

No.

129-22

NOM

Cie Price Ltée (Papeterie Kenogami)

MÉMOIRE D'ENTENTE

Q-109-22

entre

MS

Abitibi-Price Inc.

Division Iroquois Falls  
Division Smooth Rock Falls  
Division Stephenville  
Division Thunder Bay  
Division Fort William  
Papiers Provincial  
Division Grand Falls  
Botwood

La Compagnie Price Limitée

Papeterie Beaupré  
Papeterie Kénogami

La Compagnie Gaspésia Limitée

Papeterie Chandler

et le

Syndicat canadien des travailleurs du papier, C.T.C.  
et ses sections locales

(50) 455, 858, 63, 88, 161, 32, 90, 109, 132,  
134, 249, 138, 253, 239, 40, 1093

- 1) A titre de règlement de tous les articles et moyennant ratification, ce que les comités de négociation représentant les parties ci-dessus s'engagent à recommander unanimement, la convention collective qui sera en vigueur du 1<sup>er</sup> mai 1984 au 30 avril 1987 sera considérée comme identique à celles de 1982-1984, sauf en ce qui a trait aux modifications ci-incluses.
  
- 2) Tout le contenu du présent mémoire entre en vigueur à la date de ratification, sauf s'il y a une mention contraire à cet effet.

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between

Abitibi-Price Inc.

Iroquois Falls Division  
Smooth Rock Falls Division  
Stephenville Division  
Thunder Bay Division  
Fort William Division  
Provincial Papers  
Grand Falls Division  
Botwood

La Compagnie Price Limitée

Beaupré Mill  
Kenogami Mill

La Compagnie Gaspesia Limitée

Chandler Mill

and the

Canadian Paperworkers Union, C.L.C.  
and its Locals

50, 455, 858, 63, 88, 161, 32, 90, 109, 132,  
134, 249, 138, 253, 239, 40, 1093

- (1) In full settlement of all items and subject to ratification, which the bargaining committees representing the above parties agree to unanimously recommend, the Collective Agreement to be in effect from May 1, 1984 to April 30, 1987 shall be on the same terms as the 1982-1984 Collective Agreements, except as hereinafter amended.
- (2) All terms of this memorandum will become effective on the date of ratification, except as herein specified to the contrary.



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre  
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Microfilmé

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30 01/5727	91 7/9/0523

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	C.I.E. PIRICIE L.T.E.E.		52 8/0/0831	58 7/9/0518	64 2710
A2	PAPIETERIE KENOGAMI		52		Employeur
A3	C.H. ST-ANDRÉ KENOGAMI		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal		52	0100129022	61 010012
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	SYNDICAT TRIAN		67 2710		
A5	PAPIER # 50		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
52 A13 02	54 A14 011	56 A15 014	58 A16 3311	61 A17 9416	63 A18 0210	68 A19 4	69 A20 11	71 A21 010	73 A22	74 A23 18
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. certif.  Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég-Locale éducation 11 Rég-Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte

Date

Vérificateur

*Mrs. Bodeau*

*129-22*

- 1 -

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE  
de Québec, Qué.

ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

et

LE LOCAL NO 50 DE KENOGAMI DU SYNDICAT  
CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et

LE SYNDICAT CANADIEN  
DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

ci-après appelés "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 - BUTS GENERAUX DE LA CONVENTION

1.01 Le but général de cette convention est de pourvoir, dans l'intérêt mutuel de l'employeur et de l'employé, à une exploitation profitable et harmonieuse de la papeterie par des méthodes qui soient de nature à assurer autant que possible la sécurité et le bien-être des employés, l'économie d'exploitation, la qualité et la quantité dans la production, la propreté de la papeterie et la protection de la propriété.

1.02 Cette convention reconnaît de plus qu'il est du devoir de la Compagnie, du Syndicat et des employés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces fins.

**RECU**

JUIN 5 1979

GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

79  
MAY 23 14 09

PS

## ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 a) La Compagnie Price Limitée reconnaît le Local no 50 du Syndicat canadien des travailleurs du papier comme étant le représentant mandaté de tous les salariés employés comme patrouilleurs à la Papeterie Kénogami à Jonquière qui tombent sous la juridiction du Syndicat aux fins de négociations collectives, tel qu'établi par un certificat émis le 22 février 1979 par la Commission des relations de travail.

b) Aux fins d'application, un employé régulier est celui qui occupe un poste qui dure toute l'année; cependant, l'étudiant paie la cotisation syndicale depuis sa date d'embauchage même s'il n'est pas régi par la présente.

## ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

3.01 La présente convention ne s'applique qu'au patrouilleur de La Compagnie Price Limitée à la Papeterie Kénogami à Jonquière. Un employé régulier est celui qui a travaillé soixante-quinze (75) jours ou plus comme patrouilleur sous la juridiction du Syndicat.

## ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION

4.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er mars 1979 jusqu'au 31 août 1980. L'une ou l'autre des parties à cette convention qui désire négocier une nouvelle convention doit donner un avis par écrit à cet effet pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le 31 août 1980.

4.02 Si l'une des parties a dûment donné avis en vertu du paragraphe 4.01 ci-dessus et

que, par suite d'événements indépendants de la volonté des parties, les pourparlers se poursuivent après le 1er septembre 1980, les décisions portant sur les questions salariales ont un effet rétroactif au 1er septembre 1980 et il n'y a pas de suspension ou d'arrêt de travail durant la période des pourparlers.

#### ARTICLE 5 - EMBAUCHAGE

5.01 Il est convenu que la Compagnie se réserve, comme par le passé, le droit de choisir les employés qu'elle embauche.

5.02 L'embauchage et le choix d'employés nouveaux et additionnels sont entièrement laissés à la discrétion de la Compagnie.

#### ARTICLE 6 - RETENUE ET REMISE DES COTISATIONS SYNDICALES OBLIGATOIRES

6.01 a) La Compagnie déduit de la paie due à un salarié, à chaque période de paie et à condition que ses revenus le permettent, un montant égal à celui fixé par le Syndicat à titre de cotisation.

b) La cotisation ainsi fixée peut être changée semestriellement pourvu que le Syndicat en fasse la demande trois (3) semaines à l'avance.

c) Les cotisations syndicales retenues chaque semaine sont remises la semaine suivante au Syndicat ou à ses représentants autorisés, avec un état indiquant le nom, le prénom, l'adresse, le numéro d'assurance-sociale du salarié cotisé.

6.02 Tout employé reçoit une copie de la convention collective de travail en vigueur.

ARTICLE 7 - DROIT D'ASSOCIATION

7.01 Extraits du Code du Travail mis en vigueur le 1er février 1978:

"Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration." (Chapitre II, Section I, Article 3).

"Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs." (Chapitre II, Section I, Article 12).

ARTICLE 8 - LEGISLATION

8.01 Toute disposition de cette convention qui est ou peut venir en contravention avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, arrêtés en conseil et décrets de tous les corps ayant juridiction sur les questions auxquelles on réfère ici, est ou devient automatiquement nulle et de nul effet; toutes les autres dispositions de cette convention demeurent en vigueur et ont plein effet.

ARTICLE 9 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

9.01 Il est entendu qu'il ne doit pas y avoir de grèves, de sorties en masse (walkouts), de contre-grèves (lock-outs), ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de cette convention.

9.02 Au cas d'arrêt de la marche de la

papeterie, il est expressément convenu que la propriété de la Compagnie est protégé par la continuation au travail des opérateurs du réseau électrique, des mécaniciens de machines fixes, des surveillants de station de pompage, des tuyauteurs, des électriciens ou techniciens responsables de l'équipement pour la protection contre les incendies, des commis du magasin, des gardiens, des patrouilleurs, des employés de bureau, du personnel préposé aux premiers soins aux blessés, et des employés du service hydro-électrique. C'est la Compagnie qui désigne ceux qui restent en fonction.

ARTICLE 10 - RETROGRADATIONS - PROMOTIONS -  
TRANSFERTS - MISES A PIED -  
PRINCIPE D'ANCIENNETE

10.01 a) Si la Compagnie vient à réduire ou changer les opérations résultant en une réduction dans le nombre d'employés dans le département, la Compagnie procède aux mises à pied suivant l'ancienneté de la papeterie.

10.02 Lorsque des mises à pied d'employés réguliers deviennent nécessaires ou désirables, la Compagnie convient d'en informer le comité du Syndicat et de lui fournir une liste des employés mis à pied. Ledit comité du Syndicat a quarante-huit (48) heures pour présenter les arguments ou les raisons qu'il désire faire valoir en vue de changements dans les noms des employés mis à pied.

10.03 L'assignation d'un employé à une occupation est conditionnée par la capacité de l'employé à remplir les exigences de la tâche. Il reçoit un entraînement dont la nature et la durée sont déterminées par la Compagnie, selon les exigences de la tâche.

10.04 Définition: durée de service et ancienneté

a) Durée de service de Compagnie - La date d'entrée au service de la Compagnie, sans égard à l'appartenance syndicale;

b) Durée de service de papeterie - date d'entrée au service de la papeterie mais reliée à l'appartenance syndicale;

c) L'ancienneté, dans son application est déterminée par la durée de service d'un employé en regard d'un autre employé, au sein d'une occupation, de la papeterie ou de la Compagnie.

10.05 Maintien ou perte de la durée de service:

a) Sous réserve des dispositions des paragraphes 11.03 et 11.06, on ne considère pas comme fin de service les périodes d'absences pour raison de maladie ou d'accident, ni les mises à pied résultant d'une diminution de l'exploitation ou de toute autre cause dont l'employé n'est pas responsable. On tient compte de tous les cas d'absences au bureau d'emploi et de la paie.

b) La mutation d'un employé d'une usine ou d'une division à une autre n'est pas considérée comme une fin de service.

c) Le service d'un employé prend fin s'il est renvoyé, avec raison à l'appui, ou s'il quitte la Compagnie, soit par sa propre démission, sa retraite, ou pour toute autre cause de séparation volontaire.

ARTICLE 11 - REEMBAUCHAGE

11.01 a) En cas de réembauchage, la Compagnie donne la préférence à celui qui avait la plus longue durée de service avec la Compagnie au moment de la mise à pied s'il est capable de faire le travail et de passer l'examen médical par le médecin de la Compagnie.

b) Si, d'une part, après examen, le médecin de la Compagnie en vient à la conclusion que l'employé en question ne peut définitivement pas reprendre son travail, et ce d'une façon permanente, ce dernier consulte le médecin traitant de l'employé pour confirmer sa décision. S'il y a divergence d'opinion entre ces deux médecins, ces derniers choisissent conjointement et d'un commun accord, un troisième médecin ou spécialiste médical qui, après enquête, doit se prononcer d'une façon définitive sur le cas. La décision de ce dernier est finale et sans appel.

c) La Compagnie paie les honoraires du 3e médecin ou spécialiste médical mentionné au sous-paragraphe b) ci-dessus s'ils sont inférieurs à \$35.00. S'ils sont supérieurs à \$35.00, la Compagnie paie 50% de ces honoraires, minimum \$35.00.

