Q-70-92

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 01 25
M.T.M.S.R.

82 OCT -6 13 56

1982-84

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
USINE LAURENTIDE

ET

LE SYNDICAT INDEPENDANT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE LA MAURICIE - LOCAL #1

L A S E C U R I T E

EST L'AFFAIRE DE TOUS

****

N'OUBLIEZ PAS QUE

LE DERNIER INSPECTEUR

SERA LE CLIENT

****

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	Parties à la Convention	1
2	But Général	1
3	Accréditation syndicale et juridiction	1
4	Sécurité syndicale	2
5	Droits de la Compagnie	3
6	Intimidation et discrimination	4
7	Assemblées conjointes	4
8	Activités syndicales	4
9	Service et perte de service	5
10	Mouvement de main-d'oeuvre	6
11	Transferts temporaires	10
12	Opération de l'usine	11
13	Heures de travail	11
14	Salaires	14
15	Temps supplémentaire	14
16	Changement de toiles	16
17	Arrêt de travail d'urgence	17
18	Indemnité de licenciement	18
19	Congés statutaires et mobiles	18
20	Vacances payées	20
21	Congés pour funérailles	22
22	Paye de juré	23
23	Entraînement	23
24	Sécurité	24

TABLE DES MATIERES (Suite...)

ARTICLE		PAGE
25	Procédures de grief	26
26	Sanctions disciplinaires	29
27	Règlements de l'Usine	29
28	Automation	32
29	Régime d'assurance-vie groupe	34
30	Régime d'indemnité hebdomadaire	36
31	Régime d'invalidité prolongée	40
32	Régime de retraite	41
33	Régime de soins dentaires	45
34	Assurance médicale complémentaire	45
35	Sécurité d'emploi	45
36	Congés sans solde	46
37	Durée de la Convention	48
38	Aucune grève ou lock-out	48
39	Protection des propriétés	49
40	Interprétation	49
41	Domicile	50

APPENDICE "A"

Bénéfice en cas de mort et de perte de membres accidentelles 51

APPENDICE "B"

Régime de soins dentaires - Modalités d'application et résumé 53

APPENDICE "C"

Retraite différée - Modalités d'application 59

TABLE DES MATIERES (Suite...)

ARTICLE	PAGE
APPENDICE "D"	
Mémoire d'Entente.....	61
CALENDRIER "A"	
Augmentation générale.....	65
Echelle de classification des tâches.....	66
Echelles de salaires.....	67

ARTICLE 1

PARTIES A LA CONVENTION

1.01 CONSOLIDATED-BATHURST INC. agissant seulement avec son usine de Grand'Mère dans la Province de Québec et le Syndicat Indépendant des Travailleurs du Papier de la Mauricie - Local #1, ci-après appelé le Syndicat.

1.02 La présente Convention Collective de Travail conclue entre les parties signataires remplace toutes les autres Conventions Collectives antérieures.

1.03 Les parties, par la présente, ont convenu comme suit:

ARTICLE 2

BUT GENERAL

2.01 Le but, en général, de cette Convention de Travail est de promouvoir l'intérêt mutuel de l'employeur et de l'employé et d'assurer le rendement de l'usine d'après les méthodes qui favoriseront la sécurité et le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité du produit, la propreté de l'usine et la protection de la propriété jusqu'au plus haut degré possible.

2.02 C'est le devoir de la Gérance de l'Usine, du Syndicat et des Employés de coopérer de toutes façons, individuellement et collectivement, afin d'atteindre ce but.

2.03 Une disposition de cette Convention qui viendrait en conflit avec les lois présentes ou futures serait ou deviendrait automatiquement nulle, mais les autres dispositions de cette Convention demeureront en force.

ARTICLE 3

ACCREDITATION SYNDICALE ET JURIDICTION

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat signataire comme l'agent négociateur exclusif pour les employés visés par son certificat d'accréditation émis par le Bureau du Commissaire Général du Travail du Québec à l'exception des personnes automatiquement exclues en vertu du Code du Travail, des gardiens, des contremaîtres réguliers et des employés qui relèvent de la juridiction de Syndicats non-signataires de la présente Convention.

3.02 Les nouveaux employés seront à l'essai pour les premiers soixante (60) jours de travail accumulés. Un employé à l'essai n'aura pas de service et n'aura pas de recours aux procédures de griefs en cas de permutation, mise à pied ou terminaison durant sa période d'essai. Une fois cette période d'essai complétée, le service du nouvel employé lui sera crédité à compter de la première journée de cette même période et il sera considéré employé régulier.

3.03 Les étudiants embauchés n'accumuleront pas de droit de service.

3.04 Les employés des équipes de réserve (pool) n'accumuleront pas de service d'occupation ni de département. Les heures de travail de ces employés sont régies par la clause 13.11. Cependant, lorsqu'ils remplacent pour une absence prolongée (absence prolongée: à être déterminée localement), ils adoptent l'horaire de travail de l'employé qu'ils remplacent.

3.05 La date de service des nouveaux employés qui complètent leurs soixante (60) jours d'essai en plusieurs périodes d'emploi temporaire, sera établie en comptant soixante (60) jours de calendrier précédant la date à laquelle ils ont complété leur période de probation.

3.06 Le Syndicat accepte en principe que les pratiques passées soient maintenues en ce qui concerne le statut et les avantages sociaux des employés embauchés pour des projets spéciaux.

3.07 La Compagnie accepte en principe que le personnel de supervision ne devrait accomplir aucun travail pour lequel l'Unité de négociation est certifiée.

ARTICLE 4

SECURITE SYNDICALE

4.01 a) Tout employé qui a complété sa période d'essai doit devenir membre du Syndicat et maintenir en règle son statut de membre pour conserver son emploi. Celui-ci devra joindre les rangs du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant cette période.

b) Le Bureau d'Emploi fournira au Syndicat concerné sur la formule no. 1036, l'adresse, le numéro de téléphone et la date de naissance de chacun des nouveaux employés. De plus, un nouvel employé sera aussi avisé sur cette formule que s'il n'appartient pas au Syndicat, il doit en devenir membre lorsqu'il a complété sa période d'essai. Une copie de la Convention de Travail lui sera remise. Le premier du mois de septembre de chaque année, la Compagnie fournira au Syndicat une liste des noms des employés

avec leur adresse, numéro de matricule et numéro d'assurance sociale. Pour ce qui est du numéro de téléphone, il sera fourni par les départements concernés.

4.02 a) L'unité locale notifiera par écrit à la Compagnie, le montant des cotisations syndicales hebdomadaires à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Les retenues syndicales commenceront à la première semaine complète de travail de l'employé en autant que celui-ci ait suffisamment de gages à son crédit au moment où la déduction doit être effectuée. Une formule d'autorisation de retenues doit être signée par l'employé.

b) La Compagnie prélèvera chaque semaine sur la paie des employés relevant du Syndicat, une part hebdomadaire de la cotisation mensuelle telle que déterminée par le Syndicat. La Compagnie remettra chaque semaine ladite cotisation au secrétaire-financier du Syndicat. Le montant des retenues syndicales tel que déduit par la Compagnie apparaîtra sur la formule T-4 chaque année.

4.03 Le Syndicat indemnisera la Compagnie contre toute réclamation de quelque nature que ce soit, en raison d'une telle déduction pour cotisation syndicale.

4.04 La Compagnie ne sera pas responsable en aucune manière envers le Syndicat ou un employé pour toute erreur produite soit dans la déduction ou en omettant de faire la déduction ou en faisant la remise, ou pour toute erreur concernant son engagement de déduire et de faire la remise telle que décrite plus haut, et dans le cas où une telle erreur se produirait, les parties concernées, autres que la Compagnie devront régler ce problème entre elles sans recours à la Compagnie.

ARTICLE 5

DROITS DE LA COMPAGNIE

5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de la Direction de gérer et d'administrer les affaires de la Compagnie, comprenant la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette Convention.

5.02 La Compagnie peut, à sa discrétion, affecter temporairement à une occupation quelconque dans son usine , de jeunes ingénieurs ou techniciens afin d'accroître leur expérience, pourvu qu'ils ne déplacent ou ne remplacent pas un membre du Syndicat.

ARTICLE 6

INTIMIDATION ET DISCRIMINATION

6.01 Aucune intimidation ni discrimination ni menaces ne devront être exercées pour ou contre l'employé pour cause de race, croyance, nationalité ou affiliation avec une organisation légitime.

6.02 Rien dans cette Convention ne devra être interprété comme devant priver le droit d'un employé en particulier de présenter un sujet de nature personnelle à la Gérance, pourvu que le règlement d'un tel sujet ne vienne pas en conflit avec les clauses de cette convention.

ARTICLE 7

ASSEMBLEES CONJOINTES

7.01 Les réunions au niveau du Directeur Divisionnaire peuvent être convoquées par l'une ou l'autre des parties dans le but de discuter de questions d'intérêt mutuel mais qui ne font pas l'objet d'un grief. Chaque partie distribuera à l'avance un ordre du jour des sujets à être discutés.

7.02 Ces rencontres auront lieu dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la présentation de l'ordre du jour.

7.03 Lors de ces réunions, la Compagnie rémunérera à taux régulier et pour les heures impliquées, cinq (5) représentants du local.

7.04 Le compte-rendu des discussions lors des rencontres conjointes entre la Compagnie et le Syndicat devra être noté et remis aux deux (2) parties, en cinq (5) copies, dans les trois (3) jours qui suivent.

ARTICLE 8

ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Nulle activité syndicale, autre que celles que la Compagnie peut permettre de temps à autre, n'aura lieu sur la propriété de l'usine excepté comme suit:

a) Pour fins d'affaires syndicales seulement, un endroit dans l'usine sera fourni pour aménager un bureau au Président du Syndicat ou son représentant à qui il sera accordé la permission de remplir ses fonctions huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine, rémunérés à son taux régulier.

b) Un employé pourra s'absenter de son ouvrage pour toutes fins syndicales, après avoir obtenu la permission de son supérieur.

8.02 Le salaire des officiers absents pour activités syndicales sera payé comme s'ils travaillaient à l'usine et le local remboursera la Compagnie à cet effet.

ARTICLE 9

SERVICE ET PERTE DE SERVICE

9.01 a) Il y aura trois (3) genres de service: le service d'occupation, le service départemental et le service à l'usine.

b) Service d'Occupation - Opérations

Le service d'occupation est défini comme la première date d'emploi sur une position énumérée dans une ligne d'avancement. Toutefois, le service d'occupation ne s'accumulera que lorsque l'employé aura été assigné et aura travaillé plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs à un emploi régulier. Une fois que cette période sera complétée, le service d'occupation lui sera crédité à compter de la première journée de cette même période. Cependant, il pourra y avoir entente entre la Direction de l'usine et le local.

c) Si un employé obtient un service d'occupation sur une position supérieure, la Compagnie émettra un rapport no. 1036 à cet effet dans les dix (10) jours ouvrables.

9.02 Service Départemental

Le service départemental signifiera la première date d'entrée dans un département. Toutefois, le service départemental ne s'accumulera que lorsque l'employé aura travaillé plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs dans le département. Une fois cette période complétée, le service départemental lui sera crédité à compter de la première journée de cette même période.

9.03 Service à l'Usine

Le service à l'usine signifiera la date d'entrée à l'usine. Advenant une égalité d'ancienneté, la modalité de déterminer l'ancienneté sera définie entre les parties.

9.04 Perte de Service

Il y a perte de service lorsqu'un employé:

a) quitte volontairement la Compagnie ou est mis à la

retraite selon le Régime de Retraite de la Compagnie;

b) est congédié par action disciplinaire et n'est pas ré-installé conformément à la Procédure de Grief;

c) ne se présente pas, à la suite d'une mise à pied, dans un délai de dix (10) jours suivant un rappel conformément aux dispositions de rappel de cette Convention;

d) Le service à l'usine ne sera pas interrompu par des périodes d'incapacité due à la maladie ou à un accident.

e) Un employé régulier mis à pied par manque de travail sera placé sur la liste de rappel pendant une période qui sera déterminée de la façon suivante:

i) les noms d'employés ayant moins de dix (10) ans de service et qui ont complété leur période stagiaire, demeureront sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois;

ii) les noms d'employés ayant dix (10) ans et plus de service, demeureront sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois.

9.05 La mutation d'une usine à l'autre de la Compagnie n'interrompt pas le service continu relativement aux vacances, congés mobiles, plans de bien-être, etc... Toutefois, une telle mutation interrompt le service d'occupation, le service départemental et le service à l'usine, en ce qui concerne l'application de l'Article 10 de cette convention.

ARTICLE 10

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

10.01 Ligne d'avancement

a) Les lignes d'avancement incluant les équipes volantes sont établies mutuellement. Les listes d'ancienneté seront fournies au Syndicat par la Compagnie au mois de mars de chaque année.

b) "Ligne d'avancement" devra signifier ces lignes d'avancement des occupations, d'un degré à un autre, tel qu'établi dans chaque département de l'usine.

10.02 Affichage

a) Tout emploi régulier qui devient vacant à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement et/ou au salaire de base, et/ou toute autre tâche d'une ligne d'avancement

devenue vacante par suite de l'incapacité ou du refus des titulaires assignés à toutes les positions inférieures d'une ligne d'avancement de progresser au-delà de leur niveau actuel, sera affiché sur les tableaux durant sept (7) jours ouvrables.

b) La Compagnie comblera le poste dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage ou aussitôt que le candidat choisi est disponible. Parmi les employés possédant la compétence normale requise pour avancer dans cette ligne, la Compagnie choisira celui qui a le plus d'ancienneté à l'usine et qui aura fait application. Une liste des applicants et leurs qualifications ainsi que le choix du candidat sera fournie au local.

c) L'employé choisi recevra une période d'entraînement avant d'acquérir un service occupationnel à cette position. Les mutations causées par le remplacement de l'employé choisi pour remplir une position vacante ne prendront effet que lorsque l'entraînement sera terminé. Une fois la période d'entraînement complétée, le service d'occupation lui sera crédité à compter de la première journée de cette même période.

d) Lorsqu'un employé est assigné à l'entraînement de d'autres employés, le Syndicat est avisé de la durée prévue pour ce travail. La suppléance de cet employé sera assurée selon les procédures en vigueur à l'usine.

10.03 Avis de mouvement de main-d'oeuvre

a) L'usine donnera, une fois par mois, au local, une liste des employés qui ont été embauchés, séparés ou mutés en permanence, promus ou dégradés, mis à pied et congédiés.

b) L'usine fournira au local, en-dedans de cinq (5) jours ouvrables, une copie des formules no. 1036 se rapportant à tout mouvement de la main-d'oeuvre.

10.04 Promotion

Advenant une promotion d'un degré quelconque à un degré supérieur dans une ligne d'avancement, la Compagnie choisira l'employé ayant le plus long service dans l'ordre suivant: service d'occupation, service départemental, service à l'usine. Les employés en tête de liste de l'échelon précédent recevront une période d'entraînement au travail et à la sécurité, payée à leur taux régulier au moment jugé opportun par leurs supérieurs qui en détermineront la nature et la durée.

10.05 Refus de promotion

Un employé qui se voit devancer à la suite d'un refus de promotion sera considéré junior à tous les employés qui l'ont devancé, seulement en ce qui concerne cette

promotion. Une formule no. 1036 sera émise à cet effet. La même politique s'applique pour l'entraînement.

10.06 Absence temporaire

a) Dans le cas d'absence temporaire, les employés qui travaillent sur la même relève seront promus pour remplir la position vacante jusqu'à la fin de la semaine en cours établie par l'horaire. Si l'absence se prolonge au-delà de la semaine en cours établie par l'horaire, l'employé ayant le plus long service d'occupation à la position vacante sera choisi dans la préparation de l'horaire pour la semaine suivante. Pour l'application de ce paragraphe, il pourra y avoir entente entre le local et la Direction. Il est entendu que l'uniformité dans la mise en application de cette clause doit prévaloir au sein d'un département.

b) L'employé qui, après avoir acquis un service d'occupation à une position supérieure, n'est pas disponible pour remplacer à cette position pour cause d'absence et réhabilitation, ne sera pas devancé par l'employé le remplaçant.

10.07 Rétrogradation

Advenant une réduction des effectifs, les employés seront rétrogradés progressivement et affectés à des emplois inférieurs selon l'ordre inverse de leur promotion dans leur ligne d'avancement. Sur la (les) position (s) de base, le (les) plus junior (s) en service d'usine sera (seront) mis à pied de leur ligne d'avancement.

10.08 Mise à pied et droit aux affectations

a) En cas de réduction des effectifs, un employé déplacé après l'application du paragraphe 10.07 peut supplanter l'employé qui détient le moins de service à l'usine à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement ou au salaire de base sous la juridiction de la section locale, s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité après entraînement. Dans les cas où l'employé déplacé ne peut pas s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité pour raisons d'âge et de santé, il peut déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

b) Si l'employé ne détient pas suffisamment de service à l'usine pour supplanter un autre employé à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement alors qu'au deuxième échelon d'une ligne d'avancement sous la juridiction du local un des titulaires possède moins de service à l'usine que lui, l'employé du deuxième échelon de la ligne d'avancement détenant le moins de service d'usine pourra être déplacé comme suit:

i) un des employés de l'échelon inférieur, selon son service d'occupation, pourra déplacer l'employé détenant le moins de service à l'usine au deuxième échelon en autant qu'il soit capable de s'acquitter de cette fonction après entraînement;

ii) ce changement causera une ouverture à l'échelon inférieur de la ligne d'avancement qui sera remplie selon les dispositions stipulées au paragraphe 10.08 a);

iii) si aucun débouché n'est créé à l'échelon inférieur, l'employé mis à pied supplantera celui du deuxième échelon détenant le moins de service à l'usine, en autant qu'il soit capable de s'acquitter de cette fonction après entraînement.

c) Advenant qu'il y ait fermeture totale ou partielle d'un département, d'autres procédures pourront être déterminées localement entre les parties.

10.09 Réduction des opérations

Lorsqu'il y a réduction des opérations de l'usine à moins de sept (7) jours, les articles 10.07 et 10.08 s'appliqueront.

