

No.

3027-03

NOM

*Papiers Perkins Ltee*

β: 12-011

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LES PAPIERS PERKINS LIMITEE  
2345 Autoroute des Laurentides  
Chomedey, Laval, Québec

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 09 28  
M.T.M.S.R.

et

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

1982 - 1984

'82  
AOU 19 16 16

58

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	But général	1
2	Reconnaissance syndicale et juridiction	2
3	Fonctions réservées à la Direction	3
4	Régime syndical	4
5	Comité de griefs et représentation	5
6	Procédure de grief	6
7	Arbitrage	8
8	Grève et contre-grève	9
9	Ancienneté	10
10	Promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail	13
11	Absence au travail, permission d'absence et congé de maternité	17
12	Salaires	22
13	Semaine et heure de travail	24
14	Temps supplémentaire	27
15	Jours Fériés	28
16	Vacances	30
17	Sécurité, hygiène et bien-être au travail	34
18	Accident de travail et maladies	37
19	Affichages	38
20	Dossiers	39
21	Correspondance	40
22	Généralités	41
23	Assurance-Groupe	42
24	Plan de pension	43
25	Durée de la convention	44
Annexe "A"	Salaires et ajustements	45
Annexe "B"	Périodes d'entraînement	47
Annexe "C"	Protection du pouvoir d'achat	48
Annexe "D"	Vacances	50
Annexe "E"	Machine à nappes	51
Annexe "F"	Formule de gel sur équipe	52
Annexe "G"	Lettre d'entente sur la liste de rappel licenciement collectif	53

ARTICLE -1- BUT GENERAL

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

1.02 La Compagnie reconnaît que les employés ont le droit de s'organiser en syndicat pour négocier collectivement leurs conditions de travail et de conclure un accord collectif de travail. La Compagnie reconnaît également que les employés ont le droit de se représenter par un représentant élu par eux-mêmes pour négocier collectivement leurs conditions de travail et de conclure un accord collectif de travail.

1.03 Le mot "employé", tel qu'il est utilisé ci-dessus dans cette convention collective, inclut le cas, ou de tout employé de l'unité de travail, à l'exception de ceux qui, à la date de la conclusion de la présente convention collective, sont employés par la Compagnie en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée.

1.04 Les conventions de travail conclues par l'unité de négociation ne doivent pas affecter les droits normalement effectués par les employés couverts par l'unité de négociation, sauf en ce qui concerne les cas de force majeure, tel que l'arrêt de travail ou l'absence des employés pour cause de maladie, de congé parental ou de congé de maternité, ou les conventions conclues sur la nouvelle machine, ou d'urgence par tout (si) mois.

1.05 La Compagnie reconnaît la légitimité des travailleurs de papier et de la forêt (C.I.M.) comme l'unité de négociation auquel le syndicat est affilié, en vertu de son statut en tant que syndicat.

1.06 La Compagnie convient que les employés couverts par la présente convention collective ont le droit de se présenter à l'atelier devant les comités de négociation, si nécessaire.

1.07 La Compagnie reconnaît que les employés ont le droit de se représenter par un représentant élu par eux-mêmes pour négocier collectivement leurs conditions de travail et de conclure un accord collectif de travail.

1.08 La Compagnie reconnaît que les employés ont le droit de se représenter par un représentant élu par eux-mêmes pour négocier collectivement leurs conditions de travail et de conclure un accord collectif de travail.

ARTICLE -2- RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés affectés aux opérations de son usine de Laval, sise au 2345 Autoroute des Laurentides, Chomedey, Laval, Province de Québec, à l'exception des:
- a) Employés de bureau.
  - b) Personnes affectées à la sécurité, y compris les policiers, les gardiens, les gardes-barrières et les surveillants, pourvu que ce soit à plein temps.
  - c) Contremaîtres et des employés qui occupent un rang supérieur à celui de contremaître.
  - d) Employés du laboratoire, et du contrôle de la qualité.
  - e) Ceux qui sont exclus par le Code du Travail de la Province de Québec.
- 2.02 Le mot "employé", lorsqu'il est utilisé ci-après dans cette convention signifie selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment. En cas de contestation, à savoir si une personne est un employé, le cas devra être soumis au Commissaire Enquêteur du Ministère du travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec pour décision.
- 2.03 Les contremaîtres et les personnes exclus de l'unité de négociation ne doivent pas effectuer les travaux normalement effectués par les employés couverts par l'unité de négociation, sauf et excepté dans des cas de force majeure, tel que feu, inondation et l'entraînement des employés donné par les contremaîtres sur la nouvelle machinerie ne dépassera pas trois (3) mois.
- 2.04 La Compagnie reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.) comme l'organisme supérieur auquel le syndicat est affilié, agissant comme négociateur dans la présente.
- 2.05 La Compagnie convient que le conseiller syndical a le droit de se présenter à l'atelier durant les heures de travail, si nécessaire.
- La direction sera avisée de la date et de l'heure des visites du conseiller syndical.
- Le Syndicat convient que ces visites ne servent pas à des fins de sollicitation ou d'organisation des membres.

ARTICLE -3- FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

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

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

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

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

ARTICLE -4- REGIME SYNDICAL

- 4.01 Dès la première journée de travail, la Compagnie déduira de leurs gains hebdomadaires, à tous les employés régis partiellement ou complètement par cette convention, un montant d'argent égal à la cotisation syndicale telle qu'établie par l'assemblée générale du Syndicat.
- 4.02 La Compagnie sera responsable des réclamations de déductions syndicales.
- 4.03 La Compagnie s'engage à remettre mensuellement à l'officier autorisé du Syndicat les montants déduits pour les cotisations syndicales au plus tard le 15 du mois suivant, la liste indiquant les noms des employés qui ont cotisé et leur montant respectif de cotisation sera remis au Syndicat le premier vendredi suivant la fin de chaque période de comptabilité. De plus, la Compagnie ajoutera quatre (4) photocopies du chèque et quatre (4) photocopies de la liste des noms des employés qui ont cotisé comprenant le nom, l'adresse, la classification et le taux horaire de tous les employés.
- 4.04 Tous les employés qui sont membres du Syndicat ou qui le deviendront, et tout nouvel employé qui deviendra membre du Syndicat devra, comme condition d'emploi, demeurer membre du Syndicat.
- 4.05 L'employeur convient que les retenues de cotisations syndicales seront indiquées sur le talon de chèque de l'employé de façon cumulative. Le montant total des déductions de cotisations syndicales est indiqué sur le T 4 et le TP 4 de l'employé.
- \* 4.06 L'employeur maintient le salaire des représentants syndicaux lorsque ceux-ci bénéficient d'une libération syndicale de courte durée, c'est-à-dire dans les cas de libération syndicale prévus à l'article 11.05 a) et b) de la présente convention. Lors de la remise mensuelle des déductions syndicales (4.03), l'employeur remet au Syndicat une facture des montants dûs (salaires et frais d'administration tel qu'entendu entre le Syndicat et la Compagnie).