11.02 Tout employé mis à pied doit tenir le bureau d'emploi et de paie au courant de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. A défaut de ce faire, il s'expose à ne pas être rappelé au travail.

11.03 Si, en dedans des délais mentionnés au paragraphe 11.06, il devient nécessaire de rappeler au travail un employé mis à pied, la Compagnie procède comme suit:

a) Si le rappel est effectué par téléphone, l'employé mis à pied doit se présenter au travail à l'heure et à l'endroit qui lui sont indiqués. Si l'employé ne se rapporte pas au travail, ce rappel est confirmé par écrit, envoyé par la poste sous pli recommandé, avec copie au Syndicat. L'employé mis à pied doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un tel avis.

b) A moins qu'un délai n'ait été accordé, le défaut de faire suite à un avis de rappel au travail effectué selon le sous-paragraphe 11.03 a) constitue une séparation volontaire.

11.04 Dans un cas urgent, la Compagnie peut réembaucher un employé mis à pied sans égard à son ancienneté, ou embaucher toute autre personne immédiatement disponible, quitte à le mettre à pied si un employé mis à pied et ayant plus d'ancienneté est rappelé et se présente au travail dans le délai prévu.

11.05 Un employé mis à pied qui ne peut être rejoint que par lettre recommandée n'est pas rappelé s'il s'agit d'un rappel pour une période que l'on prévoit être de six (6) jours ou moins.

11.06 Un employé mis à pied qui n'est pas rappelé, pour quelque raison que ce soit, dans les délais mentionnés aux sous-paragraphe 11.06 a) et b), voit son service prendre fin:

a) l'employé ayant de soixante-quinze (75) jours à cinq années de service: délai de deux (2) ans;

b) l'employé ayant cinq (5) années ou plus de service: délai de trois (3) ans.

**ARTICLE 12 - REGLEMENTS GENERAUX DE LA PAPETERIE**

12.01 Les règlements de la papeterie tels qu'approuvés par les parties et qui sont énumérés ci-après, font partie de cette convention collective.

**ARTICLE 13 - OPERATION DE LA PAPETERIE - CEDULE HEBDOMADAIRE**

13.01 L'expression "opérations continues" est définie comme étant une méthode d'opération qui ne fait aucune différence, en matière de production et de réparations, entre le dimanche et tout autre jour de la semaine. La production est cédulée pour chaque dimanche de l'année excepté pour les congés statutaires qui sont observés un dimanche. Les réparations sont faites lorsque nécessaire ou sont cédulées pour n'importe quel jour de la semaine.

13.02 La papeterie fonctionne normalement sept (7) jours par semaine.

**ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL**

14.01 a) Les heures de travail du patrouilleur sont déterminées selon les besoins;

b) Dans l'agencement des horaires de travail, la Compagnie tient compte non seulement de l'efficacité et de l'économie d'exploitation mais également des inconvénients que les horaires peuvent causer aux patrouilleurs;

c) Lorsqu'il est nécessaire d'apporter des changements aux horaires de travail hebdomadaires, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour discuter de l'élaboration d'horaires appropriés au service.

14.02 Le patrouilleur doit être à son poste et prêt à travailler à l'heure fixée pour le début de sa faction et demeurer en poste jusqu'à l'heure fixée pour la fin de son travail ou jusqu'à ce qu'il soit remplacé.

ARTICLE 15 - CHARGE DE TRAVAIL

15.01 Dans la détermination du nombre de travailleurs requis pour accomplir une tâche, la Compagnie tient compte des charges de travail qui en résultent pour les travailleurs. Les charges de travail ne peuvent excéder ce qu'un travailleur normal peut accomplir dans des conditions normales.

15.02 La Compagnie convient d'informer le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de tout changement dans une fonction et le Syndicat a le droit de discuter ces questions.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL - EMPLOYES SUR FACTION

16.01 Le patrouilleur est un employé de faction. Il est organisé en relève; la durée des factions dépend des conditions locales.

ARTICLE 17 - COMMENCEMENT ET ARRET DU TRAVAIL - REMPLACEMENTS TEMPORAIRES - EMPLOYES SUR FACTION

17.01 Au début d'une faction chaque employé doit être à son poste. Aucun employé ne peut quitter son poste à la fin de sa faction pour se laver et se changer avant que son remplaçant ne soit changé et ne soit prêt à en assumer les responsabilités. Si un employé ne se présente pas pour sa faction régulière, celui qui doit être remplacé en avise le chef de la sûreté ou son remplaçant et reste à son

poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant.

17.02 C'est le devoir d'un employé sur faction de se présenter pour sa faction régulière à moins qu'il ne se soit entendu avec le chef de la sûreté ou son remplaçant pour être absent. Si des circonstances incontrôlables l'empêchent de se présenter au travail, il doit aviser le chef de la sûreté ou son remplaçant au moins deux (2) heures avant le début de sa faction.

#### ARTICLE 18 - TAUX DE GAGES

18.01 Chaque employé est payé pour le nombre d'heures réellement passées au service de la Compagnie au taux fixé pour l'occupation mais on lui paie les allocations pour travail additionnel ou heures supplémentaires prévues ci-après dans tous les cas où le travail est fait dans les conditions désignées. Ceci ne diminue en aucune façon le taux permanent des gages de l'employé, à moins qu'il n'y ait eu entente avec le Syndicat.

#### ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRES

19.01 Le temps supplémentaire, à taux majoré, est payé comme suit:

a) Taux et demi est payé pour tout travail effectué entre 00 h 01 et 24 h 00 un dimanche ou un jour de congé statutaire autre que le Jour de Noël et le Jour de l'An ou pour tout travail effectué après les heures régulières d'une journée de travail. (Mise en vigueur le 16 juillet 1979);

b) Taux double est payé pour tout travail effectué entre 00 h 01 et 24 h 00 le Jour de Noël et le Jour de l'An ou pour tout travail effectué après les heures régulières d'une journée

de travail un dimanche ou tout autre congé statutaire payé. (Mise en vigueur le 16 juillet 1979).

Sans égard aux dispositions qui précèdent, le taux de rémunération, majoré ou non, reste inchangé si le temps supplémentaire est fait pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

i) Lorsqu'un tel travail est le fait d'un arrangement spécial entre deux employés et qu'il a été autorisé par le chef de la sûreté ou son remplaçant.

ii) Lorsque requis de remplacer un employé en retard jusqu'à concurrence de deux (2) heures. Si, toutefois, on ne fournit pas un remplaçant dans les deux (2) heures, le taux majoré s'applique depuis le commencement de la faction supplémentaire.

iii) Lorsque requis de remplacer un employé pour tout travail syndical jusqu'à concurrence de quatre (4) heures.

iv) Lorsque rappelé par la Compagnie pour assister à une réunion d'information sur la prévention des accidents ou des incendies, d'enquête, d'entraînement, de formation ou de représentation syndicale, l'employé reçoit un minimum de deux (2) heures au taux simple de l'occupation classifiée. Les heures ainsi payées ne font pas partie de la semaine régulière de travail, ni du calcul du temps supplémentaire. Cette allocation n'est pas accordée à l'employé qui est rappelé par la Compagnie afin d'être mis au courant d'une mesure disciplinaire prise à son endroit.

c) Taux et demi est payé au patrouilleur pour toute heure travaillée au-delà de sa faction régulière ou au-delà de 44 heures de travail par semaine. Taux et demi est payé au patrouilleur de relève pour toute heure travaillée au-delà de 44 heures de travail par semaine. (Mise en vigueur le 16 juillet 1979).

d) Un employé sur faction qui est avisé de se présenter au travail et qui est ensuite renvoyé chez lui, reçoit l'équivalent de deux (2) heures de paie au taux simple régulier de son occupation. Si un employé sur faction se présente au travail et qu'il assume ses devoirs, il reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de paie au taux simple régulier de son occupation, s'il est renvoyé chez lui.

e) Lorsque rappelé au travail pendant son jour de congé, l'employé reçoit taux et demi pour le temps travaillé, avec un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

f) Le temps supplémentaire à taux majoré n'est pas pyramidé et on ne se sert pas de plus d'une seule base pour calculer le temps supplémentaire couvrant les même heures.

g) Lors des rappels en temps supplémentaire effectués chez les patrouilleurs, la Compagnie tient compte d'une répartition aussi équitable que possible du temps supplémentaire dans une même patrouille.

ARTICLE 20 - PRIME DE NUIT

20.01 Les primes d'équipe pour les factions de 16 h 00 à 24 h 00 et de 00 h 01 à 08 h 00 sont les suivantes:

16h00 - 24h00      00h01 - 08h00

A compter de la date de signature de la convention

20¢

25¢

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 16 h 00 et 08 h 00 seulement. On ne tient pas compte de cette prime dans le calcul de temps supplémentaire et elle n'est pas payée s'il s'agit d'une compensation quelconque pour des heures non travaillées. On désigne comme compensation pour des heures non travaillées la paie pour congés statutaires et mobiles, les absences pour funérailles, etc.

ARTICLE 21 - REPAS

21.01 a) L'employé sur faction a droit a un intervalle normal de repas d'une durée de trente (30) minutes consécutives à moins de circonstances exceptionnelles. Le moment des repas peut varier, il doit être déterminé ou approuvé par la Compagnie. L'intervalle de repas de l'employé sur faction est considéré comme temps normal de repos payé comme s'il avait travaillé.

b) La Compagnie peut exiger, dans des cas exceptionnels, qu'un employé sur faction prenne son repas à son poste de travail.

21.02 Lorsqu'un employé sur faction se voit soudainement obligé de continuer à travailler deux (2) heures additionnelles, le chef de la sûreté ou son remplaçant fait les arrangements nécessaires pour lui procurer un bon de repas.

21.03 L'employé requis par la Compagnie de travailler au-delà de sa faction régulière reçoit un bon de repas pour chaque période de temps supplémentaire de quatre (4) heures.

#### ARTICLE 22 - CONGES STATUTAIRES

22.01 Les jours suivants sont des jours de congés à la papeterie et le temps d'arrêt qui couvre ces trois (3) congés est de cent vingt-huit (128) heures réparties comme suit:

	<u>Fermeture</u>	<u>Paie</u>
Jour de l'An	48 heures	16 heures
Fête du Travail	32 heures	8 heures
Noël	<u>48 heures</u>	<u>16 heures</u>
	128 heures	40 heures

Les heures travaillées un jour de congé statutaire sont rémunérées selon les dispositions de l'article 19.

Toutefois, un employé qui a ainsi travaillé, peut, à son choix, reporter la rémunération d'un tel congé à une date ultérieure comme congé mobile, qui peut être chômé aux conditions de l'article 24.

22.02 Chacun de ces congés peut être remis à une date qui convient mieux lorsqu'un tel changement est accepté par la Compagnie et le Syndicat.