10.10 Rappel

a) Les employés mis à pied ont le droit d'être réembauchés à mesure que les occasions se présentent sous la juridiction du local, selon l'ordre inverse des mises à pied.

b) L'employé qui a droit d'être réembauché doit retourner au service de la Compagnie dans les dix (10) jours de l'avis de rappel sans quoi il perd son droit de rappel, sauf s'il est rappelé pour faire un travail temporaire ou de courte durée (jusqu'à trente (30) jours), à un moment où il est employé ailleurs car dans ce cas, le refus de se présenter n'entraîne pas de soi la perte du droit de rappel. Au moment de son rappel, l'employé qui ne se présente pas au travail après avoir été reconnu malade par le médecin de l'usine, ne perd pas son droit de rappel. Son droit de rappel sera maintenu comme s'il avait travaillé.

c) Une mise à pied devient une cessation d'emploi si la mise à pied se prolonge au-delà des délais prévus dans la clause 9.04 e).

d) Un employé mis à pied d'un département se verra offrir le droit de rappel dans son département s'il est dans l'usine et selon l'ordre inverse de la réduction. Cet employé qui se voit offrir le droit de rappel dans son département et qui refuse perdra son droit de rappel dans ce département.

e) Si un employé qui est sur la liste de rappel retourne au travail temporairement lors de sa nouvelle mise à pied, sa période totale de rappel sera renouvelée.

f) Dans l'éventualité d'un retour à l'opération continue, tous les employés qui occupent encore la position d'un autre employé réintègrent la position qu'ils détenaient avant la réduction. De même tous les droits acquis aux autres positions de leur ligne d'avancement leur sont crédités et ils reprennent le même rang que celui qu'ils détenaient avant la réduction. Cependant, un employé qui, depuis la réduction des opérations, a progressé dans sa nouvelle ligne d'avancement à cause d'ouverture régulière, aura le privilège de demeurer dans sa nouvelle ligne d'avancement. Il perdra alors ses droits de rappel à son occupation et département antérieurs au moment de la reprise des opérations continues.

g) Si un employé mis à pied n'est pas rappelé au travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents, les raisons de cette décision doivent être communiquées par écrit au Syndicat. Cet employé aura le droit à la procédure de griefs.

10.11 Mutation à l'extérieur de l'unité de négociation

a) En effectuant des mutations dans l'usine mais à l'extérieur de l'unité de négociation, la Compagnie prendra en considération les qualifications des membres de l'unité.

Un employé promu ou muté autrement par la Compagnie à un emploi dans l'usine mais à l'extérieur de l'unité de négociation:

i) maintiendra son ancienneté d'usine et continuera à l'accumuler;

ii) maintiendra son ancienneté et continuera à l'accumuler pour une période de douze (12) mois, à la suite de laquelle il perdra toute ancienneté de département et d'occupation.

b) Il est entendu que le remplaçant contremaître demeure dans les cadres de l'unité de négociation tant et aussi longtemps qu'il n'est pas promu à la position de contremaître permanent.

ARTICLE 11

TRANSFERTS TEMPORAIRES

11.01 Lorsqu'un employé travaille pendant une (1) heure ou plus, à une position temporaire qui commande un taux supérieur de rémunération à celui de son propre emploi

régulier, il devra recevoir le taux de paye pour cette position pour le nombre complet d'heures qu'il y aura travaillé.

ARTICLE 12

OPERATION DE L'USINE

12.01 Le fonctionnement normal de l'Usine sera de sept (7) jours par semaine.

12.02 La journée de l'Usine couvrira une période de vingt-quatre (24) heures, commençant à 00 h 01 et finissant à 24 h 00 sauf où les opérations sont organisées sur une base de moins de trois (3) relèves.

12.03 a) Les réparations seront effectuées au fur et à mesure, ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine, mais elles seront planifiées pendant les heures de travail normales des préposés à la réparation et l'entretien.

Lors de la mise en marche d'une ou de plusieurs machines à papier durant les heures de repas, les employés affectés à cette ou à ces machines prendront leur repas avant le départ de ou des machines:

- heure de repas le jour: entre 11 heures et 13 heures
- heure de repas le soir: avant 18 heures.

b) L'Usine aura le personnel suffisant pour maintenir une semaine nominale selon les horaires de travail en vigueur.

c) Le calendrier de travail normal sera le calendrier 6-3 pour le fonctionnement à sept (7) jours.

Tout autre calendrier sera discuté entre la Compagnie et le Syndicat avant sa mise en application.

12.04 Il est entendu que le taux et demi payé pour le travail du dimanche sera basé sur le taux régulier excluant toutes primes d'équipe.

12.05 Advenant qu'une ou des machines retournent à des opérations de moins de sept (7) jours, les calendriers de travail seront convenus conjointement.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01 a) Les heures de travail des employés de jour

dans les départements d'opération seront de 08 h 00 à 12 h 00 et 13 h 00 à 17 h 00 du lundi au samedi inclusivement. Toutefois, il pourra y avoir entente entre le local et la Direction.

b) Les heures de travail pour les supplémentaires des machines à papier (jour) seront de 08 h 00 à 16 h 00, du lundi au vendredi inclusivement.

Exception:

- Les postes réguliers de relève lorsque les remplaçants proviennent de l'équipe de jour.

13.02 a) Si l'horaire de travail des employés de jour tel que défini à l'article 13.01 est changé, ils en seront avisés au moins vingt (20) heures avant le changement.

b) Si cet avis n'est pas donné au moins vingt (20) heures avant le changement, les employés recevront le taux de temps et demi pour le premier quart suivant le changement.

Cette clause s'applique aussi aux employés de jour qui sont appelés à remplacer aux postes réguliers de relève.

13.03 Un travailleur de jour est sensé se rapporter pour son travail quotidien régulier à moins qu'il n'ait obtenu préalablement un permis d'absence.

13.04 En général, les travailleurs de relève seront organisés en trois (3) relèves de huit (8) heures avec mouvement rotatif en succession chaque semaine. Ces relèves sont: 00 h 01 à 08 h 00, 08 h 00 à 16 h 00 et 16 h 00 à 24 h 00.

Toutefois, il pourra y avoir entente entre les travailleurs de relève avec l'approbation du superviseur immédiat.

13.05 Quand une relève commence, chaque travailleur de relève doit être à sa place. A la fin de la relève, aucun travailleur de relève ne doit laisser sa place pour se laver ou se changer d'habit avant que son remplaçant ne soit changé et soit prêt à assumer les responsabilités de sa position. Cependant, les mesures seront prises pour appeler un remplaçant afin qu'un travailleur de relève ne soit pas gardé au travail plus de douze (12) heures consécutives. Toute dispense de travailler moins d'une relève ne sera tolérée qu'avec le consentement du Surintendant ou de son représentant.

13.06 Un travailleur de relève doit se rapporter pour le travail de sa relève régulière, à moins qu'il n'ait pris entente au préalable pour une permission d'absence.

13.07 Si un employé se rend compte qu'il sera incapable de se rapporter à son travail pour des raisons incontrôlables, il devra aviser son supérieur immédiat de service au moins quatre (4) heures avant le début de son travail. Lorsqu'il lui est impossible de communiquer avec son supérieur immédiat à l'usine, il doit en aviser le Bureau d'Emploi dans les mêmes délais. Si des circonstances l'empêchent de donner l'avis régulier, une raison valable devra être donnée au contremaître ou surintendant aussitôt que possible. Quand un employé qui a été absent de son travail est en mesure de retourner à l'ouvrage, il devra aviser son supérieur immédiat une journée à l'avance à l'effet qu'il est prêt à reprendre son travail.

13.08 Si dans les départements d'opération, les relèves régulières travaillent moins de quarante (40) heures par semaine en moyenne, basées sur les calendriers déterminés localement, les parties, si mutuellement d'accord, éviteront autant que possible les remplacements dus à la maladie, aux vacances ou "swing".

13.09 Heures de travail et jours chômés pour les ouvriers de jour et les équipes

a) Les calendriers des heures de travail et les jours chômés pour les équipiers seront affichés dans les départements concernés, le mercredi avant 15 h 00 précédant la semaine dans laquelle lesdits jours seront travaillés et chômés.

b) Les jours chômés des employés tel que défini à l'article 13.01 sont le samedi et le dimanche. Toutefois une exception est faite dans le cas des employés qui sont déjà inscrits sur un calendrier de travail différent.

c) Il incombe à l'employé de s'assurer de ses heures de travail lors de la publication hebdomadaire du calendrier de travail. Toutefois, il sera avisé de tout changement au calendrier en cours fait après l'affichage ou durant son absence de l'usine. A moins d'avoir reçu un préavis de vingt (20) heures, l'employé qui est changé d'horaire de travail sera rémunéré à temps supplémentaire pour la première relève après le changement. Le préavis de vingt (20) heures sera compté à partir de l'heure à laquelle l'employé doit se présenter au travail selon son nouvel horaire.

13.10 Le ou les jours chômés d'un employé peuvent être changés avec le consentement mutuel de l'employé et du surintendant, à la demande de l'un ou de l'autre, pourvu qu'il soit donné un avis de vingt-quatre (24) heures et que le ou les jours chômés soient pris durant la même semaine à des dates satisfaisantes aux intéressés. Advenant un tel changement, le ou les jours chômés originalement cédulés seront rémunérés aux taux réguliers.

13.11 Aucun ouvrier ne travaillera plus de cinq (5) jours par semaine (40) heures, le dimanche exclu, sans recevoir taux et demi pour ses heures supplémentaires. Toutefois, dans les départements où le calendrier de cinq (5) jours (40) heures est réparti sur une période prolongée (déterminée localement), cette règle s'appliquera sur une moyenne de plus de cinq (5) jours (40 heures) par semaine.

13.12 Lorsque l'usine fonctionne moins de sept (7) jours par semaine, un employé de jour ne sera pas requis de travailler plus de deux (2) dimanches consécutifs.

ARTICLE 14

SALAIRES

14.01 Les lignes d'avancement et l'échelle de salaires au calendrier "A" seront en vigueur pour la durée de cette Convention, sauf lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches ou tout autre changement dans les lignes d'avancement. Les parties devront s'entendre sur une échelle nouvelle ou ajustée de salaires, ainsi que sur les nouvelles lignes d'avancement. A défaut d'entente, le tout sera référé au Directeur de la Fabrication du Papier Journal ou son représentant et si le litige ne se règle pas, le tout sera porté aux prochaines négociations.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 a) Taux et demi sera payé pour tout travail exécuté:

i) le dimanche et pour les cent cinquante-deux (152) heures de fermeture pour les jours de congés reconnus de l'usine;

ii) en plus de huit (8) heures par jour ou huit (8) heures consécutives;

iii) il n'y aura pas de superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base pour les mêmes heures.

b) Temps double sera payé après huit (8) heures de travail, pendant les vingt-quatre (24) heures d'un congé statutaire.

15.02 a) Un travailleur de jour, requis de travailler durant sa période régulière de repas, pour se conformer aux exigences de l'usine, aura droit à un arrêt de trente

(30) minutes pour prendre son repas et il sera payé pour cette période. De plus, il lui sera permis de continuer à travailler jusqu'au terme de ses heures de travail régulières et il sera payé pour le temps de son travail, conformément au paragraphe 15.01. L'employé aura le loisir de prendre son repas entre 11 h 00 et 13 h 00.

b) Un travailleur de jour cédulé à l'avance pour commencer à travailler entre 4 h et 8 h du matin aura le droit de compléter sa journée normale de travail mais, en aucun cas, pour une période excédant douze (12) heures consécutives de travail.

15.03 Taux et demi sera payé à un travailleur de relève qui est requis de travailler plus longtemps que ses heures régulières de travail quotidien, excepté dans les cas suivants:

a) temps supplémentaire après entente spéciale entre l'employé de relève et son compagnon pour changer de relève avec l'approbation préalable de son supérieur et quand l'échange peut se faire sans coût additionnel ou pénalité pour la Compagnie;

b) travail causé par la rotation des relèves.

15.04 Nonobstant les provisions du paragraphe 15.06, aucun employé ne sera cédulé pour moins de huit (8) heures de travail. Un employé n'aura pas à travailler plus de douze (12) heures consécutives excepté dans les situations d'urgence.

15.05 Un employé qui est rappelé pour du travail supplémentaire avant la reprise de son travail le jour suivant, recevra taux et demi ou un minimum de quatre (4) heures à taux régulier, soit le plus élevé, pour chaque tâche distincte qu'on lui assignera. Ces appels n'affecteront pas sa journée régulière de travail. La journée régulière de travail sera à temps simple. (Autrement le paragraphe 15.01 s'applique.) Les appels le dimanche ou jour de congé statutaire seront payés temps et demi ou un minimum de six (6) heures à taux régulier, si cela est plus élevé, pour chaque tâche distincte qu'on lui assignera.

15.06 Un employé requis par arrangement antérieur d'entrer pour un travail spécial sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux de paye régulier ou taux et demi, le plus élevé des deux. Tout arrangement pour travail spécial sera discuté avec le Syndicat avant la mise en application. Les pratiques existantes demeurent.

15.07 Un employé qui travaillera pendant l'arrêt hebdomadaire aura droit de prendre un congé équivalent pendant la semaine, sauf que la Compagnie peut exiger qu'il travaille dans des cas spéciaux.

15.08 Un employé qui se rapporte à son travail régulier pour se rendre compte qu'il n'y a pas d'ouvrage disponible, ne sera pas payé s'il a été avisé à son domicile, tel qu'enregistré au Bureau d'Emploi, au moins quatre (4) heures avant son temps "cédulé". Cependant, si l'employé n'a pas été averti, quatre (4) heures de travail seront pourvues ou rémunérées à l'option de la Compagnie.

ARTICLE 16

CHANGEMENT DES TOILES

16.01 a) Un employé appelé à poser une ou des toiles sera payé un minimum de six (6) heures pour chaque toile à son taux régulier, ou à surtemps pour les heures travaillées, en prenant le plus élevé.

b) Un employé rappelé pour changer une toile, recevra six (6) heures de paye pour chaque toile changée et, s'il est subséquemment affecté à un autre travail, il recevra quatre (4) heures de paye à son taux régulier pour chaque tâche distincte qu'on lui assignera.

16.02 Un employé requis à poser une toile les dimanches, les jours de congés statutaires et les jours de fermeture complète de l'usine, sera payé six (6) heures à son taux régulier pour chaque toile changée.

16.03 Les travailleurs qui devront rester pour poser une toile une fois leur journée régulière terminée, recevront six (6) heures de paye.

16.04 Si un employé est appelé à poser une toile et que le changement n'a pas été complété avant que sa relève régulière commence, il sera payé six (6) heures à son taux régulier pour la période travaillée avant le début de sa relève ou à surtemps pour les heures travaillées, en prenant le plus élevé et ensuite à son taux régulier jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail.

16.05 Un employé normalement cédulé pour travailler durant les heures où une toile est changée, sera payé pour le temps travaillé.

16.06 Sur une machine à toile jumelée, lorsque seulement une des deux (2) toiles sera changée, les clauses 16.01 à 16.05 s'appliqueront intégralement.

16.07 a) Un employé appelé à changer les deux (2) toiles sur une machine à toile jumelée, recevra neuf (9) heures de paye à son taux régulier, plus temps et demi pour le temps travaillé au-delà de quatre (4) heures.

b) Si le changement survient avant le début de sa relève et qu'il n'a pas été complété avant que sa relève ne commence, il sera payé selon le paragraphe a) jusqu'au début de sa relève et ensuite à son taux régulier, jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail.

16.08 L'employé qui devra rester pour poser les deux (2) toiles une fois sa journée régulière terminée, recevra neuf (9) heures de paye.

16.09 Un employé requis à poser les deux (2) toiles sur une machine à toile jumelée les dimanches, les jours de congés statutaires et les jours de fermeture complète de l'usine sera payé neuf (9) heures à son taux régulier.

16.10 Un employé normalement cédulé pour travailler durant les heures où les deux (2) toiles sont changées, sera payé pour le temps travaillé.

16.11 a) Lorsqu'une toile est enlevée pour des raisons d'entretien, d'inspection ou de reconditionnement, pour être ré-utilisée et ré-installée sur les supports appropriés ou replacée dans sa boîte d'expédition, l'équipe affectée à ce travail sera rémunérée de la même façon que pour un changement de toile.

b) Les employés seront rémunérés à taux et demi pour les heures travaillées en sus du temps alloué pour changer la toile.

16.12 Le nombre d'heures et d'hommes sera déterminé localement pour chaque machine.

ARTICLE 17

ARRET DE TRAVAIL D'URGENCE

17.01 Lorsqu'un arrêt de travail imprévu survient ou lors d'arrêts prévus pour fins de réparation, les employés ainsi affectés seront assignés à d'autres travaux sous la juridiction du local ou tel que convenu localement jusqu'à la fin de la relève. Les employés inscrits pour les deux (2) relèves suivantes seront également pourvus de travail au sein du local ou tel que convenu localement. Un employé ainsi affecté sera payé au taux de son occupation cédulée par l'horaire et sera requis de faire le travail assigné. Cette clause s'applique également lors de fermeture pour congés statutaires pour les heures d'arrêt excédant le nombre d'heures prévues à la clause 19.01 à cause des travaux de réparation.

ARTICLE 18

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

18.01 A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement pour juste cause, un employé régulier ayant un (1) an ou plus de service continu recevra l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied pour une raison d'économie dans les opérations ou si un employé est incapable ou ne consent pas à remplir le travail disponible.

18.02 L'indemnité de licenciement ne sera pas payée si la réduction dans le personnel est due à un travail saisonnier ou temporaire.

18.03 L'indemnité de licenciement sera de deux pourcent (2%) des gages totaux de l'employé pour la dernière période complète de service continu à partir du 1er janvier 1945. L'indemnité de licenciement en versements hebdomadaires sera équivalente à la rémunération maximale permise par la Loi d'Assurance-Chômage, sans que les prestations d'assurance-chômage soient réduites. Un employé pourra toutefois se désister de ces paiements hebdomadaires en faveur d'une somme globale suivant une période de mise à pied de trente-deux (32) semaines.

18.04 Les droits de rappel d'un employé ne sont pas affectés d'aucune manière en raison du paiement de l'indemnité de licenciement. Cependant, si un employé est rappelé au travail, les paiements d'indemnité de licenciement cesseront, mais l'employé conservera son droit à la partie non payée, et de plus, il recommencera à accumuler de nouveaux crédits d'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 19

CONGES STATUTAIRES ET MOBILES

19.01 Les jours de congés statutaires suivants seront les congés payés, aux conditions ci-dessous mentionnées:

LE JOUR DE L'AN
LA FETE DE ST-JEAN BAPTISTE
LA FETE DU TRAVAIL
LE JOUR DE NOEL

a) Les heures de fermeture totale pour les quatre (4) jours de congé mentionnés ci-haut ne seront pas moins de cent cinquante-deux (152) heures réparties comme suit:

LE JOUR DE L'AN - 40 heures - de 16 h 00 le 31 décembre à 08 h 00 le 2 janvier.