ARTICLE -5- COMITE DE GRIEFS ET REPRESENTATION

- 5.01 Le Comité de Grieffs est composé de quatre (4) membres. Le Syndicat fait parvenir par écrit à la Compagnie le nom de chacun des membres du Comité.
- 5.02 Le Syndicat peut désigner des délégués de département qui peuvent représenter les employés dans la présentation de leurs grieffs aux représentants de la Compagnie, conformément à la procédure de grief.
- 5.03 Les membres du Syndicat qui sont employés de la Compagnie sont éligibles à servir comme délégués du Syndicat et comme membres du Comité de Grieffs. Ces délégués et membres du Comité de Grieffs doivent avoir terminé la période d'essai.
- \* 5.04 Il est entendu que les délégués ont un travail régulier, qu'ils doivent s'en acquitter à titre d'employés de la Compagnie, et s'ils doivent rencontrer la Compagnie au cours des heures de travail, ils pourront s'absenter ayant obtenu la permission de leur contremaître, sans perte de salaire.
- Le temps passé à rencontrer un représentant de la Compagnie à titre de membre du Comité de grieffs est rémunéré à temps simple, même pour ce qui est du temps passé à discuter d'un grief en dehors des heures normales de travail.
- Le Syndicat s'engage à remettre à la Compagnie la liste des membres du Comité de grieffs et de leurs substituts.
- 5.05 Le Comité de Grieffs obtient sur demande qu'un conseiller syndical participe aux réunions entre le Comité de Grieffs et la Compagnie à la deuxième (2ème) étape de la procédure de grief.

ARTICLE -6- PROCEDURE DE GRIEF

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

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

\* 6.02 Les parties à cette convention collective de travail désirent que les griefs des employés y compris les mesures disciplinaires soient réglés aussi promptement que possible.

\* 6.03 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que tout employé doit tenter de discuter verbalement de tout grief avec son contremaître dans les cinq (5) jours de la connaissance des faits, et ceci avant de soumettre son grief par écrit.

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

\* 6.04 Un grief est présenté par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent l'étape verbale prévue au paragraphe 6.03 ou dans les vingt-cinq (25) jours de la connaissance des faits qui y ont donné naissance, et ce, de la façon suivante:

1ère étape:

L'employé, accompagné s'il le désire d'un délégué de département, soumet son grief par écrit à son contremaître lequel doit rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

2e étape:

Si le grief subsiste, il est alors soumis au Directeur des opérations ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Le Directeur des opérations ou son représentant rencontre les membres du Comité de Griefs pour discuter du grief. Une décision écrite est rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre avec le Comité de Griefs.

6.05 Si le grief subsiste après la rencontre du Comité de Griefs ou si aucune décision écrite n'est rendue dans le délai prévu à l'article 6.04, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 7 - Arbitrage des Griefs.

- 6.06 Dans les cas d'un grief de congédiement, de suspension, d'un grief collectif ou d'un grief du syndicat, ce grief pourra être soumis, par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date où l'employé a été avisé de son congédiement, de sa suspension ou d'autres formes de mesures disciplinaires, l'étape numéro 1 de la procédure sera alors omise.
- 6.07 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder ou compléter chacune des étapes de la procédure de grief. D'un commun accord, les parties peuvent, par écrit, s'écarter de la procédure ci-haut mentionnée.
- 6.08 La nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief.
- Cependant, le libellé du grief peut être modifié avant la rencontre prévue à l'article 6.04.
- \* 6.09 A chaque fois que la Compagnie répond à une étape de grief, elle doit remettre copie au vice-président syndical du Comité de grief et au secrétaire du Syndicat.

ARTICLE -7- ARBITRAGE

7.01 La demande d'arbitrage doit être faite par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la décision écrite prévue à l'étape no. 2 de la procédure de grief ou par l'absence de décision.

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

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

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

L'Arbitre peut:

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

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

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

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

ARTICLE -8- GREVE ET CONTRE-GREVE

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

ARTICLE -9- ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de service au sein de la Compagnie.
- 9.02 a) Un employé est considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété un total de soixante (60) jours travaillés.
- b) A compter d'alors, son ancienneté commence à la date de son premier embauchage. Un tel employé lorsqu'il est rappelé au travail continue sa période d'essai.
- c) Durant la période d'essai, toutes les clauses de cette convention s'appliquent aux employés à l'essai sauf pour la procédure de grief en rapport aux congédiements. Toutefois, le Syndicat se réserve le droit de faire des représentations dans le cas du congédiement d'un employé à l'essai.
- 9.03 La Compagnie fournit au Syndicat trois (3) fois par année et ce, le 1er janvier, 1er mai et le 1er septembre de chaque année, une liste d'ancienneté d'usine de tous les employés montrant leur statut d'employé, leur taux horaire régulier, leur date d'emploi et leur adresse. Sur les copies remises au Syndicat, la Compagnie ajoute le numéro de téléphone. Toutefois, à la demande d'un employé, la confidentialité de son numéro de téléphone est respectée.

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

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

Exemples:

Cas A: Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte avant l'affichage de la liste du 1er janvier, la réclamation est rétroactive au 15 septembre.

ARTICLE -9- (suite)

9.03 Exemples:

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE -9- (suite)

\* 9.07 La Compagnie peut demander à un employé d'agir comme chef d'équipe pour des périodes de courte durée. Aucun employé n'est tenu d'accepter.

Les responsabilités du chef d'équipe sont les suivantes:

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

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

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

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

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

ARTICLE -10- PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- \* 10.01 a) Dans tous les cas de promotion, la Compagnie doit procéder par ancienneté en autant que l'employé concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste.
- b) Dans tous les cas de rétrogradation, la Compagnie doit procéder par ancienneté en autant que l'employé concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste disponible.
- c) A chaque jeudi, la Compagnie affiche sur les tableaux la cédule de main d'oeuvre de la semaine suivante indiquant le nom de l'employé, le poste-et la machine, s'il y a lieu, sur lequel il est affecté.
- d) Dans les cas de mutations temporaires pour compléter un quart de travail, la Compagnie peut assigner un employé à n'importe quel poste à condition que le taux horaire et le quart de travail régulier de l'employé n'en soient pas affectés.
- e) Dans tout autre cas de mutation temporaire ne nécessitant pas d'affichage de poste ou dans les cas d'entraînement, l'employé qui accepte d'être muté doit l'être par ancienneté, en autant que l'employé concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste et qu'il détienne au moins cinq (5) mois d'expérience sur ce poste en ce qui concerne les opérateurs de machines. Le taux horaire et le quart de travail régulier de l'employé concerné n'en sont pas affectés.

Si aucun employé ne consent à être muté de la façon décrite au paragraphe précédent, la Compagnie affecte l'employé détenant le moins d'ancienneté sur le même quart de travail pour combler le poste disponible.

- f) Si un employé demande un changement quelconque de son travail habituel et que ce changement provoque une baisse de salaire, il est entendu que l'employé sera rémunéré au taux horaire établi dans la convention collective en fonction du nouveau poste.

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

Dans tous les cas de changements, une demande écrite par l'employé doit être remise à la Compagnie.

ARTICLE -10- (SUITE)

- \* 10.02 a) Quand un poste permanent ou temporaire devient vacant, ou quand un nouveau poste permanent ou temporaire est créé, ce poste est affiché dans l'usine pour une période de sept (7) jours.

