoins, les prérogatives et privilèges d'engagement et de ré-engagement de la gérance ne seront nullement modifiés par cette clause. Si un employé est ainsi ré-engagé, il n'aura droit qu'à la portion de vacances qui ne lui aura pas été payée au moment de la séparation en vertu du plan de vacances de la COMPAGNIE.

C) Promotion et rétrogradation

7.08 a) Lorsqu'il s'agira d'une promotion ou lorsqu'il s'agira pour elle de se dispenser des services d'un employé, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et les années de services; à mérites égaux, l'employé qui a le plus d'années de service aura la préférence. Cependant, la COMPAGNIE s'engage, avant de faire une promotion ou une rétrogradation, d'en discuter avec le SYNDICAT.

b) Lorsqu'il s'agira de rétrogradation, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et l'ancienneté de position; à compétence égale, l'employé ayant le moins d'ancienneté de position sera rétrogradé à la position inférieure.

L'application des deux règles précédentes sera laissée à la discrétion de la gérance sujet aux droits que la COMPAGNIE s'est réservés à l'article 4.04 de la présente convention collective de travail. Elle s'engage, avant de faire une promotion ou une rétrogradation, d'en discuter avec le SYNDICAT.

c) Nonobstant les paragraphes a) et b) ci-dessus, la COMPAGNIE se réserve le droit d'effectuer des promotions ou rétrogradations sur une base temporaire.

7.09 Si après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, le Gérant croit que l'employé promu ne peut faire efficacement le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

7.10 Lorsque dans une ligne de promotion un employé refuse une promotion pour laquelle il est normalement qualifié, cet employé sera par la suite considéré pour toutes fins de promotion comme junior à l'employé ayant accepté ladite promotion en ce qui concerne l'ancienneté de position.

7.11 Les employés seront rétrogradés étape par étape dans l'ordre inverse de leur avancement.

D) Transfert et assignation

7.12 Un employé qui est promu à une position dont le taux est supérieur, sera payé au taux de la position à laquelle il est promu. Un employé assigné à l'entraînement d'une position autre que sa position régulière, recevra le taux de sa position régulière s'il est surnuméraire.

7.13 Dans le cas d'un affichage, un employé assigné à une position vacante sera classifié à sa nouvelle position vacante en dedans de trente (30) jours, s'il est trouvé compétent. S'il n'est pas trouvé compétent, la procédure décrite au paragraphe 7.14 sera employée.

7. 14 a) Les employés qui, pour une raison quelconque, sont incapables d'accomplir leur travail d'une façon satisfaisante, pourront être requis de changer d'emploi; toutefois, ces changements devront être discutés avec le SYNDICAT.

b) L'employé pourra, dans les cinq (5) jours de travail qui suivent son assignation, retourner à son emploi antérieur.

VIII - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.02 ETAPE I Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître et au surintendant qui lui rendront leurs décisions dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de la plainte ou du grief.

8.03 ETAPE II Si la décision du contremaître et du surintendant ne satisfait pas l'employé ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT, pourra référer son grief au gérant du secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa réponse.

8.04 ETAPE III Si cette décision ne satisfait pas le SYNDICAT, ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le SYNDICAT, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pourra présenter celui-ci, par écrit, au Directeur des Opérations. Ce dernier ou son délégué devra rendre une décision par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau ou de la rencontre s'il y a lieu. A cette étape, s'il y a rencontre, le SYNDICAT pourra être accompagné du représentant syndical et la COMPAGNIE par un membre de la haute direction.

8.05 ETAPE IV Le SYNDICAT pourra, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivront la réponse du Directeur des Opérations, demander un arbitrage en vertu de la loi provinciale alors en vigueur.

8.06 A) Advenant que la COMPAGNIE ait elle-même une plainte ou un grief à formuler contre un ou plusieurs employés, la procédure de griefs débutera et se poursuivra à partir de l'étape III.

B) Tout grief du SYNDICAT pourra être soumis à l'étape correspondant au niveau de la gérance d'où origine la décision contestée.

8.07 Dans les délais mentionnés dans la procédure de griefs, les samedis, les dimanches et les jours de fêtes chômés et payés ne sont pas comptés. Les délais peuvent être allongés par entente mutuelle entre les parties.

8.08 Ne peut être choisie comme arbitre, une personne qui a déjà été engagée dans des discussions préalables avec le SYNDICAT ou avec la COMPAGNIE relativement à la plainte ou au grief devant faire l'objet de l'arbitrage.

8.09 Aucune plainte, aucun grief ne pourra être référé à l'arbitrage suivant la loi provinciale, à moins que telle plainte ou tel grief n'ait préalablement passé par toutes et chacune des étapes de la procédure du présent article, exception faite de ce qui est décrit à l'article 8.06.

8.10 Dans chacun des cas prévus aux paragraphes du présent article, l'une et l'autre des parties auront le droit d'assigner des témoins afin d'obtenir toute la preuve nécessaire pour faciliter un règlement.

8.11 Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT.

Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement, et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu, au taux de son salaire régulier.

8.12 Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu au taux de son salaire régulier.

Dans le cas de renvoi ou de suspension, le SYNDICAT sera avisé par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

8.13 Tant et aussi longtemps qu'une plainte ou un grief n'aura pas été finalement décidé ou réglé conformément à la procédure indiquée dans le présent article, les employés et la COMPAGNIE s'engagent formellement; les employés: de ne pas faire de grève totale ou partielle, de ne pas interrompre, arrêter ni ralentir leur travail et la COMPAGNIE: de ne pas fermer ses portes ni de suspendre, interrompre, ralentir ou arrêter soit totalement, soit partiellement le cours normal des travaux de l'usine.

8.14 Toute contravention aux prescriptions du précédent paragraphe, en outre de constituer une illégalité punissable suivant la loi, entraînera automatiquement et définitivement le maintien ou le renvoi, selon le cas de la plainte ou du grief en litige contre la partie contrevenante en faveur de l'autre partie.

8.15 L'arbitre ne pourra rendre aucune décision si ce n'est conformément à la lettre de la présente convention collective qui fait la loi des parties ni de la changer, le modifier ou l'amender d'aucune manière.

8.16 Le président du SYNDICAT ou son représentant pourra aller discuter des griefs avec ses membres, mais devra auparavant obtenir la permission de son contremaître ainsi que celle du contremaître du département où il y a grief pour que les opérations des départements concernés ne soient pas affectées.

Un employé qui aura un grief urgent à formuler, pourra avoir la liberté d'en faire part à un officier du SYNDICAT durant ses heures de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître de s'absenter de son travail.

ARTICLE IX - DISPOSITION GENERALE

9.01 Le SYNDICAT s'engage à coopérer activement par tous les moyens possibles et raisonnables pour éliminer l'absentéisme.

ARTICLE X - CONDITIONS DE TRAVAIL

Opérations continues

10.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE d'opérer tous et chacun des départements sur la base de sept (7) jours à l'exception des journées qui sont spécifiquement exclues par les dispositions de l'article 10.28 de la convention collective de travail.

10.02 Aucune des dispositions de cette convention collective de travail ne peut être interprétée comme une garantie donnée par la COMPAGNIE de maintenir les opérations à sept (7) jours. Il est entendu de plus, qu'un retour aux opérations à six (6) jours dont la cause proviendrait d'une intervention gouvernementale ou de procédures légales annulerait toute augmentation de salaire et toutes autres conditions découlant de l'implantation des opérations à sept (7) jours.

En plus des nombreux aménagements faits lors de l'adoption du principe des opérations à sept (7) jours, une prime de quinze sous ($0.15) l'heure a été versée à l'ensemble des employés.

10.03 La COMPAGNIE garantit qu'elle n'opérera pas à sept (7) jours dans une usine, si l'autre opère sur une base de moins de cinq (5) jours.

10.04 Dans le cas d'opérations à six (6) jours, à cinq jours et deux tiers (5 2/3), la mise en marche des machines se fera le dimanche à minuit.

Dans le cas d'opérations à cinq et un tiers (5 1/3) jours, cinq (5) jours ou moins, les cédules de production commenceront le lundi à seize (16) heures. Cependant, selon les besoins spécifiques de réparations et d'entretien, le niveau ou l'urgence des commandes, les cédules de production pourront débuter soit à zéro (0) heure ou à huit (8) heures le lundi.

10.05 a) La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;

- pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;

- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

b) Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.28 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalant au double de leur salaire régulier de leur classification.

10.06 Il devra y avoir au moins seize (16) heures entre les changements de quart.

10.07 Pendant les périodes d'arrêts imprévus de vingt-quatre (24) heures ou moins, pendant les arrêts réguliers causés par le nettoyage normal et par les changements de feutres et de treillis et pendant les périodes cédulées pour l'entretien, le personnel des opérations exécutera le travail disponible et sera payé au taux de sa classification habituelle pour le quart durant lequel l'arrêt se produit et pour les deux autres quarts si l'arrêt dépasse vingt-quatre (24) heures. Les employés devront accomplir le travail assigné. Les employés des opérations, devront, sur demande, assister les travailleurs de jour pendant la période d'arrêt et ils devront travailler la cédule de jour.

