

NOM

NO

02666-6

2720)

C.A.E. 2720 NO.CONV. 26666  
AFFIL. 5 NB.EMPL. 25  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M18359001  
DATE ENR.831024

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

02666-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18359-01
Date	Signature	Réception	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
		83-06-30	83-07-05	83-06-01	85-05-31	25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Salariés du Papier Saturé du Québec</b> 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, QC. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Compagnie des Papiers Saturés du Québec Ltée</b> 13085 Jean-Grou Pointe aux Trembles, QC. H1A 3M6

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau."

Région	06-06	Activité	6268 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Remarques

**Déposant:**  
**Centrale des Syndicats Démocratiques**  
 Att: M. Jean-Paul Brousseau  
 1259 rue Berri, ste 600  
 Montréal, QC.  
 H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	83-08-11

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA COMPAGNIE DES PAPIERS SATURES DU QUEBEC LTEE  
13085, rue Jean-Grou  
Pointe-aux-Trembles, Québec

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

et

SYNDICAT DES SALARIES DU PAPIER SATURE DU QUEBEC  
1259, rue Berri, suite 600  
Montréal, Québec

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ler juin 1983 au 31 mai 1985

#### ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail ci-après appelée convention, s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, service du droit d'association, le 5 septembre 1978 en faveur du Syndicat.

#### ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 L'Employeur et le Syndicat déclarent que c'est leur intention sincère de coopérer de manière à assurer le respect des dispositions de cette convention, le respect de la personne humaine et de promouvoir les intérêts réciproques des parties.

#### ARTICLE 3 - INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de la clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui sera considérée comme non-existante.

#### ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

- 4.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des salariés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail prévues dans la présente convention.

#### ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Il est convenu que la Compagnie conserve toutes les fonctions habituelles et normales de la direction, sauf si les dispositions de la présente convention les restreignent expressément.
- 5.02 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie, entre autres et de façon non limitative, la charge et le droit exclusif de:

- a) exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports;
- b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- c) planifier la production;
- d) embaucher;
- e) diriger la main-d'oeuvre, promouvoir, rétrograder, transférer, mettre à pied pour cause de manque de travail et rappeler au travail.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Les salariés visés par cette convention qui sont déjà à l'emploi de l'Employeur doivent, comme condition du maintien de leur emploi, appartenir au Syndicat pour la durée de la présente convention.

Tout nouveau salarié après la date de la signature des présentes, doit adhérer au Syndicat lors de son embauchage et doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat.

6.02 Cependant, un salarié ne perdra pas son emploi s'il est exclu ou refusé actuellement ou ultérieurement par le Syndicat, mais il devra néanmoins comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur par écrit à déduire sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale.

6.03 L'Employeur convient de retenir les cotisations du Syndicat et le droit d'entrée lorsqu'applicables sur la paie de chaque salarié. Cette retenue s'effectue chaque semaine sur la paie du salarié pour un montant fixé par le Syndicat, moyennant une autorisation écrite par le salarié.

6.04 Cette retenue déduite par l'Employeur doit être remise par l'Employeur au Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours du mois suivant. Chaque remise doit être accompagnée d'une liste détaillée montrant les noms des salariés et leur montant déduit.

- 6.05 L'Employeur fournit mensuellement au Syndicat une liste des nouveaux salariés qui, durant le mois dont il s'agit, ont complété la période d'essai qui est de trois (3) mois, en y spécifiant le nom et l'adresse.
- 6.06 L'Employeur convient de libérer sans perte de salaire pas plus d'un salarié dument mandaté pour représenter le Syndicat à l'occasion de la négociation en vue de renouveler la convention collective de travail. Une telle rétribution ne pourra pas excéder huit (8) heures par jour au taux horaire du salarié et ce, tant que dure la négociation directe.
- 6.07 Lors de rencontres avec les représentants de l'Employeur relativement à l'application de la présente convention, le ou les représentants du Syndicat peut ou peuvent être accompagné(s) d'un Conseiller Syndical.
- 6.08 De plus, le Conseiller Syndical sera admis sur la propriété de l'Employeur qui fait l'objet de la présente convention, située au 13085 rue Jean-Grou à Pointe-aux-Trembles, durant les heures de travail après en avoir obtenu l'autorisation d'un représentant officiel de l'Employeur. Un local sera mis à la disposition du Conseiller Syndical pour interviewer les membres du Syndicat.
- 6.09 Les personnes à l'emploi de l'Employeur exclues de l'unité de négociation ne peuvent en aucun cas accomplir du travail normalement accompli par des salariés de l'unité de négociation sauf lorsqu'il y a force majeure (acte fortuit) ou que la vie des personnes travaillant dans l'usine est en danger ou de vérification d'équipement lors de réparation ou bris ou pour fins d'entraînement hors du quotidien ou de recherche.

ARTICLE 7 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 7.01 Les avis du Syndicat seront affichés sur le tableau fourni par l'Employeur près du poinçon. Ce tableau servira uniquement à l'affichage des avis portant sur la vie interne du Syndicat des salariés du Papier Saturé du Québec et copies de ces avis devront être remises à l'Employeur. Tout autre avis devra au préalable avoir été approuvé par l'Employeur.