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

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

- b) Avant une absence devant durer plus que la période d'affichage d'un avis de poste vacant, un employé peut postuler un ou des postes éventuels affichables durant son absence en autant qu'il remplisse une formule prévue à cet effet et qu'il la remette à la Compagnie, et une copie sera envoyée au Syndicat. Il doit indiquer clairement le nom du ou des postes convoités, s'il s'agit d'un poste actuel affichable. La formule demeure en vigueur jusqu'à la première occurrence d'un des deux événements suivants:

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

Ces formules sont disponibles auprès du Syndicat.

NOTE: Voir Annexe "G" - lettre d'entente au sujet de la liste de rappel - licenciement collectif.

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

S'il advient qu'après avoir eu une période d'entraînement et d'essai de pas moins de trente (30) jours, l'employé n'a pas l'habileté nécessaire aux exigences normales de la tâche, la Compagnie peut retourner l'employé à son ancien poste. D'autre part, l'employé peut retourner à son ancien poste à sa propre demande durant les trente (30) jours de sa période d'entraînement et d'essai. Si l'employé retourne à son ancien poste, le poste sera réaffiché afin de sélectionner un autre candidat.

Voir annexe "B" pour périodes d'entraînement.

ARTICLE -10- (SUITE)

- 10.02 d) Un employé qui accepte un poste affiché d'opérateur de machine à serviettes imprimées n'est pas éligible de faire application pour un autre poste vacant pour une période d'au moins six (6) mois.

Pour tout autre poste, la période sera d'au moins quatre (4) mois.

- e) Les mutations temporaires ne nécessitant pas d'affichage de poste n'excèdent pas cinq (5) mois.
- f) Un employé qui a obtenu un poste temporaire de plus de cinq (5) mois par affichage retourne à son ancien poste lorsque l'employé qui était absent reprend son travail régulier.

- \* 10.03 a) Les mises à pied seront faites dans l'ordre d'ancienneté d'usine, celui ayant le moins d'ancienneté d'usine sortant le premier pourvu que les employés aient les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche qui leur est attribuée. Lorsqu'un employé est mis à pied, il reçoit un avis de deux (2) jours complets, c'est-à-dire que l'avis sera donné l'avant-veille du jour de la mise à pied.

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

- c) Le rappel au travail devra être fait ainsi:

Les employés ayant le plus d'ancienneté d'usine devront être rappelés les premiers pourvu qu'ils aient les capacités nécessaires pour remplir les exigences normales du poste qui leur est attribué.

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

Dans les cas d'une opération réduite pour moins d'une semaine, un employé qui a effectué le travail nécessaire dans les six (6) mois précédents, s'il a l'ancienneté, aura droit au travail.

De plus, la Compagnie discutera avec le Syndicat pour déterminer les employés à rappeler.

ARTICLE -10- (SUITE)

\* 10.04 Les rétrogradations nécessitées par la réduction des opérations, par l'installation de dispositifs d'économie de main-d'oeuvre ou par l'élimination d'un poste seront effectuées par ordre d'ancienneté en autant que l'employé concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche disponible.

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

\* 10.06 MISE A PIED ET AVIS DE SEPARATION

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

- a) S'il est rétrogradé à un poste comportant un taux horaire inférieur:
  - i) S'il a de un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté, il reçoit en surplus durant six (6) semaines, la moitié de la somme d'argent que représente la différence du taux horaire entre le poste qu'il occupait et celui auquel il est rétrogradé.
  - ii) S'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté, il reçoit, pendant les douze (12) premières semaines, le taux horaire qu'il recevait avant d'être rétrogradé. De la treizième semaine à la vingt-quatrième (24e) semaine inclusivement, il reçoit la moitié de la somme d'argent que représente la différence du taux horaire entre le poste qu'il occupait et celui auquel il est rétrogradé.
- b) S'il est mis à pied en permanence, l'employé concerné reçoit un montant d'argent égal à une (1) semaine par année de service, minimum de deux (2) semaines, au taux horaire qu'il recevait avant d'être mis à pied.

ARTICLE -11- ABSENCE AU TRAVAIL, PERMISSION D'ABSENCE ET CONGE DE MATERNITE

\* 11.01 a) En cas d'absence:

Si un employé s'aperçoit qu'il est incapable de se présenter au travail, il avisera le contremaître en place au moins une demi-heure (1/2) avant le début de son équipe.

b) En cas de retard:

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

\* 11.02 Un employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pourra, s'il semble y avoir abus, se faire demander un certificat de médecin confirmant qu'il a été incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de maladie ou d'accident avant de retourner au travail.

- \* 11.03
- a) La Compagnie accordera trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence, sans perte de salaire aux employés dans le cas de décès de leur soeur, frère, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre d'un employé et de la grand-mère et du grand-père du conjoint d'un employé.
  - b) La Compagnie accordera cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence sans perte de salaire à l'employé dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère de l'employé.
  - c) Dans tous les cas de congés pour décès, les jours de congés fériés et vacances ne compteront pas dans le calcul des jours prévus pour le congé de décès.

ARTICLE -11- (suite)

- \* 11.04
- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de vingt (20) semaines qu'elle pourra répartir à son gré.
  - b) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

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

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

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

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

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

ARTICLE -11- (suite)

- 11.04 A défaut de préavis, la Compagnie qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 15 de l'Ordonnance No 17 n'est pas tenue de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- h) A la fin du congé de maternité, la Compagnie doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- i) La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus dans la convention collective ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la Compagnie assume sa part exigible relativement à ces avantages.
- j) Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, la Compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- \* 11.05 a) A l'occasion de réunions syndicales ou de congrès syndicaux, trois (3) employés peuvent, simultanément s'absenter, sans solde, pour participer à de telles réunions ou congrès. Cependant, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, au moins cinq (5) jours de calendrier à l'avance sauf au cours de la période de négociations pour le renouvellement de la convention de travail où le délai spécifié ci-avant peut être raccourci par entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie. En cas d'urgence, la Compagnie fera tous les efforts possibles pour libérer au moins un (1) représentant du Syndicat afin qu'il puisse participer à des réunions syndicales.
- b) A l'occasion spécifique de réunions ou congrès de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt, un maximum de trois (3) employés peuvent simultanément s'absenter pour participer à ces réunions ou congrès. Cependant, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance. A cette occasion, la Compagnie paiera au Syndicat un maximum total annuel pour chaque année de convention, un montant égal à cent vingt (120) heures au taux horaire moyen de l'usine. Ces montants doivent être remis au Syndicat au plus tard le 1er juin de chaque année.

ARTICLE -11- (suite)

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

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

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

\* 11.07 La Compagnie paiera à un maximum de cinq (5) employés membres du Comité de négociations huit (8) heures à leur taux horaire régulier pour toute journée où ils sont requis de négocier avec la Compagnie.

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

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

- a) jusqu'à une (1) semaine - avec l'approbation du contremaître
- b) Plus d'une (1) semaine - avec l'approbation de la Direction, et cette demande doit être faite par écrit par l'employé, et la Compagnie donnera une réponse dans les trente (30) jours qui suivent la demande.