10.08 Si une unité de production opérait moins de sept (7) jours, alors une de ces journées d'arrêt serait le dimanche.

10.09 Le SYNDICAT devra être avisé dix (10) jours à l'avance quand la COMPAGNIE installera l'opération continue.

Chaque fois que le préavis de dix (10) jours ne sera pas possible, le SYNDICAT s'engage à coopérer avec la COMPAGNIE afin d'assurer les opérations à sept (7) jours.

10.10 Lorsqu'une usine opère à moins de sept (7) jours, il est reconnu que des préparations sont nécessaires afin que les départs les dimanches soir ou les lundis matin se fassent à l'heure indiquée mais, en aucun temps, la durée de ces préparations ne devra excéder une (1) heure. Il en sera inversement de même pour les fermetures.

Il est entendu que seuls les départs de machines, après la fermeture occasionnée par un "congé chômé et payé" se feront à minuit.

10.11 Les quarts devront se succéder par ordre chaque semaine à moins de changements convenus. Un employé ne devra pas changer de quart sans la permission du contremaître ou surintendant. Un employé ne pourra pas quitter son poste à moins d'y avoir été autorisé par son contremaître, sauf dans des circonstances hors de son contrôle.

10.12 A l'heure indiquée pour le commencement des opérations de quart, chaque employé doit être à son poste. Aucun employé ne doit quitter son poste à la fin de son quart avant que son remplaçant n'ait changé ses vêtements et ne se soit présenté prêt à assumer les responsabilités de sa fonction. Si ce remplaçant ne se rapporte pas, celui qui doit être remplacé en avisera immédiatement le contremaître en charge du département et si nécessaire, faire un quart supplémentaire.

10.13 Chaque fois qu'un employé de quart s'absente pour cause de maladie ou pour toute autre raison, les membres des deux (2) autres équipes remplissant le même poste devront faire des heures supplémentaires de façon à assurer la continuité des opérations. Il est bien entendu que la COMPAGNIE ne favorise pas des quarts de douze (12) heures et ceux-ci seront tenus au minimum.

10.14 Tout employé de quart doit se rapporter pour son quart habituel à moins qu'il n'ait préalablement obtenu du contremaître, la permission de s'absenter. Si, par suite de circonstances incontrôlables, un employé ne peut se présenter pour son travail, il doit en aviser son contremaître au moins deux (2) heures avant l'heure fixée pour le commencement des opérations de son quart.

10.15 Chaque fois qu'un employé veut reprendre son travail après avoir été absent pour cause de maladie ou pour toute autre cause, il devra en aviser son contremaître ou surintendant au moins quatre (4) heures avant l'heure fixée pour le commencement des opérations de son quart.

Heures de travail

10.16 Les heures régulières de travail sont fixées à quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, d'après les quarts suivants:

00:00 hre	à	08:00 hres
08:00 hres	à	16:00 hres
16:00 hres	à	24:00 hres

La semaine normale de travail de tout employé sera de quarante (40) heures. Sur avis d'une semaine, ce nombre pourra être augmenté ou diminué.

Période de repas

10.17 La période de repas pour les travailleurs de quart est incluse dans la journée régulière de travail et ne devra pas excéder trente (30) minutes.

Surtemps

10.18 A la fin de sa journée régulière, si un employé n'a pas complété un travail commencé, il devra, s'il en est requis, continuer son travail. Tout temps supplémentaire pour tout travail exécuté avant et après les heures régulières sera payé temps et demi.

10.19 Lorsque par suite de la fermeture de l'usine à l'occasion d'un congé chômé et payé, la COMPAGNIE modifie la semaine de travail cédulée d'un employé, la période de huit (8) heures prévue pour le congé chômé et payé sera considérée comme heures travaillées aux fins exclusives de calcul du surtemps pour ladite semaine.

10.20 Tout travailleur de quart devra être payé temps et demi (1½) pour tout temps supplémentaire exécuté en plus de ses heures régulières sauf:

1. Lorsqu'on leur demandera de travailler plus de huit (8) heures, durant une période de vingt-quatre (24) heures, à cause d'un changement normal des quarts requis par les opérations de l'usine.

2. Par arrangement entre deux travailleurs de quart pour échanger leur quart, en tout ou en partie et avec l'approbation de la gérance.

3. Lorsqu'on leur demande de remplacer un employé en retard de deux (2) heures ou moins.

4. Lorsqu'on leur demande de remplacer pour un maximum de deux (2) heures un officier du SYNDICAT retenu pour une activité syndicale découlant des dispositions du paragraphe 6.15 des présentes.

10.21 Quand un employé sera requis de travailler le jour de son congé hebdomadaire, qui lui aura été assigné, il sera payé temps et demi pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour-là.

10.22 Toutefois, le congé hebdomadaire d'un employé pourra être changé à sa propre demande et avec le consentement de son contremaître ou vice-versa, pourvu qu'une telle demande ait été présentée par l'employé à son contremaître ou vice-versa, au moins vingt-quatre (24) heures avant que ne débute tel congé; l'employé concerné ne sera alors payé que le taux régulier de son salaire ce jour-là.

Cependant, l'interprétation des paragraphes 10.21 et 10.22 ne devra en aucun temps entrer en conflit avec toute clause actuellement en vigueur et se rapportant au temps supplémentaire pour les travailleurs de quart.

10.23 A moins d'être avisé le jour précédent, un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra l'indemnité pour son repas de $3.00. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Rappel au travail

10.24 Un employé qui, en dehors de ses heures régulières de travail, est rappelé pour travailler soit à la fabrication soit à des réparations, sera payé temps et demi (1 1/2) avec minimum équivalent à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, quel que soit le temps consacré à ce travail supplémentaire, et temps et demi (1 1/2) avec minimum équivalent à au moins six (6) heures le dimanche et huit (8) heures une journée de fête chômée et payée.

Il est entendu que seuls les contremaîtres rappelleront les hommes au travail. L'ordre de rappel sera par ancienneté.

Heures d'attente

10.25 Un employé qui se rapporte pour travailler et qui n'a pas été averti de ne pas se rendre, aura droit à un montant équivalent à quatre (4) heures de salaire régulier, mais il devra travailler pendant ces quatre (4) heures s'il en est requis par la COMPAGNIE, quel que soit le travail qu'on lui offre. S'il refuse de travailler, il n'a droit à aucun salaire. La même règle s'appliquera à un employé qui a déjà commencé à travailler et qui est renvoyé avant d'avoir fait huit (8) heures.

Indemnité de Jurés

10.26 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire et son salaire horaire régulier.

Absence pour funérailles

10.27 Un congé payé, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, sera accordé à un employé qui perdra du temps de son emploi régulier pour assister aux funérailles ou rendre visite aux parents d'un défunt de sa famille immédiate et celle de son conjoint. Famille immédiate prévoit le père, la mère, le fils, la fille, le frère, la soeur, le grand-père, la grand-mère, le beau-frère, la belle-soeur, le demi-frère et la demi-soeur.

Un congé payé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, sera accordé dans le cas du décès du conjoint.

Une (1) journée additionnelle si l'employé doit voyager au-delà d'un rayon de cent quatre-vingt-dix-neuf (199) milles.

Un congé payé d'une (1) journée (journée des funérailles) sera accordé dans le cas du décès de la bru ou du gendre.

Un employé aura cinq (5) jours à compter du décès pour prendre les congés permis par le présent paragraphe.

Un employé aura sept (7) jours à compter du décès de son conjoint, pour prendre les congés permis dans ce cas-là.

Jours de fêtes chômés et payés

10.28 Les jours de fêtes officiels sont:

1. 1er janvier: 32 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à minuit.

2. 2 janvier: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

3. Jour de Pâques: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

4. St.Jean Baptiste: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

5. Fête du Travail: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

6. Action de Grâces: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.

7. 25 décembre: 40 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à 8 heures a.m. le lendemain.

La COMPAGNIE offre au SYNDICAT le choix de changer un des congés avec 24 heures énoncés à 10.28 pour l'appliquer au lendemain de Noel.

10.29 Si un congé tombe un dimanche, ce congé sera payé. Si le 25 décembre et le 1er janvier tombent un samedi l'ouvrage reprendra à minuit le dimanche soir.

Si le 25 décembre tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à 8:00 heures a.m. le lendemain (mardi).

Si le 1er janvier tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à minuit le lendemain (mardi).

10.30 Les jours de fêtes ci-haut mentionnés sont des jours de congés officiels et seulement dans des circonstances exceptionnelles devra-t-on travailler.

10.31 Tout employé de l'usine qui au 2 janvier, à Pâques, à la St Jean-Baptiste, à l'Action de Grâces et à la Fête du Travail aura au moins un (1) mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées comme s'il avait travaillé c'est-à-dire que l'employé recevra l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire.