ARTICLE 8 - PRATIQUES INTERDITES

- 8.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leurs représentants respectifs, contre aucun salarié en raison de ses activités syndicales ou du fait qu'il soit membre du Syndicat ou en raison de sa race, de sa religion, sa couleur ou de ses opinions politiques ou de sa langue.

ARTICLE 9 - COMITE DE RELATIONS OUVRIERES ET DES GRIEFS

- 9.01 Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention, les parties forment un Comité qui s'appellera "Comité de relations ouvrières et de griefs". Ce Comité se compose de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés de l'Employeur représentant le Syndicat.
- 9.02 Ce Comité a pour but l'étude de toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat.
- Ce Comité a également pour but la discussion et le règlement de tout grief en conformité avec la procédure des griefs et la convention.
- 9.03 Les réunions du Comité qui portent sur les relations ouvrières se tiennent en dehors des heures de travail sur les lieux de l'Employeur à la demande de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, la partie demandant une rencontre doit aviser l'autre partie quarante-huit (48) heures à l'avance et lui transmettre en même temps l'avis de l'ordre du jour à discuter.
- Ces réunions ne doivent en aucun temps être plus que mensuelles, sauf dans des circonstances particulières alors qu'elles pourront être tenues au besoin.
- 9.04 Les questions de mécontentement au sens de l'article 102 du Code du Travail sont discutées en vue d'un règlement par ce Comité de relations ouvrières.

- 9.05 Les réunions du Comité qui portent sur des questions de grief défini à l'article 1F du Code du Travail se tiennent durant les heures de travail sur les lieux de l'Employeur à la condition que pas plus d'un salarié faisant partie de ce Comité ne s'absente de son travail. Ce salarié est alors libéré avec solde par l'Employeur.

ARTICLE 10 - PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 10.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief constituant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective qui pourrait survenir au cours de la durée du présent contrat.

Ne pourront être l'objet de griefs que ceux définis à l'article 1F du Code du Travail.

- 10.02 Tout salarié doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec le gérant du personnel ou son représentant. Ce salarié peut être accompagné d'un représentant syndical autorisé. A défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure ci-après mentionnée.

- 10.03 Le salarié, pouvant être accompagné d'un représentant syndical ou du président du Comité des griefs, ou le Syndicat doit soumettre son grief en donnant une explication de sa plainte par écrit, décrivant les détails de ce grief en y incluant les références aux articles et sections de la convention et il devra remettre ce grief dans les neuf (9) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance à ce grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu, la preuve de la connaissance acquise après les délais incombant au plaignant.

- 10.04 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le gérant du personnel ou son représentant autorisé doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans les douze (12) jours ouvrables qui suivent la réception du grief écrit selon les modalités mentionnées à l'article 10.03. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 11 des présentes.

- 10.05 Tout grief de groupe doit être présenté, par écrit, par le comité des griefs dans un délai de neuf (9) jours ouvrables, à compter de la date à laquelle les circonstances qui y sont alléguées comme donnant lieu à un tel grief ont débuté ou ont eu lieu.
- 10.06 Si la décision de l'Employeur ne satisfait pas le plaignant ou si une telle décision n'a pas été rendue dans le délai prévu à l'article 10.04, le Syndicat peut dans les vingt (20) jours qui suivent l'expiration du délai mentionné au paragraphe 10.04 soumettre ce grief à l'arbitrage et il doit alors en informer l'autre partie.
- 10.07 Dans les quinze (15) jours qui suivent un tel avis, les parties se consultent afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Advenant qu'il n'y ait pas accord, une ou l'autre des parties demande la nomination d'un arbitre conformément aux dispositions prévues au Code du travail.
- 10.08 Tous les délais énoncés dans le présent article peuvent, par entente mutuelle écrite, être prolongés.
- 10.09 Dès que le grief a été soumis, si le Syndicat ou l'Employeur ne respecte pas un des délais énoncés ci-haut, le grief se poursuivra automatiquement à l'étape suivante.
- 10.10 Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure de grief, est finale et obligatoire pour l'Employeur et le Syndicat,
- 10.11 Il est entendu que, si un salarié a un grief, il doit continuer, en attendant l'enquête et le règlement, à accomplir son travail de façon normale à moins qu'il s'agisse d'une suspension ou d'un congédiement.

La même chose s'applique pour un groupe de salariés qui a soumis un grief. Toutefois, aucun salarié ou groupe de salariés qui formule un grief n'est importuné ou intimidé par l'Employeur ou ses représentants, du fait qu'il s'est prévalu d'un droit reconnu dans la convention.