ARTICLE -12- SALAIRES

- 12.01 La Compagnie convient de payer, le Syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention l'échelle des taux horaires et les primes en vigueur prévues à l'annexe "A" des présentes, laquelle forme partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 a) Un employé affecté temporairement à un poste comportant un taux horaire plus élevé reçoit le taux horaire le plus élevé.
- b) Un employé régulier affecté temporairement à un poste comportant un taux horaire plus bas, maintient son taux horaire régulier pour les premiers quarante (40) jours ouvrables.
- c) Un employé qui a travaillé sur un poste temporaire pour plus de trente (30) jours de travail et qui est affecté à un poste comportant un taux horaire plus bas, maintient son taux horaire plus haut pour les premiers quarante (40) jours ouvrables.

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

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

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

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

\* 12.04 Un employé qui est demandé de revenir pour accomplir du travail autre que son travail régulièrement programmé recevra l'équivalent de quatre (4) heures à son taux horaire régulier, ou une fois et demie (1 ½) son taux horaire régulier pour le temps travaillé selon ce qui est le plus avantageux.

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

ARTICLE -12- (suite) ET DEBUTS DE TRAVAIL

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

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

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

\* 11.01

Les heures de travail des employés sont...  
Département de l'expédition  
1er quart, jour, 8.00 heures à 12.00 heures  
2e quart, nuit, 12.00 heures à 16.00 heures  
Département de réception  
1er quart, jour, 8.00 heures à 12.00 heures

ARTICLE -13- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) La durée de la semaine régulière de travail des employés à l'exception des chauffeurs de camion est de quarante (40) heures. Dans le cas des chauffeurs de camion, la durée de la semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures.
- b) La durée de la journée régulière de travail des employés à l'exception des chauffeurs de camion est de huit (8) heures incluant la période de repas. Dans le cas des chauffeurs de camion, la durée de la journée régulière de travail est de neuf (9) heures incluant la période de repas.
- 13.02 La période accordée au cours de la journée régulière de travail, à tout employé régi par la présente, à l'exception des chauffeurs de camion, pour le repas, est de trente (30) minutes payées entièrement par la Compagnie et incluse dans l'horaire de la journée régulière de travail. Dans le cas des chauffeurs de camion, la période accordée au cours de la journée régulière de travail pour le repas est de une (1) heure (60 minutes) payées entièrement par la Compagnie et incluse dans l'horaire de la journée régulière de travail.
- 13.03 Tous les employés ont droit à dix (10) minutes de repos durant chaque première demi-journée de travail et à quinze (15) minutes durant chaque deuxième demi-journée de travail.
- \* 13.04 La semaine régulière de travail des employés s'étend du dimanche 23.00 heures au vendredi 23.00 heures.
- Pour fins d'interprétation de la présente convention collective, les journées de samedi et dimanche seront définies de la façon suivante:
- Samedi: De vendredi, 23.00 heures à samedi, 23.00 heures.  
Dimanche: De samedi, 23.00 heures à dimanche, 23.00 heures.
- \* 13.05 Les heures régulières de travail des employés sont:
- Département de la production et de l'entretien mécanique:
- 1er quart, jour, 7.00 heures à 15.00 heures  
2e quart, soir, 15.00 heures à 23.00 heures  
3e quart, nuit, 23.00 heures à 7.00 heures
- Département de l'expédition:
- 1er quart, jour, 8.00 heures à 16.00 heures  
2e quart, soir, 16.00 heures à 24.00 heures
- Département de réception:
- 1er quart, jour, 8.00 heures à 16.00 heures

ARTICLE -13- (SUITE)

13.05      Chauffeur de camion;

1er quart, jour, 8:00 heures à 17.00 heures

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

ARTICLE -13- (suite)

13.06 Les employés affectés aux différentes équipes demeurent en permanence sur l'équipe à laquelle ils sont affectés. Ils n'effectuent pas la rotation. Dans le cas où des employés affectés aux équipes de soir et de nuit et travaillant déjà pour la Compagnie décident de quitter leur emploi dû au fait qu'il n'y a pas de rotation, le Syndicat, les employés concernés et la Compagnie doivent s'entendre pour régler le cas. Advenant le cas où les parties ne peuvent régler le problème par entente mutuelle, la rotation est mise en pratique si, en majorité les employés y consentent.

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

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

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

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

\* 13.09

OPERATIONS CONTINUES DURANT LES PERIODES DE REPAS

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

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

- a) Sur l'équipe de 7.00 et 15.00 hrs entre 11.30 et 13.00 hres.
- b) Sur l'équipe de 15.00 à 23.00 hres, entre 18.00 et 19.30 hres.
- c) Sur l'équipe de 23.00 à 7.00 AM entre 2.30 AM et 4.00 AM
- d) Si les employés affectés prennent leur période de repas en dehors de l'horaire cité dans les paragraphes a), b), et c), il est entendu que la Compagnie paiera temps et demi à l'employé, et ce, pour la période de repas seulement.

ARTICLE -14- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Toutes les heures autorisées travaillées en dehors des heures régulières de la journée de travail, ou en dehors de la semaine régulière de travail sont considérées comme travail supplémentaire.
- 14.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante: au taux horaire régulier majoré de 50% du taux horaire de l'employé concerné pour les premiers quatre (4) heures de temps supplémentaire et au taux horaire régulier majoré de 100% pour toutes les heures subséquentes.
- 14.03 Le travail supplémentaire exécuté lors d'un jour férié reconnu par cette convention, est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100% du taux horaire de l'employé concerné, et ce, en plus de la fête payée.
- 14.04 Aucun employé ne peut être tenu d'effectuer du travail supplémentaire sauf dans les cas spécifiés à l'article 13.08.
- 14.05 Lorsqu'un employé est requis de demeurer au travail dix (10) heures consécutives et plus, il reçoit un billet de repas pour un montant de \$4.00.
- 14.06 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé et majoré de 50%.
- 14.07 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé et majoré de 100%.
- 14.08 Pour fins de temps supplémentaire, la semaine régulière de travail devra être réduite de huit (8) heures pour chaque congé payé qui aurait lieu durant celle-ci.
- \* 14.09 Le travail à temps supplémentaire est réparti équitablement entre tous les employés qui exécutent un même poste en autant que l'employé ait les capacités pour remplir les exigences normales de la tâche.

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

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

ARTICLE -15- JOURS FERIES

\* 15.01 Les jours fériés qui sont chômés et payés:

La Veille du Jour de l'An  
Le Jour de l'An  
Le Lendemain du Jour de l'An  
Le Vendredi Saint  
Le Lundi de Pâques  
La Fête de Dollard des Ormeaux  
La Saint-Jean-Baptiste  
La Fête du Canada  
La Fête du Travail  
L'Action de Grâces  
La Veille de Noel  
Le Jour de Noel  
Le Lendemain du Jour de Noel  
Un (1) congé Flottant

- \* 15.02
- a) Lors des jours fériés mentionnés à l'article 15.01, l'employé reçoit un salaire égal à huit (8) fois son taux horaire régulier en vigueur à la date du jour férié, sauf dans le cas du chauffeur de camion qui, lui, reçoit un salaire égal à neuf (9) fois son taux horaire régulier en vigueur à la date du jour férié.
  - b) Lors des jours fériés mentionnés à l'article 15.01, l'employé couvert par l'article 11.09 et qui reçoit des prestations d'assurance-groupe ou de la commission de la Santé et de la Sécurité au Travail a droit à la différence entre le montant de cette prestation et une journée de salaire à son taux horaire régulier.
  - c) Dans le cas des jours fériés prévus pour la période de Noel et du Jour de l'An, si un employé est absent pendant les trente (30) jours qui précèdent le jour férié dû au fait qu'il a été mis à pied, il reçoit une journée de salaire régulier pour le jour férié.