10.32 Tout employé de l'usine qui au 1er janvier et au 25 décembre aura au moins un (1) mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées seize (16) heures de travail au taux régulier.

Congés payés

10.33 Dans le cas où l'un ou plusieurs de ces congés payés surviendraient durant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit s'il le désire à une journée de vacances additionnelle qui pourra être prise immédiatement à la suite de sa période de vacances régulières ou à toute autre date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat.

Si toutefois, certaines exigences reliées à la production ne permettaient pas de remettre ainsi la prise de congé, l'employé recevra l'équivalent des heures de travail à son taux régulier et cela pour chaque congé.

10.34 En plus des jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 10.28 ci-dessus, tout employé régulier a droit à quatre (4) congés flottants, sans arrêt de l'usine, payés à son taux régulier. Tels congés pourront être pris à une date convenant à l'employé et à la COMPAGNIE. Toutefois, un tel congé devra être accordé à l'employé si ce dernier l'a demandé huit (8) jours à l'avance pourvu que le nombre requis d'employés compétents dans son équipe de travail soit suffisant pour assurer l'efficacité des opérations ce ou ces jour (s) là.

L'accumulation des jours de congés supplémentaires au cours des deux (2) derniers mois de l'année contractuelle doit être évitée. Le 1er février, le contremaître fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année.

Les jours de congés supplémentaires ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année contractuelle, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés.

Les employés réguliers auront droit au premier congé flottant après soixante (60) jours de service continu; au deuxième après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu; au troisième et au quatrième après cent quatre-vingt (180) jours de service continu.

Les employés réguliers auront droit au cinquième congé flottant après cent quatre-vingt (180) jours de service continu et ceci à compter du 1er mai 1980.

Il est entendu que les employés temporaires, tel que défini à l'article 7.04, n'ont pas droit aux congés flottants.

10.35 Pour être éligible à tout congé payé, un employé doit:

1. Avoir été inscrit sur les listes de paie pendant au moins trente (30) jours précédant tel congé, et:

2. Ne pas s'être absenté sans raison valable durant la journée de travail qui précède immédiatement ce congé, ni durant la journée de travail qui suit immédiatement ledit congé.

3. Un employé sera considéré absent pour raison valable s'il a travaillé en dedans d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour de congé et quand:

   a) il est en vacances;

   b) il est malade au point de ne pouvoir se rapporter au travail et qu'il peut prouver telle maladie;

   c) il est incapable de se rapporter au travail à cause de la maladie d'un membre de sa famille;

   d) il a été informé par son surveillant que ses services ne sont pas requis, sauf dans le cas de suspension disciplinaire;

   e) il est absent par suite d'une initiative prise directement par la COMPAGNIE.

4. Un employé sera considéré absent sans raison valable quand:

   a) il s'absente de sa propre initiative;

   b) il néglige de se rapporter parce qu'il ne veut pas travailler, ou

   c) il s'absente pour autres raisons personnelles.

5. Un employé en vacances régulières au moment d'un congé payé recevra, en plus de sa paie ordinaire de vacances, la paie de ce congé.

10.36 Dans le cas d'accident ou de maladie durant plus d'un (1) mois, la cédule pour les congés payés à un employé durant ladite période de maladie ou d'invalidité sera la suivante:

30 jours de service et plus -
un maximum de 3 de ces congés

3 ans de service et plus -
un maximum de 4 de ces congés

4 ans de service et plus -
un maximum de 5 de ces congés

5 ans de service et plus -
un maximum de 6 de ces congés

10 ans de service et plus -
tous ces congés

VACANCES PAYEES

10.37 Tout salarié régi par la présente convention collective de travail a droit:

a) S'il n'a pas un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum d'une journée par mois complet de calendrier de service continu pour la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de calendrier.

Pour le premier mois d'emploi, l'employé sera crédité d'un mois complet si la date d'engagement se situe entre le premier (1er) et le quinze (15) du mois inclusivement.

b) Après un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quatorze (14) jours de calendrier.

c) Après cinq (5) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une troisième (3e) semaine de vacances payées.

d) Après douze (12) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une quatrième (4e) semaine de vacances payées.

e) Après vingt (20) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une cinquième (5e) semaine de vacances payées.

f) Après vingt-sept (27) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une sixième (6e) semaine de vacances payées. Toutefois, le premier jour des quatrième, cinquième et sixième semaine de vacances ne devra pas précéder le 1er octobre et le dernier jour ne devra pas dépasser le 31 mai.

g) La COMPAGNIE paiera quatre (4) heures additionnelles au taux régulier de sa classification pour chaque semaine des trois premières semaines prises à l'extérieur de la période de vacances telle que définie.

10.38 Si l'employé est malade au moment de ses vacances annuelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Si l'employé est malade avant le début de ses vacances cédulées, ses vacances seront retardées à une date ultérieure à être approuvée par le supérieur immédiat.

b) Si l'employé est malade pendant la période de vacances, les vacances pourront être retardées.

Vacances sabbatiques

10.39 Tout employé qui atteint l'âge de:

Hommes

60 ans	auront droit à une (1) semaine sabbatique de vacances payées
61 ans	auront droit à deux (2) semaines sabbatiques de vacances payées
62 ans	auront droit à trois (3) semaines sabbatiques de vacances payées
63 ans	auront droit à quatre (4) semaines sabbatiques de vacances payées
64 ans	auront droit à cinq (5) semaines sabbatiques de vacances payées

La COMPAGNIE modifiera le régime de vacances sabbatiques (âge de qualification) en accord avec toute modification de l'âge de qualification du Régime de Sécurité de la vieillesse du Gouvernement Fédéral.

10.40 L'employé a droit aux vacances sabbatiques prévues dans l'année de calendrier durant laquelle il atteint l'âge requis par le régime.

Période de service continu donnant droit aux vacances payées

10.41 Pour les deux (2) premières semaines de vacances annuelles payées, la période de service continu pour la COMPAGNIE donnant droit à telles vacances, s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

10.42 Pour toutes les semaines additionnelles de vacances annuelles payées, la période donnant droit à telles vacances s'établit du premier (1er) octobre de l'année en cours au trente (30) avril de l'année subséquente.

Période de prise de congé

10.43 Tout employé a droit de prendre ses trois (3) premières semaines de vacances de façon consécutive au cours d'une période de dix-huit (18) semaines débutant le premier dimanche de juin de chaque année. Toutefois, tout employé qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées pourra prendre les vacances auxquelles il a droit de façon consécutive, à condition que telles vacances soient prises à l'extérieur de la période mentionnée ci-haut.

10.44 Si, cependant, en raison de circonstances exceptionnelles, la COMPAGNIE se voit incapable de donner ces semaines de vacances durant ladite période, elle devra s'entendre avec le SYNDICAT pour en fixer la date.

10.45 Ces vacances sont obligatoires pour tous les employés.

10.46 Chaque année avant le 31 mars, la COMPAGNIE et le SYNDICAT se réuniront pour discuter avant l'établissement par la COMPAGNIE de la façon d'établir le choix des vacances.

10.47 Les périodes durant lesquelles les vacances annuelles seront prises seront fixées, par entente mutuelle, entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

Il est entendu, toutefois, que durant l'établissement des cédules de vacances, le comité du SYNDICAT rencontrera la direction de l'usine pour établir les périodes de vacances de façon équitable et de façon à ne pas nuire aux opérations de l'usine. Il est également entendu que l'ancienneté de position s'appliquera pour la sélection des dates de vacances.

10.48 Toute absence du travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnus par la Loi des Accidents du Travail de Québec ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour tout travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées pour fins d'éligibilité aux vacances.

Fixation de la période de congé

10.49 La COMPAGNIE devra afficher dans l'usine au moins trente (30) jours à l'avance la date à laquelle cette période de vacances commencera.

REMUNERATION

10.50 L'employé a droit, pour chaque semaine de vacances annuelles à une rémunération équivalente:

a) au plus haut montant de: 2% du salaire brut de l'année civile précédente ou l'équivalent de quarante (40) heures au taux régulier;

b) s'il n'a pas un (1) an de service continu, à huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire, pour chaque mois de calendrier de service continu qu'il a avec la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures ou à 4% de ses gains pour la période d'emploi avant le 30 avril, le plus haut des deux montants s'applique.

Primes de quart

10.51 Tous les travailleurs de quart recevront les primes suivantes:

sur le troisième quart	-	3	5% du salaire régulier
sur le premier quart	-	1	10% du salaire régulier

10.52 Il est entendu que la totalité des coûts imputables à la cédule 4-2 est à la charge des employés (voir entente intérimaire à ce sujet). Prioritairement les primes de quart seront ramenées au niveau qui existerait alors dans l'usine c'est-à-dire $0.20 (quart 3) et $0.25 (quart 1).