- 10.12           Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir franchi toute et chacune des étapes du mode de règlement des griefs prévues au présent article, à moins de dispositions contraires dans la présente convention relatives au grief en question.
- 10.13           La façon dont un grief quelconque est réglé ne sera jamais interprétée comme établissant une politique de la compagnie ou du Syndicat, à moins qu'une telle politique ne soit déjà déterminée dans la présente convention.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE ET POUVOIRS DE L'ARBITRE

11.01           Pouvoirs de l'arbitre

- 1)   L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur qui pourrait être une violation aux dispositions de la convention.
  - 2)   Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
    - a)   maintenir ou annuler la décision de l'Employeur
    - b)   réintégrer le salarié dans son poste et déterminer le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire et, s'il y a lieu, déduire de la paie qui pourrait être due à l'employé lésé toute somme d'argent qu'il peut avoir reçue en travaillant ailleurs; dans chaque cas, la compagnie informera la Commission d'Assurance Chômage de la décision prise;
    - c)   rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances;
- 11.02           L'Arbitre doit rendre une décision à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
- 11.03           Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

11.04 Lors de l'arbitrage d'un grief, l'Employeur libère avec solde, pour chaque séance d'audition, le président du Syndicat ou son représentant ou le plaignant, si cette personne fait partie de l'équipe actuellement au travail.

11.05 1) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.

2) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit être connue dans les trente (30) jours, à défaut de quoi l'arbitre perd sa juridiction.

3) Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais.

11.06 Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assurent leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

#### ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 1) L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause suffisante dont la preuve lui incombe.

2) Toute peine imposée pour infraction, y compris la sévérité de la peine, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

12.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être fondée sur des causes existantes et connues de l'Employeur depuis plus d'un (1) an, à moins qu'il ne s'agisse d'une répétition d'actes assimilable à une systématisation.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après huit (8) jours ouvrables de l'événement qui donne naissance à cette mesure disciplinaire ou de la connaissance de cet événement, le fardeau de la preuve incombant alors à l'Employeur.

- 12.03 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et/ou la fréquence des offenses et prennent forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension ou le congédiement.
- 12.04 Dossier du salarié
- Toute plainte doit être portée à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier.
- 12.05 Dans le cas de congédiement ou de suspension, le salarié concerné quitte immédiatement les lieux avec avis verbal de son congédiement ou de sa suspension et un avis écrit des raisons à l'appui d'une telle mesure disciplinaire doit être donné à l'employé à sa dernière adresse connue avec copie au Syndicat dans les quarante-huit (48) heures de cette décision.
- 12.06 Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE ET MISE A PIED

- 13.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté générale d'un salarié signifie la durée de son service continu pour le compte de l'Employeur depuis sa date d'embauchage alors que l'ancienneté départementale signifie la durée de son service continu dans un département (production ou entrepôt).
- 13.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord travailler durant une période d'essai de trois (3) mois. A la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un salarié compte à partir de la date de son embauchage.
- 13.03 Les parties conviennent que l'annexe A de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés. Par la suite, l'Employeur fournira au Syndicat à tous les six (6) mois une liste complète en y spécifiant le nom, la fonction, la dernière adresse connue et son ancienneté.

- 13.04 Si l'Employeur met à pied un salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai et qu'il le réembauche par la suite, il tiendra compte des jours qu'il a travaillés antérieurement dans les neuf (9) derniers mois.
- 13.05 Lors d'un licenciement collectif au sens de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre, l'Employeur doit aviser les salariés concernés et le Syndicat dans les délais prévus par la loi. De plus, il convient de participer sans délai à la constitution d'un comité de reclassement des salariés.
- 13.06 Le droit d'ancienneté se perd de la façon suivante:
- a) par le départ volontaire du salarié;
  - b) par le congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
  - c) si, après une mise à pied, le salarié concerné ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel au travail par l'Employeur, par lettre recommandée ou télégramme posté à sa dernière adresse connue;
  - d) par le défaut de rappel d'un employé mis à pied depuis plus de dix-huit (18) mois dans le cas où cet employé a accumulé cinq (5) ans de service ou plus, depuis plus de douze (12) mois dans le cas où cet employé a accumulé plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service, depuis plus d'une durée égale à la durée de ses états de service, le tout ne dépassant pas six (6) mois, dans le cas où cet employé a moins d'un (1) an de service;
  - e) dans le cas d'absence de travail pour cause de maladie ou d'accident, ce droit se perd dans les mêmes délais, termes et modalités que ceux mentionnés au paragraphe précédent (13.06d).
- 13.07 Un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai n'a aucun recours en vertu de cette convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire, ainsi qu'aux heures de travail.

- 13.08 Lorsque la réduction des effectifs devient nécessaire par suite d'un manque de travail, cette réduction s'effectue par ancienneté départementale, le salarié ayant le moins d'ancienneté départementale étant mis à pied le premier quel que soit le poste qu'il occupe. Ce processus se continue jusqu'à ce que le nombre de salariés devant être mis à pied ait été atteint. Une fois les mises à pied terminées, les différents postes sont occupés par ceux qui restent selon leur ancienneté départementale et selon leur capacité à remplir les exigences normales de l'occupation.
- 13.09 Dans le cas où deux ou plusieurs salariés sont embauchés le même jour pour le compte de l'employeur, les parties conviennent, pour déterminer leur ancienneté, de recourir au tirage au sort.
- 13.10 Les rappels au travail se feront dans l'ordre inverse des mises à pied. Le salarié ainsi rappelé peut occuper tout poste que lui permet son ancienneté départementale à la condition, encore une fois, qu'il puisse répondre aux exigences normales de ce poste.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DE POSTES - PROMOTION ET TRANSFERT