LA FETE DE ST-JEAN BAPTISTE - 40 heures - de 16 h 00 le 23 juin à 08 h 00 le 25 juin.

LA FETE DU TRAVAIL - 32 heures - de 00 h 01 le lundi à 08 h 00 le mardi.

LE JOUR DE NOEL - 40 heures - de 16 h 00 le 24 décembre à 08 h 00 le 26 décembre.

b) Un employé qui aura complété sa période d'essai (3.02) recevra huit (8) heures de paye pour chacun des congés statutaires au taux simple qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

c) L'employé recevra huit (8) heures de paye additionnelle pour le Jour de Noël et le Jour de l'An.

d) L'employé qui devra travailler n'importe quel de ces quatre (4) jours ci-haut mentionnés recevra, en plus de la paye de congé si éligible, temps supplémentaire tel que stipulé au paragraphe 15.01.

e) Aucune réparation ne sera faite durant les heures de congés statutaires. Toutefois, s'il devait y en avoir, il y aura entente au préalable entre le Syndicat et la Compagnie.

f) Un employé qui est absent pour maladie ou en vacances lors d'un congé statutaire, a le choix de prendre un congé compensatoire au moment de son retour au travail.

19.02 Les congés mobiles tiennent lieu de congés statutaires. Un employé qui aura complété sa période d'essai (3.02) aura droit à trois (3) jours de congés payés de huit (8) heures chacun, durant la période se terminant le 30 avril suivant.

A compter du 1er mai suivant son entrée à l'usine, le nouvel employé est régi par la clause 19.02 a).

a) Un nouvel employé ayant un (1) an ou plus de service à l'usine se verra accorder cinq (5) jours de congés payés de huit (8) heures chacun durant la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril au taux simple qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

b) Ces congés mobiles ne seront pas cumulatifs et devront être pris avant le 1er mai de chaque année. La seule exception sera un employé qui est absent le 30 avril et qui n'a pas pris ses congés mobiles à cause de maladie ou accident. Il sera payé pour ceux qu'il n'a pas pris, jusqu'à un maximum déterminé plus haut à son taux régulier.

c) Les employés pourront disposer de cinq (5) congés mobiles consécutifs correspondant à une semaine normale de vacances, sauf pendant la période de vacances définie au paragraphe 20.06 a). Cette disposition ne devra sous aucune considération, entraver le cours des opérations de l'usine ou la période de vacances prévue d'un autre employé.

d) Si un employé décède avant le 30 avril, son bénéficiaire recevra paiement pour tout congé mobile auquel l'employé aurait encore droit, à son taux régulier.

19.03 Un employé régulier ayant des droits de rappel sera éligible pour des congés mobiles après quatre (4) mois consécutifs de travail ou plus.

19.04 Les congés mobiles seront accordés à un employé qui en aura fait la demande à son supérieur, par écrit, avant l'affichage de l'horaire de travail hebdomadaire, à moins qu'un remplaçant qualifié ne soit disponible.

Advenant que le remplaçant choisi ne soit pas disponible, l'employé qui devra travailler un de ces congés mobiles, après qu'une date déterminée a été accordée, sera rémunéré au taux et demi pour tout travail exécuté pendant ce jour.

Le fait de payer temps et demi ne constitue pas une raison pour refuser d'accorder un tel congé.

En autant que l'absence de l'employé ne résulte pas en un coût additionnel à la Compagnie, un congé mobile sera accordé sans préavis.

ARTICLE 20

VACANCES PAYEES

20.01 Tout employé a droit à des vacances annuelles payées selon le plan de vacances suivant:

20.02 Un employé ayant moins d'un (1) an de service à l'usine au 1er mai, recevra des vacances d'une (1) journée pour chaque mois complet de service avec une paye équivalant à 4% de son gain total avant le 1er mai.

20.03 L'employé qui atteint un nombre d'années de service indiqué dans le tableau suivant, pendant l'année de vacances soit entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, a droit au nombre de semaines de vacances correspondant dans le tableau et à une paie équivalant 2% du montant global qu'il a gagné dans les douze (12) mois précédant le 1er mai, pour chaque semaine de vacances.

Année de service	Semaines de vacances	Paie de vacances
1 an , moins de 4 ans	2	4%
4 ans, moins de 9 ans	3	6%
9 ans, moins de 20 ans	4	8%
20 ans, moins de 27 ans	5	10%
27 ans et plus	6	12%

20.04 Un employé qui prend ses vacances en une (1) période ininterrompue n'aura pas à travailler les dimanches commençant et finissant ses vacances. Si ses vacances sont prises en des périodes multiples, ce privilège s'appliquera à au moins une (1) période et aux autres, si des arrangements satisfaisants peuvent se faire.

Toutefois, il pourra y avoir entente entre le local et la Direction.

20.05 A moins d'entente contraire, le droit à des vacances n'est ni cumulatif ni transférable et doit être exercé dans les douze (12) mois qui suivent chaque 1er mai.

20.06 a) La Compagnie se réserve le privilège de céduler la période de vacances pour chaque employé, mais devra informer l'employé de la période cédulée au moins vingt et un (21) jours à l'avance. Deux (2) semaines de vacances annuelles devront être cédulées du 15 juin au 15 septembre, lorsque ceci sera possible et applicable.

b) Le calendrier de vacances devra être affiché dans le département au plus tard le 1er mai de chaque année.

c) Les semaines additionnelles de vacances devront être cédulées après entente mutuelle.

20.07 Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail, et que cette absence a pour effet de diminuer sa paye de vacances annuelles à moins de l'équivalent de 40 heures de paye par semaine, il a droit, le cas échéant, à une paye de 40 heures par semaine de vacances, basée sur le taux de paye régulier en vigueur le 1er mai de l'année de référence. Cette clause ne s'applique pas aux employés des équipes de réserve et aux employés ayant moins de un (1) an de service régis par la clause 20.02.

20.08 Au cas de cessation d'emploi pour quelque cause que ce soit, l'employé aura droit à une paye selon sa durée de service, tel que précédemment stipulé de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de son gain total depuis le 1er mai précédent pour sa période de vacances accumulée.

20.09 Un employé ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service à l'usine, qui atteint les âges montrés ci-dessous, recevra une vacance supplémentaire payée tel qu'indiqué, n'importe quand durant l'année de vacances appropriée:

60 ans - 1 semaine
61 ans - 2 semaines
62 ans - 3 semaines
63 ans - 4 semaines
64 ans - 5 semaines

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

20.10 La paye de vacances supplémentaires sera de deux pourcent (2%) du gain total pendant les douze (12) mois précédant le 1er mai pour chaque semaine additionnelle.

20.11 Dans le cas de cessation d'emploi pour quelque cause que ce soit, le pourcentage des gains applicables sera payé à la place de vacances non prises.

20.12 La paye de vacances sera remise à l'employé avant son départ en autant que sa période de vacances soit enregistrée le vendredi précédant la journée où il recevra son chèque.

ARTICLE 21

CONGES POUR FUNERAILLES

21.01 a) Advenant le décès d'un proche parent d'un employé ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier simple jusqu'à concurrence de trois (3) jours de travail consécutifs perdus, excluant son ou ses jours de congé prévus dans la période de sept (7) jours commençant à la date du décès. Les congés pour funérailles sont de cinq (5) jours au lieu de trois (3) jours dans le cas de décès des personnes suivantes: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.

b) Advenant le décès d'un proche parent pendant les vacances d'un employé, ce dernier aura droit au nombre de jours prévus au paragraphe 21.01 a). Ces jours lui seront payés et seront ajoutés à sa période de vacances en cours.

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

21.03 Les termes "proches parents" désignent l'épouse ou l'époux de l'employé (e), sa mère, son père, ses soeurs, ses frères, ses filles, ses fils, sa belle-mère, son beau-père, ses gendres, ses brus, la deuxième femme du père ou le deuxième mari de la mère, la grand-mère et le grand-père.

Advenant le décès de beaux-frères ou de belles-soeurs, une journée de congé sera accordée aux conditions stipulées en 21.01 a).

21.04 Pour avoir droit à une telle absence avec compensation, un employé devra avoir été sur la liste de paye pendant au moins trente (30) jours.

ARTICLE 22

PAYE DE JURE

22.01 Un employé qui sera appelé à servir comme juré ou témoin convoqué par Sub Poena dans un procès légal, recevra de la Compagnie, la différence entre le salaire quotidien payé comme juré et son salaire de huit (8) heures au taux horaire régulier qu'il aurait reçu et sujet aux conditions suivantes:

a) que l'employé ait au moins soixante (60) jours de travail accumulés;

b) les jours éligibles pour avoir droit à de tels paiements devront être cédulés comme journées de travail de l'employé qu'autrement il aurait dû travailler;

c) la Compagnie paiera à l'employé le taux régulier pour tout temps perdu comme juré ou témoin convoqué par Sub Poena dans un procès légal, mais l'employé remboursera à la Compagnie, tout paiement reçu, jusqu'au montant avancé pour le (s) jour (s) donné (s).

ARTICLE 23

ENTRAINEMENT

23.01 a) Lorsque la Compagnie demandera à un employé de s'entraîner à une position autre que celle qu'il occupe, il le fera aux frais de la Compagnie, au taux régulier de son horaire normal de travail et en surnuméraire. L'employé à l'entraînement ne sera pas utilisé pour remplacer un employé absent.

b) Les employés qui accepteront d'assister à des séances de formation, de sécurité ou d'instructions qui se

tiendront hors des heures normales de travail, seront rémunérés à un minimum d'une (1) heure à taux simple.

c) Les employés qui accepteront d'assister à ces séances le jour de leur congé, seront rémunérés à un minimum d'une (1) heure à taux simple.

ARTICLE 24

SECURITE

24.01 Principe Général

La Compagnie doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail. En retour, les employés consentent, par l'entremise du Syndicat, de travailler avec prudence en tout temps et de se conformer aux principes fondamentaux suivants:

a) Chaque employé coopérera dans l'utilisation de tout outillage de sécurité et tout appareil protecteur fournis gratuitement par l'employeur, tels que cartes indiquant "danger", protecteur sur les machines, lunettes de sécurité, chapeau de sécurité, protecteurs auriculaires ainsi que les habits de protection contre l'acide, etc... tel que requis afin de prévenir les accidents.

De son côté, la Compagnie s'engage à améliorer dans la mesure du possible les conditions de travail provoquant la nécessité de l'utilisation de ces appareils protecteurs;

b) Chaque employé devra coopérer pleinement avec son Surveillant en lui faisant connaître et en éliminant les conditions et pratiques dangereuses et malsaines. La Compagnie enquêtera sur chaque suggestion de sécurité;

c) Chaque employé tentera, par son exemple et son influence, d'éliminer les accidents à l'usine. De même les représentants de la Compagnie recevront une formation adéquate en prévention des accidents.

d) Lorsqu'un nouvel employé est embauché ou lorsqu'un employé a porté son choix avec succès pour occuper un poste ou une tâche nouvelle pour lequel il a besoin de recevoir une période d'entraînement, celui-ci bénéficiera d'une période d'entraînement suffisante et adéquate de façon à ce qu'il puisse accomplir son travail de façon sécuritaire.

e) Un employé n'est pas assujetti à accomplir une tâche dangereuse et si on le lui ordonne, il peut refuser sans encourir de pénalité.

f) La Compagnie encourage les employés à suivre les cours de premiers soins dispensés à l'usine et à cette fin, en assume les frais.

24.02 a) Un employé recevant de légères égratignures, etc... se rendra aussitôt que possible au Centre Médical ou verra le médecin de l'usine pour se faire soigner. Tous les accidents seront rapportés immédiatement au Centre Médical et au contremaître et ce, par la personne blessée si possible et par tous les témoins. La Compagnie fera le rapport nécessaire à la Commission de Santé et de Sécurité du Travail.

b) Une fois déclaré apte à reprendre son travail, l'employé qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintégrera le poste qu'il occupait avant son accident ou la maladie industrielle.

Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'examiner les voies et moyens de relocaliser l'employé à un autre poste à l'intérieur de l'unité de négociation.

24.03 Un employé ne portera pas de vêtements qui pourraient s'enchevêtrer facilement dans la machinerie. Les vêtements qui ne servent pas devront être gardés dans l'armoire fournie à cet effet. Des bottines ou souliers devront être portés durant le travail. Des chaussures de sécurité et protecteurs auriculaires devront être portés à tout travail où les conditions l'exigent.

24.04 Toutes les choses dans l'usine et aux environs devront être gardées propres et en bon état et chaque employé sera responsable de la tenue de la partie de l'usine sous son contrôle en autant qu'il est humainement possible de le faire.

24.05 Des endroits propres et convenables seront fournis pour déposer le linge et pour manger et ceux-ci seront gardés propres et en bon état par ceux qui en feront usage.

24.06 La Compagnie paiera $10 par année pour l'achat de chaussures de sécurité sur présentation de la facture. Toutefois, à compter du 1er mai 1983, la Compagnie paiera $15 par année pour l'achat de chaussures de sécurité sur présentation de la facture.

24.07 Le durcissement de verres sera payé par la Compagnie.

24.08 La Compagnie convient de fournir des habits à l'épreuve de l'acide pour les employés qui sont en contact avec ces produits. Les habits de pluie sont fournis par la Compagnie aux employés dont le travail nécessite un tel habit.

24.09 Comité de Sécurité

a) La Compagnie et le Syndicat conviennent d'établir un Comité Paritaire de Santé et Sécurité à l'usine, lequel comité se compose d'un nombre égal de représentants, soit six (6) pour la partie patronale et six (6) pour la partie syndicale, c'est-à-dire, trois (3) représentants par local. Les membres seront choisis par chacune des parties et examineront les questions d'intrêt mutuel dans le domaine de la santé et de la sécurité et feront des recommandations à ce sujet. Il faut donner suite aux recommandations qui sont réalisables et pratiques, dans des délais appropriés.

b) Les employés participant aux travaux du Comité Paritaire de Santé et de Sécurité seront rémunérés à leur taux régulier et auront droit à tous les avantages prévus à la Convention Collective de Travail.

c) Le Comité Paritaire de Santé et de Sécurité étudiera tout règlement concernant la sécurité ou toute modification aux règlements existants.

d) Les employés se feront un devoir de rapporter à leurs Superviseurs toutes conditions de travail qui leur sembleraient dangereuses. Si un employé n'est pas satisfait de l'action prise afin de rectifier la condition, il peut soumettre le problème au Comité Paritaire de Santé et de Sécurité afin d'être considéré. Il peut assister à l'assemblée du Comité pour expliquer ses raisons. Si le Comité Paritaire de Santé et de Sécurité ne peut résoudre le problème, il sera soumis au Directeur de l'usine.

24.10 a) Toute inspection ou enquête gouvernementale faite à l'usine sur la santé et la sécurité des travailleurs s'effectuera en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical du Comité Paritaire.

b) La Compagnie remettra à l'employé accidenté et au Comité Paritaire de Santé et de Sécurité des copies de la déclaration d'accident faite par l'employeur à la C.S.S.T. ainsi que le rapport d'enquête sur les accidents fait à l'usine.

ARTICLE 25

PROCEDURES DE GRIEF

25.01 Tout point en litige, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelé "grief") qu'un employé ou un groupe d'employés pourraient désirer discuter avec la Gérance de l'usine, sera traité comme suit:

25.02 Le grief devra être rapporté verbalement ou par écrit

par le ou les employés concernés à leur contremaître et/ou leur Surintendant ou par l'intermédiaire d'un représentant choisi par le Syndicat. Le Surintendant de département devra s'occuper de cette plainte et communiquer sa décision verbalement ou par écrit dans les soixante-douze (72) heures aux parties en cause.

25.03 Si le Surintendant du département ne réussit pas à régler le grief, celui-ci sera référé par le ou les employés et/ou le représentant syndical au Gérant de la Division, dans les soixante-douze (72) heures après réception de la décision du Surintendant du département. Dans les dix (10) jours, le Gérant de la Division et/ou son représentant conjointement avec pas plus de deux (2) autres représentants de la Gérance et pas plus de trois (3) représentants du Syndicat, devront se réunir et considérer les plaintes en suspens. Le Gérant de la Division et/ou son représentant devra rendre une décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent la fin des rencontres aux parties en cause et au Syndicat.

25.04 Si un grief ne peut être réglé au niveau du Gérant de la Division, le Président ou agent d'affaires du Syndicat pourra soumettre la question en litige au Directeur de la Fabrication - Papier Journal dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la réception, par le Syndicat, de la décision du Gérant de la Division.

Aussitôt que possible, à une date acceptée d'un commun accord, de préférence dans les dix (10) jours ou dans au moins un (1) mois après réception du grief à son niveau, le Directeur de la Fabrication - Papier Journal ou son représentant officiel rencontrera les officiers du Syndicat et donnera sa décision par écrit dans un délai de sept (7) jours suivant la fin des rencontres.

25.05 Tout grief concernant l'interprétation ou une violation alléguée de cette Convention, peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, de la manière ci-après établie, mais pas plus tard que quatorze (14) jours après réception par le Syndicat de la décision du Gérant de la Division ou, quand le grief a été référé au Directeur de la Fabrication - Papier Journal, dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de sa décision par le Syndicat.

25.06 La partie désirant soumettre un sujet à l'arbitrage devra livrer à l'autre partie, un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. Cet avis devra indiquer le sujet en cause en termes concis et devra indiquer de façon précise ce en quoi la Convention a été violée ou mal interprétée, avec référence à la ou aux clauses spécifiques sur lesquelles l'on s'appuie. L'avis devra aussi stipuler la nature du remède ou de la rectification désirée.

25.07 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de livraison de cet avis d'intention, la partie désirant l'arbitrage devra aviser l'autre partie du nom de son représentant au Comité d'Arbitrage et l'autre partie devra nommer son représentant dans les quatorze (14) jours suivant réception de cet avis.

25.08 Au cas où l'une ou l'autre des parties ferait défaut de nommer un représentant au Comité d'Arbitrage dans le délai prévu, l'autre partie peut demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un représentant pour le compte de la partie en défaut.