10.53 En aucun temps ces primes ne devront être incorporées dans les taux de salaire, ni être majorées à l'occasion du paiement de temps supplémentaire.

Dépenses de voyage et de repas

10.54 La COMPAGNIE paiera sur présentation de pièces justificatives les dépenses raisonnables de voyage et de repas à tout employé qui doit travailler en dehors de l'usine. Toutefois, les taux devront être approuvés au préalable par la Direction.

La COMPAGNIE entend maintenir sa présente politique de faire appel à des techniciens d'une usine pour exécuter des travaux spécialisés dans l'autre usine uniquement dans les cas où la spécialisation requise n'est pas disponible ou insuffisante localement.

Le but principal de cette politique est de maintenir les opérations.

Quant aux frais de déplacement et de repas, ils seront remboursés selon la présente clause. La COMPAGNIE entend reviser les taux en vigueur et les augmenter en accord avec la réalité.

SALAIRE

10.55 Les échelles de salaire en annexe "C" font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

10.56 Un ajustement de salaire sera accordé seulement à la suite d'un changement important dans l'ouvrage ou à cause d'une grave injustice.

10.57 Un ajustement devrait être demandé au moment où la raison apparaît et non pas différé pour considération immédiatement avant les négociations.

10.58 Chaque demande d'ajustement devra être soumise par écrit et toutes les raisons motivant cette demande devront être écrites et accompagner la demande.

10.59 Toute demande d'ajustement devra être soumise au gérant du secteur concerné et ce dernier rendra sa décision sur chaque demande. Il avisera les officiers du SYNDICAT présentant une demande de sa réponse et des raisons la motivant. Ceci devra être fait par écrit.

10.60 Si le local du SYNDICAT n'est pas satisfait de la décision du gérant du secteur concernant une demande d'ajustement, il pourra référer le tout au représentant syndical pour discussion avec le Directeur des Opérations.

10.61 Les assemblées d'ajustements, préliminaires aux séances de négociations, discuteront seulement des demandes d'ajustements locales qui auront été présentées au moins un (1) mois avant le début des premières rencontres en vue du renouvellement de la convention collective de travail et sur lesquelles le Directeur des Opérations aura rendu sa décision.

10.62 Une demande d'ajustement une fois réglée selon la procédure ci-dessus, ne pourra plus être présentée à nouveau comme tel, mais comme un nouvel item.

10.63 Les assemblées d'ajustements préliminaires aux séances de négociations principales, n'auront pas lieu tant que l'agenda complet pour cette dernière n'aura pas été soumis aux représentants de la COMPAGNIE. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.

10.64 Les taux de salaire pour les nouvelles positions devront être négociées. Quand une nouvelle position est créée par suite de l'établissement d'un nouveau procédé ou système, ou l'installation de nouvel équipement dans l'usine ou un département, la COMPAGNIE et le SYNDICAT s'efforceront de conclure une entente sur le taux de salaire définitif de la nouvelle position en dedans d'un (1) mois de la date à laquelle des devoirs et responsabilités de la nouvelle position auront été définitivement établis. Dans tous les cas, un taux de salaire pour une nouvelle position sera établi en dedans de trois (3) mois de la date à laquelle elle aura été occupée.

10.65 Les deux parties devront être de bonne foi dans la discussion de ces demandes. Tout ajustement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date à laquelle la demande a été présentée en bonne et due forme.

GENERAL - Opérations à six (6) jours

10.66 Le principe de la semaine de quarante (40) heures, c'est la réduction des heures de travail de chaque employé. Toutefois, cette réduction des heures de travail ne devra en aucun temps causer ou susciter une diminution dans les opérations de l'usine ou encore réduire la productivité ou l'efficacité de ces mêmes opérations. Au contraire, la COMPAGNIE anticipe qu'elle obtiendra plutôt une efficacité et une productivité accrues. Il est entendu, cependant, que si la COMPAGNIE avait à envisager des conditions difficiles, le SYNDICAT signataire s'engage à réviser la situation avec elle (avec entente mutuelle sur tous changements).

ARTICLE XI - AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 Le Comité Syndical conjointement avec la COMPAGNIE étudieront les cas de retraites anticipées, ré-entraînement, transfert à d'autres occupations de même que la disponibilité d'assistance provenant des différentes sources gouvernementales comme moyen d'aider les employés qui sont déplacés par les changements résultant de l'automation et des changements technologiques.

11.02 Avant l'avènement de l'automation ou d'un changement technologique qui s'avère être de nature permanente et qui entraînera des mises à pied ou qui peuvent affecter le statut d'un emploi des employés, la COMPAGNIE avisera le Comité conjoint le plus longtemps possible à l'avance mais dans aucun cas pas moins de soixante (60) jours, avant tels changements. Dans ce cas, la COMPAGNIE fournira à ce Comité conjoint, pour son usage, toutes informations qui pourront être requises.

11.03 Advenant que l'introduction de changements résultant de l'automation ou d'un changement technologique produisant un changement de matériel dans le contenu d'une occupation ou l'habileté à l'accomplir, un nouveau taux, lorsque accepté, sera rétroactif à la date du changement, et l'ancien taux sera payé durant la période intérimaire. Si requis, l'employé concerné aura l'opportunité d'obtenir un entraînement dans sa nouvelle occupation de manière à la rendre apte à rencontrer les exigences nouvelles de la tâche.

11.04 Les employés réguliers qui sont déplacés de leur emploi résultant de l'automation ou d'un changement technologique devront avoir l'opportunité d'obtenir un entraînement pour les rendre aptes à accomplir un nouveau travail que pourra leur procurer leurs droits d'ancienneté.

11.05 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de trois (3) mois et pour une période de trois (3) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. A la fin de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

11.06 Aux fins de l'article XI de la convention collective de travail en vigueur entre les parties, le terme "Automation ou changements technologiques" est défini comme étant:

"Un changement résultant de l'introduction à l'usine de machinerie... de nouvelles techniques de production...de nouvelles méthodes de fabrication ou de finition qui ont pour effet de changer la nature même des occupations ou de réduire le personnel, ayant six (6) mois et plus de service continu dans l'usine, régulièrement requis pour opérer le département ou les départements affectés par le changement".

a) Le terme inclut aussi les rétrogradations de chefs de groupe, ayant occupé ce poste d'une façon continue et régulière pendant une période d'un (1) an et plus, causées par un changement d'organisation hiérarchique interne dans l'usine à l'exception des rétrogradations de chefs de groupe nommés pour une période temporaire sur un ou des projets spéciaux.

b) Le terme n'inclut pas cependant les mises-à-pied causées par:

- Les variations saisonnières de fabrication.
- Les arrêts temporaires, globaux ou partiels, des opérations dus aux ajustements et à l'entretien de l'équipement ou à l'amoindrissement de la production.
- Les variations dans les qualités voulues par les clients qui n'entraînent pas de changements technologiques tels que définis au paragraphe 11.06 des présentes.

ARTICLE XII - INDEMNITE DE DEPART

12.01 Dans le cas où la COMPAGNIE se dispense des services d'un employé ayant dix (10) ans ou plus de service continu avec la COMPAGNIE, celui-ci aura droit à une indemnité spéciale égale à une (1) semaine de salaire au taux régulier de salaire.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où il s'agit d'un renvoi pour offense majeure.

12.02 Si l'employé est congédié ou quitte volontairement son emploi, il aura droit à une indemnité:

a) représentant la rémunération payable lors de la prise de ses vacances annuelles auxquelles il a un droit acquis, s'il n'a pas pris telles vacances; et

b) représentant quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis le premier (1er) mai précédant la date de son départ.

ARTICLE XIII - REGIME DE BIEN ETRE

Les paragraphes qui suivent sont le résumé des avantages sociaux auxquels vous participez. Ils ne remplacent donc pas le contenu des diverses polices d'assurances, mais en sont que le résumé.

Le programme d'avantages sociaux est conçu en vue de garantir votre sécurité et celle de votre famille dans l'éventualité d'un décès ou d'une invalidité et pour vous aider à payer les frais médicaux et de soins dentaires.

Dans tous les cas, vous devenez admissibles aux différents régimes le premier du mois suivant la période d'attente de trois (3) mois pour fins d'admissibilité. Par exemple: l'employé embauché le 3 août d'une année devient admissible aux différents régimes le 1er décembre de la même année.

13.01 Ces régimes font partie de la convention collective de travail. Toute modification ne sera faite qu'après consentement mutuel du SYNDICAT et de la COMPAGNIE.

Pour fins d'application et d'interprétation les dispositions officielles des régimes de bien-être prévaudront sur la convention collective de travail et toute brochure d'information s'y référant.