- 14.01 L'Employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables tout poste devenu vacant et qu'il veut combler ou tout poste nouvellement créé.
- L'affichage indique le titre, la description et les exigences normales du poste de même que l'échelle de salaire et les primes s'y rattachant.
- 14.02 Les salariés régis par la présente convention peuvent poser leur candidature par écrit dans les délais prévus à la clause 14.01.
- 14.03 A la fin de la période d'affichage, l'Employeur accorde le poste au salarié qui a, selon le cas, le plus d'ancienneté départementale à la condition que ce candidat réponde aux exigences normales du poste et qu'il en ait la compétence.
- A la fin de cette même période, l'Employeur doit remettre au Syndicat et aux candidats la liste des candidats et le nom du salarié choisi.

- 14.04 Si aucun salarié ne pose sa candidature ou si aucun d'entre eux ne satisfait à la condition prévue au premier paragraphe de l'article 14.03, l'Employeur peut porter son choix sur une personne de l'extérieur.
- 14.05 La période d'essai du candidat choisi est de trente (30) jours ouvrables. Si au cours de la période d'essai, l'Employeur n'est pas satisfait du candidat choisi, ce dernier retourne à son ancienne fonction. Le salarié pourra contester la décision de l'Employeur par le recours à la procédure de grief et d'arbitrage.
- D'autre part, le candidat peut retourner à son ancienne fonction à sa demande au cours de sa période d'essai.
- 14.06 Le salarié sélectionné par l'Employeur, suite à un affichage de fonction, dont le choix est contesté par un autre salarié, garde le statut temporaire sur la fonction pour la durée des procédures établies selon l'article 11 des présentes. Dans le cas où le plaignant aurait gain de cause, le salarié choisi antérieurement retourne à son ancienne occupation et il en est de même pour tous ceux qui auraient été déplacés suite à cette sélection.
- 14.07 Tout employé transféré temporairement revient à son poste dès que les raisons du transfert disparaissent.
- 14.08 Un salarié qui refuse une promotion pour quelque raison que ce soit, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.

#### ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 15.01 Pour les salariés travaillant à l'entrepôt, la semaine normale de travail est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

Pour les salariés travaillant dans le département de production, la semaine de travail peut être de cinq (5) jours selon la cédule ci-après déterminée ou de sept (7) jours selon la cédule détaillée à l'entente particulière II jointe à la présente convention.

Dans l'unique but de déterminer les périodes de travail des différentes équipes, ceci ne devant pas être considéré comme une garantie d'heures de travail, cette semaine de travail est répartie comme suit:

A. PRODUCTION:

- 1) Dans le cadre d'une semaine de cinq (5) jours.

L'équipe de jour travaillant de 7:00 heures à 15:00 heures.

L'équipe de soir travaillant de 15:00 heures à 23:00 heures.

L'équipe de nuit travaillant de 23:00 heures à 7:00 heures.

- 2) Dans le cadre d'une semaine de sept (7) jours, selon la cédule énoncée à l'entente particulière II.

B. ENTREPOT:

De 8:00 heures à 16:30 heures pour le ou les préposés à l'entrepôt.

- 15.02 Les salariés à la production qui travaillent aux opérations continues bénéficieront d'une période payée de repas de 25 minutes prise individuellement.

Les deux salariés travaillant à l'entrepôt profiteront d'une période d'arrêt de travail non payée d'une demi heure pour le lunch qu'ils devront prendre séparément entre 11:00 heures et 13:00 heures.

- 15.03 Cet horaire pourra être modifié avec le consentement écrit du Syndicat, cette entente devant se réaliser dans l'intérêt général des parties.

ARTICLE 16 - SALAIRE

- 16.01 Les salaires horaires payés pour les différents postes sont tels que ci-après énumérés.

A) Production

- chef d'équipe	\$9.86
- assistant	\$8.69
- ouvrier de production	\$7.55
- ouvrier de production	\$6.52
(pour la seule durée de la période de probation)	

B) Entrepôt

- préposé à l'entrepôt \$8.34

- 16.02 Nonobstant le salaire fixé au 1er juin 1981 tel qu'indiqué à 16.01, aucun employé ne recevra une augmentation hebdomadaire inférieure ou supérieure à huit pour cent (8%) par rapport à son salaire à la date de la signature de la présente convention.
- 16.03 Une augmentation générale de 8% sera accordée à tous et chacun des salariés assujettis à la présente convention pour la deuxième année de cette convention collective.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Lorsqu'une équipe entreprend sa période de travail, chacun des salariés doit être à sa tâche. Dans le cas d'opérations continues dans le département de production, aucun salarié ne devra laisser son travail à la fin de la période de travail de son équipe avant que le salarié qui le remplace sur l'équipe suivante ne soit arrivé pour continuer le travail. Si un salarié n'arrive pas à l'heure, le salarié dont l'équipe termine sa période de travail et qui occupe la tâche de ce salarié en retard doit demeurer à son travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé et si aucun remplaçant n'est disponible, il devra travailler avec l'équipe suivante pour un maximum de 4 heures.