25.09 A défaut par les représentants de s'entendre sur le choix d'un Président dans un délai de cinq (5) jours, le représentant de l'une ou l'autre partie ou les deux (2) pourront demander au Ministre du Travail de la Province de Québec, de nommer une personne qui agira comme Président du Comité d'Arbitrage.

25.10 Lorsque le Comité d'Arbitrage aura été formé, tel que ci-dessus prévu, il devra entendre le témoignage et les représentations des deux (2) parties et rendra une décision dans les quinze (15) jours suivant la fin de ces procédures.

25.11 a) La décision de la majorité du Comité d'Arbitrage sur le sujet en cause sera finale et liera les deux parties, mais la juridiction du Comité d'Arbitrage sera limitée au sujet en litige en y appliquant une interprétation des clauses existantes de la Convention, et dans aucun cas, le Comité d'Arbitrage n'aura le pouvoir de modifier ou d'amender cette Convention ou d'y ajouter ou d'en biffer quoi que ce soit.

b) Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle. L'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui fut imposée.

25.12 Chacune des parties paiera ses propres frais d'arbitrage, y compris les frais et dépenses de ses témoins et représentants. Les frais et dépenses du Président seront partagés en parts égales par les parties.

25.13 La Compagnie n'aura aucune obligation de considérer un grief survenu plus de vingt-et-un (21) jours avant que des procédures à son sujet n'aient été prises.

25.14 Les délais stipulés à cet article ne devront pas inclure le samedi, le dimanche, les congés statutaires, ni les périodes de vacances du plaignant intervenant si le grief a été logé tel que stipulé au paragraphe 25.02.

25.15 Aucun employé ne doit abandonner son travail ou sa place de travail en raison d'allégation de grief. Il devra continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale, par laquelle il sera lié, soit rendue sur son grief, suivant la procédure de griefs stipulée dans cet article. Un représentant officiel du Syndicat peut enquêter sur les griefs pendant les heures de travail avec la permission des contremaîtres ou des surintendants concernés.

25.16 Dans le cours de toute investigation concernant une ou des plaintes, les représentants syndicaux concernés auront accès aux dossiers complets des employés concernés.

ARTICLE 26

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

26.01 Un employé, à défaut de se rapporter à l'ouvrage tel que cédulé et sans raison valable, se verra contraint à la discipline suivante:

1. Première offense : avertissement - formule no. 1036
2. Deuxième offense : trois (3) jours de suspension sans paye.
3. Troisième offense : deux (2) semaines de suspension sans paye.
4. Quatrième offense : congédiement.

26.02 Une formule no. 1036 est émise lors de mesures disciplinaires et devient nulle après douze (12) mois.

26.03 Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne un avertissement écrit, le Syndicat reçoit copie de cet avertissement.

26.04 Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne une suspension, la Compagnie fait parvenir à cet employé et au Syndicat, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la mise en application de la mesure disciplinaire, une formule no. 1036 énonçant la nature de l'offense et les mesures qui s'ensuivent. Une rencontre entre la Compagnie et le Syndicat aura lieu avant l'application de la discipline.

26.05 Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne une mesure disciplinaire immédiate, la Compagnie en avise verbalement l'employé et le Syndicat, et fait parvenir la formule no. 1036 dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la décision.

ARTICLE 27

REGLEMENTS DE L'USINE

Examens Médicaux

27.01 Chaque employé est tenu de passer un examen médical par le Médecin de l'Usine avant son embauchage et d'être ré-examiné annuellement quand il en sera avisé et de faire prendre des radiographies, des électro-cardiogrammes ou autres analyses ou examens jugés nécessaires par le Médecin de l'Usine.

Si un employé doit s'absenter de l'usine pendant ses heures de travail pour passer ces examens jugés nécessaires par le Médecin de l'Usine, il ne subira aucune perte de traitement pour les heures perdues pour ses traitements durant cette journée.

Absences: Maladie et Autres

27.02 Le Bureau d'Emploi ne permettra pas à l'employé qui est absent plus de deux (2) jours pour cause de maladie, de reprendre le travail sans avoir reçu une passe de "Retour au Travail" du Médecin de l'Usine certifiant qu'il a examiné l'employé et qu'il est en état de reprendre le travail. La passe de "Retour au Travail" sera émise par le Centre Médical. L'employé la présentera à son surintendant ou contremaître pour être initialée et il la remettra alors au Bureau d'Emploi. Les passes de "Retour au Travail" ne seront émises que durant les heures de bureau du Médecin de l'Usine.

Enlèvement des Outils ou Matériaux de l'Usine

27.03 Un employé n'apportera pas d'outils ou de matériaux de l'usine sans une passe qui sera remise au gardien. Tous les paquets seront examinés par le gardien à la barrière avant que la passe ne soit honorée. L'usine se réserve le droit d'examiner, par l'entremise d'une personne autorisée, tous les paquets, boîtes à lunch, véhicule ou personne en tout temps qu'ils sont sur la propriété de l'usine.

Panneaux pour les Bulletins

27.04 a) Les affiches ne seront pas permises dans l'usine, à moins d'être placées sur les panneaux officiels des bulletins et là seulement après l'approbation initialée du Gérant de la Division ou de son représentant.

b) Des tableaux d'affichage seront fournis au Syndicat dans chaque département et les affiches se rapportant aux affaires syndicales devront porter la signature du représentant du local.

Visites à l'Usine

27.05 Un employé qui désire visiter l'usine en dehors de ses heures régulières de travail ou pour escorter des amis, devra se procurer une passe du Bureau d'Emploi ou d'autres personnes autorisées et se conformer aux règlements

locaux pour les visiteurs.

Cartes d'identification

27.06 Pour fin d'identification, chaque nouvel employé sera pourvu d'une carte d'identification. Cette carte devra être montrée sur demande au gardien de l'usine ou à tout employé du Bureau d'Emploi.

Période de Paye

27.07 a) Chaque employé sera payé à compter de 07 h 00 le jeudi de chaque semaine, pour la semaine finissant à 24 h 00 le samedi précédent.

b) Les erreurs rapportées au personnel du Bureau d'Emploi seront corrigées la semaine même.

27.08 Le coût de toute licence exigée par la Loi sera défrayé par la Compagnie, en autant que la dite licence soit demandée ou exigée par cette dernière.

Automobiles ou Autres Véhicules

27.09 L'Usine continuerait les améliorations en vue de pourvoir des endroits de stationnement avec prise de courant, pour les employés. L'employé qui a la permission de stationner son véhicule à l'intérieur de la barrière de l'Usine, devra observer les règlements de l'Usine couvrant ce privilège. L'Usine n'assumera aucune responsabilité pour les véhicules privés sur la propriété de l'Usine, soit en dedans, soit en dehors de la barrière de l'Usine.

Repas payés

27.10 a) Un repas, dont la valeur est établie à l'usine, sera alloué à l'heure des repas et ensuite à toutes les quatre (4) heures, à l'employé appelé à se présenter au travail avant le début de ses heures normales de travail. Dans le cas d'un rappel prolongé jusqu'au début des heures normales de travail de l'employé, un repas additionnel lui sera alloué à toutes les quatre (4) heures ou aux heures normales des repas.

b) Un employé de jour qui, sans avis préalable avant le début de sa relève, est requis de travailler durant l'heure normale du repas, se verra accorder un repas payé.

c) Un employé requis de travailler ou de s'entraîner plus de neuf (9) heures consécutives, recevra un repas payé et un autre à toutes les périodes de quatre (4) heures qui suivront.

d) Les employés appartenant au groupe de réserve qui sont appelés moins d'une (1) heure avant le début de leur travail reçoivent un repas payé à l'heure normale des repas.

ARTICLE 28

AUTOMATION

28.01 Automation et Changement Technologique

La Compagnie reconnaît sa responsabilité de veiller, dans la mesure du possible, à la sécurité d'emploi de tous les employés. Une organisation forte, progressive et excellente serait la meilleure façon de pourvoir à la sécurité d'emploi des employés. Des changements dans la structure de la Compagnie devront être apportés si cette organisation est appelée à exceller et progresser. Mais, pour assurer la sécurité d'emploi des employés qui demeurent, il est inévitable que ces changements produiront un effet défavorable au statut d'emploi de certains individus.

Nous croyons que l'application comme il se doit de notre présent article sur l'Automation, procure la protection recherchée par nos employés, tout en admettant une certaine souplesse, laquelle est nécessaire.

La Compagnie continuera à assumer ses responsabilités dans la recherche de solutions humaines aux problèmes de la désorganisation de l'individu, résultant des changements au sein de l'industrie. Nous contribuerons dans la mesure du possible, tel un préavis anticipé satisfaisant, consultation conjointe avec les représentants des employés, assistance à trouver d'autres emplois incluant un emploi au sein de la Compagnie lorsque possible, participation aux programmes d'études et de recyclage subventionnés par le Gouvernement et l'application de toutes les diverses clauses de protection contenues dans notre Contrat.

Nous proposons de traiter avec eux d'une manière humaine et logique dans les concepts du travail des présentes dispositions de nos Contrats.

28.02 Les améliorations technologiques et l'automation peuvent avoir un effet sur les employés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées aux meilleurs avantages de la Compagnie et des employés. Conséquemment, la Compagnie propose:

a) L'établissement d'un Comité Conjoint dans l'usine sur l'automation, qui comprendra trois (3) personnes représentant la Gérance et trois (3) personnes représentant le Syndicat. Il sera du devoir de ce Comité d'étudier les effets imminents de changements technologiques et d'automation sur les employés et leurs effets sur les conditions de travail dans l'Usine et de faire les recommandations convenues au Gérant de la Division pour assurer que les intérêts de la Compagnie et des employés soient protégés de façon juste et efficace.

b) Normalement, le Comité entrerait en action lorsqu'avisé par la Gérance de l'Usine qu'il a été décidé d'introduire quelques changements technologiques ou un aspect de l'automation. Il n'y a rien cependant qui empêche le Comité de discuter les effets de l'automation en partant des expériences vécues ailleurs dans des cas similaires, en vue de régler les problèmes de l'Usine lorsqu'ils surviennent.

c) La Compagnie entreprend d'aviser le Comité aussitôt que possible et dans aucun cas, pas moins de soixante (60) jours de leur introduction, des changements technologiques et/ou de l'automation que la Compagnie a décidé d'introduire et qui résulteront en mises à pied ou en d'autres changements significatifs du statut d'emploi des employés.

d) De plus, la Compagnie s'engage:

1. Lorsqu'un employé est rétrogradé d'une façon ~~permanente à un poste moins rémunéré~~, que ce soit pour des raisons d'ordre technologique ou d'automation, il sera rémunéré de la façon suivante:

   Il conservera le taux de son ancien emploi régulier pour une période de six (6) mois. Pour une période additionnelle de six (6) mois, il sera rémunéré à un taux de salaire ajusté, situé à mi-chemin entre le taux de l'occupation régulière qu'il occupait au moment de sa rétrogradation et le taux de son nouvel emploi régulier.

   Au terme de cette période de douze (12) mois, il sera rémunéré au taux de son nouveau poste.

2. Un employé régulier qui est mis à pied de l'Usine dû à l'automation ou à la mécanisation devra recevoir un avis de séparation de trois (3) mois et, lorsque mis à pied, il sera payé selon les dispositions se rapportant aux clauses de l'indemnité de licenciement.

3. Sous réserve des exigences couvrant l'opération de l'Usine, d'accorder un congé avec permission sans solde pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période raisonnable à l'employé qui, dû directement à un changement technologique ou, à l'automation, est muté à une liste d'attente, afin de lui permettre de se trouver du travail ailleurs.

28.03 Les changements technologiques et l'automation peuvent affecter un employé de différentes manières, entre autres: le nombre d'employés impliqués, durée de service, habilité, instruction, âge et statut familial. Chaque cas devra être étudié selon ses propres mérites, afin d'assurer que le bien-être de l'employé et de l'Usine sont adéquatement protégés. La retraite prématurée, un nouvel entraînement, une mutation à d'autres occupations ou à d'autres emplois et la disponibilité de l'assistance du Gouvernement sont quelques-uns des points qui pourraient être pris en considération avant qu'une recommandation soit faite au Gérant de l'Usine.

ARTICLE 29

REGIME D'ASSURANCE-VIE GROUPE

29.01 Les employés admissibles seront couverts comme suit:

Assurance-Vie de Base	Assurance-Vie Supplémentaire	Assurance-Vie Totale	Assurance Mort et perte de membre accidentelles
$	$	$	$
18,000	7,000	25,000	3,500 (voir Appendice A)

29.02 Admissibilité

Les nouveaux employés deviennent admissibles à l'assurance-vie le premier jour du mois qui suit la fin d'une période de trois (3) mois de service à l'Usine. Les nouveaux employés qui ne complètent pas leur période de probation en dedans de trois (3) mois de la date d'emploi, deviennent admissibles à l'assurance le premier jour du mois suivant celui où ils ont complété leur période de probation. Les étudiants ne sont pas admissibles à ce Régime.

29.03 Rétablissement

Les employés ayant déjà souscrit et dont le service a été interrompu, peuvent rétablir leur assurance s'ils

sont ré-embauchés avant d'avoir perdu leur droit de rappel au travail conformément à la Convention de Travail.

Ces rétablissements entreront en vigueur le premier jour du mois qui coïncidera avec, ou qui suivra leur ré-embauchage.

29.04 Primes

a) La contribution mensuelle des employés est de 10¢ par $1,000.00 d'assurance de base. Il n'y aura aucune prime à payer après la retraite.

b) Les contributions mensuelles des employés seront déduites de leur salaire lorsqu'ils travaillent ou, s'ils sont malades, de leur chèque d'indemnité de maladie. Les employés recevant des compensations de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail payeront leurs contributions mensuelles au comptant, afin de maintenir leur assurance-vie en vigueur.

29.05 La Retraite

a) A la retraite normale, pour tous ceux couverts par le Régime avant le premier novembre 1970, le montant sera de 50% de l'assurance de base et diminuera de 5% par année pendant cinq (5) ans. Quant aux nouveaux employés couverts par le Régime le premier novembre 1970, ou par la suite, le montant d'assurance sera de $2,500.00 à la retraite normale.

b) Lors de la retraite prématurée, le montant d'assurance-vie est de $2,500.00.

29.06 Droit de transformation

A l'exception de la retraite, l'assurance-vie groupe est annulée le dernier jour du mois de la cessation d'emploi; un employé a trente-et-un (31) jours après la cessation d'emploi pour faire sa demande à la Compagnie d'Assurance pour transformer sa police en une police individuelle, sans examen médical.

29.07 Assurance-Vie Optionnelle

La Compagnie offrira aux employés la possibilité d'acheter une couverture optionnelle d'assurance-vie équivalente à "L'Assurance-Vie Totale" de l'article 29.01. Les conditions d'admissibilité seront les mêmes que celles applicables à la couverture d'assurance-vie selon l'article 29.02. Il est entendu que l'assureur demande une participation de 75% des membres qui sont admissibles.

Si le Syndicat décidait de prendre cette couverture au nom de ses membres, la Compagnie déduirait les primes requises et les remettrait à l'assureur choisi par le Syndicat.

Si les membres du local #1 choisissaient de se prévaloir de la clause 29.07, la Compagnie accepte d'y verser la somme de $1.50 qui proviendrait de l'item 8 de l'Agenda Principal et qui devrait, à ce moment-là, se lire $6.00 au lieu de $7.50 et $1.00 au lieu de $2.50.

29.08 Un employé qui est admissible à une indemnité de licenciement et qui est mis à pied peut maintenir en vigueur sa couverture "D'Assurance-Vie Totale", (et d'assurance optionnelle prévue à 29.07 s'il y a lieu), pour une période maximale de trois (3) mois à la condition qu'il paie à l'avance la ou les prime (s) totale(s) mensuelle(s) à moins que son service soit interrompu tel que stipulé à l'article 9.

29.09 Le texte de la police maîtresse révisée, pour tenir compte des amendements de l'article 29, et contenant plus d'informations sur le Régime, sera remis au Syndicat.

Note: Pour l'employé qui est devenu invalide d'une façon totale et permanente avant l'âge de 60 ans et qui au moment de l'entrée en vigueur du présent article 29 (1er octobre 1978), reçoit des bénéfices sous le Régime d'Invalidité Prolongée, pour cet employé seulement, la clause d'invalidité totale et permanente de la Convention Collective de Travail 1975-1978 demeurera en vigueur. Cette clause se lit comme suit:

"Un employé qui devient invalide d'une façon totale et permanente avant l'âge de soixante (60) ans, recevra le montant de l'assurance en versements mensuels ou en un seul versement."

ARTICLE 30

REGIME D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE

30.01 a) But

Le Régime d'Indemnité Hebdomadaire a pour but de dédommager les employés admissibles incapables de travailler à la suite de maladie ou d'accident survenus ailleurs qu'au travail et pour lesquels aucune compensation n'est payable en vertu de la Loi des Accidents du Travail.

b) Les prestations ne sont pas payables dans les cas suivants:

i) pour toutes blessures résultant de ou subies alors que l'employé accomplit une occupation ou un emploi comportant rémunération ou profit, ceci en dehors de l'Usine;

ii) lors de l'absence d'un employé sous les soins d'un chiropraticien;

iii) pour invalidité survenue à la suite de blessures infligées volontairement, d'une guerre ou d'insurrection.

30.02 a) Admissibilité

Un nouvel employé devient admissible au Régime d'Indemnité Hebdomadaire le premier jour du mois suivant la fin d'une période de trois (3) mois à l'Usine. Un nouvel employé qui ne complète pas sa période de probation en dedans de trois (3) mois de la date d'emploi, devient admissible au Régime le premier jour du mois suivant celui où il a complété sa période de probation.

b) Un employé dont le service est interrompu, peut rétablir son admissibilité s'il est réembauché avant d'avoir perdu son droit de rappel au travail, tel qu'établi dans la Convention de Travail. Ce rétablissement entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son réembauchage.