\* 15.03 Si un employé désire prendre un congé flottant, il doit le demander le mardi de la semaine précédant le jour désiré. Ladite demande doit être faite par écrit, sur la formule prévue à cet effet.

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

Le nombre maximal de personnes pouvant se prévaloir simultanément du présent droit est défini à l'article 16.14C) de la présente convention collective. Il est entendu que les vacances régulières des employés ont préséance sur les congés flottants.

ARTICLE -15- (suite)

15.04 Si l'employé a travaillé sur l'équipe du soir ou l'équipe de nuit au cours des dix (10) jours ouvrables complets qui précèdent le jour où la fête est observée, la prime d'équipe est ajoutée à la rémunération pour la fête.

15.05 Si un des jours fériés mentionnés à l'article 15.01 est un samedi ou un dimanche, le congé est payé et chômé le jour proclamé fête légale par le gouvernement en question. S'il n'y a pas loi, le jour est chômé après entente entre les deux (2) parties.

15.06 Le congé de vacances est accordé à l'employé en fonction de son ancienneté. Le congé est accordé en bloc ou par tranches de quatre (4) semaines par année.

15.07 Pour les employés qui ont travaillé pendant l'année précédente sur l'équipe du jour, du soir ou de nuit, le congé de vacances est accordé en bloc ou par tranches de quatre (4) semaines par année. Le congé est accordé en fonction de l'ancienneté de l'employé.

15.08 Pour les employés qui ont travaillé pendant l'année précédente sur l'équipe du jour, du soir ou de nuit, le congé de vacances est accordé en bloc ou par tranches de quatre (4) semaines par année. Le congé est accordé en fonction de l'ancienneté de l'employé.

15.09 Tous les employés qui ont travaillé dix (10) années d'ancienneté d'un jour au travail de l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances par année payées au taux de 75% du salaire annuel brut calculé sur la période de l'année précédente au 31 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé, selon le mode de paiement convenu pour l'employé.

\* 15.10 Tous les employés qui ont travaillé onze (11) années d'ancienneté ont droit à cinq (5) semaines de vacances par année payées au taux de 75% du salaire annuel brut calculé sur la période de l'année précédente au 31 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé, selon le mode de paiement convenu pour l'employé.

ARTICLE -16- VACANCES

16.01 La période de vacances s'étend sur douze (12) mois soit: à compter du 1er mai de chaque année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

NOTE: Voir Annexe "D".

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

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

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

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

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

\* 16.07 Tous les employés qui ont accumulé douze (12) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à cinq (5) semaines de vacances par année payées au taux de 10% du salaire annuel brut calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

ARTICLE -16- (suite)

- \* 16.08 Tous les employés qui ont accumulé vingt (20) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à six (6) semaines de vacances par année payées au taux de 12% du salaire annuel brut calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.
- \* 16.09 Tous les employés visés par les articles 16.04, 16.05, 16.06, 16.07 et 16.08 reçoivent en plus de la paie de vacances, un montant additionnel de deux cent dollars (\$200.00) en 1982 et de deux cent cinquante (\$250.00) en 1983 pour chaque semaine régulière de vacances.
- 16.10 Les vacances doivent être prises durant l'année de référence des vacances en conformité avec l'article 16.01. Cependant, à la demande d'un employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances régulières et après approbation de la Compagnie, toute semaine de vacances en surplus des deux premières semaines peut être prise en dehors de la période régulière de vacances. Il est entendu que toute semaine de vacances prise en dehors de la période régulière de vacances sera rémunérée au taux applicable de la période où cette semaine aurait dû être prise.
- 16.11 La rémunération est remise à l'employé le jeudi de la semaine précédant son départ pour ses vacances. L'employé reçoit deux (2) chèques, un (1) chèque de paie de vacances et un (1) chèque pour le montant additionnel prévu à l'article 16.09.
- 16.12
- a) Le choix des vacances doit être discuté par les parties à la convention.
  - b) Si plusieurs employés prennent leurs vacances à la même date, l'ancienneté prévaut et elles sont réparties de façon à ce que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.
  - c) Les employés sont avisés de la date de leurs vacances d'été au plus tard le 1er mai de l'année en cours.
- \* 16.13 VACANCES D'ETE
- a) Tous les employés qui y ont droit bénéficient d'au moins deux (2) semaines de vacances en été durant la période se situant entre la première semaine complète qui suit la Saint-Jean Baptiste et le 1er septembre de l'année courante.
  - b) Les deux parties aux présentes conviennent de discuter des possibilités de fermeture d'usine pour une période de deux (2) semaines durant le mois de juillet, les conditions existantes le permettant. Toutefois, la fermeture d'usine ne s'applique pas aux employés des départements de la réception et de l'expédition.

ARTICLE -16- (suite)

16.13 b) (suite)

Advenant une non-entente au sujet de la fermeture de l'usine tel que ci-haut mentionné, le paragraphe a) de l'article 16.13 gouvernera la situation.

\* 16.14

- a) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, peuvent prendre l'excédent de leurs vacances en tout temps de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante, et ce, de façon consécutive, ou non, en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.
- b) Si plusieurs employés choisissent leurs vacances aux mêmes dates, l'ancienneté prévaut pour l'établissement de la cédule de vacances. La Compagnie décide du nombre de personnes qui peuvent partir en vacances simultanément, en prenant en considération la protection des opérations de la Compagnie. Cependant, dès que la cédule de vacances est affichée, les dates qui y apparaissent doivent être respectées, et même un employé ayant plus d'ancienneté qui n'aurait pas choisi ses dates de vacances ne peut pas déplacer quelqu'un dont le nom figure déjà sur la cédule.
- c) Il est entendu que l'excédent des deux (2) semaines de vacances d'été peut être pris en tout temps.

En ce qui concerne le nombre d'employés en droit de prendre l'excédent de leurs vacances, il sera limité comme suit entre la période du 1er juin au 1er septembre:

1. Département de la production:
  - 3 personnes en même temps (maximum 2 opérateurs)
2. Département de l'entretien mécanique:
  - 1 personne
3. Département de la réception et de l'expédition:
  - 2 personnes

Cependant, il est entendu que pas plus d'un employé par machine ne doit prendre ses vacances en même temps.