Si, pour des raisons majeures et exceptionnelles, ce salarié ne peut demeurer à son travail avec l'équipe suivante, un autre salarié de cette équipe qui peut accomplir la tâche devra demeurer à son travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé et si aucun remplaçant n'est disponible, il devra travailler avec l'équipe suivante pour un maximum de quatre (4) heures.

Dans le cas où plus d'un salarié est alors disponible, celui qui possède le plus d'ancienneté sera choisi.

Quant aux quatre (4) dernières heures de travail de cette équipe, ce même salarié absent sera alors remplacé par le salarié de l'équipe suivante qui sera choisi selon les mêmes critères que ceux appliqués aux trois (3) paragraphes précédents.

- 17.02 Tout travail de production exécuté en dehors des heures régulières de travail est rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- 17.03 Lorsqu'un salarié est appelé à travailler quatre (4) heures continues et plus à temps supplémentaire, l'Employeur convient de lui payer son repas au prix de trois dollars et soixante-quinze (\$3.75).
- 17.04 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- 17.05 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de temps double pour chaque heure travaillée.
- 17.06 Tout employé ayant quitté les locaux de la Compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est payé pour au moins quatre (4) heures au taux régulier ou pour le temps de travail exécuté majoré de moitié, selon ce qui constituera la rémunération la plus élevée.

ARTICLE 18 - CHANGEMENT D'EQUIPE

- 18.01 Un salarié peut changer d'équipe avec un autre salarié après avoir obtenu la permission du gérant du personnel ou son représentant dûment autorisé. En aucun cas, un tel changement ne devra occasionner une demande de temps supplémentaire.

ARTICLE 19 - CONGES STATUTAIRES

- 19.01 Les congés statutaires suivants, quel que soit le jour où la fête tombe, sont reconnus comme congés statutaires payés:

le Jour de l'An  
le Lendemain du Jour de l'An  
le Vendredi Saint  
le Lundi de Pâques  
la Fête de la Reine  
la Saint-Jean-Baptiste  
la fête de la Confédération  
la Fête du Travail  
le Jour de l'Action de Grâce  
le Jour de Noël

L'observance de ces congés statutaires se fait la journée même du congé sauf s'il y a entente contraire entre les parties. Tout autre congé décrété par les autorités civiles à cause d'un événement extraordinaire sera ajouté aux congés statutaires payés.

19.02 Pour avoir droit à de tels congés payés, un salarié doit:

- a) avoir terminé sa période de probation;
- b) avoir travaillé le dernier jour de travail programmé précédant le congé et le premier jour de travail programmé suivant le congé, à moins d'être excusé par le gérant du personnel;
- c) avoir travaillé vingt (20) jours dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant ou suivant la fête, lorsqu'il est absent pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail ou toute autre raison, à condition qu'il ait, au préalable, obtenu l'autorisation du gérant du personnel;

19.03 Tout travail exécuté durant les jours de congés statutaires prévus au paragraphe 19.01 et durant toute journée désignée pour remplacer un congé statutaire tel que ci-avant mentionné est rémunéré au taux horaire payé en double et demi.

#### ARTICLE 20 - VACANCES PAYEES

20.01 Les employés devront prendre leurs vacances au moment où la Compagnie interrompt sa production pour une période de quinze (15) jours au cours des deux (2) dernières semaines de juillet, période coïncidant avec la période de vacances dans le domaine de la construction.

20.02 Les salariés régis par la présente convention auront alors droit à des vacances payées comme suit:

- a) les salariés ayant moins d'une année de service au moment de cette interruption de production au milieu de juillet ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours. La paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) des revenus bruts de ce salarié durant la période de douze (12) mois précédant cette période d'interruption de production de juillet;

- b) tout salarié ayant complété une (1) année de service continu à cette date d'interruption de production en juillet a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie de ces vacances est de quatre pour cent (4%) des revenus bruts de ce salarié durant la période de douze (12) mois précédant cette période d'interruption ou le salaire normalement gagné pour chaque semaine au moment de la prise des vacances, selon le mode de rémunération le plus élevé des deux pour le salarié, à la condition cependant que ledit salarié occupe alors ce poste depuis au moins six (6) mois au moment des vacances;
- c) tout salarié ayant cinq (5) ans de service continu au moment de cette interruption de production en juillet a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année dont les deux premières doivent être prises conformément à l'article 20.01. La paie de ces vacances pour les salariés éligibles à trois (3) semaines de vacances est de six pour cent (6%) du salaire gagné durant les douze (12) mois précédant cette période d'interruption de production de juillet ou le salaire normalement gagné par semaine au moment de la prise de vacances, selon le mode de rémunération le plus élevé des deux pour le salarié, à la condition cependant que ledit salarié occupe alors ce poste depuis au moins six (6) mois au moment des vacances.

20.03 Les salariés qui bénéficient d'une troisième semaine de vacances peuvent prendre cette troisième semaine de vacances durant l'année en cours à une période à être fixée après entente entre l'employeur et le salarié.

20.04 L'Employeur doit payer au salarié la rémunération qui lui est due pour ses vacances avant son départ pour vacances.