30.03 a) Bénéfices

Le Régime d'Indemnité Hebdomadaire alloue des bénéfices de 70% du taux horaire courant en vigueur les premier janvier et premier juillet précédant l'accident ou la maladie, multiplié par quarante (40) heures.

b) Si, durant les douze (12) mois précédant les dates prévues pour effectuer des changements aux bénéfices, un employé a travaillé plus de 50% du temps à une position supérieure à son taux régulier, tous ses bénéfices seront déterminés d'après le taux le plus élevé.

c) Les indemnités sont diminuées de toutes sommes, reçues pour incapacité ou maladie, octroyées par les Régimes du Gouvernement, excluant les bénéfices reçus en vertu du Régime d'accident-automobile du Québec.

d) Si, au cours de la durée de la Convention Collective, les gouvernements fédéral et/ou provincial adoptaient une loi qui allouerait des bénéfices déjà couverts par le Régime actuel, la Compagnie aurait droit à l'intégration totale des bénéfices. Si cette intégration entraînait une économie nette pour la Compagnie, l'affectation de cette économie serait négociée avec le Syndicat.

e) Les indemnités hebdomadaires sont assujetties à toutes les déductions régulières sauf les cotisations syndicales.

30.04 a) Un employé recevra des bénéfices à compter du quatrième jour d'incapacité causée par la maladie. Dans les cas où l'incapacité est attribuable à un accident non industriel ou si elle nécessite l'hospitalisation de l'employé, des bénéfices seront payés à compter de la première journée. Un employé est considéré incapable de travailler pour raisons de maladie ou d'accident, sur présentation d'un certificat médical du Médecin de l'Usine ou d'un médecin traitant confirmé par le Médecin de l'Usine. Dans les cas d'une divergence d'opinion entre les deux (2) médecins, le cas sera référé au Directeur Médical de la Compagnie.

b) La période maximale de paiement pour une attaque spécifique d'une même maladie, ou pour incapacité à la suite d'un accident, autre qu'un accident de travail sera de cinquante-deux (52) semaines. Si l'employé retourne au travail avant d'avoir reçu cinquante-deux (52) paiements hebdomadaires et qu'il subit une rechute avec perte de temps, le reste des cinquante-deux (52) paiements hebdomadaires lui sera payé et il n'y aura pas de période d'attente dans de tels cas. Une rechute qui survient trois (3) mois ou plus après le retour au travail d'un employé, sera considérée comme nouvelle maladie.

c) En cas de nouvelles maladies ou de nouveaux accidents, autres que des accidents de travail ou de nouvelles attaques de maladies précédemment souffertes, l'employé aura droit aux bénéfices de la façon prévue dans le paragraphe précédent.

d) En cas de maladie et/ou d'accidents, autre qu'un accident de travail survenant au cours des vacances de l'employé, celui-ci aura droit aux bénéfices en maladie et le reste de ses vacances sera différé jusqu'à ce qu'une passe de retour au travail soit émise par le Médecin de l'Usine. Un employé ne peut pas recevoir de bénéfices en maladie et sa paie de vacances durant la même période.

30.05 a) Les paiements d'indemnité cesseront à la date indiquée sur la formule de la passe de retour au travail émise par le Médecin de l'Usine.

b) Les indemnités seront payables jusqu'au jour du décès inclusivement.

c) Les indemnités cesseront à la date de la retraite d'un employé.

d) Toutefois, si un employé reçoit des paiements de bénéfices en maladie au moment où il est mis à pied pour une raison autre que la retraite, il continuera à recevoir ces paiements pour la durée de la maladie ou des suites de l'accident, autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail, ou jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) paiements hebdomadaires, soit le moindre des deux.

30.06 a) La contribution mensuelle des employés demeurera à $0.05 par mois par $10.00 par semaine de bénéfices.

b) Les contributions mensuelles des employés seront déduites de leur salaire lorsqu'ils travaillent ou, s'ils sont malades, de leur chèque de bénéfices.

30.07 Accidents Industriels

L'employé qui recevra des compensations de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail recevra, en plus, la différence entre le montant de la compensation et les indemnités du Plan d'Assurance-Maladie (s'il y a lieu), à compter de la date où il aurait été éligible au Plan d'Assurance-Maladie si l'accident n'avait pas été compensable. Cette différence de bénéfices sera payée pour la durée de la compensation qui est payable par la Commission de Santé et de Sécurité du Travail ou pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, selon la première éventualité. Si les paiements de compensation de la C.S.S.T. étaient retardés, la Compagnie versera à l'avance, les bénéfices hebdomadaires prévus au Plan d'Assurance-Maladie à l'employé qui en fera la demande et qui s'engagera à rembourser à la Compagnie tout paiement reçu d'avance.

30.08 Toute réduction de prime d'assurance-chômage, à la suite de l'enregistrement du Régime d'Indemnité Hebdomadaire avec la Commission d'Assurance-Chômage, sera retenue par la Compagnie.

ARTICLE 31

REGIME D'INVALIDITE PROLONGEE

31.01 a) Admissibilité

Un employé devient admissible au Régime d'Invalidité Prolongée à la même date qu'il devient membre du Régime d'Indemnité Hebdomadaire.

b) En vigueur à la signature de la Convention de Travail - Invalidité signifie qu'un employé assuré qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestations du Régime d'Indemnités Hebdomadaires selon les dispositions du paragraphe 30.04 b) ou des prestations de la C.S.S.T. suite à un accident de travail, et qui pour une période subséquente allant jusqu'à douze (12) mois, est incapable, uniquement à cause de maladie ou blessure, de travailler à son occupation régulière, et après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

c) Les indemnités du Régime d'Invalidité Prolongée commenceront après les cinquante-deux (52) semaines de paiement du Régime d'Indemnité Hebdomadaire ou à la cessation des prestations de la C.S.S.T.

d) Après avoir complété cinquante-deux (52) semaines d'indemnités de maladie, s'il survient un délai dans la perception des paiements du Régime d'Invalidité Prolongée, la Compagnie paiera des avances. Toute somme perçue sera remboursée à la Compagnie par l'employé. Cependant, les avances ne seront pas effectuées s'il y a délai à soumettre les preuves médicales requises.

31.02 Indemnités

Les indemnités sont de 50% du taux horaire régulier sur lequel les indemnités hebdomadaires ont été calculées, multiplié par 2080 et divisé par douze (12) jusqu'à concurrence d'un paiement mensuel maximal de $1300. ($1500. pour tous les cas qui débutent après le 1er sept. 1982). Les indemnités seront diminuées de tout paiement reçu d'un Régime d'Invalidité gouvernemental, tout en excluant l'indexation de ces bénéfices ou de paiements provenant de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail.

Note: Les indemnités reçues du Régime des Rentes du Québec pour les enfants à charge ne seront pas déduites des bénéfices d'invalidité prolongée.

31.03 En vigueur à la signature de la Convention de Travail, la durée maximum des bénéfices sera égale à la période de service continu accumulé de l'employé à la date où il commence à recevoir les paiements d'indemnité hebdomadaire mais en aucun temps au-delà de l'âge de 61 ans. Lorsqu'un prestataire atteint l'âge de 61 ans, il doit prendre sa retraite prématurée sans réduction actuarielle; l'exigence de 20 ans de service ne sera pas requise dans une telle situation.

31.04 Un employé qui reçoit des indemnités du Régime d'Invalidité Prolongée, accumulera des bénéfices de pension sous le Régime de Retraite. Les bénéfices de pension seront équivalents aux bénéfices de pension que l'employé aurait accumulés avant son invalidité et basés sur quarante (40) heures par semaine à son taux horaire courant en vigueur avant son invalidité.

31.05 Si, au cours des six (6) mois suivant son retour au travail un employé a une rechute de la même maladie, une nouvelle période d'attente ne sera pas nécessaire et l'employé invalide sera admissible pour toute balance de paiement de bénéfices du Régime d'Invalidité Prolongée.

31.06 Centre Médical

Les services du Centre Médical de l'Usine sont accessibles aux employés pendant les heures normales du personnel du Centre. Les employés peuvent consulter le Médecin de l'Usine pendant ses heures normales de bureau à l'Usine.

ARTICLE 32

REGIME DE RETRAITE

Les nouvelles exigences négociées du Régime sont conditionnelles à leur approbation par la Régie des Rentes du Québec et n'affecteront que les employés en emploi actif au moment de leur entrée en vigueur.

32.01 Admissibilité

La participation de chaque employé au Régime de Retraite de la Compagnie est une condition d'emploi. Un employé devient automatiquement membre du Régime le premier janvier ou le premier juillet suivant sa première année complète de service à moins que l'employé ait déjà soixante (60) ans.

32.02 Retraite normale

a) La date de la retraite normale est le premier du mois coïncidant avec le 65e anniversaire d'un employé ou le premier du mois suivant.

b) Le mot "retraite" contenu dans la Convention Collective de Travail sous-entend et doit être lu "retraite normale ou prématurée" selon le cas.

32.03 Bénéfices de pension

a) Tout membre prenant sa retraite entre le 2 mai 1982 et le 2 mai 1984, selon les dispositions du régime qui s'applique en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous:

i) La prestation accumulée à la date de la retraite en vertu du Régime figurant à la Convention Collective de Travail 1980-1982 qui se lit comme suit:

- pour le service avant le 15 décembre 1945, les bénéfices de pension sont de 2% des gains réguliers au 15 décembre 1945, multiplié par le nombre d'années de service, au 15 décembre 1945 et cela, pour chaque année de service au-delà de l'âge de trente-cinq (35) ans (hommes), de trente (30) ans (femmes). Ces bénéfices sont de plus augmentés de 55%;

- pour le service du 15 décembre 1945 au 30 juin 1961, les bénéfices de pension sont de 2% des gains réguliers de l'employé, pour chaque année de sa participation au Régime. Ces bénéfices sont, de plus, augmentés de 55%;

- pour le service du 1er juillet 1961 au 31 décembre 1972, les bénéfices de pension sont de 66.25% des contributions de l'employé au Régime;

- pour le service de l'année 1973, les bénéfices de pension sont égaux à 66.25% des contributions de l'employé au Régime;

- pour le service du 1er janvier 1974 au 31 décembre 1977, les bénéfices de pension sont comme suit: les premiers 4% des gains bruts, retenus en cotisation pour les régimes de retraite, réduits du coût de l'employé au Régime des Rentes du Québec, donnent un bénéfice de pension égal à 62.5% de cette somme nette.

  Le dernier 1% des gains bruts retenu en cotisation pour le Régime des Rentes, donne un bénéfice de pension égal à 50% de cette somme.

- pour le service du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1979, les bénéfices de pension sont comme suit: les premiers 4% des gains bruts, retenus en cotisation pour les régimes de retraite, réduits du coût de l'employé au Régime des Rentes du Québec, donnent un bénéfice de pension égal à 66.25% de cette somme nette.

  Le dernier 1% des gains bruts retenu en cotisation pour le Régime des Rentes, donne un bénéfice de pension égal à 50% de cette somme.

- pour le service à partir du 1er janvier 1980, les bénéfices de pension sont de 50% des contributions de l'employé au régime.

ii) 1.65% des gains annuels moyens du membre durant les cinq (5) périodes de douze (12) mois précédant sa re-

traite, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation maximale payable du RPC/RRQ durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1er janvier 1966 et la date de sa retraite.

b) Service crédité

Aux fins du calcul décrit au paragraphe a) ii) plus haut, le "service crédité" désigne les périodes d'emploi au cours desquelles le membre a versé des contributions au Régime depuis sa dernière interruption de service, pourvu que ces contributions n'aient pas été retirées du Régime.

c) Définition des gains annuels

Aux fins du calcul décrit au paragraphe a) ii) plus haut, les gains annuels pour chacune des cinq (5) périodes de douze (12) mois précédant la date de retraite signifie la somme des gains de chacun des mois au cours de la période, obtenue en multipliant le taux horaire de son occupation régulière au cours dudit mois par le nombre d'heures nominales mensuel de son occupation régulière au cours dudit mois. Le nombre d'heures nominales mensuel est établi à 173 heures.

Advenant le cas où un employé a été absent du travail pendant un ou plusieurs mois au cours d'une des périodes de douze (12) mois considérées aux fins de calcul des gains annuels moyens, le taux horaire supposé pour ce ou ces mois sera le taux horaire de son occupation régulière en vigueur lors de son dernier mois de travail; cependant, dans le cas d'absences pour des raisons autres que l'invalidité, cette disposition ne s'appliquera que si l'employé a travaillé au moins trois (3) mois au cours de la période de douze (12) mois considérée.

32.04 Cotisations

Les cotisations des membres du Régime de Retraite sont de 5% de leurs gains bruts moins les cotisations au Régime des Rentes du Québec.

32.05 Remboursements

Les remboursements de cotisations au Régime de Retraite en cas de décès avant la retraite ou terminaison d'emploi comprennent un intérêt de 5%. Le premier calcul de cet intérêt est effectué sur les cotisations totales accumulées au premier janvier 1974. Par la suite, l'intérêt est calculé le premier janvier de chaque année.

32.06 Retraite prématurée avec 20 ans de service

a) Tout membre peut choisir de prendre sa retraite prématurément, lorsqu'il a atteint l'âge de soixante-et-un (61) ans ou plus, à condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) années de service.

b) Tout membre qui prend sa retraite dans ces conditions recevra, à compter de la date de sa retraite prématurée, une allocation de retraite égale au plein montant de l'allocation de retraite normale accumulée jusqu'à la date de retraite réelle, sans réduction actuarielle.

c) En vigueur le 2 mai 1982, tout employé-membre du Régime de Retraite qui décide de se retirer à l'âge de soixante-et-un (61) ans et plus et ayant un minimum de vingt (20) années de service, reçoit une allocation additionnelle de $16.00 par mois, multipliée par le nombre d'années de service admissibles au crédit de l'employé sous le Régime de Retraite jusqu'à un maximum de trente (30) années. Cette allocation additionnelle s'applique à compter de la date de retraite prématurée de l'employé-membre et se termine le premier jour du mois où il devient admissible au paiement des bénéfices provenant du Régime des Rentes du Québec ou de la Pension de Sécurité et de Vieillesse ou à sa mort, selon la première éventualité.

32.07 Equivalents actuariels

Pour tout membre à qui on accorde la retraite prématurée conformément aux dispositions du Régime, qui n'a pas attendu soixante-et-un (61) ans, mais qui a accumulé au moins vingt (20) années de service, l'équivalent actuariel de son allocation accumulée de retraite normale sera amélioré selon les données ci-dessous:

EQUIVALENTS ACTUARIELS

AGE	POURCENTAGE
60	92%
59	84%
58	76%
57	68%
56	60%
55	55%

32.08 Retraite prématurée avec moins de vingt (20) années de service

Les équivalents actuariels continueront de s'appliquer conformément aux dispositions applicables du Régime.

32.09 La Lettre d'Entente de 1974 "Comité Conjoint Administratif du Régime de Retraite" est renouvelée par les parties.

32.10 Le Régime de Retraite est renouvelé annuellement à moins qu'il soit changé à la suite d'une entente collective ou si, en aucun temps, il devient nécessaire ou approprié de faire une révision au Régime, afin d'obtenir tout consentement ou approbation des autorités fiscales ou de se conformer à toutes lois applicables au fonds de pension, l'une ou l'autre partie peut négocier les ajustements compensatoires.

32.11 Les droits acquis seront après dix (10) ans de service.

32.12 Le texte officiel du Régime de Retraite de CBI, partie II, révisé le 1er janvier 1978 et incluant les amendements au

ler janvier 1978, contient de plus amples informations sur le Régime de Retraite de la Compagnie.

32.13 Comité d'études

La Compagnie formera un comité d'études sur le fonds de pension, et ce, avant la fin de la présente Convention Collective.

ARTICLE 33

REGIME DE SOINS DENTAIRES

33.01 La Compagnie contribuera jusqu'à un maximum de $15.00 pour l'employé participant avec personne à charge et jusqu'à un maximum de $7.50 pour l'employé participant sans personne à charge. Les modalités et le résumé du Régime de Soins Dentaires apparaissent à l'Appendice "B".

ARTICLE 34

ASSURANCE MEDICALE COMPLEMENTAIRE

34.01 a) En vigueur le ler sept. 1982, la Compagnie contribuera la somme de $7.50 par mois pour la protection familiale et $2.50 par mois pour la protection individuelle pour les employés membres d'un régime d'assurance-groupe médical complémentaire.

b) Si les membres du local #1 choisissaient de se prévaloir d'une assurance-vie optionnelle, les montants ci-dessus seront modifiés pour lire $6.00 au lieu de $7.50 et $1.00 au lieu de $2.50.

ARTICLE 35

SECURITE D'EMPLOI

35.01 a) Les classifications dans les départements d'opération ne seront pas combinées ou éliminées, à moins que des changements substantiels soient apportés aux classifications existantes, en raison d'un changement majeur ou de plusieurs changements mineurs à un ou plusieurs facteurs ayant rapport à la classification.

b) Si, comme conséquence de tels changements, des classifications doivent être combinées ou éliminées, la Direction notifiera par un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours les représentants du Syndicat.

La Compagnie et le Syndicat se rencontreront, pas plus tard que deux (2) semaines après ladite notification, pour une discussion complète et approfondie de la question et toutes recommandations du Syndicat seront prises en considération.

c) L'employé recevra le taux de la classification dans laquelle tombera son nouvel emploi, conformément à l'échelle des salaires; toutefois, advenant qu'un taux subisse une baisse en raison de la combinaison ou de l'élimination de classification, l'employé recevra, pour une période de six (6) mois, le taux de son emploi au moment de la combinaison ou de l'élimination de classifications, et, pour une autre période de six (6) mois, il recevra un taux

rajusté, lequel se situera à mi-chemin entre le taux de son emploi au moment de la combinaison ou de l'élimination de classifications, et le taux du nouvel emploi auquel il sera affecté. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son emploi s'appliquera.

ARTICLE 36

CONGES SANS SOLDE

36.01 Congés autorisés avec solde

Les congés autorisés avec solde seront accordés dans la circonstance suivante:

Election à un poste public - un congé autorisé avec solde sera accordé à un employé qui se présente comme candidat officiel d'un parti politique fédéral ou provincial. La durée d'un tel congé autorisé avec solde s'étendra depuis la date de l'émission des brefs d'élection jusqu'à celle de l'élection.

36.02 Congés autorisés sans solde

a) Fonction d'intérêt public - en ce qui concerne un employé élu au gouvernement fédéral ou provincial, un congé autorisé sans solde sera accordé pour la durée de son mandat. En ce qui concerne un employé appelé à siéger à plein temps à un conseil municipal ou à une commission scolaire, un congé autorisé sans solde sera également accordé pour la durée de son mandat. En ce qui concerne un employé invité à accepter une affectation temporaire à un service civil fédéral, provincial, syndical ou à toute autre agence ou commission gouvernementale, un congé autorisé sans solde sera accordé pour une période n'excédant pas une année. La prolongation d'un tel congé autorisé sera reconsidérée à l'expiration de cette période d'un an.

b) Lorsqu'un employé accepte un poste de permanent au sein de son Syndicat, un congé sans solde sera accordé pour une durée maximale de quatre (4) ans.