22.03 A l'occasion de Noël et du Jour de l'An, les heures d'arrêt sont décidées localement.

22.04 a) Est également un jour de congé à l'usine, le jour de la St-Jean-Baptiste et le temps d'arrêt pour ce congé est de vingt-quatre (24) heures; la paie est de huit (8) heures;

b) La fermeture a lieu le jour du 24 juin;

c) Le travail effectué durant cette journée est rémunéré selon les dispositions de l'article 19.

#### ARTICLE 23 - REMUNERATION - CONGES STATUTAIRES

23.01 a) La Compagnie accorde une rémunération équivalente à la paie, au taux simple de huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures pour les fermetures de Noël et du Jour de l'An et huit (8) heures pour la fermeture de la Fête du Travail aux conditions suivantes:

i) Avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant un congé statutaire à moins d'absence autorisée;

ii) Avoir au moins trente (30) jours ouvrables de service dans la papeterie;

b) Pour la fermeture de la St-Jean-Baptiste, la Compagnie accorde une rémunération équivalente à huit (8) heures de paie au taux simple, cependant:

i) L'employé autrement en congé ce jour-là reçoit soit un congé compensatoire le vendredi précédant la fermeture, si cette dernière a lieu un samedi, ou le lundi suivant la fermeture si cette dernière a lieu un dimanche, ou une paie de huit (8) heures à taux simple, au choix de la Compagnie.

ii) L'employé en vacances ce jour-là reçoit un congé compensatoire dont la date est déterminée après entente avec la Compagnie;

iii) Les conditions d'admissibilité à la rémunération ou aux congés compensatoires sont celles prévues par la loi sur la Fête Nationale.

23.02 En cas d'absence pour la maladie ou un accident en dehors du travail, un employé doit avoir été au travail pendant un temps quelconque au cours des cent vingt (120) jours de calendrier qui précèdent un congé; si l'absence est due à un accident de travail pour lequel il bénéficie de prestations en vertu de la Loi des accidents du travail, cette période est prolongée à cent quatre-vingt (180) jours de calendrier.

23.03 Dans le cas où un des congés statutaires tombe dans la période de vacances payées d'un employé, ledit employé a droit à la rémunération stipulée au paragraphe 23.01 du présent article, en plus de sa rémunération de vacances, mais non à une journée supplémentaire d'absence.

#### ARTICLE 24 - CONGES MOBILES

24.01 Tout employé qui compte une (1) année de service a droit à cinq (5) congés mobiles. La rémunération pour un congé mobile est équivalente à la paie, au taux simple, d'une journée de travail de huit (8) heures.

24.02 Ces congés sont accordés sur demande en autant que l'employé avise le chef de la sûreté ou son remplaçant de son intention soixante-douze (72) heures à l'avance. Advenant l'impossibilité d'avertir soixante-douze (72) heures à l'avance, la Compagnie est libre de lui donner ou non le congé. L'attribution de tels congés ne doit, en aucune façon, être une entrave à une saine opération du service.

ARTICLE 25 - MANDAT DE JURE

25.00 a) La Compagnie rembourse à l'employé qui ne peut travailler sa journée ou fraction régulière de travail parce qu'il agit comme juré ou que son nom a été placé sur la liste d'appel d'un jury, la différence entre la paie qu'il reçoit pour son mandat de juré de huit (8) fois le taux horaire régulier qu'il aurait normalement reçu. Il est entendu qu'un tel remboursement ne dépasse pas le nombre d'heures régulières, journalières ou hebdomadaires, de travail, moins la paie reçue pour mandat de juré. On demande à l'employé de fournir une preuve attestant de son service comme juré et qu'il a reçu un paiement à cet effet;

b) Les heures payées pour mandat de juré sont comptées comme des heures ouvrées aux fins de qualification pour vacances et pour les congés payés reconnus mais ne sont pas comptées comme des heures ouvrées aux fins de calcul du temps supplémentaire.

Le but de cet article est d'assurer qu'aucun employé convoqué sur une liste d'appel d'un jury, ou pour siéger comme membre d'un jury, ne subisse une perte de salaire pour toute journée civile ou, normalement, il est cédulé pour travailler.

ARTICLE 26 - ABSENCES

26.01 a) A moins qu'il n'y ait eu entente préalable, tout employé qui a été absent et qui est prêt à reprendre le travail doit en aviser le bureau du contrôleur du temps pendant les heures de bureau la veille du jour ou il se propose de reprendre son poste et on lui fait savoir quand se présenter;

b) Les employés qui ont été absents de leur travail à cause de maladie, ne reprennent pas le travail avant d'avoir au préalable obtenu un certificat de retour signé par le médecin de la papeterie et déclarant que l'employé a été examiné et trouvé en état de retourner au travail. Le tout sous réserve des stipulations du sous-paragraphe 11.01 b).

ARTICLE 27 - CONGES SANS SOLDE

27.01 La Compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois, pour activités syndicales, à l'employé dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat, Local no 50, et approuvé par le Syndicat canadien des travailleurs du papier.

27.02 Toute demande de congé sans solde pour une raison autre que celle mentionné au paragraphe 27.01 doit être soumise au directeur de la papeterie pour considération, chaque cas étant décidé au mérite.

27.03 Le service continu d'un employé n'est pas interrompu durant une absence autorisé mais l'employé absent n'est pas éligible aux promotions pouvant se produire durant son absence; de plus, le coût total du régime d'assurance-groupe est aux frais de l'employé si la protection est maintenue durant l'absence.

ARTICLE 28 - ABSENCE POUR FUNERAILLES

28.01 Advenant le décès d'un proche parent ou simultanément de plus de l'un d'eux, un employé dont le nom est inscrit sur la liste de paie depuis trente (30) jours ou plus a droit aux congés payés suivants:

a) Son conjoint et ses enfants naturels par alliance ou adoptés: cinq (5) jours cédulés de travail s'il avait normalement travaillé le jour des funérailles et quatre (4) jours cédulés de travail si pour une raison quelconque il ne devait pas travailler le jour des funérailles;

b) Son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, ses frères, ses soeurs, les gendres ou brus, son grand-père, sa grand-mère, ses demi-frères et demi-soeurs et ses parents adoptifs: trois (3) jours cédulés de travail s'il avait normalement travaillé le jour des funérailles et deux (2) jours cédulés de travail si pour une raison quelconque il ne devait pas travailler le jour des funérailles;

c) Pour avoir droit à ces congés, l'employé doit assister aux funérailles et il dispose de sept (7) jours à compter du jour du décès pour prendre les congés auxquels il a droit.

28.02 La rémunération pour ces congés est faite sur la base de huit (8) heures par jour, au taux de l'occupation qu'aurait rempli l'employé s'il n'avait pas été en congé mais elle exclut le paiement de toute prime ou allocation telle la prime d'équipe, la prime de surtemps, la prime pour le travail du dimanche ou d'un jour férié, etc.

ARTICLE 29 - ENTREES ET SORTIES

29.01 Tout employé qui entre à la papeterie ou qui en sort doit passer par l'entrée principale ou tout autre passage désigné. Tout employé qui entre à la papeterie à un autre temps qu'à ses heures de travail doit obtenir un laissez-passer.

ARTICLE 30 - RETARD AU TRAVAIL

30.01 L'employé qui est en retard même d'une minute, est puni en perdant une demi-heure de paie à moins qu'après enquête, le contrôleur en chef du temps trouve des circonstances atténuantes et autorise le paiement du plein temps.

ARTICLE 31 - CAUSES DE REPRIMANDE, DE SUSPENSION OU DE RENVOI ET ACTIVITES PROHIBEES

31.01 a) La Compagnie a le droit de réprimander, suspendre ou renvoyer un employé pour toute juste cause;

b) Tout employé trouvé sous l'influence de boissons alcooliques soit à son entrée à la papeterie, soit au cours de son travail, ou qui en apporte sur les lieux du travail, est passible de renvoi immédiat.

31.02 Il est strictement défendu de se livrer à des activités politiques ou syndicales sur les propriétés de la Compagnie ou pendant les heures de travail.

ARTICLE 32 - DISCIPLINE DES EMPLOYES DE LA PAPETERIE ET DOSSIERS DE CES DERNIERS

32.01 Il y a trois (3) pénalités différentes qui peuvent être appliquées lorsqu'il est

nécessaire de discipliner un employé de la Compagnie:

a) Réprimande personnelle par le chef de la sûreté ou son remplaçant (signée par le directeur de la papeterie).

Cette pénalité s'applique aux offenses mineures lorsque le chef de la sûreté ou son remplaçant est assuré par l'employé en faut que l'infraction ne se répétera pas;

b) Suspension du travail sans paie pour des périodes de un (1) à quinze (15) jours, suivant la gravité de l'offense et la conduite passée de l'employé en question. Cette pénalité s'applique au cas d'une première offense grave ou s'il y a continuation et répétition d'offenses légères, lorsque le directeur de la papeterie est d'opinion qu'il peut obtenir de l'employé en question une conduite et une discipline convenables sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à la pénalité de renvoi;

c) Dernière pénalité, celle de renvoi. Cette pénalité s'applique dans tous les cas de violations flagrantes et de propos délictueux des règlements de la Compagnie, des dispositions de la convention de travail ou des lois du pays, lorsqu'après enquête sérieuse l'employé est trouvé coupable et que le directeur de la papeterie est d'avis que la discipline ne peut être maintenue qu'en renvoyant cet employé. Il peut encore devenir nécessaire d'appliquer cette pénalité à un employé dont le dossier de conduite indique qu'il persiste à commettre des infractions mineures aux règlements de la Compagnie.

ARTICLE 33 - APPLICATION DES MESURES DISCIPLINAIRES

33.01

a) Le chef de la sûreté ou son

remplaçant a le droit de suspendre temporairement tout employé travaillant sous ses ordres qui commet une infraction flagrante aux règlements de la Compagnie, aux dispositions de cette convention de travail ou aux lois du pays, pendant que tel employé est en devoir ou sur les propriétés de la Compagnie;

b) Le chef de la sûreté ou son remplaçant avise l'employé intéressé des raisons de son renvoi temporaire et il l'informe qu'il a le droit d'en appeler au directeur de la papeterie;

c) Le directeur de la papeterie doit décider des mesures disciplinaires qui doivent être prises après avoir fait une enquête approfondie de toutes les circonstances se rapportant à chaque cas;

d) Un rapport complet sur chaque cas est transmis au Syndicat pour étude et enquête;

e) Toutes les mesures disciplinaires sont sujettes à la procédure relative aux règlements des griefs.

#### ARTICLE 34 - DOSSIER DE MESURES DISCIPLINAIRES

34.01 a) Un rapport complet sur chaque cas où des mesures disciplinaires ont été prises et mentionnant les suspensions et les renvois, est fait sur un formulaire spécial qui est attaché au dossier de l'employé. Ce dossier doit mentionner l'offense dont l'employé est accusé, les rapports du chef de la sûreté ou son remplaçant et la décision finale. Lorsque l'employé en question a un dossier antérieur de mesures disciplinaires prises contre lui, la date de ce dossier doit être mentionnée sur le formulaire de rapport;

b) Si des sanctions ne sont pas prises contre un employé dans un délai de neuf (9) mois après une réprimande, et dans un délai de dix-huit (18) mois après une suspension, la Compagnie ne tient aucun compte des mesures disciplinaires antérieures.