ARTICLE 21 - CESSATION D'ACTIVITES POUR ENTRETIEN  
ET MAINTENANCE

21.01 La Compagnie interrompt sa production, sans rémunération aux employés, vers la fin du mois de décembre de chaque année durant une période de temps nécessaire à la réparation, l'entretien et la maintenance de l'équipement et des lieux de travail. A cette occasion, l'Employeur pourra choisir certains employés pour effectuer certains travaux au cours de cette période. Les em-

ployés seront libres d'accepter ou de refuser le travail proposé et les heures travaillées seront alors payées au taux régulier.

ARTICLE 22 - PRIMES D'EQUIPE

22.01 Une prime de \$0.28 l'heure est accordée pour l'équipe du soir et une prime de \$0.34 pour l'équipe de nuit.

ARTICLE 23 - SALAIRE ET PAIE

23.01 Tout salarié qui s'est rendu au travail sans avoir été averti au préalable que ses services n'étaient pas requis a droit à un minimum de quatre (4) heures payées à son taux de salaire régulier.

23.02 Tout salarié assigné temporairement, pour une période de deux (2) heures et plus, à l'exécution d'un travail, d'une occupation ou classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification, a droit pour cette période ainsi travaillée au taux de salaire applicable à la classification supérieure.

23.03 Tout salarié affecté temporairement à une classification ou à une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire régulier.

23.04 Le salaire est payable par chèque ou monnaie légale du Canada le jeudi de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jeudi est jour férié, la paie doit être remise le mercredi.

23.05 Les détails suivants sont mentionnés sur l'enveloppe de paie ou sur le talon de chèque détachable:

- 1) le nom et le prénom du salarié;
- 2) la date et la période de paie;
- 3) les gains réguliers;
- 4) le nombre d'heures régulières;
- 5) le nombre d'heures supplémentaires;
- 6) le montant brut gagné;
- 7) les déductions faites;
- 8) le montant net payé;

ARTICLE 24 - FONCTION DE JURE OU TEMOIN

24.01 Lorsqu'un salarié qui a terminé sa période de probation est appelé à agir comme candidat juré ou juré ou s'il est sommé de comparaître devant une Cour de justice comme témoin dans le cadre de ses fonctions d'employé, il reçoit la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au service de l'Employeur et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin, sujet aux conditions suivantes:

- a) un tel paiement sera pour une période maximum de quatre (4) semaines de cinq (5) jours chacune pour chaque année de calendrier;
- b) le salarié doit aviser son Employeur au moins trois (3) jours à l'avance qu'il doit servir comme juré ou témoin à moins d'impossibilité physique de le faire;
- c) le salarié doit avoir été cédulé pour travailler durant les journées manquées à cause de ses fonctions de juré ou témoin;
- d) l'employé devra alors fournir des preuves suffisantes que ses fonctions de juré ou de témoin furent effectuées.

ARTICLE 25 - CONGES SOCIAUX

25.01 En cas de décès de son épouse, enfant, père ou mère, frère ou soeur, ce salarié aura droit à un congé rémunéré n'excédant pas trois (3) jours consécutifs dont l'un devra être le jour des funérailles. Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, d'un petit enfant, un congé d'une journée sera accordé pour assister aux funérailles.

Ces jours de congé seront accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) le dernier jour de ce congé ne survient pas après le jour des funérailles;
- b) ces jours ci-haut mentionnés auraient été des jours réguliers de travail pour l'employé;
- c) l'employé doit assister aux funérailles;

- 25.02 Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié aura droit à un jour de congé rémunéré.
- 25.03 L'Employeur peut décréter pour tout motif qu'il juge satisfaisant l'octroi d'un congé avec ou sans solde à tout employé qui en fait la demande.

ARTICLE 26 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 26.01 Un programme d'assurance collective vie, salaire et santé, selon les modalités déjà discutées, sera mis en place au moment de la signature de la convention collective (jeudi le 30 juin 1983 à midi). Le coût de cette assurance sera payé dans une proportion de 75% par l'Employeur et de 25% par l'Employé.

ARTICLE 27 - SECURITE, BIEN-ETRE ET HYGIENE

- 27.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

- 27.02 L'Employeur convient de continuer de fournir et d'entretenir un emplacement servant à la restauration des salariés et ceux-ci feront en sorte qu'il demeure propre.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

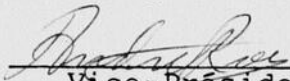
- 28.01 La présente convention entre en vigueur le 1er juin 1983 et se termine deux (2) ans plus tard, soit le 31 mai 1985.
- 28.02 Les parties consentent d'engager des pourparlers en vue de la négociation d'une nouvelle convention collective selon les dispositions du Code du travail.

- 28.03 Pendant la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out ou ralentissement de travail et ce, conformément aux articles 107 et ss. du Code du travail.
- 28.04 Les annexes et les ententes particulières font partie intégrante de la présente convention.
- 28.05 La présente convention collective continuera de s'appliquer pendant la conciliation et tant que le droit de grève ou de lock-out n'est pas exercé, conformément aux dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par leurs mandataires dûment autorisés, à Montréal, ce 30e jour du mois de juin 1983.

