

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

CT.86-09-M-179

DOSSIERS : M-29527-01
(M-596-01)

CAS : MD-135-04-86

MONTREAL, le 18 septembre 1986

PRÉSIDENT:

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert Levac

CASCADES (JOLIETTE) INC.
260, rue St-Thomas
JOLIETTE (Québec)
J6E 3P7

REQUÉRANT

- et -

LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA LTÉE
(Usine de Joliette)
260, rue St-Thomas
JOLIETTE (Québec)
J6E 3P7

INTIMÉE

- et -

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
DE JOLIETTE (FTPF-CSN)
190, rue Montcalm
JOLIETTE (Québec)
J6E 5G4

MIS-EN-CAUSE

D É C I S I O N

Le 18 avril 1986, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail demandant la constatation de la transmission des droits et obligations de l'intimée au requérant.

Par une accréditation accordée le 17 mai 1945 et modifiée les 26 octobre 1966, 17 juin 1971, 3 mars 1975, 25 juin 1976, 8 mai 1980, 9 mai 1980 et 13 janvier 1983, le mis-en-cause représente:

'86 SEP 18 11:19

70 117
MCM DEAL
MONTREAL

"Tous les employés à l'exception des contremaîtres, surveillants, employés de bureau, gardiens et gardes."

DE: LA COMPAGNIE DU GYPSE DU CANADA LTÉE
(Usine de Joliette)
260, rue Saint-Thomas
Joliette (Québec)
J6E 3P7

L'enquête révèle qu'il y a effectivement transmission des droits et obligations de l'intimée au requérant.

CONSIDÉRANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 45 du Code du travail;

CONSIDÉRANT les conclusions de l'enquête;

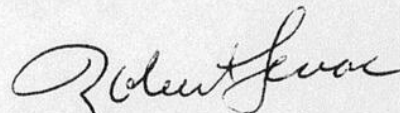
POUR CES MOTIFS, le soussigné

CONSTATE la transmission des droits et obligations de l'intimée au requérant;

DÉCLARE que le requérant, CASCADES (JOLIETTE) INC., est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et est partie à toutes procédures s'y rapportant aux lieu et place de l'intimée, en ce qui concerne le groupe de salariées suivant:

"Tous les employés à l'exception des contremaîtres, surveillants, employés de bureau, gardiens et gardes."

DE: CASCADES (JOLIETTE) INC.
260, rue St-Thomas
Joliette (Québec)
J6E 3P7



Robert Levac
Commissaire général du travail

LD:s1

REPRÉSENTANTE DU REQUÉRANT: Mme Élise Pelletier

REPRÉSENTANT DU MIS-EN-CAUSE: M. Laurence Lord



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-29527-01
Date	Signature	Reception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-04-01	86-04-04	86-04-01	88-03-31		51

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs du Papier de Joliette (FTPF CSN) 190 rue Montcalm Joliette, Q.C. J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Cascades (Joliette) Inc 260 rue St-Thomas Joliette, Q.C. J6E 3P7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Cascades Inc Att: Mme Elise Pelletier 404 Marie Victorin C.P. 30 Kingsey Falls, Q.C. J0A 1B0	Région: 06-09 Activité: 2710 (5) Affiliation: 06

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-10-14

Pour renseignements

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

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



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

A. IV^e (596-01)

DÉPÔT

29527-01 (596-01)

Dépôt N°: 86 10 052

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 52365

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-29527-01
Date	Signature: 86-04-01 Réception: 86-04-04	Durée	Du: 86-04-01 Au: 88-03-31
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 51	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs du Papier de Joliette (FTPF CSM) 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Cascades (Joliette) Inc 260 rue St-Thomas Joliette, QC. J6E 3P7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Cascades Inc Att: Mme Elise Pelletier 404 Marie Victorin C.P. 30 Kingsey Falls, QC. J0A 1B0	Région: 06-08 Activité: 2710 (5) Affiliation: 06

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

2. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

3. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

4. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

5. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

6. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

7. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

8. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

9. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

10. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

11. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

12. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

13. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

14. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

15. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

16. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

17. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

18. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

19. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

20. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

21. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

22. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

23. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

24. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

25. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

26. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

27. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

28. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

29. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

30. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

31. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

32. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

33. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

34. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

35. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

36. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

37. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

38. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

39. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

40. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

41. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

42. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

43. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

44. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

45. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

46. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

47. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

48. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

49. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

50. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

51. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

52. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

53. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

54. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

55. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

56. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

57. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

58. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

59. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

60. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

61. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

62. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

63. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

64. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

65. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

66. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

67. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

68. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

69. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

70. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

71. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

72. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

73. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

74. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

75. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

76. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

77. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

78. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

79. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

80. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

81. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

82. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

83. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

84. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

85. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

86. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

87. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

88. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

89. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

90. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

91. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

92. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

93. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

94. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

95. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

96. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

97. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

98. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

99. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

100. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

101. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

102. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

103. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

104. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

105. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

106. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

107. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

108. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

109. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

110. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

111. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

112. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

113. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

114. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

115. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

116. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

117. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

118. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

119. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

120. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

121. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

122. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

123. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

124. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

125. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

126. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

127. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

128. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

129. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

130. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

131. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

132. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

133. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

134. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

135. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

136. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

137. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

138. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

139. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

140. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

141. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

142. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

143. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

144. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

145. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

146. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

147. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

148. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

149. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

150. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

151. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

152. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

153. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

154. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

155. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

156. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

157. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

158. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

159. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

160. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

161. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

162. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

163. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

164. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

165. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

166. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

167. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

168. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

169. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

170. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

171. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

172. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

173. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

174. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

175. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

176. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

177. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

178. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

179. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

180. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

181. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

182. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

183. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

184. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

185. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

186. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

187. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

188. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

189. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

190. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

191. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

192. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

193. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

194. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

195. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

196. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

197. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

198. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

199. Le dépôt de l'association n'est pas conforme

200. Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 86-10-14

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

1986 jusqu'au 31 mars 1988

29527-01 (596-01)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

CASCADES (JOLIETTE) INC.

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

DE JOLIETTE (FTPF-CSN)

En vigueur à compter du 1er avril

1986 jusqu'au 31 mars 1988

86 AVR - 4 12 55

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et les employés représentés par le Syndicat, de fournir une base d'entente mutuelle concernant les taux de salaire et d'établir des conditions de travail raisonnables.

1.02 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit de gérer ses affaires et de faire fonctionner son entreprise de la manière la plus efficace possible.

1.03 La Compagnie reconnaît que les employés ont le droit de s'organiser en syndicat, de négocier un contrat collectif de travail et de le faire respecter.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul représentant pour toutes les négociations collectives relatives aux termes et conditions de travail pour les employés de l'usine de Joliette régis par la convention, excepté les contremaîtres, surveillants, employés de bureau, gardiens et gardes, tel que décrété par le certificat de reconnaissance de la Commission des relations de travail de la province de Québec émis en mai 1945 et en fonction de l'article 45 du Code du travail du Québec.
- 2.02 Le Syndicat consent à ne pas s'occuper d'affaires syndicales sur le temps de la Compagnie ou sur sa propriété sauf dans les cas permisibles, tel que décrit dans cette convention.
- 2.03 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les contremaîtres et les surveillants ne feront pas du travail qui est habituellement exécuté par des employés couverts par cette convention collective sauf dans les cas d'entraînement et d'urgence pour maintenir l'efficacité et la qualité. Cette disposition s'applique à tous les contremaîtres, qu'ils soient régulièrement affectés par la Compagnie à cette fonction ou qu'ils le soient temporairement.