ARTICLE 35 - TABLEAUX POUR AVIS

35.01           Aucun avis n'est affiché dans le service excepté sur le tableau officiel préposé à cette fin et permission doit être obtenue au préalable du chef de la sûreté ou son remplaçant.

ARTICLE 36 - VESTIAIRE ET PROPRETE DANS LA PAPETERIE

36.01           a) Les règlements relatifs aux vestiaires sont affichés dans chaque vestiaire;

b) Tous les endroits de la papeterie doivent être tenus propres et en bon ordre et chaque employé doit coopérer avec la Comapgnie à cette fin. Chaque employé est responsable de la propreté et du bon ordre de la partie de la papeterie ou il travaille.

ARTICLE 37 - VETEMENTS

37.01           a) Les employés ne doivent pas porter des vêtements qui peuvent facilement se prendre dans les machines. Les vêtements dont les employés ne se servent pas doivent être gardés dans les vestiaires fournis à cette fin;

b) On doit porter des vêtements et des bottes ou souliers appropriés au travail.

ARTICLE 38 - ORGANISATION DE SECURITE

38.01           On tient sur pied une organisation

pour prévenir les accidents industriels et pour améliorer les conditions de sécurité et d'hygiène dans la papeterie. Tous les employés doivent y coopérer entièrement, en faisant connaître les conditions et pratiques dangereuses et malsaines et en contribuant à les éliminer.

38.02            Appareils de protection

a) Les appareils de protection ne doivent pas être dérangés, - sauf par ordre d'un contremaître, d'un surintendant de département ou du directeur de la papeterie. S'ils sont enlevés, ils doivent être replacés immédiatement ou les raisons pour lesquelles ils ne sont pas remis à leur place doivent être rapportées au contremaître ou au surintendant en charge à l'endroit où ces appareils de protection sont situés;

b) Les appareils de sécurité fournis par la Compagnie doivent être portés par les employés à qui on le demande.

ARTICLE 39 - SERVICE DES INCENDIES

39.01            a) En cas de feu, tous les employés doivent aider à empêcher la destruction de la propriété de la Compagnie. Les appareils pour combattre les incendies ne doivent pas être déplacés ou utilisés, excepté en cas de feu ou lorsqu'ils sont examinés par les autorités compétentes;

b) Personne, sauf ceux qui sont autorisés à le faire, ne doit se servir de torches à feu découvert dans les bâtiments de la Compagnie.

ARTICLE 40 - RAPPORT DES BLESSURES ET ACCIDENTS

40.01            a) Tout employé qui subit une

une blessure, même une égratignure ou coupure mineure etc., doit immédiatement se présenter au préposé aux premiers soins. Le service de santé fait le rapport nécessaire à la Commission des accidents du travail et remet une copie de ce rapport à l'employé accidenté;

b) Dans le but de promouvoir la sécurité, les employés témoins d'accidents, de conditions, d'actions ou de pratiques dangereuses doivent en aviser immédiatement les autorités compétentes.

40.02 a) Un employé qui subit une perte de temps au cours de sa faction ou journée régulière, par suite d'un accident de travail, reçoit sa paie régulière pour sa faction ou journée;

b) Un employé occupé à des travaux légers, suite à un accident de travail, reçoit le taux de rémunération de son occupation régulière.

#### ARTICLE 41 - SORTIE D'OUTILS ET D'EQUIPEMENT DE LA PAPETERIE

41.01 Les employés ne doivent pas emporter d'outils ou d'équipements de la papeterie sans obtenir au préalable une permission écrite qu'ils doivent remettre au gardien de la barrière.

#### ARTICLE 42 - ACTIVITES SYNDICALES

42.01 Le Syndicat informe la Compagnie du nom du ou des patrouilleurs agissant comme représentants officiels du Syndicat;

42.02 Les activités syndicales reliées à l'application de la convention collective de travail, incluant les enquêtes nécessaires par suite de la levée d'un grief et les relations

entre la Compagnie et le Syndicat sont permises dans la papeterie.

42.03 Après avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat, le représentant syndical peut s'absenter durant ses heures de travail, sans perte de salaire, pour remplir les obligations que lui impose sa charge syndicale, à la papeterie.

#### ARTICLE 43 - GAGES

43.01 Les taux de gages prévus à l'annexe "A" restent en vigueur toute la durée de cette convention à moins qu'ils ne soient modifiés du consentement mutuel des parties signataires à une réunion dûment convoquée par avis écrit de trente (30) jours provenant de l'une ou l'autre des parties.

43.02 Lorsqu'il y a lieu, le Syndicat a le droit de revendiquer des ajustements individuels de gages dans les cas d'inégalité flagrante ou de changements majeurs dans les charges d'une fonction.

#### ARTICLE 44 - REGIME DE VACANCES

44.01 Définition

Aux fins du présent article, les mots suivants signifient:

a) "Durée de service": Durée de service à la papeterie Kénogami sans égard à l'accréditation syndicale;

b) "Vacances régulières": Vacances auxquelles un employé a droit en vertu de sa durée de service. La date d'admissibilité à de telles vacances est le premier jour de chaque

année, ou la date anniversaire d'embauchage d'un employé selon le cas;

c) "Vacances supplémentaires": Vacances qui s'ajoutent aux vacances régulières et qui sont établies selon l'âge et la durée de service d'un employé. La date d'admissibilité à de telles vacances est la date anniversaire de naissance de l'employé;

d) "Semaine de vacances": Période de sept (7) jours allant de 00 h 01 le lundi à la fin du septième (7e) jour qui suit;

e) "Année de référence": Période de douze (12) mois allant du 1er janvier au 31 décembre pendant laquelle un employé au travail acquiert progressivement le droit aux vacances;

f) "Gains bruts de l'année de référence": La rémunération depuis le 1er janvier jusqu'au 31 décembre de l'année qui précède le paiement des vacances pour toutes les heures payées à taux simple ou majoré, travaillées ou non, et les primes de toutes sortes, telles la prime de nuit, de chef d'équipe, etc.

#### 44.02 Admissibilité

Tout employé ayant travaillé pour la Compagnie au cours d'une année a droit à des vacances payées, aux conditions énumérées ci-après.

#### 44.03 Durée des vacances régulières

La durée des vacances régulières est déterminée par la durée de service au terme d'une année de référence ou à la date anniversaire d'embauchage, selon le cas, et par le nombre de mois complets travaillés au cours d'une année de référence, le tout selon le tableau suivant:

<u>Durée de service d'usine</u>	<u>Durée de vacances</u>
Moins de cinq années	2 semaines ou *10/12 jour/mois
Au cinquième (5e) anniversaire d'embauchage et par la suite	3 semaines ou *1-3/12 jour/mois
Au quinzième (15e) anniversaire d'embauchage et par la suite (au douzième (12e) anniversaire après le 1er janvier 1979)	4 semaines ou *1-8/12 jour/mois
Au vingt-cinquième (25e) anniversaire d'embauchage et par la suite (au vingt-deuxième (22e) anniversaire après le 1er janvier 1979)	5 semaines ou *2-1/12 jour/mois
Au vingt-septième (27e) anniversaire d'embauchage et par la suite	6 semaines ou *2-6/12

\*Pour chaque mois complet travaillé au cours d'une année de référence, si celle-ci n'est que partiellement travaillée.

#### 44.04 Allocation

a) L'employé qui a moins de trois (3) années de durée de service au terme d'une année de référence a droit pour ses vacances annuelles à une allocation équivalente à 4% de ses gains bruts durant cette année de référence;

b) L'employé qui a trois (3) années ou plus de durée de service au terme d'une année de référence a droit pour chaque semaine de vacances, à l'allocation la plus élevée, soit:

L'équivalent de 44 heures selon

son horaire de travail au taux horaire moyen des heures travaillées à taux simple au cours des douze (12) semaines travaillées qui précèdent la prise des vacances, plus \$8.00 par semaine,

ou

2% de ses gains bruts durant cette année de référence. Lorsqu'il s'agit d'une semaine incomplète, l'allocation est établie en tenant compte du nombre de jours ou partie de jour auquel l'employé a droit, basée sur 8.8 heures/jour pour un employé dont l'horaire de travail est de 44 heures/semaine;

c) Prime

Une prime équivalente à quatre (4) heures au taux horaire de l'employé est accordée pour chaque semaine complète de vacances qu'il prend durant les dix-sept (17) premières semaines de chaque année.

44.05 Vacances supplémentaires

Un employé qui a vingt-cinq (25) années de durée de service et qui a atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus a droit après les dates anniversaires de naissance mentionnées ci-dessous aux vacances supplémentaires suivantes:

- au 60e anniversaire - 1 semaine
- 61e anniversaire - 2 semaines
- 62e anniversaire - 3 semaines
- 63e anniversaire - 4 semaines
- 64e anniversaire - 5 semaines

L'allocation versée pour chaque semaine de vacances supplémentaires est équivalente à 44 heures selon l'horaire de travail de l'employé au taux horaire moyen des heures travaillées à taux simple au cours des douze (12)

semaines travaillées précédant la prise des vacances.

44.06 Dispositions générales

a) L'employé qui est classifié le 1<sup>er</sup> janvier peut prendre deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 15 mai et le 1<sup>er</sup> octobre. Il doit les cédule avant le 15 avril de chaque année. Toute autre période de vacances (de même que celle due à l'employé de la liste de rappel) est prise en un temps qui convient à l'employé et à la Compagnie. Elles doivent être cédulées avant le 31 janvier de chaque année;

b) Le choix des vacances est fait selon la durée de service;

c) Aux seules fins d'application du régime de vacances, les absences pour cause de maladie ou d'accident ou pour une cause indépendante de la volonté de l'employé et les mises à pied résultant d'une diminution de l'exploitation sont considérées comme temps travaillé si telles absences sont de cent quatre-vingts (180) jours ou moins au cours de la même année de référence;

d) Les vacances doivent être prises dans l'année qui suit une année de référence; elles ne sont pas cumulatives;

e) Aucune rémunération n'est faite pour des vacances non prises;

f) Les privilèges que comporte ce régime de vacances sont incessibles;

g) En acceptant de prendre des vacances payées, l'employé s'engage à ne pas

prendre d'autre emploi rémunéré pendant sa (ses) période (s) de vacances;

h) Si un employé quitte la Compagnie avant d'avoir pris les vacances auxquelles il a droit, il lui est payé, pour tenir lieu de vacances, le montant qui lui revient, calculé jusqu'à la dernière journée travaillée;

i) Un employé qui le désire peut retirer sa paie de vacances avant le début de sa période de vacances;

j) Les mutations d'une usine à une autre ou d'un département à un autre au sein de la Compagnie ne sont pas considérées comme interruption de service.