13.02 La COMPAGNIE paiera pour tous les employés mis à leur retraite la prime totale d'une assurance-vie de $3,000.00.

Indemnité hebdomadaire

13.03 Prime entièrement payée par la COMPAGNIE.
En cas de maladie ou d'accident non industriels, voici la protection que vous offre votre police d'assurance:

A) 70% du salaire.
Maximum de $200 par semaine au 9 août 1979. Ce maximum sera porté à $215. par semaine à compter du 1er mai 1980. Ces changements s'appliquent strictement aux employés activement au travail à la date qu'ils surviennent.

Frais médicaux majeurs

13.05 Médicaments

La compagnie d'assurance paie 80% des frais de médicaments d'ordonnance (prescrits par un médecin).

Le maximum global par famille et par année civile est de $10,000 moins les paiements reçus au cours des deux années civiles précédentes.

Lunettes sécuritaires

En ce qui a trait aux lunettes sécuritaires, la compagnie d'assurance paie pour les employés nécessitant le port de verres correcteurs, une prestation de 80% du coût des verres sécuritaires (excluant la monture) une fois par période de vingt-quatre (24) mois.

Le régime d'assurance maladie et les frais médicaux majeurs couvrent les enfants de l'employé âgés de 21 ans et moins ou de 25 ans si étudiants à plein temps et sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Chiropraticien

a) A compter du 1er septembre 1979, les prestations maximales allouées pour chaque visite sont de $8.00 maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

b) A compter du 1er mai 1980, les prestations seront portées à $10.00/visite maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

N.B.: les médicaments, les lunettes sécuritaires et les frais de chiropraticiens sont assujettis à une franchise annuelle de $25.00.

B) L'indemnité hebdomadaire s'applique selon la formule 1-1-4-52, c'est-à-dire que dans le cas où il y a hospitalisation, l'indemnité sera versée dès la première journée d'absence. Dans le cas d'un accident non industriel, l'indemnité sera également versée dès la première journée d'absence. Dans le cas de maladie ne réquérant pas d'hospitalisation, l'indemnité sera versée à compter de la 4ième journée d'absence. Le chiffre 52 signifie que l'indemnité hebdomadaire s'applique pour une période maximale de 52 semaines.

C) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents. Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux assureurs ainsi qu'à la Commission des Accidents du Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

D) Le régime d'indemnité hebdomadaire est intégré à tous les régimes gouvernementaux existants et ceux qui pourraient être mis en vigueur durant la vie de la convention collective de travail.

E) Il est entendu que le 5/12, partie de l'employé, résultant de la réduction de la cotisation à l'assurance chômage est acquis à la COMPAGNIE au 1er janvier 1974.

Régime d'assurance maladie

13.04 Allocation quotidienne d'une chambre semi-privée pour l'employé et ses dépendants, sans restriction quant à la durée de l'hospitalisation. Votre compagnie d'assurance absorbe donc la différence entre le coût d'une chambre en salle que paie l'assurance maladie du Québec et le coût d'une chambre semi-privée.

Assurance vie

13.06 Le régime d'assurance-vie est le suivant:

	Montant d'assurance
A compter du 9 août 1979	$13,500
A compter du 1er mai 1980	$14,000

MORT ET DEMEMBREMENT ACCIDENTEL

Une fois le montant d'assurance-vie (ne couvre pas les accidents de travail).

Régime de soins dentaires

13.07 A compter du 1er septembre 1979, mise en vigueur d'un régime de soins dentaires dont le coût de la prime sera entièrement défrayé par la COMPAGNIE. La franchise annuelle sera de $25.00 par personne assurée jusqu'à un maximum de $50.00 par famille assurée. Le maximum annuel sera de $500.00 par personne assurée par année civile et votre compagnie d'assurance absorbera 80% de la différence entre le coût des frais et la franchise.

Ce régime de soins dentaires comprend dans un premier temps, tous les soins primaires, allant de l'examen à la restauration c'est-à-dire les procédés selon lesquels on remplace une partie d'une dent ou la partie malade d'une dent par des moyens artificiels.

Dans un second temps, le régime comprend ce qu'il est convenu d'appeler le supplément I qui couvre la prévention et le traitement des maladies des os et des tissus qui entourent les dents, la chirurgie buccale qui traite des procédés opératoires touchant les dents, les gencives et les tissus connexes et l'extraction des dents. De plus, ce supplément I couvre le traitement des maladies de la pulpe dentaire.

A compter du 1er mai 1980, viendront se greffer au supplément déjà existant, les suppléments II et III dont le coût de la prime sera également entièrement défrayé par la COMPAGNIE. A cette date, le maximum annuel du régime de base et des suppléments I et II seront combinés, portant le nouveau maximum annuel à $1,000.00. Quant au supplément III, le maximum à vie est de $500.00. De plus, votre compagnie d'assurance défraiera 50% des frais touchant les suppléments II et III.

Que comprennent ces suppléments II et III?

D'abord, le supplément II couvre tout ce qui touche les services prothétiques (prothèses dentaires) à l'exception des couronnes. Le supplément II couvre les services orthodontiques, pour les enfants âges de 21 ans et moins de 25 ans si étudiants à plein temps, sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Invalidité à long terme

13.08 La COMPAGNIE mettra à la disposition des employés un plan d'invalidité à long terme prévoyant des prestations mensuelles égales à 66 2/3 du salaire mensuel avec maximum de $2,500.00 et ce à compter de la 365ième journée d'invalidité totale et continue. Le paiement des primes sera à la charge de l'employé jusqu'au 1er mai 1980.

13.09 A compter du 1er mai 1980, un nouveau régime d'assurance dont la prime sera entièrement payée par la COMPAGNIE, entrera en vigueur et il deviendra effectif à compter de la 53ième semaine d'invalidité, les 52 semaines d'invalidité précédentes étant couvertes par l'indemnité hebdomadaire.

L'indemnité mensuelle est de 50% du salaire mensuel de l'employé calculé en multipliant le taux de l'occupation qu'il remplit par 40 heures, par 52 semaines et diviser le salaire annuel ainsi obtenu par 12.

Le montant mensuel maximum qu'un employé peut retirer dans le cas d'invalidité à long terme est de $600 et ce, jusqu'à l'âge de la retraite.

Définition d'invalidité:

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche l'employé d'accomplir toute tâche aux fins de rémunération.

Il est à noter que l'employé invalide ne peut refuser de se prêter à tout programme visant sa réhabilitation en vue de son retour sur le marché du travail pour conserver son droit à l'indemnité prévue.

Ce nouveau régime s'applique aux employés activement au travail en date du 1er mai 1980.

Le régime d'assurance invalidité à long terme sera totalement intégré aux régimes gouvernementaux déjà établis ainsi que tous ceux qui pourraient être instaurés durant la vie de la convention collective de travail.

13.10 Pour fins d'interprétation de l'article 13.03 et autres, et dans les cas d'une mésentente entre le médecin traitant d'un employé et la COMPAGNIE sur la validité ou la durée d'une absence résultant d'une maladie ou d'un accident, et après un effort raisonnable pour en arriver à une entente le cas sera soumis à un médecin spécialiste qui rendra une décision finale. Le médecin spécialiste sera choisi par entente mutuelle entre la COMPAGNIE et l'employé. Ce dernier pourra être accompagné de son représentant syndical.

13.11 A la demande de la COMPAGNIE de subir un examen médical par un médecin spécialiste, les frais de déplacement de l'employé concerné, si à l'extérieur de la région de St.Jérôme (rayon de 10 milles), et ses pertes de salaire régulier, s'il est au travail, seront remboursés par la COMPAGNIE dans le cas de confirmation de la validité et de la durée de l'absence en question.

13.12 Aussi longtemps que l'employé sera porteur d'un certificat médical, ce dernier n'aura pas à être requis de se présenter au Centre de Santé à chaque semaine mais par contre, le jeudi précédant son retour au travail, l'employé pourra être requis de se présenter pour un examen médical.

Régime de Rentes

13.13 Tout employé nouvellement embauché doit, comme condition d'emploi, participer au Régime de Rentes aussitôt qu'il y est admissible, c'est-à-dire lorsqu'il atteint l'âge de 18 ans et qu'il a complété une année de service continu avec la COMPAGNIE. Les employés qui participent déjà au Régime doivent continuer d'y contribuer. Le coût du Régime est distribué entre les employés participants et la COMPAGNIE de la façon suivante:

La contribution de l'employé est égale à 3.4% de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles tel qu'établi par la Régie des Rentes du Québec, plus 5% de la partie de son salaire courant qui excède ce maximum. Pour ce qui est de la COMPAGNIE, elle contribue les montants qui ajoutés aux contributions des membres, seront nécessaires pour acquitter le coût des bénéfices de retraite.

La formule de calcul de la rente s'est sensiblememt transformée de par les années. Ainsi depuis le 1er janvier 1975, votre Régime de Rentes est basé sur le principe du meilleur gain moyen, c'est-à-dire que la moyenne annuelle du salaire pour les cinq années civiles où vous avez été le mieux rémunérés parmi les dix dernières années de service. En d'autres mots, le régime accorde donc au participant ayant atteint l'âge normal de la retraite la rente suivante et ce, depuis le 1er janvier 1975:

0.9% de la moyenne des 5 années civiles les mieux rémunérées parmi les 10 dernières jusqu'au maximum des gains admissibles plus 1.5% du salaire excédant le maximum des gains admissibles en multipliant la réponse ainsi obtenue par le nombre d'années de participation au Régime.