ARTICLE 3 - RETENUE SYNDICALE

- 3.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des frais d'initiation et de cotisations qu'il détermine.
- 3.02 a) La Compagnie consent à déduire à chaque semaine des salaires des employés (y compris les employés remplaçant temporairement sur une position exclue de l'unité de négociation) les cotisations syndicales telles que déterminées par le syndicat.
- b) Le Syndicat avise, par écrit, la Compagnie d'un changement de la cotisation syndicale. Le changement doit s'effectuer dans le plus bref délai, mais n'excédant pas trente (30) jours.
- 3.03 La Compagnie remet au Syndicat une fois par mois toutes les cotisations déduites, ainsi que la liste en deux (2) exemplaires des cotisants et le montant total des déductions.
- 3.04 A partir de leur première journée d'emploi, tous les employés autorisent la Compagnie à déduire de leur paie chaque semaine, un montant égal aux cotisations payées au Syndicat par chacun de ses membres.

ARTICLE 4 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 4.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le Syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève, ni encourager ou appuyer une sortie imprévue ou un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
- 4.02 Advenant qu'il y ait une grève ou un lock-out, le Syndicat s'engage à fournir le personnel nécessaire afin de protéger l'équipement de l'usine.
- 4.03 Les employés, tenus de demeurer au travail d'après les termes de l'article 4.02 ci-dessus, sont rémunérés à temps et demi au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE GRIEFS

5.01 En vue de cette convention collective, un grief comprend toute mésentente entre la Compagnie et un employé ou un nombre d'employés spécifiques, ou le Syndicat, concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective.

5.02 Aucune clause de cette convention collective n'est considérée comme une entrave aux droits qu'a un employé de discuter avec son contremaître immédiat sur tout sujet nécessitant des explications.

5.03 L'employé lésé ou le Syndicat peut soumettre un grief de la façon suivante:

Première étape:

Le grief est déposé au contremaître immédiat dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de l'événement donnant lieu au grief.

Deuxième étape:

La Compagnie doit donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

Troisième étape:

Si le grief n'est pas réglé, le Syndicat peut alors soumettre le grief dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de la Compagnie à un arbitre unique selon la procédure d'arbitrage prévue au Code du Travail de la Province de Québec en donnant avis à l'employeur.

5.04 Les parties doivent se rencontrer pour discuter de tout grief avant la soumission du grief à l'arbitrage pour tenter de régler le litige. Une telle rencontre est sans perte de traitement.

- 5.05 Si le grief est porté à l'arbitrage, un maximum de deux (2) représentants du Syndicat et les témoins nécessaires sont libérés sans perte de traitement, avec remboursement à la Compagnie, pour le temps nécessaire, sans toutefois nuire à la bonne marche de l'usine.
- 5.06 Chacune des parties paie ses représentants et témoins, s'il y a lieu, et la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 5.07 Le monétaire qui découle du règlement d'un grief sera attribué exclusivement à celui ou ceux qui auront signé le grief.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 La Compagnie libère, sans perte de traitement, un maximum de trois (3) employés pour leur permettre de participer aux séances de négociation.
- 6.02 Après avoir obtenu l'autorisation de la Compagnie, un représentant syndical peut s'absenter de son travail temporairement pour accomplir des activités reliées à sa charge syndicale à l'intérieur de l'usine. Le salaire régulier de l'employé est alors maintenu au taux de l'occupation qu'il aurait normalement remplie comme s'il était au travail.
- 6.03
- a) Sur demande écrite du Syndicat, quinze (15) jours à l'avance lorsque le délai est possible, la Compagnie autorise à un maximum de deux (2) représentants syndicaux désignés par le Syndicat un congé sans solde leur permettant d'assister à des réunions ou congrès de la C.S.N. et la F.T.P.F. ou Conseil Central ainsi que toutes autres activités syndicales reconnues.
 - b) La Compagnie maintient le salaire de l'employé absent temporairement, au taux de l'occupation qu'il aurait remplie s'il était au travail.
 - c) Le Syndicat rembourse à la Compagnie le salaire ainsi maintenu par cette dernière à l'employé temporairement absent.
 - d) Une facture est remise au Syndicat, sans frais d'administration.
 - e) La Compagnie maintient, sans frais d'administration, sa participation aux avantages sociaux.
 - f) L'ancienneté d'un employé n'est pas interrompue durant une absence syndicale autorisée.

- 6.04 Il est entendu que l'attribution de libérations pour activités syndicales ne doit en aucune façon nuire à la bonne marche de l'usine.
- 6.05 Des tableaux d'affichage fournis par la Compagnie au Syndicat sont placés à des endroits convenables (aux deux (2) parties) dans l'usine, pour afficher les convocations d'assemblées générales ou spéciales du Syndicat et l'information syndicale.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu de l'employé pour la Compagnie. Tout nouvel employé doit subir une période de probation sans droit d'ancienneté de cinquante (50) jours de calendrier et bénéficie par la suite des droits d'ancienneté à compter du jour de son embauchage. Au cours de la période de probation de cinquante (50) jours, l'employé peut être mis à pied ou renvoyé, et n'a pas droit de recourir à la procédure de griefs. Après cinquante (50) jours, l'employé devient un employé régulier.

7.02 a) Dans les cas de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté d'usine s'applique à moins que l'employé ne remplisse les exigences normales de l'emploi concerné.

b) Dans les cas de promotions à l'intérieur d'une ligne de progression, l'ancienneté d'occupation prévaut dans le choix d'un employé qualifié. Ensuite, l'ancienneté départementale prévaudra puis l'ancienneté d'usine.

c) Poste vacant:

Lorsqu'un poste devient vacant au bas d'une ligne de progression ou hors d'une ligne de progression ou qu'un nouveau poste est créé, la Compagnie affiche le poste pour une durée de cinq (5) jours ouvrables sur un tableau prévu à cette fin. L'employé qui désire obtenir le poste signe son nom sur l'avis. L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, le taux de salaire, les exigences normales du poste à remplir ainsi qu'une description.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage, la Compagnie accorde le poste à l'employé qui possède le plus d'ancienneté d'usine pourvu qu'il rencontre les exigences normales du poste après une période d'entraînement raisonnable, si nécessaire. L'employé bénéficie d'une période d'essai de dix (10) jours ouvrables. Après cette période, il peut retourner à son ancien poste s'il le désire. Dans ce cas, l'employé ne peut réappliquer sur le poste auquel il a renoncé pour une période d'un an. La Compagnie choisit alors le deuxième candidat plus ancien qui rencontre les exigences normales du poste et ainsi de suite jusqu'à l'épuisement de la liste des candidats.

- 7.03 L'employé perd ses droits d'ancienneté:
- a) S'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois pour celui qui a moins de cinq (5) ans d'ancienneté, ou pour une période excédant vingt-quatre (24) mois pour celui qui a plus de cinq (5) ans d'ancienneté;
 - b) S'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours de la réception d'un avis de rappel au travail, à sa dernière adresse connue;
 - c) S'il quitte volontairement;
 - d) S'il est renvoyé sans être réinstallé par l'entremise des procédures de griefs et d'arbitrage.
- 7.04 L'employé ne perd pas son ancienneté lorsqu'il est absent avec permission tel que prévu dans la présente convention collective ou absent à cause de maladie ou d'accident, pourvu que cette maladie ou cet accident soit légitime et que la Compagnie en soit avisée en bonne et due forme.
- 7.05 Liste d'ancienneté
- a) La Compagnie place sur les tableaux d'affichage de l'usine avec copie au Syndicat une liste courante à jour indiquant l'ancienneté d'usine, l'ancienneté départementale, l'ancienneté d'occupation de chaque employé, son titre d'occupation et le département où l'employé travaille. Cette liste est considérée comme officielle et est affichée et fournie au Syndicat à tous les six (6) mois.
 - b) Pour les fins de la liste d'ancienneté lorsque deux (2) employés ou plus sont embauchés le même jour, leur ordre d'apparence sur la liste est déterminé par l'ordre de la faction sur laquelle ils commencent (faction #1, #2 ou #3). Lorsque deux (2) employés ou plus commencent le même jour, et sur la même faction, leur apparence sur la liste est sur une base alphabétique.
- 7.06 Un employé promu ou nommé à un poste de surveillant ou à une occupation qui n'est pas comprise dans l'unité de négociation a le droit de retourner dans l'unité de négociation. Le service accumulé par un tel employé pendant qu'il travaille en dehors de l'unité de négociation est ajouté à toute période de service précédente accumulée dans l'unité de négociation.