#### ARTICLE 45 - REGIME DE RETRAITE

45.01 La Compagnie accepte de ne pas modifier le régime de retraite pour la durée de la convention si ce n'est d'un commun accord avec le Syndicat.

#### ARTICLE 46 - REGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

46.01 Les modalités du régime d'assurance-vie et d'indemnité de salaire sont reproduites à l'annexe "B".

#### ARTICLE 47 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

47.01 La Compagnie rembourse à l'employé qui suit un cours de perfectionnement, 75% du coût de scolarité et des manuels s'il réussit aux examens, ou 25% advenant un échec, aux conditions suivantes:

lo que le cours soit en rapport avec

son travail;

2o que le cours soit approuvé au préalable par la Compagnie;

3o que l'employé suive au moins 60% des cours ou encore qu'il rencontre les exigences de la maison d'enseignement.

47.02 Si l'employé doit s'absenter de son travail en rapport avec ces cours, le salaire ainsi perdu n'est pas pris en considération dans le coût de ces cours.

47.03 De plus, cette disposition n'est pas rétroactive et ne s'applique qu'aux cours approuvés après la date de signature de la convention collective de travail;

47.04 a) Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail pour aller subir des examens et obtenir un certificat en rapport avec les exigences mandataires de sa fonction, il demande à la Compagnie la permission de s'absenter pour une période déterminée. S'il obtient la permission de la Compagnie de s'absenter à ces fins, l'employé est compensé de la perte de son salaire pour la période dûment autorisée par la Compagnie à la condition qu'il passe ses examens avec succès;

b) Paiement des licences:

Tout employé qui doit se rendre à l'extérieur de la région pour passer des examens en vue de l'obtention de certificats nécessaires pour l'accomplissement de sa tâche reçoit \$30.00 par jour comme compensation pour dépenses pour le nombre de jours qu'il lui faut pour passer ses examens; aux fins d'application de ce sous-paragraphe, l'examen ou le réexamen en vue de

l'obtention d'un permis de conduire, de chauffeur ou de conducteur, tel que requis par le Bureau des véhicules automobiles du ministère du Transport du Québec, est exclu.

ARTICLE 48 - REGLEMENT DES GRIEFS

48.01 Un grief est défini comme tout différend concernant l'application, l'interprétation ou la violation présumée de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention collective ou des annexes qui en font partie.

48.02 Tout grief doit être soumis dans les vingt et un (21) jours de la date à laquelle il a pris naissance à défaut de quoi l'ajustement ne sera rétroactif à plus de vingt et un (21) jours de la date à laquelle il aura été soumis.

48.03 1er stade

Tout grief doit être rapporté par écrit par le comité du Syndicat dûment constitué au chef de la sûreté ou son remplaçant, ou au surintendant des relations industrielles, selon le cas. Le chef de la sûreté ou son remplaçant, ou le surintendant des relations industrielles doit y donner une réponse écrite dans un délai de cinq (5) jours en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief.

48.04 2e stade

Si le comité du Syndicat n'accepte pas la décision du chef de la sûreté ou son remplaçant, ou du surintendant des relations industrielles, il peut soumettre le cas par écrit dans un délai de sept (7) jours, par l'entremise du service des relations industrielles, au directeur de la papeterie ou à son représentant qui rencontre le comité du Syndicat

dans un délai de sept (7) jours et rend une décision par écrit dans un délai de sept (7) jours. On fournit au comité du Syndicat un compte rendu écrit de son entrevue avec le directeur de la papeterie.

48.05            3e stade

Si le directeur de la papeterie ou son représentant et le président national du Syndicat canadien des travailleurs du papier ou son représentant ne peuvent régler le grief d'une façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un conseil d'arbitrage formé de trois (3) personnes dont l'une nommée par la Compagnie, et l'autre nommée par le local.

48.06            a) Lorsque les représentants de la Compagnie et du Local ont été nommés, ils se rencontrent dans le plus bref délai possible pour choisir un président. Ce président et les deux (2) représentants constituent le conseil d'arbitrage;

b) Si les représentants ne peuvent tomber d'accord dans cinq (5) jours sur le choix d'un président, l'un ou l'autre des représentants de l'une ou l'autre partie peut demander au ministère du Travail de la province de Québec de désigner une personne qui agira comme président du conseil;

c) Les recommandations majoritaires ou unanimes de ce conseil d'arbitrage sont exécutoires dans un délai de quatorze (14) jours;

d) Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

48.07 Il est convenu que le rôle du conseil d'arbitrage prévu au paragraphe 48.05 est de se prononcer sur tous les griefs tels que définis au paragraphe 48.01. Le conseil d'arbitrage n'a, en aucun temps, le pouvoir de modifier les articles de cette convention, d'y ajouter quoi que ce soit, d'en changer la durée ou de se prononcer sur une demande d'augmentation générale ou individuelle de salaire. Dans le cas de congédiement, de suspension ou de mise à pied, le conseil d'arbitrage peut, s'il en vient à la conclusion que le congédiement, la suspension ou à la mise à pied est injuste ou excessive, ordonner la réintégration de l'employé avec pleine compensation. Ce montant ne doit, en aucun cas, être supérieur à ce que l'employé aurait reçu de la Compagnie s'il était demeuré à son service pendant sa période d'absence.

48.08 Il est également convenu que si le comité du Syndicat ne soumet pas le grief dans les délais prévus à chacun des stades de la procédure déterminée plus haut, le grief est considéré comme retiré et le cas réglé à moins qu'il n'y ait eu accord mutuel pour prolonger les délais. D'autre part, si un représentant de la Compagnie ne rend pas sa décision dans le délai prévu à son étape, le grief est considéré comme justifié et doit être réglé promptement à défaut de quoi le Syndicat peut demander au tribunal d'arbitrage de:

- i) constater le défaut de la Compagnie,
- ii) lui ordonner de régler le grief selon la demande du Syndicat, à moins qu'il n'y ait eu accord mutuel pour prolonger les délais.

48.09 Les délais mentionnés à chacun des stades de cette procédure commencent à compter,

d'une part, de la date de réception par le secrétaire du Syndicat d'une décision orale ou écrite, selon le cas, rendue par un représentant de la Compagnie à un stade quelconque, et d'autre part, de la date de clôture d'une rencontre d'un représentant de la Compagnie avec les représentants du Syndicat à un stade quelconque. Dans tous les délais mentionnés, les samedis, les dimanches et les congés statutaires sont exclus.

48.10 Au cours de l'enquête sur un grief, l'on fournit au comité du Syndicat, tous les renseignements pertinents au sujet du ou des employés concernés.

#### ARTICLE 49 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

49.01 Sous réserve des conditions et modalités ci-après mentionnés, un employé mis à pied peut bénéficier d'une indemnité de licenciement égale à une semaine de salaire, à son taux horaire régulier selon la cédule de travail alors en vigueur, pour chaque année de service, ces années étant accumulées depuis la dernière date où son nom aura été enregistré sans interruption sur la liste de paie de la papeterie.

49.02 Modalités de paiement:

i) Après avoir été mis à pied pour une période de six (6) semaines, tel employé a droit à 50% de l'indemnité de licenciement.

ii) Après avoir été mis à pied pour une période de trois (3) mois, tel employé a droit à la seconde moitié de l'indemnité de licenciement.

49.03 Admissibilité:

Pour avoir droit à l'indemnité, les conditions suivantes doivent être remplies:

a) Que le nom de l'employé ait été sur le bordereau de paie de la papeterie pour une période de douze (12) mois consécutifs ou plus durant sa période d'emploi continu;

b) Que la mise à pied soit due au seul fait que l'employé n'ait pas de travail disponible auquel son ancienneté lui donnerait droit et que la Compagnie lui ait remis un certificat de cessation d'emploi.

49.04 Modalités complémentaires:

a) En cas d'arrêt total de la papeterie, l'indemnité de licenciement est payée à tout employé par suite de fermetures temporaires totales de la papeterie après six (6) semaines. Après avoir été mis à pied pour une période de six (6) semaines, tel employé a droit à 50% de son indemnité de licenciement et la second moitié du montant qui est dû lui est payée à raison de 1/6 par semaine. Ces dispositions ne sont pas applicables dans le cas d'une réduction des opérations;

b) Les droits de rappel au travail d'un employé ne sont pas affectés de quelque façon que ce soit à cause du paiement d'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel au travail de tel employé précède la date où les paiements de telle indemnité deviennent dus et payables, tels paiements ne sont pas effectués. Advenant le cas où on transmettrait un rappel au travail à tel employé selon la procédure de rappel au travail et que tel rappel au travail soit refusé, tous les droits au rappel au travail et à l'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés;

c) Advenant le cas où un employé est rappelé au travail après avoir bénéficié du montant total de l'indemnité de licenciement qui lui serait due, il commence de nouveau à partir de la date de son retour au travail à accumuler une nouvelle période d'emploi aux fins de l'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied éventuelle;

d) Advenant le cas où un employé soit rappelé au travail après avoir reçu une partie seulement de l'indemnité de licenciement qui pourrait lui revenir, tel employé à son retour au travail conserve ses droits vis-à-vis du montant non versé s'il lui arrive d'être mis à pied une seconde fois. De plus, il commence de nouveau à accumuler une nouvelle période d'emploi aux fins de l'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied éventuelle.

49.05 Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'une mise à pied résultant d'une explosion, d'un feu ou de force majeure qui n'entraînent pas une fermeture partielle ou totale de la papeterie d'au moins douze (12) mois. Cependant, après six (6) mois de la date de fermeture, un employé pourra réclamer le paiement de l'indemnité de licenciement en renonçant à ses droits d'ancienneté et de rappel au travail. Il ne s'applique pas non plus dans le cas d'une mise à pied résultant d'un conflit de travail dans la Compagnie ou d'une fermeture temporaire cédulée.

#### ARTICLE 50 - AGE NORMAL DE RETRAITE

50.01 Un employé doit prendre sa retraite et terminer sa durée de service, le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge de sa retraite normale, soit 65 ans.

FAIT ET SIGNE A JONQUIERE, SECTEUR KENOGAMI,  
QUE., ce 18e jour de mai 1979.

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE

Ernest  
J.P. L...  
Le...  
Raymond Smead

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER, LOCAL 50 (PATROUILLEURS)

Guy Lapointe  
Christine Pelanquer  
J.P. Belliveau  
Donald Deschamps

SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER

Walter Deschamps

ANNEXE "A"

	<u>1er mars 1979</u>		<u>1er mai 1979</u>	
	\$0.47		\$0.43	
	Prime*		Prime*	
Patrouilleur	\$7.45	\$0.15	\$7.88	\$0.15

\*Lorsqu'il agit comme préposé au Poste des premiers soins.

Le retour aux opérations de six (6) jours par suite d'une intervention gouvernementale ou municipale, ou de mesures légales, annulerait les primes de \$0.15 l'heure aux taux de salaire faisant partie de ce contrat.