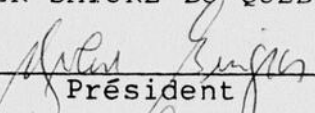
LA COMPAGNIE DES PAPIERS  
SATIRES DU QUEBEC LTEE

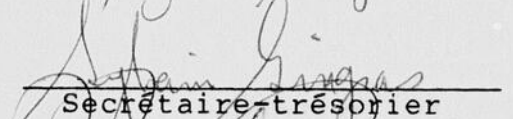
par

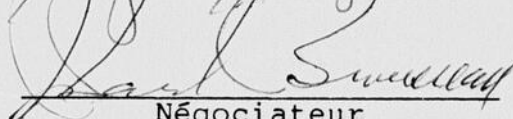
  
Vice-Président

SYNDICAT DES SALARIES DU  
PAPIER SATIRE DU QUEBEC

par

  
Président

  
Secrétaire-trésorier

  
Négociateur

A N N E X E    A

LE 1ER JUIN 1983

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>PRENOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
1) <u>DEPARTEMENT DE PRODUCTION</u>		
LAUZON	Raymond	01 Mai 1971
LEMIEUX	Christian	28 Février 1977
GINGRAS	Yvan	30 Mars 1977
BOISJOLY	Daniel	22 Novembre 1977
GINGRAS	Sylvain	18 Août 1978
MARTINEAU	Yves	23 Septembre 1978
LACHAINE	Michel	23 Septembre 1978
RICHARD	Denis	21 Septembre 1979
PERRON	Claude	14 Janvier 1980
VALIQUETTE	Claude	29 Janvier 1980
VIENNEAU	Reginald	29 Janvier 1980
MONETTE	Jean-Pierre	09 Avril 1980
RODRIGUE	Marc	26 Mai 1981
LEJEUNE	Jean-Guy	03 Août 1981
BEAUCHAMPS	Michel	28 Aout 1981
LAVALLEE	Pierre	14 Juin 1982
LEMAY	Sylvain	15 Juin 1982
MARTIN	Yves	22 Juin 1982
BLANCHET	Jean	04 Août 1982
RICHARD	Gilles	02 Septembre 1982
2) <u>DEPARTEMENT DE L'ENTREPOT</u>		
CARDIN	Jean-Pierre	03 Septembre 1981
ERAUW	Kenneth	13 Avril 1983

A N N E X E B



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES  
FORMULE D'ADHÉSION

Nom .....  
Adresse .....  
..... Âge .....  
No d'Assurance Sociale .....  
Département ..... Tél .....  
Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au:

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions,  
ainsi qu'à payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat

J'ai payé ma cotisation syndicale de \$ .....

le ..... 19

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le ..... 19

X .....  
Signature du candidat(e)



CARTE DE MEMBRE

NOM

Syndicat .....

..... 19 .....  
representant autorisé

RECU de .....  
la somme de \$ ..... en paiement  
de contribution syndicale.

Date ..... 19 .....  
(Signé) .....

ENTENTE PARTICULIERE I

L'article 3 de l'entente particulière

concernant la semaine de travail de sept (7) jours signée

le 6 octobre 1981 continue à s'appliquer jusqu'à midi jeudi

le 30 juin 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont  
signé, par leurs mandataires dûment autorisés, à Montréal ce  
trentième jour de juin 1983.

LA COMPAGNIE DES PAPIERS  
SATURES DU QUEBEC LTEE

SYNDICAT DES SALAIRES DU  
PAPIER SATURE DU QUEBEC

Par: *André Roux*  
VICE-PRESIDENT

Par: *André Giguère*  
PRESIDENT

*André Giguère*  
SECRETARE

*Paul Bouchard*  
NEGOCIATEUR

ENTENTE PARTICULIERE II INTERVENUE ENTRE  
LA COMPAGNIE DES PAPIERS SATURES DU QUEBEC LTEE

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES DU PAPIER SATURE DU QUEBEC LTEE

ET

ANNEXEE A LA CONVENTION COLLECTIVE PRESENTEMENT  
EN VIGUEUR ENTRE LES DEUX PARTIES

---

---

1) Dans le département de production, le travail est effectué au rythme de 24 heures par jour et sept (7) jours par semaine; ceci ne doit en aucun cas être considéré comme une garantie d'heures de travail.

2) Le travail dans ce département de production sera exécuté par les quatre (4) équipes ci-après énumérées, lesquelles seront composées de cinq (5) salariés et auront comme cédule normale de travail l'horaire suivant:-

	<u>EQUIPE</u>		<u>HORAIRE</u>
A)	<u>JOUR SEMAINE</u>	-	lundi 06h00 à 18h00 mardi 06h00 à 18h00 mercredi 06h00 à 18h00 jeudi 06h00 à 12h00 (midi)
B)	<u>NUIT SEMAINE</u>	-	lundi 00h01 à 06h00 et 18h00 à 06h00 mardi matin mardi 18h00 à 06h00 mercredi matin mercredi 18h00 à 06h00 jeudi matin
C)	<u>JOUR FIN DE SEMAINE</u>	-	jeudi 12h00 à 18h00 vendredi 06h00 à 18h00 samedi 06h00 à 18h00 dimanche 06h00 à 18h00

D) NUIT FIN DE SEMAINE - jeudi 18h00 à 6h00 vendredi matin  
vendredi 18h00 à 6h00 samedi matin  
samedi 18h00 à 6h00 dimanche matin  
dimanche 18h00 à 24h00

3) Tout travail exécuté le samedi et le dimanche par un salarié affecté à une équipe dite de fin de semaine est rémunéré au taux régulier plus une prime de \$2.00 l'heure.