- 7.07 En cas de mécontentement dans l'application de l'article 7, l'employé ou le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs.
- 7.08 Lorsque la compagnie sait à l'avance que le marché diminue et qu'une mise à pied de plus de deux (2) jours ouvrables et de moins de dix (10) jours ouvrables s'ensuivra pour un ou plusieurs employés, elle avise au moins quarante-huit (48) heures à l'avance le ou les employés concernés. Dans les cas de mises à pied de plus de dix (10) jours ouvrables, la Compagnie avise au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Le tout sans restreindre la portée de la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 8 - DROITS DE LA DIRECTION

8.01 La conduite et l'administration des affaires de la Compagnie appartiennent exclusivement à la Compagnie sauf les sujets qui sont expressément décrits dans cette convention.

ARTICLE 9 - VACANCES PAYEES

- 9.01 Tout employé payé à l'heure reçoit une vacance payée comme suit:
- a) Après avoir complété un (1) an de service continu - deux (2) semaines;
 - b) Après avoir complété quatre (4) ans de service continu - trois (3) semaines;
 - c) Après avoir complété dix (10) ans de service continu - quatre (4) semaines;
 - d) Après avoir complété vingt-quatre (24) ans de service continu - cinq (5) semaines;
 - e) Après avoir complété trente (30) ans de service continu - six (6) semaines.
- 9.02 Les vacances sont payées au taux de deux pour-cent (2%) des gains bruts de janvier à décembre inclusivement de l'année précédente pour chaque semaine de vacances ou quarante (40) heures au taux régulier de l'employé au moment où les vacances sont prises, selon ce qui est le plus avantageux.
- 9.03 Les dispositions de l'article 7.04 concernant l'accumulation de l'ancienneté n'accordent pas à l'employé le droit à des crédits de vacances après une absence de plus de douze (12) mois consécutifs.
- 9.04 En plus de ce qui est prévu par la loi, pour avoir droit à des vacances dans une année, un employé doit avoir travaillé au moins quatre cents (400) heures pendant les douze (12) mois précédant la date de ses vacances.
- 9.05 Le temps assigné pour les vacances d'un employé est basé sur le choix de l'employé et son ancienneté en autant que ceci n'entrave pas le bon fonctionnement de l'usine.
- 9.06 Seulement les vacances d'une année peuvent être prises dans la même année. Des vacances dues dans une année ne peuvent être reportées et prises l'année suivante.

- 9.07 Si un employé quitte le service de la Compagnie, pour quelque raison que ce soit quand il a encore droit à une période de vacances payées, le montant qui lui est dû est payé en guise de paie de vacances et calculé jusqu'à la date à laquelle il quitte le service de la Compagnie, en autant qu'il se qualifie pour des vacances.
- 9.08 Pour les départements de la cour, du contrôle et de l'expédition, il pourra y avoir deux (2) employés en vacances en même temps entre la Saint-Jean-Baptiste et la fête du Travail.
- 9.09 L'employé peut, s'il le désire, prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de la période d'été et ce de façon consécutive ou non.
- 9.10 Dans le cas de fermeture de l'usine pour vacances pendant l'été, les employés sont avisé au plus tard le 15 mai précédent. Dans ce cas, les employés doivent céduier leurs vacances pendant les semaines de fermeture fixées par la Compagnie.
- 9.11 Si un employé, qui a perdu son ancienneté, est réembauché, alors qu'il avait déjà accumulé quatre (4) ans d'ancienneté, tout son service, incluant le service antérieur, sera compté et l'employé aura droit aux vacances après avoir travaillé cinq (5) ans dans la période d'emploi courante.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) Les heures normales de travail sont de huit (8) heures consécutives par jour, cinq (5) jours par semaine. Le contenu de cet article ne constitue pas une garantie d'un nombre spécifique de jours de travail par semaine.
- b) Les heures normales de travail d'un employé de jour (département de l'entretien) sont de 8h à 17h en tenant compte qu'il a droit à une (1) heure non payée pour prendre son repas.
- c) Lorsqu'un employé est sur une cédule du lundi au vendredi inclusivement (département de l'entretien) et que sa cédule est interrompue par la Compagnie ou par une absence payée prévue dans cette convention collective d'un maximum d'un (1) jour ou par une absence à cause de maladie ou d'accident d'un maximum d'un (1) jour, le temps non travaillé sur une base de huit (8) heures par jour est compté dans le calcul du temps supplémentaire hebdomadaire. Dans le cas de maladie ou d'accident, l'absence peut être sujette à vérification.
- 10.02 Lorsque l'opération est de six (6) jours, la cédule de travail pour les employés sur faction est du lundi 0h à 24h le samedi sauf pour la période d'été du troisième samedi de juin pour une période de douze (12) semaines continues. La cédule de travail se termine alors le samedi à 16h. Cette cédule de six (6) jours sera incluse dans la convention.
- 10.03 Lorsque l'opération est de cinq (5) jours, les employés du département de l'entretien requis de travailler le samedi ont droit à un minimum d'un samedi non travaillé sur deux, pourvu qu'il n'y ait pas d'extrême urgence.

Opération continue

- 10.04 La Compagnie peut utiliser en tout temps les opérations continues de sept (7) jours en conformité avec la législation et les dispositions de la présente convention collective.

- 10.05 Lorsque la Compagnie décide de mettre en marche l'opération continue de sept (7) jours, elle en avise les employés en affichant cinq (5) jours à l'avance un avis à cet effet avec copie au Syndicat. L'opération continue débute à zéro heure une minute (0h01) le dimanche.
- 10.06 La cédule de travail des employés affectés à l'opération continue est de cinq (5) jours par semaine, à raison de huit (8) heures par jour. Cette cédule est répartie sur sept (7) jours et inclut deux (2) journées de congés cédulés. Après chaque semaine, l'employé change de faction en reculant sur les heures (ex: minuit - 8h am; 4h pm - minuit; 8h am - 4h pm; etc ...).

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01
- a) Taux et demi est payé à tout employé pour tout travail fait entre 00h01 et 24h un dimanche ou un jour férié payé mentionné dans la convention.
 - b) Taux double est payé à l'employé pour tout travail fait entre 00h01 et 24h le Jour de l'An et le Jour de Noël.
 - c) Taux double est payé à l'employé pour tout travail fait au-delà de huit (8) heures consécutives un dimanche ou un jour férié payé.
 - d) Taux et demi est payé à l'employé travaillant en dehors de sa journée régulière de travail.
 - e) Sous réserve de 10.01 b) et c) qui précède, taux et demi est payé à l'employé qui travaille pendant un jour de congé prévu à sa cédule de travail.
 - f) Une seule base de calcul de rémunération pour le travail supplémentaire est utilisée pour les mêmes heures de travail.
- 11.02
- Le paiement (à raison du taux et demi) du temps supplémentaire ne s'applique pas en regard des exceptions suivantes:
- a) le temps supplémentaire causé par une absence d'un représentant syndical pour activités syndicales sauf les séances de négociations et de conciliation.
 - b) Le temps supplémentaire exécuté par arrangement spécial entre un employé et son compagnon d'équipe avec l'approbation au préalable de son contremaître immédiat.
 - c) Le temps supplémentaire fait à la suite de n'importe quel arrangement spécial intervenu entre le Syndicat et la direction de l'usine pour tenir compte de certaines circonstances spéciales.
 - d) Le temps supplémentaire fait par un employé qui reçoit une période de formation, de sécurité ou d'entraînement en fonction du travail ou qui participe aux activités du comité de sécurité et le temps supplémentaire causé par l'absence d'un employé qui participe à de telles activités.