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE-GROUPE: VIE ET SALAIRE

Mise en vigueur: Le premier du mois suivant  
la date de signature de la convention collective

1o Assurance-vie

La Compagnie contribue au montant  
de 82¢/\$1,000 au régime d'assurance-vie du  
Syndicat, selon la formule suivante:

Pour un employé assujetti à la cédule hebdoma-  
daire de travail de 44 heures:

Taux de base x 2,288 heures x 2, arrondi à la  
tranche de \$1,000 immédiatement inférieure,  
avec un maximum de \$25,000 d'assurance.

2o a) Assurance-salaire (indemnité hebdomadaire)

Une contribution mensuelle au taux  
de \$2.62 par \$10.00 d'indemnité est payée par la  
Compagnie, déterminée d'après la formule suivante:

Pour un employé assujetti à la cédule hebdoma-  
daire de travail de 44 heures:

44 heures, mutiplié par le taux de base  
multiplié par 70%, multiplié par \$2.62/\$10.00  
égale la contribution de l'employeur pour  
chaque employé éligible. Admissibilité et  
bénéfices - formule 1-1-4-52.

b) Assurance-salaire (indemnité prolongée)

La Compagnie contribue un montant de  
\$1.93/\$100) au régime d'assurance-salaire  
(indemnité prolongée) selon la formule suivante:

Pour un employé assujetti à la cédule hebdomadaire de travail de 44 heures:

50% du taux de base, multiplié par 2.288 heures, divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$800 par mois pour chaque employé éligible.

c) Le régime d'assurance-salaire devrait suivre les normes de la Commission d'assurance-chômage aux fins d'enregistrement, et les réductions des primes d'assurance-chômage sont retenues par la Compagnie.

3o Rapport des taux horaires - Crédit de bien-être

a) Les taux horaires aux fins d'assurance collective sont fournis par la Compagnie deux (2) fois par année et le Syndicat convient d'en faire la demande un mois à l'avance;

b) La Compagnie verse un crédit de \$2.00 par mois à l'employé marié et de \$1.00 par mois à l'employé célibataire, applicable à un plan médical-chirurgical administré par le Syndicat.

4o Statut des bénéficiaires d'assurances durant une grève légale

Durant une grève légale, les bénéficiaires d'assurances excluant les assurances d'indemnité hebdomadaire et à long terme, seront maintenus en autant que les employés ou le Syndicat en paieront la prime totale à leur retour au travail.

Les prestations d'assurances indemnité hebdomadaire et à long terme en cours au début d'une grève légale, et qui pourront être attestées par des certificats médicaux lorsque

requis, continueront d'être payées. (Applicable lorsque la Compagnie détient les polices-maîtresses).

Pour la mise en application du présent engagement, les parties intéressés se rencontreront le plus tôt possible pour discuter des modalités qui assureront la sécurité complète des propriétés, des usines et de leurs équipements.

2410

129-24 *en travail*

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE  
PAPETERIE KENOGAMI

201 FEB 18 1934

*note*  
3047

*Paul*  
82/08/31

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU  
DU PAPIER, LOCAL 50 (SECTION PATROUILLEURS  
ET GARDIENS DE BARRIERE

et

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE  
PAPETERIE KENOGAMI

1931 MAR 30 - 9 34

Ce document constitue le règlement complet vis-à-vis de tous les articles ou conditions ayant fait l'objet des négociations entre les parties, le tout sous réserve de ratification par les membres de l'unité de négociations du local 59 (Section patrouilleurs et gardiens de barrière)

- 1) AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRE
  - a) A compter du 1er mai 1980 - augmentation générale de \$1.37 l'heure;
  - b) A compter du 1er mai 1981 - augmentation générale de 9% - minimum de 90¢ l'heure.
- 2) Les parties aux présentes conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours de la date de ratification de cette convention, pour tenter de trouver un horaire de travail, approprié aux conditions négociées, à savoir que la faction de 18h00 à 24h00 sur la route no 2 soit dorénavant de 16h00 à 24h00.
- 3) Il est convenu que la tâche de "gardien de barrière" et celle de "patrouilleur" feront l'objet d'une évaluation, conformément aux dispositions de l'annexe "D", Plan d'évaluation des tâches du local 50, aux conditions de ce plan.
- 4) Nonobstant le paragraphe 4.02 de la présente convention collective, il est convenu que la date d'application des augmentations de salaire, négociées entre les parties lors des prochaines négociations, sera la même date que celle du local 50.

- 5) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7.01 b), il est convenu que la Compagnie utilisera les étudiants en période estivale de la même façon et aux mêmes conditions que ceux qui effectuent les remplacements sur les machines à papier sous la juridiction du local 50.
- 6) Le sous-paragraphe 19.01 g. de la convention collective des patrouilleurs expirant le 31 août 1980 est modifié pour se lire:  
"Lors des rappels en temps supplémentaire effectués chez les patrouilleurs et les gardiens de carrière, la Compagnie tient compte d'une répartition aussi équilibrée que possible du temps supplémentaire dans une même occupation."
- 7) Il est convenu que l'application du 5e paragraphe de l'article 21.01 permettra à un employé qui travaille le jour de Noël de prendre un congé autorisé, sans paie, l'année suivante aux conditions du paragraphe 4.02.
- 8) La Compagnie accepte, tout en maintenant la pratique passée, de fournir aux patrouilleurs un équipement lors des prises de test d'oxygène, un pantalon et un veston quatre saisons.
- 9) Il est convenu que dans l'application du sous-paragraphe 44.06 a), le nombre d'employés en vacances en même temps durant la période estivale peut être plus élevé si cela ne nuit pas à la bonne marche de l'usine.
- 10) Régime de retraite
  - a) La Compagnie accepte de prolonger jusqu'au 30 avril 1982, les améliorations temporaires qui ont pris fin le 30 avril 1980 (voir les paragraphes a), b) 1) et c) de l'annexe "G" du régime Price.
  - b) La Compagnie accepte de majorer de \$9.00 à \$11.00 le supplément temporaire transitoire aux mêmes conditions que celles stipulées au paragraphe a) de l'annexe "G", du 1er juin 1980, au 30 avril 1982.

- c) La Compagnie accepte de majorer de 10% à 20% la pension additionnelle pour les participants qui prendront leur retraite "normale" après le 1er mai 1980, et avant le 30 avril 1982.
  - d) Participation obligatoire. La Compagnie accepte que pour les employés embauchés après le 30 avril 1980, leur participation au régime, dès qu'admissibles, sera une condition d'emploi; par la suite, tous les participants devront maintenir leur participation tout au cours de leur emploi.
- 11) Les références aux articles et aux annexes utilisées dans ce document sont en fonction des articles et des annexes contenus dans la convention collective du local 50 du SCTP, mai 80 - avril 82.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE CE 30E JOUR DE JANVIER 1981, A KENOGAMI.

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, LOCAL 50 (SECTION  
ENTREPRENEURS ET GARDIENS DE BARRIERE)

<hr/>	<hr/>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE  
PAPETERIE KENOGAMI

LE 30 JANVIER 1981

ARTICLES NORMATIFS

(PATROUILLEURS ET GARDIENS DE BARRIERE)

Local 50 de Kénogami du Syndicat  
canadien des travailleurs  
du papier

ARTICLE 1 - BUTS GENERAUX DE LA CONVENTION

- 1.01 Aucun changement
- 1.02 " "

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 a) La Compagnie Price Limitée reconnaît le Local no 50 du SCTP comme étant le représentant mandaté de tous les salariés employés comme patrouilleurs et gardiens de barrière à la papeterie Kénogami à Jonquière qui tombent sous la juridiction du Syndicat aux fins de négociations collectives tel qu'établi par les certificats émis le 22 février 1979 ainsi que le 27 février 1980 par la Commission des relations de travail.

b) Aucun changement

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La présente convention ne s'applique qu'au gardien de barrière et au patrouilleur de La Compagnie Price Limitée à la papeterie Kénogami à Jonquière. Un employé régulier est celui qui a travaillé soixante (60) jours ou plus comme patrouilleur ou gardien de barrière sous la juridiction du Syndicat.

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION

- 4.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er septembre 1980 jusqu'au 31 août 1982. L'une ou l'autre des parties à cette convention qui désire négocier une nouvelle convention doit donner un avis par écrit à cet effet pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le 31 août 1982.
- 4.02 Si l'une des parties a dûment donné avis en vertu du paragraphe 4.01 ci-dessus et que, par suite d'événements indépendants de la volonté des parties, les pourparlers se poursuivent après le 1er septembre 1982, les décisions portant sur les questions salariales ont un effet rétroactif au 1er septembre 1982 et il n'y a pas de suspension ou d'arrêt de travail durant la période des pourparlers.

ARTICLE 5 - EMBAUCHAGE

- 5.01 Aucun changement  
5.02 " "

ARTICLE 6 - RETENUE ET REMISE DES COTISATIONS SYNDICALES OBLIGATOIRES

- 6.01 Aucun changement  
6.02 " "

ARTICLE 7 - DROIT D'ASSOCIATION

- 7.01 Aucun changement

ARTICLE 8 - LEGISLATION

- 8.01 Aucun changement

ARTICLE 9 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 9.01 Aucun changement  
9.02 " "

ARTICLE 10 - RETROGRADATIONS - PROMOTIONS - TRANSFERTS -  
MISES A PIED - PRINCIPE D'ANCIENNETE

- 10.01 a) Si la Compagnie vient à réduire ou changer les opérations résultant en une réduction dans le nombre d'employés dans le département, la Compagnie procède à une rétrogradation graduelle dans l'échelle de progression, jusqu'à la dernière occupation.
- b) Les rétrogradations de la dernière occupation de l'échelle de progression à la liste de relève et les mises à pied depuis la liste de relève se font suivant l'ancienneté de papeterie. *Compagnie - P.F.*
- 10.02 Aucun changement
- 10.03 " "
- 10.04 Définition: durée de service et ancienneté
- a) Durée de service de Compagnie - la date d'entrée au service de la Compagnie, sans égard à l'appartenance syndicale;
- b) Durée de service de papeterie - la date d'entrée au service de la papeterie mais reliée à l'appartenance syndicale;
- c) Durée de service d'échelle de progression - la date d'entrée dans l'échelle de progression aussi reliée à l'appartenance syndicale;
- d) Durée de service d'occupation - la date de classification dans une occupation aussi reliée à l'appartenance syndicale;
- e) L'ancienneté, dans son application, est déterminée par la durée de service d'un employé en regard d'un autre employé, au sein d'une occupation, d'une échelle de progression, de la papeterie ou de la Compagnie.
- 10.05 Maintien ou perte de la durée de service:
- a) Sous réserve des dispositions des paragraphes 11.03 et 11.06, on ne considère pas comme fin de service les périodes d'absences pour raison de maladie ou d'accident, ni les mises à pied résultant d'une diminution de l'exploitation

ou de toute autre cause dont l'employé n'est pas responsable. On tient compte de tous les cas d'absences au bureau d'emploi et de la paie.

b) La mutation d'un employé d'une usine ou d'une division à une autre n'est pas considérée comme une fin de service.

c) Le service d'un employé prend fin s'il est renvoyé, avec raison à l'appui, ou s'il quitte la Compagnie, soit par sa propre démission, sa retraite, ou pour toute autre cause de séparation volontaire.