16.15

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

ARTICLE -16- (suite)

16.16 Les employés qui quittent leur emploi volontairement, qui sont mis à pied ou remerciés de leurs services sans qu'il en soit de leur faute, ont droit à des crédits de vacances selon leurs états de service conformément aux dispositions prévues aux articles 16.02, 16.04, 16.05, 16.06, 16.07 et 16.08 selon le cas.

Cependant la prime de vacances telle que stipulée à l'article 16.09 sera payée proportionnellement au nombre de mois d'emploi depuis le 1er mai de l'année courante et la date de cessation d'emploi.

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

ARTICLE -17- SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

- 17.01 Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.
- 17.02 Un comité conjoint de Sécurité sera formé pour étudier et discuter toutes questions pertinentes à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être des employés. Ce comité conjoint de Sécurité sera formé de quatre (4) membres choisis par le Syndicat. Chacune des parties peut changer un membre de son groupe à sa propre discrétion.
- 17.03 Le Comité conjoint de Sécurité se réunira une fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin.

La présidence du Comité conjoint de Sécurité sera assurée de façon alternative par chaque partie.

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

- \* 17.04 Les fonctions du Comité conjoint de Sécurité comprennent, mais sans s'y limiter, les responsabilités suivantes:
- a) Effectuer la visite de chaque département de l'usine et formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés au travail;
  - b) Etudier tous rapports d'enquête ou toutes plaintes sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger;
  - c) Enquêter sur la nature et les causes des accidents avec blessures ou dommages matériels et formuler des recommandations visant à prévenir la répétition de ces dits accidents;
  - d) Susciter des enquêtes et établir des programmes de promotion dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;

ARTICLE -17- (suite)

- 17.04
- e) Susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité;
  - f) Etudier la mise sur pied de divers programmes de formation en sécurité, hygiène et bien-être au travail pour les employés;
  - g) Recommander et justifier l'acquisition par la Compagnie de divers appareils scientifiques de mesures utiles à la détermination des conditions de travail dans l'usine;
  - h) Recommander diverses règles et réglementations de sécurité et d'hygiène applicables dans l'usine;
  - i) Discuter de toute autre question relative à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être des employés;
  - j) Inspecter toute nouvelle machine après son installation sur les lieux.
- 17.05
- Toutes les recommandations du Comité conjoint de Sécurité seront prises en considération par la Compagnie dans les quatre (4) semaines qui suivent la date du rapport présentant les recommandations du Comité.
- 17.06
- Tout problème majeur non réglé par le Comité conjoint de Sécurité et qui pourrait affecter défavorablement la sécurité et l'hygiène des employés sera référé à l'attention du gérant de l'usine pour décision.
- \* 17.07
- a) Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de subir un examen médical, la Compagnie défraie le coût et il reçoit pour le temps passé à un tel examen son salaire régulier, si une perte de salaire est en jeu.
  - b) Le Comité conjoint de Sécurité peut recevoir une copie des tests et des examens médicaux exigés par l'employeur, suite au consentement écrit de l'examiné.
  - c) Une indemnité de kilométrage sera accordée à l'employé devant subir un examen médical tel que prévu au paragraphe a), à raison de \$0.25 le kilomètre pour tout kilomètre parcouru entre l'usine de Laval, située au 2345 Autoroute des Laurentides, Chomedey, Laval et le bureau du médecin.
- 17.08
- La Compagnie s'engage à fournir une salle de premiers soins, à l'intérieur de l'usine, qui sera conforme aux normes et règlements édictés en vertu des lois du Québec.

ARTICLE -17- (suite)

- 17.09 Les membres syndiqués du Comité conjoint de Sécurité recevront, pour assister aux réunions du Comité, leur taux horaire régulier de salaire, mais sans temps supplémentaire.
- 17.10 Aucun employé ne peut être requis d'exécuter des travaux généralement reconnus comme dangereux pour sa santé et sa sécurité.
- Si un employé refuse de faire un travail qu'il considère dangereux, après discussion avec le contremaître, l'employé sera transféré à un autre poste temporairement pendant qu'une enquête sera faite dans le plus bref délai par un représentant patronal et un représentant syndical faisant partie du Comité de Sécurité.
- 17.11 Chacune des parties peut utiliser à ses frais l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité, qui peuvent participer à tous travaux reliés au Comité de Sécurité. La Compagnie doit autoriser l'heure et la date de la visite des conseillers extérieurs choisis par le Syndicat.
- 17.12 L'employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires pour la sécurité des employés qui sont exigés par la loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les appareils protecteurs qui sont recommandés par le Comité conjoint de Sécurité et acceptés par la Compagnie.
- 17.13 Toute inspection gouvernementale doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Toutes les copies des rapports de ces inspections sont remises aux deux parties.
- \* 17.14 La Compagnie s'engage à libérer avec solde un maximum de deux (2) employés choisis par le Comité conjoint de sécurité, pour une période maximale de trois (3) jours ouvrables par année, afin que ceux-ci reçoivent une formation sur la sécurité et la santé au travail. Cette dite formation doit être approuvée par la Compagnie.

ARTICLE -18- ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES

- 18.01 La Compagnie prêtera à un employé accidenté le montant que la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail devrait lui verser si, après quinze (15) jours, l'employé n'a encore rien reçu de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail. Le tout pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible à recevoir ce prêt, l'employé devra accepter par écrit de remettre à la Compagnie son prêt au fur et à mesure qu'il recevra son paiement de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 18.02 Un employé éligible à recevoir des prestations d'indemnité hebdomadaire de la Compagnie d'assurances est éligible à recevoir un prêt de la Compagnie s'il ne reçoit pas de paiement de la Compagnie d'Assurances après quinze (15) jours de la soumission de la formule de réclamation. Ce prêt est sujet aux conditions suivantes:
- a) La validité de la réclamation n'est pas contestée;
  - b) Le prêt n'excède pas le montant hebdomadaire qu'un employé a droit de recevoir de la Compagnie d'Assurances;
  - c) Ce prêt est sujet aux mêmes déductions d'impôts telles qu'effectuées par la Compagnie d'Assurances;
  - d) Le prêt cesse aussitôt que la Compagnie d'Assurances commence à effectuer les paiements;
  - e) L'employé consent par écrit à endosser ses chèques au profit de la Compagnie.

ARTICLE -19- AFFICHAGE

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

Tous les avis syndicaux doivent être approuvés par le Syndicat.

ARTICLE -20- DOSSIERS

20.01 Un dossier complet de chaque cas d'action disciplinaire y compris suspension ou renvoi, doit être gardé en double dans un classeur séparé du service du personnel. Un dossier complet devra être en tout temps à la disponibilité du Comité de Grievs du Syndicat. Ces dossiers devront inclure:

- a) Le rapport de l'offense dont l'employé est accusé;
- b) Le rapport du surintendant du département;
- c) Le rapport de la décision finale du cas en question;
- d) Toute autre action disciplinaire contre l'employé.

Dans chaque cas, des copies en double devront être fournies, une pour l'employé accusé, l'autre pour le président du Syndicat.