11.03

Exepté lorsqu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre entraînée et que cette pénurie peut porter préjudice au bon fonctionnement de l'usine, aucun employé sur faction n'est requis de travailler plus de douze (12) heures par jour.

ARTICLE 12 - JOURS FERIES PAYES

12.01 Sujet aux conditions ci-dessous, chaque employé reçoit huit (8) heures de paye à son taux régulier pour les congés suivants, à moins de spécifications autres:

1. Jour de l'An (fermeture 48h - payé 16h);
2. Dimanche de Pâques (fermeture 24h);
3. La Saint-Jean-Baptiste (fermeture 24h);
4. La Fête du Travail (fermeture 24h);
5. Noël (Fermeture 48h - payé 16h);
6. Cinq (5) congés facultatifs par année de calendrier, pris selon arrangement entre l'employé et son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat accorde le congé à la date choisie par l'employé si ce dernier a fait connaître son intention au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et si aucun autre employé n'a préalablement choisi la même date. Les congés facultatifs non pris pendant l'année sont rémunérés à la fin de l'année de calendrier.

12.02 A moins de dispositions contraires dans la présente convention, tout travail exécuté un jour férié ci-haut mentionné est rémunéré à taux de temps et demi (150%) de son salaire régulier et ce, en plus de la fête payée.

12.03 Les conditions de paye pour les congés sont les suivantes:

- a) Sous réserve de la loi sur les normes du travail, l'employé doit avoir travaillé tel que requis pendant cinquante (50) jours après sa date d'emploi.
- b) L'employé qui est sur la liste de travail doit avoir travaillé le dernier jour de travail avant le congé et le jour de travail suivant le congé, à moins de permission du supérieur immédiat. Un employé absent à cause de maladie ou d'accident non compensable reçoit sa paye de congé pourvu que ce congé ait lieu dans les trente (30) jours suivant son dernier jour de travail.
- c) Sous réserve de ce qui précède, pour avoir droit à la paye de congé, l'employé doit avoir travaillé au moins un (1) jour dans les trente (30) jours précédant le congé, excepté lorsque l'employé est en vacances ou en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur.

- d) Si le congé tombe pendant les vacances payées d'un employé, il reçoit une journée additionnelle de vacances payées ou huit (8) heures de paye pour le congé en plus de sa paye de vacances, au choix de la direction pour chaque cas individuel.
- e) Sauf lorsque l'usine fonctionne sur sept (7) jours, si un congé tombe un dimanche ou un samedi, le lundi suivant est considéré comme jour de congé.
- f) L'employé qui est cédulé à travailler un jour de congé et qui ne se rapporte pas au travail sans raison valable perd son droit à l'allocation du congé.
- g) Lorsque la production est sur cinq (5) ou six (6) jours, il est entendu qu'il n'y a pas de travail de production à moins que ce soit urgent et exceptionnel lors des congés. Le travail d'opération des bouilloires et du département de maintenance est considéré comme étant du travail essentiel.

ARTICLE 13 - CONGE SANS SOLDE

- 13.01 Lorsque les conditions à l'usine le permettent, un employé, à sa demande, et pour une raison valable et avec l'approbation du directeur de l'usine, bénéficie d'un congé sans solde pour une période n'excédant pas trente (30) jours. L'ancienneté d'un employé continue pendant une telle permission.

ARTICLE 14 - CONGES SOCIAUX

- 14.01 a) Un employé permanent a droit à l'occasion du décès d'un membre de sa famille à un congé de trois (3) jours consécutifs, payés à son taux de salaire régulier. L'expression "un membre de sa famille" désigne: l'épouse et l'époux, les enfants, le père et la mère, les frères et les soeurs, le beau-père et la belle-mère. Il a aussi droit à un congé de deux (2) jours payés à son taux de salaire régulier dans le cas d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.
- b) Terme: Les deux (2) ou trois (3) jours consécutifs commencent à compter du jour du décès ou du lendemain du décès, au choix de l'employé. Celui-ci doit fournir un certificat de décès si la Compagnie le lui demande.
- c) Rémunération: Le congé de deuil est payé pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour l'employé concerné.
- 14.02 Les salariés qui sont appelés à servir comme jurés ou témoins sont payés la différence entre l'indemnité de juré ou témoin qu'ils reçoivent et leur salaire régulier pour huit (8) heures de travail, s'ils étaient normalement cédulés pour travailler. Le nombre total de jours ouvrables alloués par l'Employeur et pour lesquels elle paie cette différence n'excédera pas dix (10) jours dans une année de convention collective.

ARTICLE 15 - RAPPEL AU TRAVAIL

15.01 a) Lorsqu'un employé est appelé à revenir au travail en dehors de ses heures régulières de travail, il est payé à son taux régulier pour un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou temps et demi pour les heures travaillées, suivant que l'un ou l'autre est le plus avantageux.

b) Définition du rappel:

Le rappel se définit comme étant une demande faite par la Compagnie à un employé d'exécuter un travail particulier après avoir quitté les lieux physiques de son poste de travail. Est également considéré comme rappel, l'employé à qui l'on demande de travailler avant le début de ses heures régulières de travail si la demande lui est faite plus de dix (10) minutes avant le début de sa journée régulière de travail, à moins que la demande lui ait été faite pendant la journée précédente.

ARTICLE 16 - AVANCE AUX EMPLOYES

16.01 La Compagnie avance aux employés malades ou blessés 100% des sommes ou partie des sommes auxquelles ils ont droit, venant de la Commission de Santé-Sécurité au Travail de la province de Québec ou du régime d'indemnité hebdomadaire, dans les dix (10) jours suivant l'arrêt de travail. Pour se prévaloir de ce bénéfice, l'employé doit s'engager par écrit à remettre à la Compagnie ses chèques dûment endossés provenant de la Commission de Santé-Sécurité au Travail ou du régime d'indemnité hebdomadaire.

ARTICLE 17 - ASSURANCE-GROUPE

17.01 Les bénéficiaires de l'assurance-groupe sont administrés par la Compagnie et sont reproduits à l'annexe "C".

17.02 L'assurance-groupe s'applique à tous les employés qui ont complété la période de probation prévue à l'article 7.01.

17.03 Les différents bénéficiaires applicables sont les suivants:

- a) Assurance-vie: Une (1) fois le salaire annuel, arrondi au \$1000 suivant, maximum \$40,000.

Mort accidentelle: Double indemnité.

Futurs retraités: \$5000. On entend par retraités tout employé ayant une combinaison d'âge et d'années d'ancienneté totalisant quatre-vingt-cinq (85) ans ou plus.

- b) Indemnité hebdomadaire: 66 2/3% du salaire hebdomadaire régulier. Le salaire hebdomadaire est limité au maximum des gains assurables de l'assurance-chômage. L'indemnité est payable à partir de la première journée, en cas d'accident ou d'hospitalisation et de la quatrième journée en cas de maladie, pendant une période de vingt-six (26) semaines.