ARTICLE 11 - REEMBAUCHAGE

- 11.01 Aucun changement
- 11.02 " "
- 11.03 " "
- 11.04 " "
- 11.05 " "
- 11.06 " "

ARTICLE 12 - REGLEMENTS GENERAUX DE LA PAPETERIE

- 12.01 Aucun changement

ARTICLE 13 - OPERATION DE LA PAPETERIE - CEDURE HEBDOMADAIRE

- 13.01 Aucun changement
- 13.02 " "

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Statu quo
- 14.02 " "

ARTICLE 15 - CHARGE DE TRAVAIL

- 15.01 Aucun changement
- 15.02 " "

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL - EMPLOYES SUR FACTION

16.01 Aucun changement

ARTICLE 17 - COMMENCEMENT ET ARRET DU TRAVAIL - REMPLACEMENTS  
TEMPORAIRES - EMPLOYES SUR FACTION

17.01 Aucun changement

17.02 " "

ARTICLE 18 - TAUX DE GAGES

18.01 Aucun changement

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01 a) Biffer la parenthèse à la fin du paragraphe.

b) " " " "

c) " " " "

d) Aucun changement

e) " "

f) " "

g) Lors des rappels en temps supplémentaire, la Compagnie  
tient compte d'une répartition aussi équitable que possible  
du temps supplémentaire dans une même occupation.

Demande syndicale 19.01 h) refusée.

" " 19.01 i) "

" " 19.01 j) "

" " 19.01 k) "

ARTICLE 20 - PRIME DE NUIT

20.01 Les primes d'équipe pour les factions de 16h00 à 24h00 et  
de 00h01 à 08h00 sont les suivantes:

	<u>16h00 - 24h00</u>	<u>00h01 - 08h00</u>
1er mai 1980	0.22	0.27
1er mai 1981	0.25	0.30

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 16h00 et 08h00 seulement. On ne tient pas compte de cette prime dans le calcul de temps supplémentaire et elle n'est pas payée s'il s'agit d'une compensation quelconque pour des heures non travaillées. On désigne comme compensation pour des heures non travaillées la paie pour congés statutaires et mobiles, les absences pour funérailles, etc.

ARTICLE 21 - REPAS

21.01	Aucun changement
21.02	" "
21.03	" "

ARTICLE 22 - CONGES STATUTAIRES

22.01	Aucun changement
22.02	" "
22.03	" "
22.04	" "

ARTICLE 23 - REMUNERATION - CONGES STATUTAIRES

23.01	Aucun changement
23.02	" "
23.03	" "

ARTICLE 24 - CONGES MOBILES

24.01	Aucun changement
24.02	" "

ARTICLE 25 - MANDAT DE JURE

25.00 a)	Aucun changement
b)	" "

ARTICLE 26 - ABSENCES

26.01 a)	Aucun changement
b)	" "

ARTICLE 27 - CONGES SANS SOLDE

- 27.01 Aucun changement
- 27.02 " "
- 27.03 " "

ARTICLE 28 - ABSENCE POUR FUNERAILLES

- 28.01 Aucun changement
- 28.02 " "

ARTICLE 29 - ENTREES ET SORTIES

- 29.01 Aucun changement

ARTICLE 30 - RETARD AU TRAVAIL

- 30.01 Aucun changement

ARTICLE 31 - CAUSES DE REPRIMANDE, DE SUSPENSION OU DE RENVOI  
ET ACTIVITES PROHIBEES

- 31.01 Aucun changement
- 31.02 " "

ARTICLE 32 - DISCIPLINE DES EMPLOYES DE LA PAPETERIE ET  
DOSSIERS DE CES DERNIERS

- 32.01 a) Aucun changement
- b) " "
- d) " "

ARTICLE 33 - APPLICATION DES MESURES DISCIPLINAIRES

- 33.01 a) Aucun changement
- b) " "
- c) " "
- d) " "
- e) " "

ARTICLE 34 - DOSSIER DE MESURES DISCIPLINAIRES

- 34.01 a) Aucun changement
- b) " "

ARTICLE 35 - TABLEAUX POUR AVIS

- 35.01 Aucun changement

ARTICLE 36 - VESTIAIRE ET PROPRETE DANS LA PAPETERIE

- 36.01 a) Aucun changement
- b) " "

ARTICLE 37 - VETEMENTS

- 37.01 a) Aucun changement
- b) Statu quo (discussion)

ARTICLE 38 - ORGANISATION DE SECURITE

- 38.01 Aucun changement
- 38.02 " "

ARTICLE 39 - SERVICE DES INCENDIES

- 39.01 a) Aucun changement
- b) " "

ARTICLE 40 - RAPPORT DES BLESSURES ET ACCIDENTS

- 40.01 Aucun changement
- 40.02 " "

ARTICLE 41 - SORTIE D'OUTILS ET D'EQUIPEMENT DE LA PAPETERIE

- 41.01 Aucun changement

ARTICLE 42 - ACTIVITES SYNDICALES

- 42.01 Aucun changement
- 42.02 " "
- 42.03 " "

ARTICLE 43 - GAGES

- 43.01 Aucun changement
- 43.02 " "

ARTICLE 44 - REGIME DE VACANCES

Monétaire

ARTICLE 45 - REGIME DE RETRAITE

- 45.01 La Compagnie accepte de ne pas modifier le régime de retraite pour la durée de la convention si ce n'est d'un commun accord avec le Syndicat ou tel que cela puisse être requis aux fins d'enregistrement auprès d'une agence gouvernementale fédérale ou provinciale. Lorsque de tels changements s'imposent, le Syndicat sera informé à l'avance des modifications aux textes du régime.

45.02 Participation obligatoire

La Compagnie accepte que pour les employés embauchés après le 30 avril 1980, leur participation au régime, dès qu'admissible, sera une condition d'emploi; par la suite, tous les participants devront maintenir leur participation tout au cours de leur emploi.

ARTICLE 46 - REGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

- 46.01 Aucun changement

ARTICLE 47 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 47.01 Aucun changement
- 47.02 " "
- 47.03 " "
- 47.04 " "

ARTICLE 48 - REGLEMENT DES GRIEFS

48.01	Aucun changement
48.02	" "
48.03	" "
48.04	" "
48.05	" "
48.06	" "
48.07	" "
48.08	" "
48.09	" "
48.10	" "

ARTICLE 49 - INDENITE DE LICENCIEMENT

49.01	Aucun changement
49.02	" "
49.03	" "
49.04	" "
49.05	" "

ARTICLE 50 - AGE NORMAL DE RETRAITE

50.01	Aucun changement
-------	------------------

ANNEXE "A"

Médecin

ANNEXE "B"

Médecin

ECHELLE DE PROGRESSION

Gardien de barrière

Patrouilleur-infirmier

GENERAL

1) Ajouter gardien de barrière partout où le mot patrouilleur apparaît dans la convention collective (lorsqu'applicable).

2) Demande refusée.

3) La Compagnie est consciente du problème (sur obstruant la vue du gardien) et recherche une solution d'ensemble aux problèmes d'entrées et sorties.

ANNEXE "A"

1er mai 1980

\$1.37 l'heure

1er mai 1981

9¼ - Min. 0.90

VACANCES

ARTICLE 44

44.03

A compter du 1er janvier 1981:

Durée de service d'usine

Moins de quatre années

Au quatrième (4e) anniversaire d'embauchage et par la suite

Au neuvième (9e) anniversaire d'embauchage et par la suite

Au vingtième (20e) anniversaire d'embauchage et par la suite

Au vingt-septième (27e) anniversaire d'embauchage et par la suite

Durée de vacances

2 semaines ou \*10/12  
jour/mois

3 semaines ou \*1-3/12  
jour/mois

4 semaines ou \*1-8/12  
jour/mois

5 semaines ou \*2-1/12  
jour/mois

6 semaines ou \*2-6/12

\*Pour chaque mois complet travaillé au cours d'une année de référence, si celle-ci n'est que partiellement travaillée.

ANNEXE B

REGIME D'ASSURANCES: VIE, INDEMNITE HEBDOMADAIRE, LONG-TERME,  
SOINS DENTAIRES

1. Assurance-vie

La Compagnie contribue au montant de 82c/\$1,000 au régime d'assurance-vie du Syndicat, selon la formule suivante:

Pour un employé assujéti à la cédula hebdomadaire de travail de 44 heures:

Taux de base x 2,288 heures x 2, arrondi à la tranche de \$1,000 immédiatement inférieure, avec un maximum de \$25,000 d'assurances.

2. a) Assurance-salaire (indemnité hebdomadaire)

Une contribution mensuelle au taux de \$2.62 par \$10 d'indemnité est payée par la Compagnie, déterminée d'après la formule suivante:

Pour un employé assujéti à la cédula hebdomadaire de travail de 44 heures:

44 heures, multiplié par le taux de base, multiplié par 70%, multiplié par \$2.62/\$10 égale la contribution de l'employeur pour chaque employé éligible. Admissibilité et bénéfices - formule 1-1-4-52.

2. b) Assurance-salaire (indemnité prolongée)

La Compagnie contribue un montant de \$1.25/\$100 au régime d'assurance-salaire (indemnité prolongée) selon la formule suivante:

Pour un employé assujéti à la cédula hebdomadaire de travail de 44 heures:

50% du taux de base, multiplié par 2,288 heures, divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$1,300 par mois pour chaque employé éligible.

c) Le régime d'assurance-salaire devrait suivre les normes de la Commission d'assurance-chômage aux fins d'enregistrement, et les réductions des primes d'assurance-chômage sont retenues par la Compagnie.

3. a) Rapport des taux-horaires - Crédit de bien-être

Les taux horaires aux fins d'assurance collective sont fournis par la Compagnie deux (2) fois par année et le Syndicat convient d'en faire la demande un mois à l'avance.

3. b) La Compagnie verse un crédit de \$18.28 par mois à l'employé marié et de \$5.31 par mois à l'employé célibataire, applicable à un plan médical-chirurgical administré par le Syndicat.

4. Statut des bénéficiaires d'assurances durant une grève légale

Durant une grève légale, les bénéficiaires d'assurances, excluant les assurances indemnité hebdomadaire et à long terme, seront maintenus en autant que les employés du le Syndicat en paieront la prime totale à leur retour au travail.

Les prestations d'assurances indemnité hebdomadaire et à long terme en cours au début d'une grève légale, et qui pourront être attestées par des certificats médicaux, lorsque requis, continueront d'être payées, (applicable lorsque la Compagnie détient les polices-maîtresses).

Pour la mise en application du présent engagement, les parties intéressées se rencontreront le plus tôt possible pour discuter des modalités qui assureront la sécurité complète des propriétés, des usines et de leurs équipements.