36.03 Avantages sociaux couverts durant un congé autorisé

a) Lorsqu'un employé est en congé autorisé avec solde, les contributions normales aux avantages sociaux seront déduites de son salaire et la protection des avantages sociaux sera maintenue comme s'il était à l'ouvrage.

b) Advenant qu'un congé autorisé sans solde soit accordé à un employé pour une période n'excédant pas un (1) mois, l'employé devra verser sa contribution normale pour les avantages sociaux, y compris le régime de retraite et ces contributions seront déduites de ses

deux (2) premiers chèques de paie après son retour au travail.

c) Advenant le cas d'un congé autorisé sans solde de plus d'un (1) mois, mais n'excédant pas trois (3) mois, l'employé devra verser sa contribution habituelle pour tous les avantages sociaux mais pourra, à son choix, suspendre ses contributions au régime de retraite de la Compagnie.

d) Advenant le cas d'un congé autorisé sans solde de plus de trois (3) mois jusqu'à six (6) mois inclusivement, l'employé aura le choix de contribuer ou non à une partie ou à l'ensemble des programmes d'avantages sociaux de la Compagnie.

e) Dans aucun cas l'employé ne pourra continuer de bénéficier des avantages sociaux si son congé autorisé sans solde excède six (6) mois.

f) Lorsqu'un employé est en congé autorisé sans solde pour une période de plus d'un (1) mois mais n'excédant pas six (6) mois, ses contributions aux avantages sociaux choisis par lui seront déduites d'au moins ses deux (2) premiers chèques de paie après son retour au travail et pourront, à son choix, être déduites en parts égales de ses chèques de paie à recevoir durant une période n'excédant pas soixante (60) jours après son retour au travail. Toutefois, si l'employé n'a pas choisi de contribuer au régime de retraite de la Compagnie durant un tel congé, on tiendra compte de la durée de cette absence dans l'établissement du fonds de retraite dont bénéficiera l'employé et qui sera réduit en conséquence.

36.04 Etats de service reconnus durant un congé autorisé

a) Pendant qu'un employé est en congé autorisé, ses états de service, ses privilèges de vacances et ses années de service s'accumuleront. Toutefois, à son retour à l'Usine, il occupera le même poste que s'il était demeuré. Si une promotion survenait au cours de son absence, ce dernier pourra se prévaloir de ses droits et accéder à ce poste dès son retour. En ce qui concerne le régime de retraite, les dispositions de 36.03 prévaudront.

b) Toute demande de congé sans solde formulée pour raisons autres que mentionnées ci-haut sera considérée par la Compagnie et une entente sera conclue avec le Syndicat si elle est accordée.

36.05 Comment demander un congé autorisé

a) Toute demande de congé autorisé doit être soumise par écrit au surintendant de l'employé. Les congés autorisés pour une période n'excédant pas un (1) mois, pourront être approuvés par le surintendant de l'employé. Les congés pour des périodes excédant un (1) mois devront être approuvés par le directeur des cadres supérieurs du groupe ou du service en cause.

b) Advenant le cas où un employé en congé autorisé sans solde aurait choisi de bénéficier des avantages sociaux de la Compagnie durant son absence, les arrérages de contribution pour lesdits avantages sociaux doivent être récupérés. Or, si ledit employé décide de ne pas revenir à l'ouvrage, les dispositions de cessation d'emploi devront alors être prises immédiatement par le chef de service, afin que ces arrérages soient déduits de son chèque final de paie de vacances ou du remboursement de ses contributions au fonds de retraite.

ARTICLE 37

DUREE DE LA CONVENTION

37.01 Cette Convention sera en vigueur à compter du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement.

37.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration fixée, une partie ou l'autre peut notifier par écrit l'autre partie qu'elle désire renouveler ou amender cette Convention ou en négocier une nouvelle. Dans le cas où les parties ne seraient pas d'accord au sujet des modifications proposées, les dispositions existantes de la Convention seront maintenues en vigueur jusqu'à ce qu'une décision soit convenue concernant les modifications proposées.

ARTICLE 38

AUCUNE GREVE OU LOCK-OUT

38.01 Extraits du Code du Travail

Art. 106 La grève est interdite tant qu'une association des salariés en cause n'a pas été accréditée ou reconnue et n'y a pas acquis droit suivant l'article 58.

Art. 107 La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision

par les parties et que les conditions prescrites à l'article 106 n'aient été observées.

Art. 108 Nulle association de salariés ou personnes agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

Art.109 Le "lock out" est interdit sauf dans les cas où une association de salariés a acquis droit à la grève.

Art.110 Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou "lock out".

Rien dans le présent code n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un "lock out".

ARTICLE 39

PROTECTION DES PROPRIETES

39.01 Au cas éventuel de grève ou arrêt, diminution, restriction ou interférence, de ou avec les opérations de l'Usine, arrivant après les négociations, le Syndicat notifiera par écrit la Gérance d'une telle action au moins un (1) jour à l'avance, pour permettre la protection convenable à la propriété de l'Usine.

39.02 Dans le cas de litige quelconque, les membres de la Gérance ainsi que les gardiens ne seront pas incommodés d'aucune manière. Une passe signée par la Gérance et le Syndicat sera fournie aux personnes ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 40

INTERPRETATION

40.01 A moins de convenir spécialement par écrit, l'omission de mettre à exécution une des dispositions de cette Convention ou toute tolérance de contravention d'une des dispositions de cette dernière par l'une ou l'autre des parties ne doit être interprétée comme étant une renonciation de l'une desdites dispositions ou du droit d'en requérir l'observance future lorsque jugé opportun.

40.02 Les dispositions de cette Convention et de ces appendices devront être lues et interprétées dans leur ensemble,

ainsi que le mémoire d'entente local.

ARTICLE 41

DOMICILE

41.01 Tous les faits se rapportant à l'application de cette Convention seront dirigés par la Gérance de l'Usine et dans ce but, les parties ont élu domicile comme suit:

Usine Laurentide - Ville de Grand'Mère - Québec

APPENDICE A

BENEFICE EN CAS DE MORT ET DE PERTE DE MEMBRE ACCIDENTELLES

Si, pendant que vous êtes assuré, vous subissez l'une quelconque des pertes énumérées ci-après (1) par suite d'une blessure corporelle accidentelle causée uniquement par des moyens externes, violents et accidentels, et si la perte survient dans les 90 jours après la date de l'accident, ou (2) par suite d'une noyade accidentelle, on verse les bénéfices indiqués.

Le capital à payer en vertu de votre bénéfice en cas de mort et de perte de membre accidentelles est indiqué dans la table des bénéfices.

NATURE DE LA PERTE	MONTANT A PAYER
La perte de la vie	Le capital (versé à vos ayants droits ou à la personne nommée bénéficiaire)
La perte: des deux mains ou des deux pieds; de la vue des deux yeux; d'une main et d'un pied; d'une main ou d'un pied et de la vue d'un oeil.	Le capital (versé à vous-même)
La perte: d'une main ou d'un pied; de la vue d'un oeil.	La moitié du capital (versé à vous-même)

Le montant maximum à payer pour toutes les pertes ne dépasse pas le capital.

Restrictions

Aucun paiement n'est effectué si la perte est le résultat direct ou indirect de ce qui suit:

a) un suicide ou une blessure qu'on s'inflige, étant sain d'esprit ou non,

b) l'absorption de poison, drogue ou médicament, que l'une ou l'autre action soit volontaire ou non,

c) l'exécution ou une tentative d'exécution d'un acte criminel,

d) la participation à une émeute,

e) une insurrection, des troubles civils, une guerre ou un acte hostile des forces armées d'un pays quelconque, que l'employé y ait réellement participé ou non,

f) une maladie ou une infirmité physique ou mentale, quelle qu'elle soit, ou une infection autre qu'une infection résultant d'une coupure ou d'une blessure accidentelle et se déclarant en même temps que cette coupure ou cette blessure,

g) le service dans les forces militaires, navales ou aériennes d'un pays quelconque en état de guerre ou de conflit armé,

h) une envolée ou un voyage fait dans n'importe quel genre d'aéronef ou une descente d'un tel appareil ou dans un tel appareil, ou une circonstance exposant l'employé à un danger inhérent aux choses précédentes si, au cours de cette envolée ou de ce voyage, (i) l'employé recevait un enseignement aéronautique ou remplissait quelque fonction se rattachant à cette envolée, à ce voyage ou à cette descente, ou (ii) l'appareil était régi ou loué par les forces militaires, navales ou aériennes d'un pays quelconque,

i) une blessure corporelle subie à l'occasion de quoi que ce soit, se rattachant à un emploi lucratif quelconque ou à une occupation rémunératrice quelconque,

j) toute cause donnant droit à une indemnité ou compensation en vertu d'une loi quelconque des accidents du travail.

NOTE: L'assurance supplémentaire et l'assurance-mort accidentelle et perte de membre accidentelle sont gratuites et cessent à la retraite.

APPENDICE B

REGIME DE SOINS DENTAIRES

MODALITES D'APPLICATION

1. Le régime de soins dentaires décrit ci-dessous entre en vigueur le 1er janvier 1981. Le régime est obligatoire.

2. Après le 1er janvier 1981, un employé régulier ayant un an de service adhère dès qu'il a rempli la formule d'adhésion. Les bénéfices cessent à la date à laquelle son emploi prend fin pour toute raison, incluant retraite ou pré-retraite.

3. Un employé régulier sous les soins médicaux pendant sa période d'incapacité totale temporaire sous la Commission de Santé et de Sécurité du Travail demeure admissible aux bénéfices pour la période de douze (12) mois de la date de son accident. Il doit payer sa cotisation mensuelle régulière pendant son absence, et ce, pour tout montant excédentaire à ceux indiqués à l'article 33.

4. Un employé régulier sous les soins médicaux pendant qu'il est admissible à l'indemnité hebdomadaire demeure admissible aux bénéfices, mais il doit payer sa prime mensuelle régulière pendant son absence, et ce, pour tout montant excédentaire à ceux indiqués à l'article 33.

5. a) Un employé régulier mis à pied pour une période excédant le mois en cours, cesse d'être admissible aux bénéfices le dernier jour de ce mois. Cependant, si l'employé était en traitement approuvé par l'assureur avant le début de sa mise à pied, le traitement sera terminé tel qu'il a été convenu et selon les limitations du régime.

   b) Les employés ayant déjà souscrit réintègrent le régime s'ils sont réembauchés avant d'avoir perdu leur droit de rappel au travail, conformément à la Convention Collective. Ce rétablissement entrera en vigueur le premier jour du mois qui coïncidera avec, ou qui suivra le réembauchage.

6. Un employé régulier absent du travail avec autorisation écrite demeure admissible aux bénéfices pour la balance du mois en cours.

   Par la suite, l'employé peut maintenir son admissibilité en payant la prime mensuelle totale.

7. La procédure à suivre pour faire une demande de règlement pour un employé régulier admissible au régime est la suivante:

- l'employé régulier doit compléter la partie I du formulaire;

- le reste du formulaire doit être complété par le dentiste de l'employé régulier;

- le formulaire complété doit être retourné au coordonnateur du régime au service du personnel.

Remarque: Voir aussi les exigences plus spécifiques décrites dans le livret à l'usage des employés réguliers.

8. Chaque employé régulier recevra un livret résumant les bénéfices du régime et les conditions d'admissibilité dès la date de mise en vigueur du régime.

9. La Compagnie remet au syndicat une copie de la police d'assurance un mois avant la mise en vigueur du régime.

10. La police d'assurance fait autorité dans le cas où le résumé apparaissant ci-dessous ou dans le livret remis aux employés viendrait en conflit avec les dispositions de la police d'assurance.

11. A compter du 1er sept. 1982, les coûts défrayés suivant la formule de co-assurance appropriée pour les traitements couverts par le régime, sont jusqu'à concurrence des taux en vigueur établis dans le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes bucco-dentaires approuvé par l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec pour l'année 1980. La cédule des tarifs 1981 s'appliquera à compter du 1er janvier 1983.

RESUME

CONDITIONS GENERALES

1. Admissibilité

L'admissibilité d'un employé au régime se fait à l'entrée en vigueur de la police si, à la même date, l'employé est un employé régulier ayant un an de service et effectivement au travail sinon, elle aura lieu à compter du premier jour du mois suivant son retour au travail. Quant aux nouveaux employés embauchés, ils seront assurés dès le premier du mois qui coïncide avec ou qui suit la date de leur première année de service à titre d'employé régulier.

2. Assurance pour la famille

Les personnes à charge admissibles au régime sont:

a) le conjoint, à moins d'être séparé légalement;

b) les enfants célibataires entièrement à la charge de l'employé, qui ont moins de 21 ans.

Les enfants célibataires qui ont moins de 25 ans sont admissibles également au régime pourvu qu'ils soient entièrement à la charge de l'employé et qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement à titre d'étudiants à temps plein.

Les enfants issus d'un mariage antérieur, et les enfants adoptés légalement peuvent être assurés au même titre que les enfants propres pourvu qu'ils soient à la charge de l'employé.

Les enfants qui, en atteignant l'âge de 21 ans, sont incapables de subvenir à leurs propres besoins en raison de déficience physique ou mentale pourront continuer de bénéficier des avantages de l'assurance sur les soins dentaires tant qu'ils seront invalides et célibataires et aussi longtemps que l'assurance sera en vigueur. Ce privilège vaudra également pour les enfants qui auront cessé de faire partie du régime après leur 21e anniversaire de naissance et qui ne sont plus considérés comme personnes à charge, mais qui, par la suite, deviendront incapables de se suffire à eux-mêmes en raison de déficience physique ou mentale tout en demeurant célibataires. Ceux qui se prévaudront de cette garantie devront faire parvenir des preuves d'incapacité à la compagnie d'assurance dans un délai de 31 jours suivant la date à laquelle leur assurance prend fin. La Compagnie se réserve le droit d'exiger des preuves supplémentaires de temps à autre.

3. Niveau des prestations

En vertu du régime, l'employé régulier est remboursé pour les frais encourus pour lui et pour les personnes à charge de la façon suivante:

a) 100% des frais couverts de la classe I, et

b) 50% des frais couverts des classes II et III.

Tous les frais couverts sont régis par le barème des honoraires de l'association dentaire de la province de Québec pour 1980 à compter du 1er sept.1982 et pour 1981 à compter du 1er janvier 1983.
Les prestations maximales sont de $1,000 par personne admissible aux avantages du régime par année civile à l'égard des soins des classes I et II, et le maximum de prestations accordées en vertu de la classe III pendant la vie de chaque assuré s'élève à $500.00

FRAIS COUVERTS

Classe I

- examens bucco-cliniques (initial: 1 fois par 3 ans, périodique: 2 fois par année). Prophylaxie (nettoyage détartrage, polissage: 2 fois par année);

- application locale de fluorure de sodium ou de fluorure stanneux;

- conseils d'hygiène buccale;

- radiographies des dents: complète de toutes les dents (1 fois par 3 ans), film simple ("bite wings" 2 fois par année);

- extractions;

- chirurgie dentaire, y compris l'extraction des dents incluses, y compris ablation de tumeurs et kystes néoplasmes, incision et drainage d'abcès;

- obturations: amalgame, silicate, matières plastiques;

- anesthésiques administrés en chirurgie dentaire ou lors de l'exécution de soins couverts;

- antibiotiques administrés par injection par le dentiste traitant;

- traitement des affections paradontales (affections des gencives et tissus de la bouche);

- traitement endodontique (thérapie du canal radiculaire de la dent).

Classe II

- Mise en place d'une première prothèse partielle ou totale (y compris l'ajustement trois mois après la pose) pour remplacer une ou plusieurs dents naturelles;

- remplacement d'une prothèse partielle ou totale existante, ou addition d'une ou de plusieurs dents à une telle prothèse par suite d'extraction de dent(s) naturelle(s), sur présentation à la compagnie d'assurance d'une preuve satisfaisante attestant que la prothèse actuelle ne peut plus servir (sous réserve des limitations décrites dans la police);

- réparation et rebasage des prothèses.

Classe III

- soins orthodontiques, y compris la correction des malocclusions.

Tous les soins doivent être donnés et les prothèses remises par un dentiste autorisé. Cependant,

i) Le détartrage et le nettoyage des dents peuvent être faits par un hygiéniste dentaire autorisé, sous la directive du dentiste.

ii) La mise en place, l'ajustement, la réparation et le rebasage des prothèses totales peuvent être effectués par un denturologue ou un spécialiste de l'art dentaire dûment autorisé par la loi à la pratique. Toutefois, aucune indemnité n'est accordée pour les honoraires en sus des montants maximums spécifiés dans le barème des denturologues et autres spécialistes de l'art dentaire en vigueur dans la province.

PLAN DE TRAITEMENT

Avant que le dentiste n'entreprenne une série de traitements, il établit habituellement un plan de traitement, c'est-à-dire un rapport de ses recommandations quant aux soins à donner et de ses honoraires. Si le dentiste prévoit que les soins coûteront plus de $200.00, il faut soumettre un plan de traitement à l'approbation de la compagnie d'assurance, avant le début du traitement. On se procure les formules nécessaires au service du personnel. La compagnie d'assurance avise l'employé, ainsi que son dentiste, de la part des frais qu'elle assumera.

Si l'employé ne soumet pas de plan de traitement à l'assureur avant le début des soins, il pourrait encourir un remboursement moindre que celui auquel il aurait pu avoir droit puisqu'il sera alors difficile pour l'assureur de juger de la nécessité des soins déjà donnés.

En effet, il se peut que le patient choisisse un traitement plus coûteux et aussi efficace que celui qui lui aurait été remboursé. Si tel est le cas, l'indemnité accordée sera établie d'après le barème qui s'applique au traitement acceptable le plus économique.

FRAIS NON COUVERTS

Le régime ne couvre pas les frais suivants:

- soins dentaires non énumérés dans les frais couverts;

- soins rendus par une personne autre qu'un dentiste dûment autorisé;

- frais couverts ou susceptibles de l'être par une autre assurance, un autre contrat ou régime ou par l'Etat;

- soins reçus avant la prise d'effet de l'assurance, ou entrepris après la mise à pied ou la date de cessation d'emploi;

- soins donnés principalement à des fins d'esthétique;

- frais de déplacement pour se rendre au bureau du dentiste et pour en revenir;

- soins nécessités par suite de guerre, d'émeute, d'insurrection, ou en cours de service dans les forces armées d'un pays.