- c) Assurance-hospitalisation et autres frais:

Franchise: \$25 contrat individuel
\$50 contrat familial

Co-assurance: 80%
(voir frais admissibles à l'annexe "C")

- d) Assurance frais dentaires:

Franchise: \$25 contrat individuel
\$50 contrat familial

Co-assurance: 80% Bloc I (Base) & Bloc II (Prévention)
50% Bloc III (Prothèses dentaires)

17.04 La prime de ces programmes est à la charge de l'employé pour 25%
et à la Compagnie pour 75%.

ARTICLE 18 - REER COLLECTIF

- 18.01 Sujet aux dispositions ci-dessous et conformément aux règlements du régime, la Compagnie administre un REER collectif pour les employés admissibles. Un comité conjoint, composé de deux (2) représentants pour chacune des parties, est formé afin de donner les informations pertinentes en relation avec le régime.
- 18.02 **ADMISSIBILITE**
- Un employé doit posséder un (1) an d'ancienneté avant le 1er novembre pour la contribution versée en décembre et un (1) an d'ancienneté avant le 1er mai pour la contribution de juillet. Les gains sont calculés à partir d'un (1) an d'ancienneté lorsque l'employé est admissible.
- 18.03 La contribution de la Compagnie est un pourcentage des bénéfices avant dépréciation, impôts et poste extraordinaire. Toutefois, la contribution ne peut être inférieure à cinquante dollars (\$50.00) par participant par semestre.
- 18.04 Cette contribution est allouée à chaque employé à raison de 70% sur les salaires versés pendant le semestre et 30% selon les années d'ancienneté.
- 18.05 Les semestres sont établis du 1er mai au 31 octobre pour le versement de décembre et du 1er novembre au 30 avril pour le versement de juillet.
- 18.06 Chaque employé a la possibilité de contribuer au régime par retenue sur le salaire.
- 18.07 Il est entendu que le REER collectif est maintenu pour toute la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 19 - REPAS

- 19.01 La Compagnie accorde à chaque employé une période de repas de trente (30) minutes sans perte de traitement vers le milieu de chaque journée de travail.
- 19.02 Si un employé doit travailler dix (10) heures consécutives ou plus, un repas d'une valeur de sept (7.00\$) dollars lui est fourni par la Compagnie.

ARTICLE 20 - CHEQUE DE PAIE

20.01 A chaque semaine, le salaire de l'employé est déposé directement à une caisse populaire ou à une banque au choix de l'employé et est disponible le jeudi matin. Un bordereau de paye est remis à l'employé avec toutes les informations et déductions exigées par la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 21 - PERIODE DE REPOS

21.01 La Compagnie continue d'accorder des périodes de repos à moins qu'il y ait abus.

ARTICLE 22 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.01 Tout avis disciplinaire doit être donné, par écrit, à l'employé dans les dix (10) jours de l'infraction.
- 22.02 Lorsqu'un employé reçoit un avis disciplinaire, copie de cet avertissement est envoyée à un représentant du Syndicat.
- 22.03 Tout avis disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'une (1) année après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé. L'avertissement est alors enlevé du dossier et remis à l'employé.
- 22.04 Une mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 23 - EQUIPEMENT DE SECURITE

- 23.01 a) La Compagnie fournit gratuitement à chaque employé les équipements de sécurité individuels ou collectif exigés par la loi.
- b) La Compagnie s'engage à remettre gratuitement une paire de chaussures de sécurité, choisie par l'employeur, aux employés qui en ont besoin. Si l'employé refuse de prendre les chaussures offertes par la Compagnie, un montant de cinquante dollars (\$50.00) par année lui est alloué, ou plus souvent, si nécessaire, après constatation par la Compagnie.

ARTICLE 24 - SANTE SECURITE AU TRAVAIL

- 24.01 La Compagnie continue son programme de sécurité qui inclut le présent comité de sécurité composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants des employés.
- 24.02 La Compagnie et le Syndicat coopèrent à la prévention des accidents et maladies industrielles et prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être de tous les employés.
- 24.03 Les fonctions du comité de santé et sécurité sont:
1. de choisir conformément à l'article 118 le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;
 2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112;
 3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;
 4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
 5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
 6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
 7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
 8. de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;

9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission.
10. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectués dans l'établissement;
12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
13. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

- 24.04 Le comité tient une réunion mensuelle ou plus souvent après entente entre les parties. Un membre du comité rédige le procès-verbal de la réunion et en remet un exemplaire à chaque membre du comité, au Syndicat et au directeur de l'usine.
- 24.05 Tout employé doit se familiariser avec les règlements de sécurité de l'usine et éviter les risques d'accidents. La Compagnie informe tous les employés des règlements de sécurité par les moyens appropriés.
- 24.06 Lorsqu'un nouvel employé est embauché, la Compagnie lui donne les éléments de sécurité requis dans l'exercice de ses fonctions.
- 24.07 La Compagnie fait passer un examen audiométrique à tous les employés une fois par trois (3) ans. Les employés qui sont exposés à des intensités de bruit supérieures aux normes permises par la loi sont soumis à un tel examen à chaque année et sont informés des résultats de cet examen.
- 24.08 La Compagnie maintient un service adéquat de premiers soins.

- 24.09 Toute inspection gouvernementale de sécurité peut s'effectuer en présence d'un représentant syndical et du superviseur de sécurité. Le rapport de cette inspection est remis au comité de sécurité.
- 24.10 Si un employé devient incapable de remplir sa tâche par suite d'une incapacité physique résultant d'une maladie ou de blessures, il a la préférence d'emploi aux occupations rémunérées au taux de base du département concerné pourvu que l'employé puisse remplir les exigences normales de la tâche et qu'il ait l'ancienneté supérieure à celui qui devra être déplacé.
- 24.11 Un employé qui doit quitter les lieux de travail à cause d'un accident subi à son travail reçoit la paie d'une (1) journée complète de travail pour ce jour-là.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 25.01 La Compagnie avise le Syndicat avant l'introduction d'un changement technologique pour discuter des conséquences d'un tel changement dans le but d'atténuer les effets défavorables qui peuvent en découler.
- 25.02 Advenant un changement technologique, la Compagnie propose l'établissement d'un comité conjoint qui se compose de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Compagnie. Ce comité est chargé d'étudier l'effet des changements technologiques sur les employés et sur les conditions de travail de l'usine et de soumettre à la direction les recommandations qui ont été acceptées d'un commun accord afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés.
- 25.03 Lorsque l'introduction d'un changement technologique amène le déplacement d'un employé, la Compagnie fournira dans les limites raisonnables un entraînement visant à rendre ledit employé apte à accomplir son nouveau travail. Dans tous les cas, la Compagnie doit tenir compte de l'ancienneté d'usine à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans un tel cas, le comité doit tenter un ultime effort pour relocaliser l'employé à un autre poste.
- 25.04 Le même principe que ci-haut prévu s'applique lors de conversion industrielle (changement de production).

ARTICLE 26 - SALAIRES

26.01 Le salaire payé à chaque employé est celui apparaissant à l'annexe "A" pour les tâches qui y sont mentionnées.

26.02 Les parties conviennent que les départements de l'usine au moment de la signature de la présente convention sont:

Moulin à papier
Entretien
Transformation
Bouilloires
Contrôle
Expédition

26.03 Advenant le cas où la Compagnie créerait une nouvelle tâche, elle doit tenter de s'entendre sur le salaire projeté avec le Syndicat. A défaut d'entente, ce dernier peut se prévaloir de la procédure de griefs prévue aux présentes dans les délais prescrits, à compter de la date d'attribution du poste.