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

ARTICLE -21- CORRESPONDANCE

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

A la Compagnie:

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

Au Syndicat:

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

ARTICLE -22- GENERALITES

- 22.01 Le coût d'impression de la présente convention est assumé par la Compagnie.
- 22.02 La Compagnie fournit au Syndicat, sous forme de fascicule, deux cent-vingt cinq (225) copies en français de la présente convention collective, et vingt (20) copies en anglais.
- 22.03 Si un employé est requis de se présenter ou de remplir la fonction de juré, il reçoit de la Compagnie la différence entre sa paie de juré et son salaire régulier, pour les jours où il doit remplir cette fonction, si une perte de salaire est en jeu.
- 22.04 Si un représentant de la Compagnie modifie la carte de temps d'un employé, il doit aviser l'employé aussitôt que possible.

ARTICLE -23- ASSURANCE-GROUPE

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

\* 23.02 Les avantages suivants sont inclus au plan d'assurance-groupe:

- a) l'employé à temps régulier qui est absent de son travail pour cause de maladie, reçoit un montant d'argent équivalent à soixante-dix pour cent (70%) de son salaire hebdomadaire à un taux horaire régulier pour un bénéfice maximum de \$300.00 par semaine, pendant une période maximale de 26 semaines, et ce, en vigueur le 1er septembre 1982.
- b) l'allocation quotidienne pour la chambre, semi-privée et les autres bénéfices couverts par le plan d'assurance-groupe seront décrits dans une brochure qui sera distribuée à chaque employé couvert par le plan d'assurance-groupe.

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

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

ARTICLE -24- PLAN DE PENSION

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

24.02 Les amendes, pénalités, etc., prévues par les parties intéressées de la présente convention.

24.03 La convention collective actuelle sera appliquée pendant que les parties intéressées de son règlement, et ce, jusqu'à ce qu'il soit remplacé par une autre convention collective à la grève ou à la reconvention.

ARTICLE -25- DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention est en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois, soit du 1er avril 1982 jusqu'au 31 mars 1984.
- 25.02 Les annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G" font partie intégrante de la présente convention.
- 25.03 La convention collective continue de s'appliquer pendant que les parties discutent de son renouvellement, et ce, jusqu'au moment où les parties exercent leurs droits à la grève ou à la contre-grève.

ANNEXE "A" SALAIRES ET AJUSTEMENTS

- \* 1. Augmentation générale: \$1.08 l'heure selon la répartition suivante:
  - \$0.50 l'heure, rétroactif au 1er avril 1982
  - \$0.58 l'heure à compter du 1er avril 1983

- \* 2. Prime d'équipe:

- a) Les employés qui travaillent le soir (15:00 à 23:00 heures) reçoivent une prime de \$0.25 l'heure.
- b) Les employés qui travaillent la nuit (23:00 à 7:00 heures) reçoivent une prime de \$0.50 l'heure.

- 3. Protection du pouvoir d'achat:

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

- \* 4. Souliers de sécurité:

La Compagnie paie, à ceux qui le désirent, deux paires de souliers de sécurité par année jusqu'à concurrence de \$40.00 la paire pour la première année de la convention, et de \$45.00 la paire pour la deuxième année de la convention. L'employé doit toutefois avoir obtenu l'autorisation de son contremaître sur une formule d'autorisation prévue à cet effet avant de procéder à cet achat.

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

Un employé peut toutefois décider de cumuler les deux montants auxquels il a droit au cours de l'année de référence pour se procurer une paire de souliers plus dispendieuse, pour laquelle il reçoit jusqu'à un maximum de \$80.00 pour la première année et de \$90.00 pour la deuxième année, sur présentation de sa preuve d'achat.

- \* 5. Outils - Entretien mécanique:

La Compagnie convient qu'elle versera à chacun des employés du département de l'entretien mécanique, cent dollars (\$100.00) par année pour l'usure de ses outils personnels. Ce paiement sera fait chaque année au 1er juin.

- 6. Vêtements de travail:

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

ANNEXE "A" TAUX HORAIRE

	1er avril 1982	1er avril 1983
<u>PRODUCTION</u>		
Opérateur de machine à serviettes imprimées		
plus de 12 mois	10.51	11.09
moins de 12 mois	10.41	10.99
moins de 6 mois	10.31	10.89
Opérateur de machine à serviettes Super-Six imprimées		
plus de 12 mois	10.51	11.09
moins de 12 mois	10.41	10.99
moins de 6 mois	10.31	10.89
Opérateur de machine à serviettes Super-Six non-impr.	10.26	10.84
Opérateur de machine à nappes	10.01	10.59
Manipulateur de matériaux	10.01	10.59
Monteur de caisses	9.76	10.34
Aide Général	9.46	10.04
<u>EXPEDITION ET RECEPTION</u>		
Receveur	10.76	11.34
Chauffeur de camion	10.61	11.19
Conducteur de chariot-élévateur	10.01	10.59
<u>ENTRETIEN MECANIQUE</u>		
Electricien A-2	12.01	12.59
Machiniste	11.56	12.14
Mécanicien	11.31	11.89

NOTE: Un employé qui est désigné comme chef d'équipe reçoit \$0.25 l'heure de plus que le taux horaire du poste qu'il occupe.

ANNEXE "B" PERIODES D'ENTRAINEMENT

La Compagnie accorde une période d'entraînement à chaque employé choisi suite à un affichage de poste permanent tel que prévu à l'article 10.02, et ce pour les postes suivants:

Machine à serviettes imprimées	10 jours surnuméraires + 10 jours d'observation
Machine à serviettes Super-Six non-imprimées	5 jours surnuméraires + 5 jours d'observation
Machines à nappes	5 jours surnuméraires + 5 jours d'observation
Receveur	10 jours surnuméraires
Chauffeur de camion	5 jours surnuméraires
Chariot-élévateur	3 jours surnuméraires

ANNEXE "C" PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

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

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

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

- a) Pour la première année de la convention collective (1er avril 1982 au 31 mars 1983), l'indice de base pour calculer l'augmentation du coût de la vie est celui de mars 1982. Lorsque le coût de la vie aura augmenté de 9% (neuf pourcent) selon l'indice de base de mars 1982, le taux horaire moyen est majoré du pourcentage dépassant 9% (neuf pourcent) et intégré à l'échelle de salaire. Après cette première intégration les ajustements subséquents se feront chaque trois mois et à la fin de l'année de convention, soit le 31 mars 1983.

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

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

- b) Pour la deuxième année de la convention collective (1er avril 1983 au 31 mars 1984), l'indice de base pour calculer l'augmentation du coût de la vie est celui de mars 1983. Lorsque le coût de la vie aura augmenté de 7% (sept pourcent) selon l'indice de base de mars 1983, le taux horaire moyen est majoré du pourcentage dépassant 7% (sept pourcent) et intégré à l'échelle de salaire. Après cette première intégration, les ajustements subséquents se feront chaque mois et à la fin de l'année de convention, soit le 31 mars 1984.

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

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

1.03: L'indice des prix à la consommation signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, indice global (1971-100) ci-après identifié comme I.P.C. publié par Statistiques Canada.