Pour ce qui est des années antérieures à 1975, le calcul de la rente a évolué à travers les années. Ainsi, pour la période de 1972 à 1975 le calcul de la rente s'effectuait en prenant 0.75% du salaire courant jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles, plus 1.5% de la partie du salaire courant qui excède ce maximum. Chaque période dans le temps a eu sa façon particulière de calculer le montant de la rente.

LE SYNDICAT

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 201

André Bohémier,
Président

Michel Gariépy,
Vice-Président

Gilles Hébert,
Représentant National

LA COMPAGNIE

ROLLAND INC.

Rolland Lambert,
Directeur des Opérations

Yvan Carrier,
Directeur du Personnel

Jean R. Dubé,
Vice-Président Ressources Humaines
et Relations Industrielles

ANNEXE "A"

Liste d'ancienneté de compagnie

ROLLAND INC.

LISTE D'ANCIENNETE DE COMPAGNIE
Local 201

Beaulieu, Roger	05.09.41
Bouvrette, Maurice	09.07.43
Beauchamp, Simon	09.12.43
Mousseau, Albert	06.11.47
Bouchard, Jean-Guy	27.07.56
Bohémier, André	20.06.60
Filiatrault, André	27.06.60
Brunet, Yvan	25.05.62
St.Germain, Marcel	04.06.62
Beaupré, Ronald	12.09.62
Desjardins, Robert H.	13.05.63
Robert, Claude	08.07.63
Frigon, Jean-Guy	05.05.64
Prud'homme, Claude	18.06.64
Teasdale, Alain	28.09.64
Charbonneau, Guy	15.03.65
Goyette, Jacques	24.05.65
Gariépy, Michel	13.12.66
Lemieux, Bernard	06.01.67
Beauchamp, Yvon	01.03.67
Drouin, Pierre	09.12.63
Sauvageau, Gérald	14.08.68
Valiquette, Jean	09.01.73
Demers, Michel	15.01.73
Roy, Normand	19.09.73
Desjardins, Richard	17.04.74
Fauteux, Mario	29.05.78
Richer, Alain	18.12.78
Paquin, Alain	28.02.78
Lafleur, Philippe	13.09.78
Forget, Alain	21.02.78
Bergevin, Mario	04.02.79
Rochon, Alain	09.07.79

Annexe "B"

Répertoire des ententes intérimaires

1.- Implantation de la cédule 4-2

2.- Utilisation des pressiers pour ligne de promotion

3.- Clause 7.09 et ligne de promotion.

4.- Modalité de nomination de contremaître-remplaçant ou temporaire.

5.- Ligne de promotion (employé sortant de la ligne de promotion).

6.- Employés mutés hors de l'unité de négociation.

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
(section locale 201)

Re: Implantation de la cédule 4-2 pour les employés couverts par l'unité de négociation - local 201.

La présente a pour but de confirmer les discussions qui ont eu lieu le 28 octobre 1977 concernant l'application de la clause 10.52 de votre convention collective de travail. Conformément aux prescriptions de cet article, vous désirez obtenir une cédule 4-2 lorsque nous sommes en opérations continues. Il est donc entendu que:

1. La cédule 4-2 est accordée à tous les membres du Local 201 qui travaillent sur des opérations continues.

2. Cette cédule s'applique dès que et aussi longtemps que dureront les opérations continues.

3. Le coût de cette cédule est compensé par une réduction des primes de quarts qui actuellement sont de 5 et 10% du salaire régulier et qui seront réduites au niveau de l'usine soit .20 et .25¢ l'heure respectivement.

4. Les primes de quarts reviendront 5 et 10% si nos opérations ne sont plus sur une base continue.

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER (CTC)
(section locale 201)

Il est entendu que la COMPAGNIE utilisera les pressiers pour combler les postes de la ligne de promotion.

Cette mesure ne sera appliquée que dans des cas extrêmes c'est-à-dire lorsqu'il sera impossible de trouver une personne compétente pour remplir la fonction temporairement vacante.

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
(section locale 201)

Conformément à la lettre du 7 octobre 1977 que vous adressait le Local 201 au sujet de la clause 7.09 de la convention collective de travail du Local 201 et de la ligne de promotion, la Compagnie et le Syndicat s'entendent pour faire les mises au point suivantes et empêcher dans le futur que la ligne de promotion devienne inopérante.

A l'avenir, tout employé du Local 201, ayant une raison médicale valable aura les deux options suivantes:

a) Un employé pourra demeurer sur sa position permanente, mais devra accepter la promotion temporaire pour les raisons suivantes: T.S.A., vacances, journées "off", maladie, flottants, rencontres syndicales, etc.

b) Si l'employé refuse l'option (A), il devra descendre de deux positions, mais pour les raisons mentionnées à l'option (A), il devra monter pour remplacer jusqu'à deux positions supérieures.

Cette entente ne peut être changée sans l'accord des deux parties signataires.

ENTENTE INTERIMAIRE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Local 201

1.- Le but de cette entente est de prévoir les modalités de nomination de contremaître-remplaçant et temporaire choisis parmi les membres du Local 201 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC).

2.- Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE de choisir parmi les employés membres du Local 201 des contremaîtres remplaçants ou temporaires.

3.- DEFINITION:

Un CONTREMAITRE REMPLACANT est un employé qui assume toutes et chacune des fonctions de contremaître en remplacement d'un contremaître absent pour une raison de maladie, programme de formation, vacances ou autre activité commandée par la COMPAGNIE.

Un CONTREMAITRE TEMPORAIRE est un employé qui assume temporairement toutes et chacune des fonctions de contremaître, soit pour des projets spéciaux tels que l'installation de pièces d'équipement majeures, soit pour combler les effectifs de contremaîtres nécessaires à la marche des opérations. Dans ce dernier cas le SYNDICAT devra en être avisé à l'avance.

4.- La COMPAGNIE s'engage à maintenir en tout temps le nombre nécessaire de contremaitres permanents pour les opérations à cinq (5) jours, et le nombre nécessaire pour assurer le remplacement normal. En aucun cas, ce paragraphe ne doit être interprété comme une renonciation aux dispositions de la convention collective de travail particulièrement les paragraphes 4.01 et 4.04.

5.- Il est entendu que chaque employé désigné comme contremaître remplaçant ou temporaire aura toutes les informations requises concernant son statut avec la COMPAGNIE. Il est, de plus entendu, que le refus de l'acceptation pour un employé d'agir comme contremaître remplaçant ou temporaire n'entrera pas en considération pour toute promotion future prévue à la convention collective de travail.

6.- La nomination au poste de contremaître-remplaçant ou temporaire et l'acceptation de cette nomination pourra être revoquée en tout temps, soit par la COMPAGNIE soit par l'employé.

7.- Dans le cas des couteaux, un employé qui sera nommé contremaître remplaçant ou temporaire sera retiré de la ligne de promotion, pour chaque assignation. L'application de la ligne de promotion se fera conformément aux ententes existantes (voir entente intérimaire).

8.- Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera aux fonctions qu'il occupait avant sa nomination et n'aura pas droit aux promotions qu'il aurait pu obtenir s'il était demeuré dans son poste régulier.

9.- Les employés qui seront choisis comme contremaître-remplaçant pour les vacances choisiront leurs vacances avec le groupe auquel ils seront affectés.

ROLLAND INC.

ENTENTE
Local 201

Tout employé qui sort de la ligne de promotion mais qui reste dans l'unité de négociation (exemple: pressier, tester petits formats) ou toute autre position qui pourrait s'ouvrir pourra réintégrer la ligne de promotion comme s'il ne l'avait pas quittée.

ENTENTE INTERIMAIRE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Local 201

1.00 Si un employé est muté hors de l'unité de négociation, il conserve tous ses droits d'ancienneté pourvu qu'il revienne à son poste dans l'unité de négociations en dedans de six (6) mois civils.

2.00 Durant son absence de l'unité syndicale des employés peuvent avoir été promus et ces employés maintiendront leur position s'il advenait le retour de l'employé sorti de l'unité.

3.00 Durant toute période de moins de six (6) mois l'employé accumule tous ses droits d'ancienneté comme s'il avait été à l'intérieur de l'unité syndicale.

4.00 Cette entente vise les employés promus hors de l'unité de négociation après la signature de la convention collective de travail.