- 26.04
- a) Lorsqu'un employé est muté ou promu à un travail payé plus cher que son travail régulier, il est payé au taux plus élevé pour le nombre d'heures qu'il travaille à cet ouvrage. Toutefois, cette règle ne s'applique que lorsque l'employé est un remplaçant compétent (n'ayant besoin d'aucune aide) sans quoi, il est payé à son taux régulier.
 - b) S'il est nécessaire de muter un employé temporairement à un travail payé moins cher, il est rémunéré à son taux régulier. Dans le cas d'une mutation permanente ou d'une démotion à un travail payé moins cher, l'employé reçoit le taux attribué au travail en question.

ARTICLE 27 - PRESENCE AU TRAVAIL

- 27.01 Tout employé doit se présenter à l'ouvrage les jours de travail et être à son poste à l'heure prévue.
- 27.02 S'il est impossible à un employé de se présenter à l'ouvrage, il doit aviser le contremaître de service de son département ou le département du personnel, si possible, au moins quatre (4) heures à l'avance.
- 27.03 Le contremaître peut autoriser un employé à se faire remplacer pendant sa semaine régulière de travail par un autre qualifié. Dans ce cas, l'employé qui effectue le remplacement n'est pas rémunéré à temps supplémentaire.
- 27.04 Lorsqu'un employé s'est absenté à cause de maladie ou pour toute autre cause, il fait part au contremaître de ses intentions de retourner au travail le plus tôt possible avec un minimum de sept (7) heures avant que son équipe commence à travailler.
- 27.05 Sous réserve de l'article 11.03, lorsqu'une faction commence, chaque employé doit être à son poste. Aucun employé ne peut quitter son poste tant que son compagnon n'est pas arrivé pour prendre sa place. Si un employé sur faction ne se présente pas, son compagnon avertit alors le contremaître et reste à son poste aussi longtemps qu'un remplaçant lui soit trouvé. Si aucun remplaçant n'est disponible, l'employé continue de travailler avec la nouvelle équipe s'il en est requis par la Compagnie.

ARTICLE 28 - PRIME DE FACTION

28.01 Les primes d'équipe pour les factions de 16h à 24h et de 00h01 à 8h sont les suivantes:

16h -24h

00h01 - 8h

30¢ l'heure

40¢ l'heure

Cette prime est payée à l'employé qui travaille durant ces factions où on emploie le système de roulement des équipes dont les heures régulières de travail sont comprises entre 16h et 8h seulement. On ne tient pas compte de cette prime dans le calcul du temps supplémentaire et elle n'est pas payée s'il s'agit d'une compensation quelconque pour des heures non travaillées.

ARTICLE 29 - ANNEXES

- 29.01 Toutes les annexes reproduites dans la convention collective et toutes les ententes relatives à la convention que les parties conviennent de déposer auprès du ministère du travail sont considérées comme partie intégrante de la convention collective de travail.

ARTICLE 30 - IMPRESSION DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention est imprimée en français sous forme de livret en identifiant sur la page couverture, l'Employeur et le Syndicat. La Compagnie remet au Syndicat cent (100) copies de la convention.

ARTICLE 31 - DUREE

- 31.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er avril 1986 et le demeure jusqu'au 31 mars 1988.
- 31.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

<u>TACHES</u>	Taux	
	1er avril 1986	1er avril 1987
	5%	6%
<u>Moulin à papier</u>		
Conducteur de machine no. 1	11.32	12.00
Conducteur de machine no. 2	11.31	11.99
Aide-conducteur machine no. 1	10.97	11.63
Aide-conducteur machine no. 2	10.94	11.60
Bobineur no. 1	10.83	11.48
Bobineur no. 2	10.79	11.44
Préposé à l'hydropulpeur	10.78	11.43
Coupeur de chiffons	10.76	11.41
Aide-gouverneur	10.91	11.56
Conducteur-défibreur	11.09	11.76
Préposé de déchiqueteuse	10.68	11.32
Conducteur de chariot à fourches	10.84	11.49
Manoeuvre général	10.52	11.15
<u>Entretien</u>		
Machiniste 1ère classe	11.41	12.09
2e classe	11.11	11.78
3e classe	10.83	11.48
4e classe	10.65	11.29
* Mécanicien 1ère classe	11.41	12.09
2e classe	11.11-11.40	11.78-12.08
3e classe	10.83-11.09	11.48-11.76
4e classe	10.65-10.80	11.29-11.45
Electricien	11.41	12.09
Concierge	10.52	11.15

*Incluant: les menuisiers, les soudeurs, les huileurs, les peintres, les poseurs de tuyaux, les aiguiseurs.

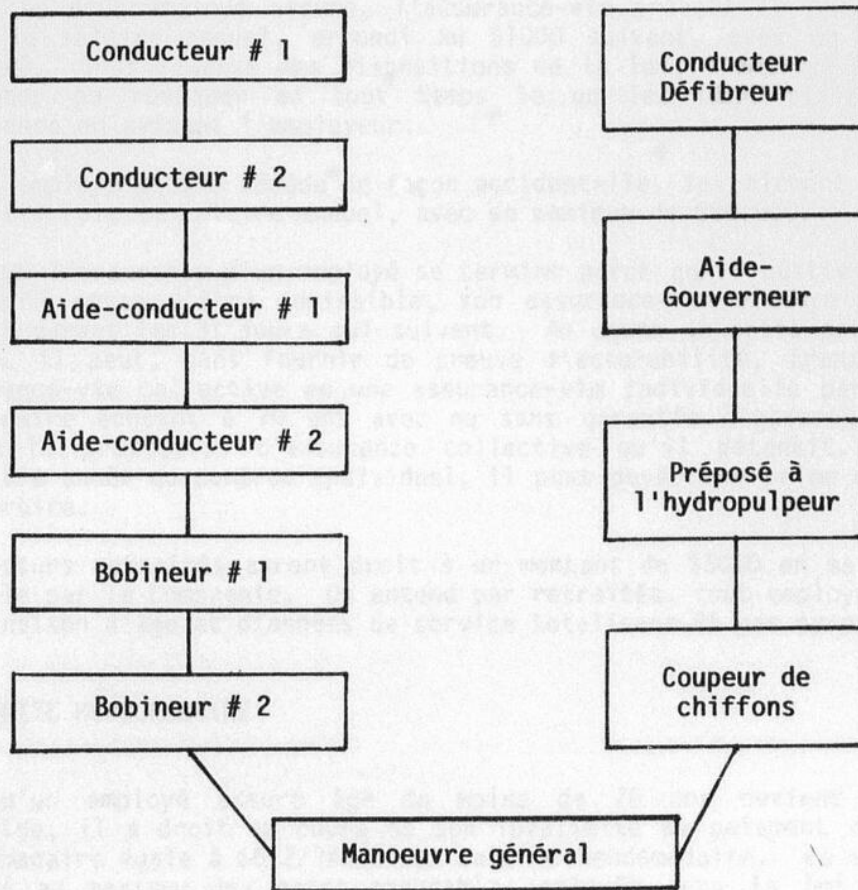
ANNEXE "A"(suite)