ANNEXE "C" (suite)

- 1.04: Le maintien de la disponibilité de l'I.P.C. dépend de Statistiques Canada et selon sa base actuelle, 1971-100.
- 1.05: Dans l'éventualité où la forme et la base de l'indice est changée, les parties doivent essayer de modifier cette section ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié par la suite.
- 1.06: Pendant la durée de la convention collective, si l'indice des prix à la consommation baisse, en aucun cas le salaire de l'employé ne peut être diminué.
- 1.07: Il est entendu que la fraction de \$0.005 ou plus obtenue au calcul décrit ci-haut est complétée à \$0.01.

ANNEXE "D" VACANCES

La Compagnie et le Syndicat conviennent que l'article 16.01 de la présente convention collective s'applique à tous les employés, exception faite de deux (2) employés dont la date d'anniversaire d'embauche est 1er mai, soit:

McKERCHER, John - Date d'embauche: 1er mai 1948

AUMAIS, Arthur - Date d'embauche: 1er mai 1974

La Compagnie reconnaît une année d'ancienneté complète au 30 avril de chaque année aux deux (2) employés précités, et ce, pour fin exclusive de calcul des vacances.

ANNEXE "E" MACHINE A NAPPES

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

Cet accord est conclu en vertu de l'article 11 de la Loi sur l'accès à l'information et de l'article 19 de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Les renseignements divulgués dans ce document sont des renseignements personnels.

Date: \_\_\_\_\_ Signature de l'union

Date: \_\_\_\_\_ Signature représentant Compagnie

Date: \_\_\_\_\_ Signature Représentant Syndicat

Distribué en trois (3) copies: Représentant Syndicat, Compagnie, Filiale de la Compagnie



ANNEXE "G"

LETTRE D'ENTENTE ENTRE  
LES PAPIERS PERKINS LTEE  
ET  
LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES  
PAPIERS PERKINS (LAVAL) C.S.N.

La présente lettre d'entente a pour but de préciser les modalités qui s'appliquent à la liste de rappel - licenciement collectif - ainsi que les procédures à suivre.

Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective, soit le 11 août 1982 et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de cette même convention collective.

1. Affichage de postes permanents

Les employés dont les noms apparaissent sur la liste de rappel - licenciement collectif - peuvent bénéficier sans restriction du droit prévu à l'article 10.02 a) concernant les affichages de postes permanents.

La procédure à suivre est celle décrite à l'article 10.02 b) et est davantage explicitée dans une lettre d'information que la Compagnie a fait parvenir à chaque employé.

2. Affichage de postes temporaires de plus de cinq (5) mois

Dans le cas d'un affichage de poste temporaire de plus de cinq (5) mois, la priorité est accordée aux employés permanents.

Toutefois, advenant le cas où aucun employé permanent ne postulerait pour le poste temporaire vacant, les employés dont les noms apparaissent sur la liste de rappel - licenciement collectif - ont alors droit de postuler pour ledit poste, de la façon prévue à l'article 10.02 b) de la convention collective.

Lorsque l'employé régulier retourne à son poste après une absence au travail de plus de cinq (5) mois, l'article 10.02 f) s'applique alors à l'employé remplaçant.

3. Procédure de rappel et droit de refus quant aux rappels temporaires de moins de cinq (5) mois

Le mécanisme de rappel suivant s'applique aux employés de la liste de rappel - licenciement collectif - :

Tous les mercredis matins, entre 8.30 heures et 10.00 heures, chaque employé de la liste de rappel - licenciement collectif - qui se déclare disponible pour la semaine suivante doit communiquer par téléphone avec la Compagnie et aviser la réceptionniste de sa disponibilité pour la semaine suivante.

La réceptionniste complète alors une fiche chaque mercredi matin, où apparaissent les noms des employés l'ayant informée de leur disponibilité, et cette fiche est ensuite remise au contremaître responsable.

Le contremaître responsable établit la cédule dans la journée du mercredi et détermine les besoins en main d'oeuvre supplémentaire pour la semaine suivante.

Parmi les employés ayant fait part de leur disponibilité par téléphone, ceux détenant le plus d'ancienneté sont choisis, en autant que l'employé concerné ait les capacités pour remplir les exigences normales du poste vacant.

Toutefois, advenant le cas où le nombre de personnes ayant fait part de leur disponibilité pour la semaine suivante est insuffisant pour combler les vacances temporaires, ce sont les employés de la liste de rappel - licenciement collectif - ayant le moins d'ancienneté (dix-septième (17e) en montant) qui sont tenus de rentrer pour ces remplacements. Un refus de leur part est alors considéré par la Compagnie comme un départ volontaire.

Les employés qui doivent se présenter au travail la semaine suivante en sont avisés par téléphone dès le lendemain de leur mise en disponibilité, soit le jeudi, entre 13.00 heures et 15.00 heures.

La précédente procédure est répétée de semaine en semaine et la cédule est refaite chaque semaine en prenant en considération les appels des employés de la liste de rappel - licenciement collectif - qui ont signifié leur disponibilité.



EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE

CE 11<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE Août 1982.

LES PAPIERS PERKINS LTEE

*A. Saroli*

A. Saroli

*R. McNamara*

R. McNamara

*Suzanne Gagnon*

S. Gagnon

*B. Papineau*

B. Papineau

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

*J.P. Girard*

J.P. Girard

*L.P. Bourré*

L.P. Bourré

*D. Dion*

D. Dion

*J.D. Brennan*

J.D. Brennan

*P. Grandmaison*

P. Grandmaison

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

*J. Lessard*

J. Lessard

12011

3027-03

MEMOIRE D'ENTENTE

83 NOV 21 13 36

ENTRE

LES PAPIERS PERKINS LIMITEE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PAPIERS PERKINS (LAVAL)



La compagnie et le syndicat sont d'accord pour modifier l'Annexe "G" 2) de la convention collective selon le texte ci-inclus.

Ce texte remplace automatiquement l'Annexe "G" 2), incorporée à la convention collective intervenue entre les deux (2) parties le 11 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé ce dixième jour de novembre 1983.

*A. Saroli*

A. Saroli

*A. Lauzon*

A. Lauzon

*R. McNamara*

R. McNamara

*J.P. Girard*

J.P. Girard

*D. Beauchemin*

D. Beauchemin

*A. Urbain*

A. Urbain

La Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt

*D. Dionne*

D. Dionne

*N. Brouillet*

N. Brouillet

*Pierre Grandmaison*

ANNEXE "G"

2. AFFICHAGE DE POSTES TEMPORAIRES DE PLUS DE CINQ (5) MOIS

Dans le cas d'un affichage de poste temporaire de plus de cinq (5) mois, la priorité est accordée aux employés permanents.

Toutefois, advenant le cas où aucun employé permanent ne postulerait pour le poste temporaire vacant, les employés dont les noms apparaissent sur la liste de rappel-licenciement collectif-ont alors droit de postuler pour ledit poste, de la façon prévue à l'article 10.02 b) de la convention collective, sauf dans le cas d'un poste temporaire d'aide général.

Dans le cas d'un poste temporaire d'aide général, si un employé permanent n'obtient pas le poste, le poste temporaire vacant sera comblé selon la procédure prévue au point 3 de cette annexe.

Lorsque l'employé régulier retourne à son poste après une absence au travail de plus de cinq (5) mois, l'article 10.02 f) s'applique alors à l'employé remplaçant.