Ce résumé décrit les éléments généraux du nouveau programme pour référence pratique. Tous les droits et dispositions sont gouvernés par la police émise à la Compagnie, et dont le Syndicat a reçu copie le 1er décembre 1980.

APPENDICE C

RETRAITE DIFFEREE

MODALITES D'APPLICATION

CLAUSES OMNIBUS

Toutes les clauses de la Convention Collective qui donnent droit à un employé, ou aux bénéficiaires, selon le cas, à des bénéfices monétaires en raison de maladie ou de décès dans le cadre régulier de l'emploi avant l'âge de la retraite normale ne sont pas applicables au-delà de cet âge, lequel demeure le premier (1er) jour du mois qui suit immédiatement son soixante-cinquième (65e) anniversaire. Cependant, les bénéfices monétaires applicables à l'âge de la retraite normale sont applicables selon les mêmes modalités à l'employé retenu au travail en raison de sa retraite différée.

Aucune des clauses de la Convention Collective qui donnent droit à un employé d'exercer des options reliées aux clauses de mouvement de main-d'oeuvre ne pourront s'appliquer si l'exercice d'une option est demandé par un employé qui a choisi la retraite différée et qui ne peut plus maintenant accomplir son travail régulier.

Seules les clauses de la Convention Collective qui donnent droit à des congés annuels et aux vacances accumulées à l'âge normal de la retraite (excluant les vacances supplémentaires prises ou payées à l'âge normal de la retraite) sont applicables à un employé qui a choisi la retraite différée et demeure en emploi.

RETRAITE DIFFEREE

Un participant peut choisir de poursuivre son emploi avec la Compagnie au-delà de sa date normale de retraite. Dans un tel cas, les dispositions suivantes du Régime de Retraite s'appliquent:

a) sauf dans le cas prévu au paragraphe (b), le versement de sa rente de retraite est ajourné jusqu'à la date de sa retraite mais pas plus tard que la date de son 71e anniversaire;

b) si le participant subit une réduction de son taux horaire au cours de la période d'ajournement de sa rente, il peut exiger le versement de sa rente, en tout ou en partie, mais seulement dans la mesure nécessaire pour compenser cette réduction de salaires;

c) toute rente dont le versement débute à une date ultérieure à sa date normale de retraite est revalorisée de façon à représenter l'équivalent actuariel de la rente qui lui aurait été payable à partir de sa date normale de retraite, n'eut été de l'ajournement de la rente;

d) le participant ne peut cotiser au régime, ni accumuler de nouveaux crédits de rente, après sa date normale de retraite;

e) si le participant décède après sa date normale de retraite mais avant le début du versement de sa rente, les prestations payables à son bénéficiaire sont déterminées comme s'il avait choisi de prendre sa retraite le jour précédant son décès;

f) si le participant poursuit son emploi après sa date normale de retraite, il doit néanmoins choisir le mode de versement de sa rente (i.e. rente garantie 5 ans ou rente conjointe) avant d'atteindre sa date normale de retraite; il ne peut modifier son choix au cours de la période d'ajournement que s'il a choisi la rente conjointe comme mode de versement et que son co-rentier décède avant le début du versement de la rente.

APPENDICE D

MEMOIRE D'ENTENTE

1. Mémoire d'Entente Local

Il est entendu que le Mémoire d'Entente Local sera pour le même terme que la Convention Collective de Travail.

Il est convenu que les lignes d'avancement ainsi que l'échelle modifiée des salaires des papetiers feront partie de la Convention Collective de Travail.

2. Loisirs et Récréation

La Compagnie conçoit nettement l'importance de la récréation et des loisirs comme facteurs importants dans le maintien constant des effectifs ouvriers.

En appréciation, la Compagnie continuera à encourager les activités de l'Association Récréative des employés, y compris le Club de Chasse et de Pêche de cette Association.

3. Conditions de Travail et Sécurité

La Compagnie a toujours porté une attention particulière aux conditions de travail et de sécurité et continuera de le faire. Lorsque la Loi exige que des comités de sécurité soient créés, la Compagnie sera tenue de le faire. Concernant les autres conditions de travail, la Direction se fera un plaisir de les étudier avec les représentants du Syndicat quand le besoin survient.

4. Rétroactivité

a) Tous les employés sur la liste de paie, le ou après le 1er mai 1982, seront admissibles au paiement de la rétroactivité de l'augmentation générale de salaire pour toutes les heures allouées et payées depuis le 1er mai 1982.

b) Les mots "heures allouées et payées" doivent être interprétés comme incluant l'application de l'augmentation générale de salaire calculée sur toutes les heures travaillées y compris les heures de surtemps et de prime, de même que toute heure payée pour fins de congés au cours de la période de rétroactivité.

5. Bénéfices Marginaux

Statut des bénéfices d'assurances durant une grève légale

Durant une grève légale, les bénéfices d'assurances, excluant les assurances indemnité hebdomadaire et à long

terme seront maintenus en autant que les employés ou le Syndicat en paieront la prime totale à leur retour au travail.

Les prestations d'assurances indemnité hebdomadaire et à long terme en cours au début de la grève et qui pourront être attestées par des certificats médicaux, lorsque requis, continueront d'être payées.

Avec l'application de cet engagement, les deux (2) parties se rencontreront le plus tôt possible pour discuter des modalités qui assureront la sûreté complète des propriétés de l'usine et de son équipement.

6. Vacances

DO à l'impact sérieux sur la productivité de l'Usine, si cette dernière fermait pour les deux (2) dernières semaines de juillet, pour fins de vacances, et vu l'importance que le Syndicat accorde à cette demande, la Compagnie suggère, dans le but d'une étude plus approfondie, que ce sujet soit référé entre la Direction de l'Usine et les représentants syndicaux (réf.: Article 7).

7. Impression de la Convention Collective

a) La Compagnie convient de faire imprimer la Convention Collective de Travail dans un délai de soixante (60) jours suivant la ratification.

b) La Compagnie convient de faire imprimer un livret séparé comprenant le mémoire d'entente local et les lignes d'avancement.

c) La Compagnie en remet une copie à chaque employé.

8. Outils Métriques

La Compagnie met actuellement à la disposition des employés des outils sensibles aux mesures métriques sur une base de prêt et retour. Advenant qu'un employé classifié homme de métier, de classe A, B ou C au moment de la signature de la Convention Collective soit obligé par la Compagnie d'acheter des outils sensibles aux mesures métriques en plus des outils non métriques qu'il possède déjà, la Compagnie lui fournira l'aide nécessaire pour faire une réclamation à la Commission du système métrique - Canada, pour lui permettre d'obtenir une assistance équivalente à 50% de la somme globale nette déboursée par l'employé. De plus, la Compagnie paiera 50% du coût résiduel.

9. Note

Là où dans la Convention Collective une disposition est modifiée pour prendre effet après le 1er mai 1982, ce sont les termes de la Convention se terminant le 30 avril 1982 qui continueront de s'appliquer jusqu'à cette date.

10. Chefs d'Equipe

Pour les positions de Chefs d'Equipe faisant partie du Plan de Classification des Tâches, la Compagnie propose une réévaluation si l'une ou l'autre des parties le juge à propos.

Pour les autres Chefs d'Equipe, un écart minimal de $0.25 sera établi en se basant sur la plus haute tâche supervisée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont décidé que cette Convention sera exécutée par les représentants dûment autorisés, ce 1er jour d'octobre 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
USINE LAURENTIDE
Grand-Mère, Qué.

Gérald Bellehumeur
Directeur Divisionnaire

LE SYNDICAT INDEPENDANT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE LA MAURICIE - LOCAL #1
Grand-Mère, Qué.

Julien Lacoursière
Président

CALENDRIER "A"

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

DU 1er MAI 1982 AU 30 AVRIL 1984

AUGMENTATION GENERALE

a) En vigueur le 1er mai 1982, une augmentation générale de 12%.

b) En vigueur le 1er mai 1983, une augmentation générale de 10%.

TAUX DE BASE EN VIGUEUR

1er mai 1982 : $11.38 l'heure

1er mai 1983 : $12.52 l'heure

PRIME DE RELEVE

a) A compter du 1er mai 1982, les primes de relève passeront de 0¢-25¢-30¢ à 0¢-30¢-40¢.

Cette prime ne sera PAS payée pour:

1. Les heures de travail payées à taux et demi.

   Toutefois, lorsqu'une ou plusieurs machines à papier fonctionnent le dimanche, la prime de relève sera payée aux travailleurs des équipes de 16 h 00 à 24 h 00 et de 24 h 00 à 08 h 00.

2. Les congés statutaires.

3. Les allocations prévues pour les "rappels" et les changements de toiles.

b) Les employés travaillant selon un calendrier de deux (2) relèves recevront la même prime que celle mentionnée en a) pour la deuxième relève ou de nuit SEULEMENT, qu'ils alternent ou non de relève.

ECHELLE DE CLASSIFICATION DES TACHES

CLASSE	01 MAI 1982 Aug. gén. 12%	01 MAI 1983 Aug. gén. 10%
1	$11.38	$12.52
2	11.50	12.65
3	11.65	12.82
4	11.80	12.98
5	11.97	13.17
6	12.13	13.34
7	12.28	13.51
8	12.44	13.68
9	12.58	13.84
10	12.78	14.06
11	12.98	14.28
12	13.15	14.47
13	13.34	14.67
14	13.53	14.88
15	13.73	15.10
16	13.96	15.36
17	14.17	15.59
18	14.38	15.82
19	14.62	16.08
20	14.84	16.32
21	15.06	16.57
22	15.27	16.80
23	15.51	17.06
24	15.74	17.31
25	15.96	17.56
26	16.16	17.78
27	16.40	18.04
28	16.63	18.29
29	16.83	18.51
30	17.07	18.78
31	17.28	19.01

ECHELLE DE SALAIRES

MACHINES A PAPIER JOURNAL

LARGEURS:

Les largeurs des machines sont bien déterminées. L'unité de groupe dite Classe 1 va de 100 pouces à 110 pouces exclusivement. L'unité de groupe dite Classe 2 va de 110 pouces à 120 pouces exclusivement. L'on applique la même règle sur toute la ligne pour déterminer les diverses catégories de largeur.

VITESSES:

L'unité de groupe dite Classe 1 va de 400 pieds à 450 pieds exclusivement. L'unité de groupe dite Classe 2 va de 450 pieds à 500 pieds exclusivement. Une machine change de classe de vitesse si l'on augmente suffisamment sa vitesse pour lui faire franchir l'écart de 50 pieds et la placer dans une classe plus élevée.

Toutes les machines de moins de 100 pouces de largeur entrent dans la catégorie minimale de 100 pouces. On détermine les largeurs de la machine Fourdrinier selon la largeur réelle du rouleau de tête (face width of breast roll).

On détermine la vitesse des machines à l'enrouleuse (drum reel).

LARGEUR DES MACHINES EN POUCES

VITESSE EN PIEDS A LA MINUTE	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
600	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
650	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
700	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
750	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
800	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
850	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
900	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
950	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1000	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1050	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1100	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1150	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1200	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1250	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1300	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1350	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1400	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1450	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1500	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1550	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1600	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1650	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1700	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1750	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1800	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1850	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

LARGEUR DES MACHINES EN POUCES

VITESSE EN PIEDS A LA MINUTE

	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200
1900	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
1950	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
2000	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
2050	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
2100	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
2150	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
2200	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
2250	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
2300	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
2350	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
2400	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
2450	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
2500	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
2550	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
2600	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
2650	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
2700	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
2750	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
2800	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2850	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
2900	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
2950	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
3000	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63

LARGEUR DES MACHINES EN POUCES

VITESSE EN PIEDS A LA MINUTE	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300
600	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
650	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
700	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
750	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
800	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
850	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
900	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
950	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1000	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1050	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1100	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1150	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1200	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1250	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1300	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1350	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1400	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
1450	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1500	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
1550	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
1600	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
1650	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
1700	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
1750	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1800	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1850	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

LARGEUR DES MACHINES EN POUCES

VITESSE EN PIEDS A LA MINUTE	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300
1900	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
1950	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
2000	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
2050	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
2100	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
2150	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
2200	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
2250	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
2300	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2350	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
2400	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
2450	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
2500	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
2550	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
2600	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
2650	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
2700	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
2750	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
2800	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
2850	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
2900	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
2950	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
3000	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73

ECHELLE DE SALAIRES

MACHINES A PAPIER JOURNAL

EN VIGUEUR LE 1er MAI 1982

MAJORATION DE 12%

CLASSE	COND.	AIDE-COND.	3e	4e	5e	6e
20	15.11	14.30	13.28	12.41	12.16	11.93
21	15.21	14.38	13.35	12.56	12.19	11.93
22	15.25	14.46	13.38	12.62	12.25	11.93
23	15.34	14.55	13.46	12.63	12.28	11.95
24	15.48	14.64	13.52	12.66	12.29	11.95
25	15.53	14.73	13.57	12.68	12.34	11.95
26	15.62	14.88	13.61	12.69	12.35	11.96
27	15.74	14.93	13.68	12.73	12.38	11.96
28	15.80	15.03	13.74	12.77	12.39	11.98
29	15.88	15.10	13.81	12.78	12.41	11.98
30	16.04	15.15	13.87	12.79	12.43	11.98
31	16.12	15.23	13.96	12.80	12.47	12.01
32	16.24	15.33	14.00	12.81	12.48	12.01
33	16.28	15.40	14.04	12.82	12.50	12.01
34	16.37	15.51	14.07	12.84	12.52	12.02
35	16.41	15.58	14.12	12.87	12.53	12.02
36	16.50	15.65	14.18	12.88	12.54	12.02
37	16.54	15.70	14.25	12.92	12.56	12.03
38	16.60	15.76	14.29	12.95	12.57	12.03
39	16.70	15.80	14.31	12.96	12.60	12.03
40	16.77	15.88	14.34	13.00	12.63	12.03
41	16.81	15.93	14.38	13.01	12.64	12.05
42	16.87	16.04	14.45	13.06	12.66	12.05
43	16.95	16.11	14.47	13.07	12.68	12.05
44	17.01	16.16	14.54	13.13	12.69	12.05
45	17.07	16.24	14.56	13.19	12.77	12.10
46	17.15	16.31	14.60	13.22	12.78	12.10
47	17.21	16.37	14.64	13.27	12.79	12.10
48	17.27	16.41	14.74	13.28	12.80	12.15
49	17.35	16.50	14.83	13.29	12.81	12.16
50	17.40	16.55	14.86	13.31	12.82	12.17
51	17.44	16.60	14.88	13.35	12.87	12.19
52	17.55	16.65	14.92	13.37	12.88	12.22
53	17.58	16.73	14.94	13.41	12.92	12.23
54	17.63	16.78	14.97	13.45	12.94	12.24
55	17.68	16.83	15.09	13.46	12.95	12.28
56	17.77	16.89	15.11	13.47	12.96	12.29
57	17.84	17.00	15.15	13.52	12.98	12.32
58	17.89	17.04	15.21	13.53	12.99	12.34
59	17.96	17.08	15.24	13.55	13.00	12.35
60	18.02	17.19	15.29	13.57	13.01	12.36

ECHELLE DE SALAIRES

MACHINES A PAPIER JOURNAL

EN VIGUEUR LE 1er MAI 1982

MAJORATION DE 12%

CLASSE	COND.	AIDE-COND.	3e	4e	5e	6e
61	18.08	17.26	15.39	13.59	13.05	12.38
62	18.14	17.35	15.47	13.61	13.07	12.39
63	18.20	17.40	15.49	13.68	13.16	12.41
64	18.24	17.45	15.51	13.69	13.17	12.43
65	18.30	17.55	15.53	13.71	13.19	12.44
66	18.41	17.58	15.62	13.72	13.22	12.48
67	18.48	17.64	15.70	13.74	13.26	12.50
68	18.54	17.73	15.74	13.76	13.27	12.52
69	18.60	17.81	15.77	13.79	13.28	12.53
70	18.69	17.85	15.80	13.82	13.29	12.54
71	18.76	17.92	15.88	13.87	13.34	12.56
72	18.87	18.02	15.97	13.90	13.37	12.57
73	18.96	18.10	16.00	13.98	13.41	12.60
74	19.08	18.18	16.08	14.03	13.46	12.62
75	19.15	18.22	16.12	14.07	13.52	12.63
76	19.29	18.33	16.23	14.12	13.55	12.64
77	19.36	18.42	16.26	14.18	13.59	12.66
78	19.48	18.50	16.34	14.21	13.63	12.68
79	19.57	18.60	16.39	14.29	13.68	12.69
80	19.70	18.69	16.43	14.31	13.71	12.72
81	19.76	18.73	16.52	14.40	13.78	12.73
82	19.86	18.82	16.55	14.44	13.80	12.76
83	19.99	18.89	16.60	14.48	13.83	12.78
84	20.04	18.97	16.68	14.52	13.90	12.80
85	20.19	19.06	16.76	14.59	13.93	12.81
86	20.27	19.13	16.80	14.64	13.98	12.82
87	20.38	19.25	16.86	14.71	14.02	12.86
88	20.47	19.31	16.92	14.73	14.06	12.87
89	20.60	19.35	16.99	14.81	14.08	12.88
90	20.68	19.49	17.02	14.84	14.12	12.90
91	20.79	19.57	17.11	14.88	14.18	12.91
92	20.90	19.60	17.18	14.92	14.20	12.94
93	20.99	19.72	17.25	15.00	14.25	12.96
94	21.06	19.78	17.29	15.03	14.26	12.98
95	21.15	19.86	17.35	15.08	14.29	12.99
96	21.21	19.91	17.40	15.11	14.31	13.00
97	21.29	19.98	17.45	15.14	14.34	13.01
98	21.36	20.04	17.51	15.19	14.36	13.03
99	21.44	20.10	17.55	15.22	14.38	13.04
100	21.52	20.16	17.60	15.25	14.41	13.05