5.00 Durant cette période de six (6) mois l'employé muté continue de payer ses cotisations syndicales.

ANNEXE "C"

Cédule de salaires

ROLLAND INC

Cédule de Salaires

Local 201

	01.05.79	09.08.79	01.05.80
Pressier	8.67	8.92	9.46
Tester Qualité Machine 8	8.67	8.72	9.24
Tester Qualité Machine 7	8.67	8.67	9.19
Tester Procédés Machines 7-8	8.58	8.58	9.09
Tester Qualité Machines 5-6	8.47	8.47	8.98
Tester Procédés Machines 5-6	8.35	8.35	8.85
Taux d'entrée	7.62	7.62	8.08

ANNEXE "D"

Cédule de travail

CEDULE (4-2)

DEPARTEMENT: CONTROLE QUALITE ET PROCEDES

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
			1° SEMAINE				
12-8	5	3	3	3	3	4	4
4-12	2	1	1	1	1	5	5
8-4	4	4	4	2	2	2	2
OFF	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3	5	5			3	3
SEM.							
			2° SEMAINE				
12-8	4	4	2	2	2	2	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	1	1	1	1	5	5	3
OFF	2	2	4	4	1	1	2
OFF	5	5			3	3	5
SEM.							
			3° SEMAINE				
12-8	1	1	1	5	5	3	3
4-12	4	2	2	2	2	1	1
8-4	3	3	3	4	4	4	4
OFF	2	4	4	1	1	2	2
OFF	5			3	3	5	5
SEM. 26 Aout							
			4° SEMAINE				
12-8	3	3	4	4	4	4	2
4-12	1	1	5	5	3	3	3
8-4	2	2	2	2	1	1	1
OFF	4	4	1	1	2	2	4
OFF			3	3	5	5	
SEM. 2 Sept.							
			5° SEMAINE				
12-8	2	2	2	1	1	1	1
4-12	3	4	4	4	4	2	2
8-4	1	5	5	3	3	3	3
OFF	4	1	1	2	2	4	4
OFF		3	3	5	5		
SEM. 9 Sept.							
			6° SEMAINE				
12-8	5	5	3	3	3	3	4
4-12	2	2	1	1	1	1	5
8-4	4	4	4	4	2	2	2
OFF	1	1	2	2	4	4	1
OFF	3	3	5	5			3
SEM. 16 Sept.							
			7° SEMAINE				
12-8	4	4	4	2	2	2	2
4-12	5	3	3	3	3	4	4
8-4	2	1	1	1	1	5	5
OFF	1	2	2	4		1	1
OFF	3	5	5			3	3
SEM. 23 Sept.							
			8° SEMAINE				
12-8	1	1	1	1	5	5	3
4-12	4	4	2	2	2	2	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
OFF	2	2	4	4	1	1	2
OFF	5	5			3	3	5
SEM. 30 Sept.							
			9° SEMAINE				
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	1	1	1	5	5	3	3
8-4	4	2	2	2	2	1	1
OFF	2	4	4	1	1	2	2
OFF	5			3	3	5	5
SEM. 2 Oct.							
			10° SEMAINE				
12-8	2	2	2	2	1	1	1
4-12	3	3	4	4	4	4	2
8-4	1	1	5	5	3	3	3
OFF	4	4	1	1	2	2	4
OFF			3	3	5	5	
SEM. 14 Oct.							
			11° SEMAINE				
12-8	1	5	5	3	3	3	3
4-12	2	2	2	1	1	1	1
8-4	3	4	4	4	4	2	2
OFF	4	1	1	2	2	4	4
OFF		3	3	5	5		
SEM. 21 Oct.							
			12° SEMAINE				
12-8	4	4	4	4	2	2	2
4-12	5	5	3	3	3	3	4
8-4	2	2	1	1	1	1	5
OFF	1	1	2	2	4	4	1
OFF	3	3	5	5			3
SEM. 28 Oct.							
			13° SEMAINE				
12-8	2	1	1	1	1	5	5
4-12	4	4	4	2	2	2	2
8-4	5	3	3	3	3	4	4
OFF	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3	5	5			3	3
SEM. 4 Nov.							
			14° SEMAINE				
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	1	1	1	1	5	5	3
8-4	4	4	2	2	2	2	1
OFF	2	2	4	4	1	1	2
OFF	5	5			3	3	5
SEM. 11 Nov.							
			15° SEMAINE				
12-8	4	2	2	2	2	1	1
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	1	1	1	5	5	3	3
OFF	2	4	4	1	1	2	2
OFF	5			3	3	5	5
SEM. 18 Nov.							
			16° SEMAINE				
12-8	1	1	5	5	3	3	3
4-12	2	2	2	2	1	1	1
8-4	3	3	4	4	4	4	2
OFF	4	4	1	1	2	2	4
OFF			3	3	5	5	
SEM. 25 Nov.							
			17° SEMAINE				
12-8	3	4	4	4	4	2	2
4-12	1	5	5	3	3	3	3
8-4	2	2	2	1	1	1	1
OFF	4	1	1	2	2	4	4
OFF		3	3	5	5		
SEM. 2 Dec.							
			18° SEMAINE				
12-8	2	2	1	1	1	1	5
4-12	4	4	4	4	2	2	2
8-4	5	5	3	3	3	3	4
OFF	1	1	2	2	4	4	1
OFF	3	3	5	5			3
SEM. 9 Dec.							
SEM.							
SEM.							

	1° SEMAINE							2° SEMAINE							3° SEMAINE							4° SEMAINE						
	SEM.							SEM.							SEM. 26 Août							SEM. 2 Sept						
12-8		3	3	3	4	4	4	4		2	2	2	2	1	1	1		1	5	5	3	3	3	3		4	4	4	4	2	2	2
4-12		1	1	1	5	5	3	3		3	3	4	4	4	4	2		2	2	2	1	1	1	1		5	5	3	3	3	3	4
8-4		4	2	2	2	2	1	1		1	1	5	5	3	3	3		3	4	4	4	4	2	2		2	2	1	1	1	1	5
OFF		2	4	4	1	1	2	2		4	4	1	1	2	2	4		4	1	1	2	2	4	4		1	1	2	2	4	4	1
OFF					3	3						3	3						3	3							3	3				3
	5° SEMAINE							6° SEMAINE							7° SEMAINE							8° SEMAINE						
	SEM. 9 Sept.							SEM. 16 Sept.							SEM. 23 Sept.							SEM. 30 Sept						
12-8		2	1	1	1	1	5	5		3	3	3	3	4	4	4		4	2	2	2	2	1	1		1	1	5	5	3	3	3
4-12		4	4	4	2	2	2	2		1	1	1	1	5	5	3		3	3	3	4	4	4	4		2	2	2	2	1	1	1
8-4		5	3	3	3	3	4	4		4	4	2	2	2	2	1		1	1	1	5	5	3	3		3	3	4	4	4	4	2
OFF		1	2	2	4	4	1	1		2	2	4	4	1	1	2		2	4	4	1	1	2	2		4	4	1	1	2	2	4
OFF		3					3	3						3	3						3	3					3	3			
	9° SEMAINE							10° SEMAINE							11° SEMAINE							12° SEMAINE						
	SEM. 7 Oct.							SEM. 14 Oct.							SEM. 21 Oct.							SEM. 28 Oct.						
12-8		3	4	4	4	4	2	2		2	2	1	1	1	1	5		5	3	3	3	3	4	4		4	4	2	2	2	2	1
4-12		1	5	5	3	3	3	3		4	4	4	4	2	2	2		2	1	1	1	1	5	5		3	3	3	3	4	4	4
8-4		2	2	2	1	1	1	1		5	5	3	3	3	3	4		4	4	4	2	2	2	2		1	1	1	1	5	5	3
OFF		4	1	1	2	2	4	4		1	1	2	2	4	4	1		1	2	2	4	4	1	1		2	2	4	4	1	1	2
OFF			3	3						3	3					3		3					3	3						3	3	
	13° SEMAINE							14° SEMAINE							15° SEMAINE							16° SEMAINE						
	SEM. 4 Nov.							SEM. 11 Nov.							SEM. 18 Nov.							SEM. 25 Nov.						
12-8		1	1	1	5	5	3	3		3	3	4	4	4	4	2		2	2	2	1	1	1	1		5	5	3	3	3	3	4
4-12		4	2	2	2	2	1	1		1	1	5	5	3	3	3		3	4	4	4	4	2	2		2	2	1	1	1	1	5
8-4		3	3	3	4	4	4	4		2	2	2	2	1	1	1		1	5	5	3	3	3	3		4	4	4	4	2	2	2
OFF		2	4	4	1	1	2	2		4	4	1	1	2	2	4		4	1	1	2	2	4	4		1	1	2	2	4	4	1
OFF					3	3						3	3						3	3							3	3				3
	17° SEMAINE							18° SEMAINE																								
	SEM. 2 Dec.							SEM. 9 Dec.							SEM.							SEM.						
12-8		4	4	4	2	2	2	2		1	1	1	1	5	5	3																
4-12		5	3	3	3	3	4	4		4	4	2	2	2	2	1																
8-4		2	1	1	1	1	5	5		3	3	3	3	4	4	4																
OFF		1	2	2	4	4	1	1		2	2	4	4	1	1	2																
OFF		3					3	3						3	3																	