<u>TACHES</u>	Taux <u>1er avril 1986</u>	Taux <u>1er avril 1987</u>
<u>Transformation</u>	5%	6%
Conducteur	11.18	11.85
Aide-conducteur	10.90	11.55
3e main	10.83	11.48
Aides	10.69	11.33
Conducteur de chariot à fourches	10.84	11.49
Conducteur de coupeuse rotative	10.78	11.43
Emballeur "A"	10.83	11.48
Emballeur "B"	10.74	11.38
Conducteur de coupeuse (guillotine)	10.83	11.48
Conducteur de rebobineuse	10.69	11.33
Conducteur de machine à laminier à main	10.69	11.33
Aides	10.61	11.25
Manoeuvre général	10.52	11.15
<u>Bouilloires</u>		
Chauffeur de 3e classe	11.32	12.00
Chauffeur de 4e classe	10.87	11.52
<u>Controle</u>		
Essayeur	10.85	11.50
<u>Expédition</u>		
Conducteur de chariot à fourches	10.84	11.49
Chargeur de wagons ou camions	10.63	11.27

ANNEXE "B"

LIGNE DE PROGRESSION

DEPARTEMENT MOULIN A PAPIER



ANNEXE "C"

Description des bénéfices de l'assurance collective

ASSURANCE-VIE

Au décès d'un employé assuré, l'assurance-vie prévoit le paiement d'une fois le salaire annuel, arrondi au \$1000 suivant, avec un maximum de \$40,000. Sous réserve des dispositions de la loi, l'employé assuré peut désigner ou révoquer en tout temps le ou les bénéficiaires de son assurance en avisant l'employeur.

Si un employé assuré décède de façon accidentelle, le paiement est égal à deux (2) fois le salaire annuel, avec un maximum de \$80,000.

Lorsque l'assurance d'un employé se termine parce qu'il quitte son emploi ou qu'il cesse d'être admissible, son assurance-vie demeure en vigueur pendant les 31 jours qui suivent. Au cours de cette période de 31 jours, il peut, sans fournir de preuve d'assurabilité, transformer son assurance-vie collective en une assurance-vie individuelle permanente ou temporaire échéant à 70 ans avec ou sans garantie d'assurance-accident selon la protection d'assurance collective qu'il détenait. Pour la première année du contrat individuel, il peut payer une prime d'assurance temporaire.

Les futurs retraités auront droit à un montant de \$5000 en assurance-vie payable par la Compagnie. On entend par **retraités**: tout employé ayant une combinaison d'âge et d'années de service totalisant 85 ans ou plus.

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Lorsqu'un employé assuré âgé de moins de 70 ans devient totalement invalide, il a droit au cours de son invalidité au paiement d'une rente hebdomadaire égale à 66 2/3% de son salaire hebdomadaire. Le salaire est limité au maximum des gains assurables stipulé dans la loi concernant l'Assurance-Chômage du Canada. L'indemnité est payable à partir de la première journée en cas d'accident et de la quatrième journée en cas de maladie, pendant une période de vingt-six (26) semaines.

ASSURANCE ACCIDENT-MALADIE

1) Frais hospitaliers

En cas d'hospitalisation d'un employé assuré ou d'une personne à charge assurée, l'adhérent a droit au remboursement de ces frais jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée pour chaque jour d'hospitalisation, quel que soit le nombre de jours.

2) Frais paramédicaux et médicaments

Lorsqu'un adhérent engage des frais à la suite d'un accident, d'une maladie ou d'une grossesse, il a droit, après déduction pour chaque année civile d'une franchise de \$25 s'il détient un contrat individuel ou d'une franchise de \$50 s'il détient un contrat familial, au remboursement de 80% des frais admissibles engagés, sous réserve des dispositions suivantes:

- a) les services professionnels d'une infirmière autorisée, d'une infirmière auxiliaire autorisée ou d'un physiothérapeute à l'exception de toute personne autorisée ou d'un physiothérapeute à l'exception de toute personne qui réside habituellement avec l'employé assuré ou qui fait partie de sa famille;
- b) les services suivants, à la condition qu'ils soient rendus sous la surveillance d'un médecin:
 - i) examens aux rayons-x et analyses de laboratoire;
 - ii) traitements au radium ou aux rayons-x;
 - iii) oxygène;
 - iv) sang, plasma sanguin et transfusion;
- c) l'achat ou la location de prothèses orthopédiques, d'yeux artificiels, d'appareils orthopédiques, de béquilles ou d'orthèses orthopédiques; l'achat de souliers orthopédiques pour l'excédent de \$10 par paire de souliers dans le cas d'un enfant à charge assuré et de \$20 dans tout autre cas;
- d) la location d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hôpital, d'un poumon d'acier ou d'un appareil mécanique;
- e) le séjour dans une clinique ou une maison de convalescence contrôlée par un médecin ou une infirmière autorisée, à raison d'au plus \$20 par jour (incluant le coût de la chambre, des repas et des soins infirmiers);
- f) les services d'une ambulance de la région pour le transport à l'hôpital (aller et retour). Le transport aérien ou par train est également payé en cas d'urgence pour une personne qu'on ne peut transporter autrement;
- g) les services professionnels d'un chirurgien-dentiste pour réparer des

dommages accidentels à des dents naturelles, dommages subis après le début de l'assurance à condition que ces services soient rendus moins de 12 mois après la date de l'accident;

- h) les services d'un psychologue à raison de \$10 pour le premier traitement et de \$7 pour chaque traitement suivant jusqu'à un maximum de 25 traitements par année civile, à condition que les traitements relèvent de sa spécialité et qu'il soit membre en règle de son association professionnelle;
- i) les services d'un chiropraticien, d'un thérapeute de la parole ou de l'ouïe, d'un ostéopathe, d'un naturopathe, d'un podiatre ou d'un ergothérapeute à raison de \$10 pour le premier traitement et de \$7 pour chaque traitement suivant, jusqu'à concurrence de 25 traitements par année civile;
- j) les examens aux rayons-x par un chiropraticien jusqu'à concurrence de \$15 par année civile;
- k) les services hospitaliers et médicaux reçus à l'extérieur du Canada, pour la partie des frais qui dépasse le montant payable d'après les lois de la province ou du pays qui protègent la personne assurée;
- l) les médicaments ne pouvant s'obtenir que sur ordonnance médicale et débités par un pharmacien ou par un médecin là où il n'y a pas de pharmacien;
- m) les sérums et injections ne pouvant s'obtenir que sur ordonnance médicale;
- n) la location ou l'achat (et la réparation) d'un appareil auditif jusqu'à concurrence d'un montant de \$500 par période de 3 ans consécutifs.

n.b.: les services et articles énumérés de a) à e) inclusivement, **doivent être recommandés par le médecin traitant**, sinon les frais ne seront pas remboursés.

ASSURANCE FRAIS DENTAIRES

Lorsqu'un employé assuré doit supporter des frais pour soins dentaires, pour lui-même ou pour une personne à charge assurée, il a droit après déduction pour chaque année civile d'un franchise de \$25 s'il détient un contrat individuel ou d'une franchise de \$50 s'il détient un contrat familial, au remboursement de 80% des frais admissibles engagés pour les Blocs I et II et 50% pour le Bloc III jusqu'à concurrence de \$1000 par personne assurée.

Bloc I: Les soins dentaires de base comprennent:

- a) les extractions dentaires;
- b) les obturations dentaires;
- c) les traitements périodontiques et endodontiques, et les traitements d'urgence.

Bloc II: Les soins préventifs comprennent:

- a) examens et consultations, incluant le paiement des radiographies;
- b) un nettoyage de dents par année.

Bloc III: Les soins majeurs comprennent:

- a) couronne, corps coulé et incrustation;
- b) fabrication de prothèses initiales fixes ou amovibles, soit complète ou partielle;
- c) remplacement de prothèses existantes sur justification (prothèses existantes depuis au moins cinq (5) ans);
- d) traitements de chirurgie buccale non prévus par les soins ordinaires.