ECHELLE DE SALAIRES

MACHINES A PAPIER JOURNAL

EN VIGUEUR LE 1er MAI 1983

MAJORATION DE 10%

CLASSE	COND.	AIDE-COND.	3e	4e	5e	6e
20	16.62	15.73	14.61	13.65	13.38	13.12
21	16.73	15.82	14.69	13.82	13.41	13.12
22	16.78	15.91	14.72	13.88	13.48	13.12
23	16.87	16.01	14.81	13.89	13.51	13.15
24	17.03	16.10	14.87	13.93	13.52	13.15
25	17.08	16.20	14.93	13.95	13.57	13.15
26	17.18	16.37	14.97	13.96	13.59	13.16
27	17.31	16.42	15.05	14.00	13.62	13.16
28	17.38	16.53	15.11	14.05	13.63	13.18
29	17.47	16.61	15.19	14.06	13.65	13.18
30	17.64	16.67	15.26	14.07	13.67	13.18
31	17.73	16.75	15.36	14.08	13.72	13.21
32	17.86	16.86	15.40	14.09	13.73	13.21
33	17.91	16.94	15.44	14.10	13.75	13.21
34	18.01	17.06	15.48	14.12	13.77	13.22
35	18.05	17.14	15.53	14.16	13.78	13.22
36	18.15	17.22	15.60	14.17	13.79	13.22
37	18.19	17.27	15.68	14.21	13.82	13.23
38	18.26	17.34	15.72	14.25	13.83	13.23
39	18.37	17.38	15.74	14.26	13.86	13.23
40	18.45	17.47	15.77	14.30	13.89	13.23
41	18.49	17.52	15.82	14.31	13.90	13.26
42	18.56	17.64	15.90	14.37	13.93	13.26
43	18.65	17.72	15.92	14.38	13.95	13.26
44	18.71	17.78	15.99	14.44	13.96	13.26
45	18.78	17.86	16.02	14.51	14.05	13.31
46	18.87	17.94	16.06	14.54	14.06	13.31
47	18.93	18.01	16.10	14.60	14.07	13.31
48	19.00	18.05	16.21	14.61	14.08	13.37
49	19.09	18.15	16.31	14.62	14.09	13.38
50	19.14	18.21	16.35	14.64	14.10	13.39
51	19.18	18.26	16.37	14.69	14.16	13.41
52	19.31	18.32	16.41	14.71	14.17	13.44
53	19.34	18.40	16.43	14.75	14.21	13.45
54	19.39	18.46	16.47	14.80	14.23	13.46
55	19.45	18.51	16.60	14.81	14.25	13.51
56	19.55	18.58	16.62	14.82	14.26	13.52
57	19.62	18.70	16.67	14.87	14.28	13.55
58	19.68	18.74	16.73	14.88	14.29	13.57
59	19.76	18.79	16.76	14.91	14.30	13.59
60	19.82	18.91	16.82	14.93	14.31	13.60

ECHELLE DE SALAIRES

MACHINES A PAPIER JOURNAL

EN VIGUEUR LE 1er MAI 1983

MAJORATION DE 10%

CLASSE	COND.	AIDE-COND.	3e	4e	5e	6e
61	19.89	18.99	16.93	14.95	14.36	13.62
62	19.95	19.09	17.02	14.97	14.38	13.63
63	20.02	19.14	17.04	15.05	14.48	13.65
64	20.06	19.20	17.06	15.06	14.49	13.67
65	20.13	19.31	17.08	15.08	14.51	13.68
66	20.25	19.34	17.18	15.09	14.54	13.73
67	20.33	19.40	17.27	15.11	14.59	13.75
68	20.39	19.50	17.31	15.14	14.60	13.77
69	20.46	19.59	17.35	15.17	14.61	13.78
70	20.56	19.64	17.38	15.20	14.62	13.79
71	20.64	19.71	17.47	15.26	14.67	13.82
72	20.76	19.82	17.57	15.29	14.71	13.83
73	20.86	19.91	17.60	15.38	14.75	13.86
74	20.99	20.00	17.69	15.43	14.81	13.88
75	21.07	20.04	17.73	15.48	14.87	13.89
76	21.22	20.16	17.85	15.53	14.91	13.90
77	21.30	20.26	17.89	15.60	14.95	13.93
78	21.43	20.35	17.97	15.63	14.99	13.95
79	21.53	20.46	18.03	15.72	15.05	13.96
80	21.67	20.56	18.07	15.74	15.08	13.99
81	21.74	20.60	18.17	15.84	15.16	14.00
82	21.85	20.70	18.21	15.88	15.18	14.04
83	21.99	20.78	18.26	15.93	15.21	14.06
84	22.04	20.87	18.35	15.97	15.29	14.08
85	22.21	20.97	18.44	16.05	15.32	14.09
86	22.30	21.04	18.48	16.10	15.38	14.10
87	22.42	21.18	18.55	16.18	15.42	14.15
88	22.52	21.24	18.61	16.20	15.47	14.16
89	22.66	21.29	18.69	16.29	15.49	14.17
90	22.75	21.44	18.72	16.32	15.53	14.19
91	22.87	21.53	18.82	16.37	15.60	14.20
92	22.99	21.56	18.90	16.41	15.62	14.23
93	23.09	21.69	18.98	16.50	15.68	14.26
94	23.17	21.76	19.02	16.53	15.69	14.28
95	23.27	21.85	19.09	16.59	15.72	14.29
96	23.33	21.90	19.14	16.62	15.74	14.30
97	23.42	21.98	19.20	16.65	15.77	14.31
98	23.50	22.04	19.26	16.71	15.80	14.33
99	23.58	22.11	19.31	16.74	15.82	14.34
100	23.67	22.18	19.36	16.78	15.85	14.36

DIVISION LAURENTIDE

CALENDRIER "A"

SALLE DES MACHINES A PAPIER JOURNAL

1er MAI 1982

MACHINE NO. 4	CODE D'OCCUPATION	
Conducteur	151	$ 14.34
Aide-Conducteur	152	13.60
Troisième Main	153	12.82
Quatrième Main	154	12.38

MACHINE NO. 6		
Conducteur	161	14.34
Aide-Conducteur	162	13.60
Troisième Main	163	12.82
Quatrième Main	164	12.38

MACHINE NO. 8 Largeur 166"		Classe 27 1400'/1449'	Classe 28 1450'/1499'	Classe 29 1500'/1549'
Conducteur	171	$ 15.74	$ 15.80	$ 15.88
Aide-Conducteur	172	14.93	15.03	15.10
Troisième Main	173	13.68	13.74	13.81
Quatrième Main	174	12.73	12.77	12.78
Cinquième Main	175	12.38	12.39	12.41

MACHINE NO. 8 Largeur 166"		Classe 30 1550'/1599'	Classe 31 1600'/1649'
Conducteur	171	$ 16.04	$ 16.12
Aide-Conducteur	172	15.15	15.23
Troisième Main	173	13.87	13.96
Quatrième Main	174	12.79	12.80
Cinquième Main	175	12.43	12.47

MACHINE NO. 9 Largeur 166"		Classe 27 1400'/1449'	Classe 28 1450'/1499'	Classe 29 1500'/1549'
Conducteur	181	$ 15.74	$ 15.80	$ 15.88
Aide-Conducteur	182	14.93	15.03	15.10
Troisième Main	183	13.68	13.74	13.81
Quatrième Main	184	12.73	12.77	12.78
Cinquième Main	185	12.38	12.39	12.41

SALLE DES MACHINES A PAPIER JOURNAL (Suite...)

MACHINE NO. 9 Largeur 166"	CODE D'OCCUPATION	Classe 30 1550'/1599'	Classe 31 1600'/1649'
Conducteur	181	$ 16.04	$ 16.12
Aide-Conducteur	182	15.15	15.23
Troisième Main	183	13.87	13.96
Quatrième Main	184	12.79	12.80
Cinquième Main	185	12.43	12.47

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 59 2500'/2549'	Classe 60 2550'/2599'	Classe 61 2600'/2649'
Conducteur	191	$ 17.96	$ 18.02	$ 18.08
Aide-Conducteur	192	17.08	17.19	17.26
Troisième Main	193	15.24	15.29	15.39
Quatrième Main	194	13.55	13.57	13.59
Cinquième Main	195	13.00	13.01	13.05
Sixième Main	196	12.35	12.36	12.38
Septième Main	197	11.38	11.38	11.38

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 62 2650'/2699'	Classe 63 2700'/2749'	Classe 64 2750'/2799'
Conducteur	191	$ 18.14	$ 18.20	$ 18.24
Aide-Conducteur	192	17.35	17.40	17.45
Troisième Main	193	15.47	15.49	15.51
Quatrième Main	194	13.61	13.68	13.69
Cinquième Main	195	13.07	13.16	13.17
Sixième Main	196	12.39	12.41	12.43
Septième Main	197	11.38	11.38	11.38

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 65 2800'/2849'	Classe 66 2850'/2899'	Classe 67 2900'/2949'
Conducteur	191	$ 18.30	$ 18.41	$ 18.48
Aide-Conducteur	192	17.55	17.58	17.64
Troisième Main	193	15.53	15.62	15.70
Quatrième Main	194	13.71	13.72	13.74
Cinquième Main	195	13.19	13.22	13.26
Sixième Main	196	12.44	12.48	12.50
Septième Main	197	11.38	11.38	11.38

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 68 2950'/2999'	Classe 69 3000'/3049'
Conducteur	191	$ 18.54	$ 18.60
Aide-Conducteur	192	17.73	17.81
Troisième Main	193	15.74	15.77
Quatrième Main	194	13.76	13.79
Cinquième Main	195	13.27	13.28
Sixième Main	196	12.52	12.53
Septième Main	197	11.38	11.38

DIVISION LAURENTIDE

CALENDRIER "A"

SALLE DES MACHINES A PAPIER JOURNAL

1er MAI 1983

MACHINE NO. 4	CODE D'OCCUPATION	
Conducteur	151	$ 15.77
Aide-Conducteur	152	14.96
Troisième Main	153	14.10
Quatrième Main	154	13.62

MACHINE NO. 6		
Conducteur	161	$ 15.77
Aide-Conducteur	162	14.96
Troisième Main	163	14.10
Quatrième Main	164	13.62

MACHINE NO. 8 Largeur 166"		Classe 27 1400'/1449'	Classe 28 1450'/1499'	Classe 29 1500'/1549'
Conducteur	171	$ 17.31	$ 17.38	$ 17.47
Aide-Conducteur	172	16.42	16.53	16.61
Troisième Main	173	15.05	15.11	15.19
Quatrième Main	174	14.00	14.05	14.06
Cinquième Main	175	13.62	13.63	13.65

MACHINE NO. 8 Largeur 166"		Classe 30 1550'/1599'	Classe 31 1600'/1649'
Conducteur	171	$ 17.64	$ 17.73
Aide-Conducteur	172	16.67	16.75
Troisième Main	173	15.26	15.36
Quatrième Main	174	14.07	14.08
Cinquième Main	175	13.67	13.72

MACHINE NO. 9 Largeur 166"		Classe 27 1400'/1449'	Classe 28 1450'/1499'	Classe 29 1500'/1549'
Conducteur	181	$ 17.31	$ 17.38	$ 17.47
Aide-Conducteur	182	16.42	16.53	16.61
Troisième Main	183	15.05	15.11	15.19
Quatrième Main	184	14.00	14.05	14.06
Cinquième Main	185	13.62	13.63	13.65

SALLE DES MACHINES A PAPIER (Suite....)

MACHINE NO. 9 Largeur 166"	CODE D'OCCUPATION	Classe 30 1550'/1599'	Classe 31 1600'/1649'
Conducteur	181	$ 17.64	$ 17.73
Aide-Conducteur	182	16.67	16.75
Troisième Main	183	15.26	15.36
Quatrième Main	184	14.07	14.08
Cinquième Main	185	13.67	13.72

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 59 2500'/2549'	Classe 60 2550'/2599'	Classe 61 2600'/2649'
Conducteur	191	$ 19.76	$ 19.82	$ 19.89
Aide-Conducteur	192	18.79	18.91	18.99
Troisième Main	193	16.76	16.82	16.93
Quatrième Main	194	14.91	14.93	14.95
Cinquième Main	195	14.30	14.31	14.36
Sixième Main	196	13.59	13.60	13.62
Septième Main	197	12.52	12.52	12.52

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 62 2650'/2699'	Classe 63 2700'/2749'	Classe 64 2750'/2799'
Conducteur	191	$ 19.95	$ 20.02	$ 20.06
Aide-Conducteur	192	19.09	19.14	19.20
Troisième Main	193	17.02	17.04	17.06
Quatrième Main	194	14.97	15.05	15.06
Cinquième Main	195	14.38	14.48	14.49
Sixième Main	196	13.63	13.65	13.67
Septième Main	197	12.52	12.52	12.52

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 65 2800'/2849'	Classe 66 2850'/2899'	Classe 67 2900'/2949'
Conducteur	191	$ 20.13	$ 20.25	$ 20.33
Aide-Conducteur	192	19.31	19.34	19.40
Troisième Main	193	17.08	17.18	17.27
Quatrième Main	194	15.08	15.09	15.11
Cinquième Main	195	14.51	14.54	14.59
Sixième Main	196	13.68	13.73	13.75
Septième Main	197	12.52	12.52	12.52

MACHINE NO. 10 Largeur 262"		Classe 68 2950'/2999'	Classe 69 3000'/3049'
Conducteur	191	$ 20.39	$ 20.46
Aide-Conducteur	192	19.50	19.59
Troisième Main	193	17.31	17.35
Quatrième Main	194	15.14	15.17
Cinquième Main	195	14.60	14.61
Sixième Main	196	13.77	13.78
Septième Main	197	12.52	12.52

NUMERO DE LA POSITION	TITRE DE LA POSITION	CLASSE	1er MAI 1982	1er MAI 1983
SALLE DES MACHINES A PAPIER				
109	Habilleur - Spécial		$ 14.20	$ 15.62
113	Habilleur - Catégorie 1 (Relève)		12.68	13.95
114	Habilleur - Catégorie 1		12.63	13.89
115	Habilleur - Catégorie 2		11.84	13.02
127	Rebobineur		12.31	13.54
128	Aide-Rebobineur	02	11.50	12.65
SALLE DES SUPERCALANDRES				
187	Opérateur		$ 15.60	$ 17.16
188	1er Aide		13.68	15.05
189	2e Aide		12.47	13.72
SERVICES TECHNIQUES - SECTION CONTROLE				
653	Inspecteur	17	$ 14.17	$ 15.59
647	Essayeur de Papier	04	11.80	12.98
648	Essayeur de Pâte	04	11.80	12.98

NUMERO DE LA POSITION	TITRE DE LA POSITION	CLASSE	1er MAI 1982	1er MAI 1983
CARTON - GENERAL				
655	Contrôleur du débit de la pâte (vieux moulin)	16	$ 13.96	$ 15.36
639	Contrôleur du débit de la pâte (Machine #10)	12	13.15	14.47
462	Opérateur de Tableau (Carton)	08	12.44	13.68
122	Opérateur de Tableau (Papier Journal)	08	12.44	13.68
474	Essayeur - Bout Sec	07	12.28	13.51
465	Préposé au remplisseur et fibre secondaire	05	11.97	13.17
473	Camionneur	04	11.80	12.98
472	Camionneur (Déchargement des Wagons)	04	11.80	12.98
478	Opérateur de Triturateur	04	11.80	12.98
461	Homme d'utilité (Relève)	03	11.65	12.82
463	Homme d'utilité (Jour)	01	11.38	12.52

MACHINE A CARTON

1er MAI 1982

Nombre de tonnes	Catégorie	451 Conducteur	452 Aide-Conducteur	453 3e Main	454 4e Main	455 5e Main	456 6e Main	457 7e Main	458 8e Main
113 - 117.99	1	$ 14.24	$ 13.70	$ 13.05	$ 12.61	$ 12.47	$ 12.26	$ 12.16	$ 11.60
118 - 122.99	2	14.34	13.80	13.15	12.71	12.57	12.36	12.26	11.70
123 - 127.99	3	14.44	13.90	13.25	12.81	12.67	12.46	12.36	11.80
128 - 132.99	4	14.54	14.00	13.35	12.91	12.77	12.56	12.46	11.90
133 - 137.99	5	14.64	14.10	13.45	13.01	12.87	12.66	12.56	12.00
138 - 142.99	6	14.74	14.20	13.55	13.11	12.97	12.76	12.66	12.10
143 - 147.99	7	14.84	14.30	13.65	13.21	13.07	12.86	12.76	12.20

1er MAI 1983

Nombre de tonnes	Catégorie	451 Conducteur	452 Aide-Conducteur	453 3e Main	454 4e Main	455 5e Main	456 6e Main	457 7e Main	458 8e Main
113 - 117.99	1	$ 15.66	$ 15.07	$ 14.36	$ 13.87	$ 13.72	$ 13.49	$ 13.38	$ 12.76
118 - 122.99	2	15.76	15.17	14.46	13.97	13.82	13.59	13.48	12.86
123 - 127.99	3	15.86	15.27	14.56	14.07	13.92	13.69	13.58	12.96
128 - 132.99	4	15.96	15.37	14.66	14.17	14.02	13.79	13.68	13.06
133 - 137.99	5	16.06	15.47	14.76	14.27	14.12	13.89	13.78	13.16
138 - 142.99	6	16.16	15.57	14.86	14.37	14.22	13.99	13.88	13.26
143 - 147.99	7	16.26	15.67	14.96	14.47	14.32	14.09	13.98	13.36

a) Le nombre de tonnes est déterminé selon le calcul fait quotidiennement par le Service de la Comptabilité et soumis à la fin de chaque trimestre.

MACHINE A CARTON (Suite....)

1. Le total des heures de fonctionnement comprend le nombre total des heures de travail, moins celles employées au lavage et lorsque la machine ne fonctionne pas.

2. Le nombre de tonnes inscrit sur le rapport de la fabrication indique le produit "fini".

3. La moyenne quotidienne du nombre de tonnes sera déterminée comme suit:

$$\frac{\text{total du nombre de tonnes du produit "fini"}}{\text{total des heures de fonctionnement}} \times 24 = \text{moyenne quotidienne de la production.}$$

b) La moyenne quotidienne de la production sera déterminée à tous les trois (3) mois.

c) Les rajustements seront effectués seulement lorsque la moyenne trimestrielle justifiera un changement selon le tableau apparaissant ci-dessus.

Remarque: Toute perspective d'augmentations générales et/ou rajustements s'appliquera seulement à la Catégorie 1 tandis qu'une révision des autres classes sera faite en vue de maintenir le différentiel existant - différence de $0.10 l'heure entre chacune des catégories sans égard à l'occupation.