CEDULE (6-3)

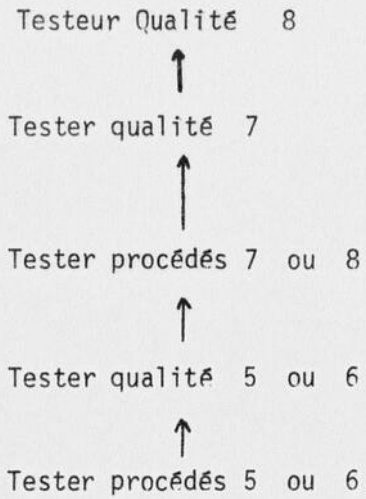
CONTROLE QUALITE ET PROCEDES

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
	1° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	1	5
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	2	3
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
	2° SEMAINE						
12-8	5	5	2	2	2	2	2
4-12	4	4	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
	3° SEMAINE						
12-8	2	3	3	3	3	3	3
4-12	1	5	5	5	2	2	2
8-4	4	4	4	4	1	1	1
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
	4° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	4	1
4-12	2	2	2	3	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	2
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
	5° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	5	5
4-12	3	3	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	3	3
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
	6° SEMAINE						
12-8	5	2	2	2	2	2	2
4-12	4	1	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
	7° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	3	4
4-12	5	5	5	2	2	2	2
8-4	4	4	4	1	1	1	1
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
	8° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	1	1
4-12	2	2	3	3	3	3	3
8-4	1	1	5	5	5	2	2
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
	9° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	5	5	5
4-12	3	4	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	3	3	3
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
	10° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	2	3
4-12	1	1	1	1	1	1	5
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
	11° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	4	4
4-12	5	5	2	2	2	2	2
8-4	4	4	1	1	1	1	1
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
	12° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	1	1	1
4-12	2	3	3	3	3	3	3
8-4	1	5	5	5	2	2	2
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
	13° SEMAINE						
12-8	1	1	1	5	5	5	2
4-12	4	4	4	4	4	4	1
8-4	2	2	2	3	3	3	3
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
	14° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	3	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
	15° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	5	2	2	2	2	2	2
8-4	4	1	1	1	1	1	1
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
	16° SEMAINE						
12-8	4	4	4	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	3	4
8-4	5	5	5	2	2	2	2
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
	17° SEMAINE						
12-8	1	1	5	5	5	2	2
4-12	4	4	4	4	4	1	1
8-4	2	2	3	3	3	3	3
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
	18° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	3	3	3
4-12	1	1	1	1	5	5	5
8-4	3	4	4	4	4	4	4
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
	19° SEMAINE						
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	2	3
8-4	1	1	1	1	1	1	5
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
	20° SEMAINE						
12-8	4	4	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	4	4
8-4	5	5	2	2	2	2	2
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
	21° SEMAINE						
12-8	1	5	5	5	2	2	2
4-12	4	4	4	4	1	1	1
8-4	2	3	3	3	3	3	3
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
	22° SEMAINE						
12-8	2	2	2	3	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	2
8-4	4	4	4	4	4	4	1
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
	23° SEMAINE						
12-8	3	3	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	3	3
8-4	1	1	1	1	1	5	5
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
	24° SEMAINE						
12-8	4	1	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	5	2	2	2	2	2	2
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
	25° SEMAINE						
12-8	5	5	5	2	2	2	2
4-12	4	4	4	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	3	4
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
	26° SEMAINE						
12-8	2	2	3	3	3	3	3
4-12	1	1	5	5	5	2	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
	27° SEMAINE						
12-8	3	4	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	3	3	3
8-4	1	1	1	1	5	5	5
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2

ANNEXE "E"

Ligne de promotion

LIGNE DE PROMOTION



Le poste de pressier ainsi que tout nouveau poste sera affiché. Pour ces postes, lorsqu'il s'agira d'une promotion, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et l'ancienneté de COMPAGNIE; à compétence égale l'employé qui aura le plus d'ancienneté de COMPAGNIE aura la préférence.

Signé le 16 novembre 1979.

LE SYNDICAT

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 201

André Bohémier,
Président

Michel Gariépy,
Vice-Président

Gilles Hébert,
Représentant National

LA COMPAGNIE

ROLLAND INC.

Rolland Lambert,
Directeur des Opérations

Yvan Carrier,
Directeur du Personnel

Jean Dubé,
Vice-Président, Ressources Humaines &
Relations Industrielles

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

DÉPÔT 3761-4 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 1 ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-03
Date	Signature: 85-04-06	Réception: 85-05-29	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 201 2 Pl. Québec, bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	☒ Déposant Rolland Inc Att.: M. Marcel Boucher Avenue Rolland St-Jérôme, Qué J7Z 5T6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 2740 (5) Affiliation 7

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

Remarques

ENTENTE: Modification de l'article 10.23

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-06-19

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

003(113)

RECHERCHE

133-03

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 201

ET

ROLLAND INC.

A l'effet de modifier l'article 10.23 comme suit:

10.23 Repas

Lorsqu'un employé doit travailler deux (2) heures ou plus consécutives après sa journée ou période normale (8 heures), il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour une période consécutive d'au moins quatre (4) heures, il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de plus de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé durant son congé ("off") et qu'il est avisé au moins huit (8) heures à l'avance pour faire du temps supplémentaire, le premier paragraphe ci-dessus s'applique. A défaut de ce huit (8) heures d'avis, le deuxième paragraphe ci-dessus s'applique.

En foi de quoi, nous avons signé la présente à St-Jérôme ce vingt-sixième jour d'avril 1985.

ROLLAND INC.

Y. Duchesne,
Directeur des opérations

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines

Le SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - SECTION LOCALE 201

Michel Gariépy
Président

Alain Paquin,
Secrétaire trésorier

Roger Simard,
Représentant National.

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

DÉPÔT 3761-4

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-03
Date	Signature: Voir Détails 85-11-27 / Réception:	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier Section Local 201 2 Place Québec Bureau 410 Québec, Québec G1R 2B5	☒ Déposant Rolland Inc. Att: Marcel Boucher Avenue Rolland St-Jérôme, Québec J7Z 5T6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité ~~2740(5)~~ Affiliation 7

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

Remarques

ENTENTE: Modifiant et remplaçant l'entente intérimaire No 10- Signée 85-05-29

ENTENTE: Article 6.20 de la présente conv. coll. (Contributions) Signée le 85-11-22

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-06

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

003 (094)

RECHERCHE

BUREAU du CONSEIL GÉNÉRAL du TRAVAIL MONTRÉAL

R Ententes -

133-03

ENTENTE INTERIMAIRE

'85 NOV 27 12 56

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

SECTION LOCALE 201

La présente entente modifie et remplace l'article 6.20 de la présente convention collective de travail:

Les contributions ainsi perçues seront remises au secrétaire financier du Comité Syndical de la section locale le ou avant le dixième (10e) jour du mois qui suit celui durant lequel les déductions auront été faites.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente à St-Jérôme le 22 NOVEMBRE 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne
Directeur des opérations

Marcel Boucher
Directeur,
Ressources humaines.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, Section locale 201

Michel Gariépy
Président

Alain Paquin
Vice-Président et
Secrétaire trésorier

Roger Simard
Représentant National

'85 NOV 27 12 55

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL

ENTENTE INTERIMAIRE

entre

ROLLAND INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 201

La présente entente modifie et remplace l'entente intémaire No. 10 de la présente convention collective de travail.

Lorsque du surtemps est requis pour la fabrication du papier planchette ou R-8, la COMPAGNIE procède de la façon suivante:

1. Parmi les employés en congé hebdomadaire (off).

2. Parmi les employés travaillant sur le quart précédent ou suivant le quart requis.

3. En dernier lieu, la COMPAGNIE assignera les employés requis.

Il est entendu qu'un employé qui refuse et qui n'est pas assigné, le temps ainsi fait par un autre employé, lui sera compté aux fins de calcul de la répartition du temps supplémentaire.

En autant que possible, la COMPAGNIE assignera un employé possédant l'expérience nécessaire avec un employé ayant peu ou pas d'expérience.

De plus, il est entendu, que ce temps supplémentaire sera réparti d'une façon équitable sans toutefois combiner le papier planchette et R-8 aux fins d'attribution de surtemps.

Les remplaçants de vacances pourront être requis de faire du temps supplémentaire lorsqu'aucun employé régulier n'est disponible ou assigné.

En foi de quoi les parties ont signé la présente lettre d'entente à St.Jérôme le 29 mai 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne
Directeur des Opérations

Marcel Boucher,
Directeur,

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - section locale 201

Michel Gariépy,
Président

Alain Paquin,
Vice-Président & Secrétaire
Trésorier

Roger Simard,
Représentant National