4) Dans l'application du présent programme, les articles 17.04 et 17.05 de la convention collective doivent se lire comme suit:-

"Tout travail exécuté par un salarié, le dimanche, en dehors de sa cédule normale de travail, est rémunéré au taux de temps double pour chaque heure travaillée et tout travail exécuté dans les mêmes conditions, le samedi, est rémunéré au taux de temps et demi."

5) Dans l'application du présent programme, le lundi de Pâques mentionné comme congé statutaire à l'article 19.01 est remplacé par le Samedi Saint.

6) Dans l'application du présent programme, la prime pour l'équipe du soir mentionnée à l'article 22.01 est abolie.

7) Dans tous les cas où il serait ultérieurement décidé de revenir à une cédule de travail de 5 jours, les dispositions originales de la convention s'appliqueront en totalité et complètement, à toutes fins que de droit; cependant, un avis écrit de 15 jours devra être donné par l'employeur au syndicat avant la mise en place de cette cédule de 5 jours.

Si une fois la cédule de 5 jours mise en place, les exigences du marché obligeaient l'employeur à revenir à nouveau à une cédule de travail de 7 jours par semaine au rythme de 24 heures par jour, les modalités de travail établies par la présente entente particulière s'appliqueront automatiquement, étant entendu cependant qu'un même avis écrit de 15 jours devra être donné par l'employeur au syndicat avant la mise en place de la nouvelle cédule de 7 jours.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par leurs mandataires dûment autorisés, à Montréal ce trentième jour de juin 1983.

LA COMPAGNIE DES PAPIERS  
SATURES DU QUEBEC LTEE

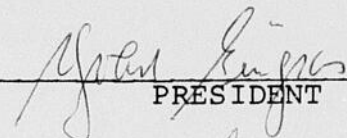
Par:



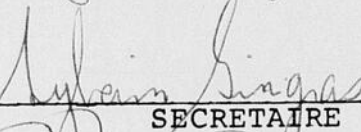
VICE-PRESIDENT

SYNDICAT DES SALARIES DU  
PAPIER SATURE DU QUEBEC

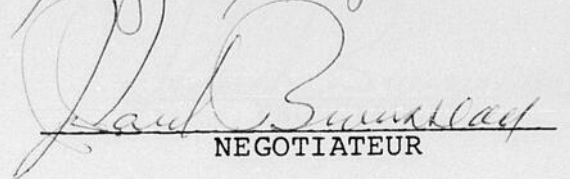
Par:



PRESIDENT



SECRETARE



NEGOTIATEUR

ENTENTE PARTICULIERE III

L'employeur fournira une paire de bottes de sécurité par employé une fois l'an, lesquelles devront être portées de façon obligatoire par les employés.


De plus, l'employeur remettra à chaque salarié ayant acquis le droit d'ancienneté une somme de \$10.00 par mois, payable au début du mois, aux fins d'aider les salariés à payer les coûts de nettoyage de linge.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par leurs mandataires dûment autorisés, à Montréal ce trentième jour de juin 1983.

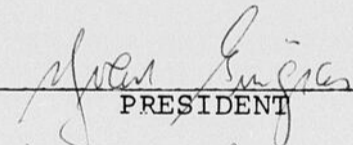
LA COMPAGNIE DES PAPIERS  
SATURES DU QUEBEC LTEE

SYNDICAT DES SALARIES DU  
PAPIER SATURE DU QUEBEC

Par:

  
VICE-PRESIDENT

Par:

  
PRESIDENT

  
SECRETARE

  
NEGOCIATEUR

ENTENTE PARTICULIERE IV

Aux fins de diminuer l'impact des modifications apportées à la rémunération des équipes dites de fin de semaine dans le département de production, La Compagnie des Papiers Saturés du Québec Ltée s'engage à payer en date de la signature de la convention un montant global de \$7,400.00 qui, à la suite d'une entente intervenue entre les deux parties, est réparti comme suit:-

- \$240.00 à chaque salarié du département de production travaillant dans les équipes de semaine et
- \$500.00 à chaque salarié dans le département de production travaillant dans les équipes dites de fin de semaine.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par leurs mandataires dûment autorisés, à Montréal ce trentième jour de juin 1983.

LA COMPAGNIE DES PAPIERS  
SATURÉS DU QUÉBEC LTEE

Par:- *[Signature]*  
VICE-PRESIDENT

SYNDICAT DES SALAIRES DU  
PAPIER SATURÉ DU QUÉBEC

Par: *[Signature]*  
PRESIDENT

*[Signature]*  
SECRETARE

*[Signature]*  
NEGOCIATEUR