EXCLUSIONS ET LIMITATIONS (ne s'appliquent pas aux garanties d'assurance-vie)

Certaines garanties d'assurance comportent des exclusions ou des limitations conformément aux dispositions de la police. En autres, aucun remboursement n'est effectué pour toute cure d'amaigrissement, tout traitement d'obésité et de cellulite, pour examen des yeux, achat et ajustement de lunettes ou de lentilles cornéennes, pour tout examen subi à des fins d'assurance ou de vérification ainsi que pour des frais remboursables par un régime d'assurance gouvernemental. Référez-vous au texte de la police pour connaître la liste spécifique des exclusions s'appliquant à chacune des garanties.

DEMANDE DE PRESTATION

Le règlement des demandes de prestations repose sur les formulaires que le réclamant doit remplir. La rapidité du paiement des prestations dépend de la précision des renseignements fournis. Vous pouvez vous procurer les

formulaire de réclamation auprès de votre employeur.

En cas d'invalidité, de décès ou de mutilation

Un avis écrit doit être envoyé à l'assureur au cours des 30 jours qui suivent l'événement donnant lieu à une demande de prestations.

Les preuves nécessaires au paiement des prestations doivent être fournies au cours des 90 jours qui suivent la date de l'événement.

En cas de frais d'accident-maladie

Il est recommandé de réclamer le remboursement des frais engagés à tous les 6 mois, ou plus souvent lorsque le montant de la réclamation le justifie. Toutefois, dans le cas d'un accident entraînant un remboursement de frais, vous devez expédier à l'assureur un avis écrit au cours des 30 jours qui suivent la date de l'accident.

En ce qui concerne les médicaments obtenus sur ordonnance, nous vous recommandons d'inscrire le plus rapidement possible sur le reçu que vous recevez lors de l'achat d'un médicament, le nom de ce médicament et le nom de la personne à qui le médicament est destiné. Ces noms figurent sur le contenant que la pharmacie vous remet. De cette façon, il vous sera plus facile de remplir le formulaire approprié au moment où vous désirez soumettre à l'assureur votre demande de prestations.

n.b.: Il est très important qu'une personne autorisée de l'employeur autorise le paiement en signant votre formulaire avant l'envoi.

En cas de frais dentaires

Il est recommandé de réclamer le remboursement des frais pour soins dentaires le plus tôt possible lorsque vous engagez de tels frais.

Vous devez faire parvenir à l'assureur le formulaire prévu à cette fin, dûment rempli et signé par le professionnel de la santé et par un **représentant de l'employeur**. Ce formulaire est également disponible chez la majorité des chirurgiens dentistes.

Faire parvenir votre demande de prestations dûment remplie à:

SERVICES ALLIANCE MUTUELLE / STANDARD LIFE
Service des règlements
C.P. 4002
Succursale "B"
MONTREAL (Québec)
H3B 4M2

n.b.: L'assureur n'est responsable d'aucune demande de prestations qui lui est soumise plus de 12 mois après la date de l'événement qui ouvre droit à la prestation.

Le contrat est régi par le droit français. Les clauses de ce contrat sont soumises à l'arbitrage de la Commission de Conciliation et d'Arbitrage de la Fédération Française des Associations de Retraités (FFAR).

Le contrat est conclu en deux exemplaires.

En vertu de ce contrat, chaque employé reçoit une somme forfaitaire à la date de son départ. Cette somme est destinée à servir de complément de retraite. Elle est versée en une seule fois, à la date de son départ, sous forme de versement unique. Elle est destinée à servir de complément de retraite. Elle est versée en une seule fois, à la date de son départ, sous forme de versement unique.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires. Le contrat est conclu en deux exemplaires.

LETTRE D'ENTENTE # 1

La Compagnie et le Syndicat conviennent que la méthode présente de distribuer les vacances sera continuée pour la durée de cette entente collective.

La méthode présente est comme suit:

En avril de chaque année, chaque employé reçoit une formule sur laquelle il doit indiquer à quelle période de l'été (entre le 24 juin et la Fête du Travail) il désire prendre deux (2) semaines de ses vacances. Il doit aussi indiquer un second choix. Il doit remettre sa formule dûment complétée pour la troisième semaine d'avril.

Après la compilation de toutes ces formules, la cédule de vacances sera complétée, les hommes ayant le plus d'ancienneté ayant droit au premier choix.

La cédule sera affichée la première semaine de mai.

Tous les efforts sont faits pour donner les vacances selon les premiers choix indiqués, malheureusement certaines vacances seront déplacées pour rencontrer les exigences de la production de l'usine. Dans le cas où les vacances d'un employé seraient déplacées, en autant qu'il se peut, un avis de dix (10) jours de calendrier sera donné à l'employé concerné.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette,
ce 1^{er} avril 1986.

CASCADES (JOLIETTE) INC.



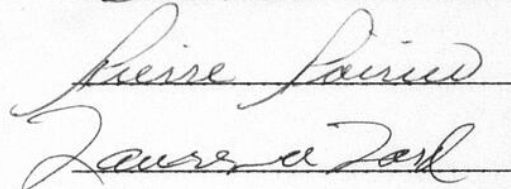
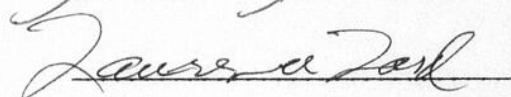
Elise Pelletier

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU

PAPIER DE JOLIETTE (FTPF-CSN)



Roland Gagnon

LETTRÉ D'ENTENTE # 2

Lorsqu'il y aura lieu d'effectuer du temps supplémentaire dans le département de la production, la politique suivante de la Compagnie s'appliquera:

1. Le premier employé à être assigné sera l'employé à l'ouvrage dans la classification concernée.
2. S'il n'est pas disponible, l'employé dans la même classification qui travaille sur l'autre machine sera assigné.
3. S'il n'est pas disponible, l'employé qui a le plus d'ancienneté dans la classification concernée qui n'est pas cédulé sera appelé.
4. S'il n'est pas disponible, un employé qualifié pour accomplir le travail et qui est dans l'usine sera désigné par ordre d'ancienneté dans la classification concernée.
5. Lorsqu'il n'y a pas d'employé qualifié disponible dans l'usine, un employé qualifié à l'extérieur sera appelé par ordre d'ancienneté dans la classification concernée.
6. Lorsqu'il s'agit de faire du temps supplémentaire pour aider au bobinage du papier, la Compagnie demande d'abord le conducteur de machine à papier qui est en congé puis procède par ancienneté, par la suite, en autant que l'employé est qualifié.
7. Pour la distribution du temps supplémentaire pour les hommes de l'entretien, de l'expédition et de la transformation, la règle existante s'appliquera.

EN FOI DE QUOI, les parties on signé à

ce

1^{er} avril

J. Allet
1986.

CASCADES (JOLIETTE) INC.

[Signature]

Elise Pelletier

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU

PAPIER DE JOLIETTE (FTPF-CSN)

[Signature]

[Signature]

Reine Poirier

Lawrence Ford

LETTRE D'ENTENTE # 3

La Compagnie accepte de déduire de la paye d'un employé le montant stipulé par l'employé dans une autorisation volontaire et révocable signée par l'employé et de verser ces montants à la Caisse d'Economie. Les représentants de la Compagnie et du Syndicat se réuniront pour discuter des modalités de la mise en application de ce programme. Ces déductions seront remises à la Caisse d'Economie deux (2) fois par mois.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette,
ce 1^{er} avril 1986.

CASCADES (JOLIETTE) INC.

Elise Pelletier

Elise Pelletier

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU

PAPIER DE JOLIETTE (FTPF-CSN)

Roland Racine

Denis Dumas

Renée Racine

Laurence Ford