5. Primes de l'assurance santé et hospitalisation (en vigueur: 1er septembre 1980)

La Compagnie convient d'assumer le coût des primes d'assurance santé et d'hospitalisation, établies par le gouvernement provincial, jusqu'à concurrence des taux qui auront cours jusqu'au 30 avril 1982. Ces versements sont maintenus pour une période de douze (12) mois à l'endroit d'un employé invalide en raison de la maladie ou d'un accident.

6. REGIME DE SOINS DENTAIRES

MISE EN VIGUEUR:

Ces avantages seront consentis au terme d'une période de 30 jours qui suit la date de ratification ou le 1er jour du mois qui suit celle-ci, soit le plus éloigné de ces deux événements.

ADMISSIBILITE:

Vous, votre conjoint et vos enfants célibataires à charge de moins de 21 ans êtes admissibles au Régime lorsque vous aurez complété une période d'emploi continu de 90 jours ouvrables.

6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ASSURANCE

SALAIRE:

L'assurance prend effet le jour qui suit la fin d'une période continue d'emploi de 90 jours couvrables, pourvu que vous ne soyez pas alors absent du travail, pour cause d'invalidité, d'une absence autorisée ou d'une mise à pied. Si vous êtes absent du travail pour cause d'invalidité, d'une absence autorisée ou d'une mise à pied à la date où l'assurance entrerait par ailleurs en vigueur, votre assurance ne prendrait effet qu'à votre reprise du travail.

PERSONNES A CHARGE:

L'assurance pour vos personnes à charge prend effet à la même date que la vôtre. Si vous êtes célibataire et que plus tard, vous avez une personne à charge, vous devez en aviser immédiatement votre employeur afin qu'on puisse apporter des changements à la protection de l'assurance.

Si vous avez déjà la couverture de personnes à charge en vertu du Régime, toute personne à charge additionnelle sera automatiquement protégée à compter de sa naissance.

LE REGIME:

Le Régime vous offre ainsi qu'à vos personnes à charge le remboursement des frais suivants:

- a) 100% des frais remboursables au titre de la catégorie I et,
- b) 50% des frais remboursables au titre des catégories II et III d'après le barème d'honoraires de 1979 de l'Association Dentaire Provinciale.

Les prestations maximales sont de \$1,000.00 par membre de famille assuré par année civile pour les frais remboursables des catégories I et II. Quant aux frais remboursables de la catégorie III, le maximum viager est de \$500.00 par membre de famille assuré.

FRAIS REMBOURSABLES:

FRAIS DE LA CATEGORIE I:

- Les examens de la bouche, y compris le détartrage et le nettoyage des dents;
- L'application topique de fluorure sodique ou stanneux;
- Les leçons d'hygiène de la bouche;
- Les radiographies dentaires;
- Les extractions;
- La chirurgie buccale, y compris l'excision de dents incluses;

- Les obturations en amalgame, en plastique ou en silicate;
- Les anesthésiques administrés relativement à toutes les chirurgies ou à d'autres services dentaires remboursables;
- Les injections d'antibiotiques administrées par le dentiste traitant;
- Les soins relativement à des maladies périodontiques et aux autres maladies des gencives et des tissus buccaux;
- Les traitements endodontiques, y compris la thérapie du canal radiculaire.

#### FRAIS DE LA CATEGORIE II

- L'installation initiale (y compris les ajustements fait après la période de trois mois suivant l'installation) de prothèses amovibles partielles ou entières destinées à remplacer une ou plusieurs dents naturelles;
- Le remplacement d'une prothèse amovible actuellement partielle ou entière ou l'adjonction de dents à une prothèse amovible actuelle partielle ou entière afin de remplacer des dents naturelles extraites mais seulement s'il y a preuve à la satisfaction de la compagnie d'assurance que la prothèse actuelle ne peut pas être remise en usage;
- Les réparations ou le garnissage des prothèses dentaires.

#### FRAIS DE LA CATEGORIE III

- Les soins orthodontiques; y compris la correction de la malocclusion.
- Les services et fournitures dans le cas de chaque catégorie de frais dentaires doivent être le fait d'un dentiste dûment admis à exercer sauf que:
  - i) le nettoyage ou le détartrage des dents peut être effectué par un hygiéniste détenteur d'un permis et spécialisé dans les soins dentaires pourvu que ces soins soient prodigués sous la surveillance et la direction d'un tel dentiste, et
  - ii) l'installation, les ajustements, les réparations et les garnissages des prothèses entières peuvent être faits par un mécanicien-dentiste ou un denturologiste dûment reconnu comme tel mais tous frais en excédent du montant précisé pour ces services ou fournitures au barème de l'Ordre des mécaniciens-dentistes ou denturologistes de la province ou ces fournitures et services sont reçus seront rejetés.

#### FIXATION A L'AVANCE DES PRESTATIONS:

Habituellement, avant de débiter une série de traitements intensifs, votre dentiste vous dira ce qu'il a l'intention de faire, et quels seront les frais. Si une série de traitements projetée par un dentiste à l'égard d'un membre de famille assuré doit dépasser \$200.00, la série de soins envisagée devrait être soumise à la Compagnie d'assurance et recevoir son approbation avant qu'elle ne soit entreprise. Vous pouvez vous procurer les formules nécessaires auprès de votre employeur. Après avoir pris connaissance de la série de soins proposée, la compagnie d'assurance fera part tant à vous qu'à votre dentiste du paiement qu'elle estimera pouvoir effectuer.

Si on néglige de présenter au programme et d'en solliciter l'approbation, il se peut que les prestations afférentes à la série de soins soient inférieures à celles qui auraient été par ailleurs payables à cause de la difficulté possible, une fois les soins donnés, de déterminer la nécessité de ce genre de soins. A l'occasion, le patient peut choisir une série de soins plus coûteuse que les traitements qui donnent en général des résultats satisfaisants. Dans de tel cas, le remboursement sera basé sur la série de traitements la moins coûteuse mais qui, selon la Compagnie d'assurance, donnera des résultats professionnels satisfaisants.

#### EXCLUSIONS:

Le Régime ne couvre pas:

- Les frais dentaires qui ne sont pas énumérés aux "Frais dentaires remboursables";
- Les services rendus par un dentiste non qualifié;
- Tous les soins admissibles pour lesquels une garantie est prévue ou offert (ou le serait si le présent Régime n'était pas en vigueur) en vertu de toute assurance ou loi, de tout contrat ou régime;
- Les traitements reçus avant la date d'entrée en vigueur de vos garanties, ou qui débutent après la mise à pied ou la cessation d'emploi;
- Les soins dentaires qui sont d'abord de nature esthétique;
- Les frais de déplacement pour se rendre à l'endroit de traitement et en revenir;
- Les frais occasionnés par des conditions découlant de la guerre, d'une émeute ou insurrection ou alors que l'intéressé était au service des Forces Armées de tout pays.

#### RESILIATION DE L'ASSURANCE

##### CESSATION D'EMPLOI:

Au cas d'une cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit, les prestations prennent fin à la date de cette cessation.

##### ACCIDENT DU TRAVAIL:

Les salariés invalides qui reçoivent des prestations de la Commission des accidents du travail seront admissibles aux prestations pendant une période allant jusqu'à douze (12) mois après la date de l'invalidité.

**INDEMNITE HEBDOMADAIRE:**

Les salariés invalides qui reçoivent des prestations du régime d'indemnité hebdomadaire sont admissibles aux prestations pour une période allant jusqu'à douze (12) mois après la date de l'invalidité.

**CONGES AUTORISES:**

Les salariés en congé autorisé sont admissibles aux prestations pendant un mois.

Après un mois, ces salariés peuvent bénéficier d'une prolongation de leur garantie s'ils paient eux-mêmes la prime mensuelle.

**MISE A PIED:**

Les prestations cessent à la mise à pied. Au cas où un salarié avait fait approuver par la compagnie d'assurance une série de traitements avant sa mise à pied, cette série de traitements est couverte par le régime.

**REGLEMENT DES PRESTATIONS:**

Après que vous ou une de vos personnes à charge avez pris un rendez-vous avec le dentiste, vous voudrez bien obtenir une formule de réclamation de votre employeur. Cette formule dûment remplie doit être retournée à votre employeur, aussitôt que possible, pour être soumise à l'assureur.

Si le dentiste fait une demande de paiement du réclamant à la fin du traitement, il appartiendra au réclamant de payer le dentiste et de faire une réclamation pour se faire rembourser par la compagnie d'assurance. Le réclamant doit obtenir du dentiste la formule de réclamation dûment remplie.

**7. GENERAL**

Le Syndicat fournit à la Compagnie copies des polices maîtresses de toutes les assurances qu'il offre à ses membres, incluant les ententes avec les compagnies agissant en fidéi-commis pour les régimes d'invalidité hebdomadaire et d'invalidité prolongée. De plus, le syndicat accepte de fournir à la Compagnie, en nombre suffisant, les brochures et feuillets expliquant les divers régimes d'assurance-groupe, tant pour distribution aux employés actuels et de toutes les réclamations pour prestations soumises par les membres-participants.

## ANNEXE C

### PLAN D'ÉVALUATION DES TÂCHES

Il est convenu que toutes les tâches tombant sous la juridiction du SCTP, à l'exclusion des tâches de métiers mécaniques et occupations s'y apparentant, des tâches couvertes par l'échelle des taux des papetiers des tâches de bureau et des postes de supervision, seront classifiées selon le "Plan de classification des tâches des manufacturiers de pâtes et papiers", brochure explicative datée du 1er juin 1974, telle qu'amendée.

#### Mise en oeuvre

1. Le "Plan d'évaluation des tâches" constitue la base servant à déterminer la classe applicable à toute tâche existante, à toute tâche nouvellement créée ou toute tâche ayant subi des changements.
2. La structure des taux de salaires établie pour les diverses classes de tâches fait l'objet de "l'Echelle des taux de salaires" qui fait partie de la présente convention.
3. a) Advenant la création de nouvelles tâches ou de changements importants dans les tâches déjà existantes, l'employé ou l'employeur peut demander au "Comité d'usine" de préparer une nouvelle description de tâche et de la soumettre au "Comité conjoint de classification" aux fins d'évaluation.  
b) Le "Comité conjoint de classification" évalue la tâche et met le "Comité de classification d'usine" au fait de la classification applicable à la tâche en question.  
c) Advenant que le "Comité conjoint de classification" ne puisse en venir à une entente sur l'évaluation, la question est soumise, pour solution finale, au "Comité supérieur (senior)".  
d) Le titulaire d'une tâche reçoit le taux applicable à la classe déterminée pour ladite tâche, selon l'énoncé ci-dessus. Tout ajustement à la hausse, le cas échéant, devient en vigueur à compter de la date où la nouvelle tâche a été créée ou de la date où la révision de la description de la tâche a été demandée conformément à 3 a). Tout ajustement à la baisse, le cas échéant, devient en vigueur à compter du début de la période de paie qui suit l'avis à cet effet de la part du "Comité conjoint de classification" au "Comité de classification d'usine".
4. Le "Plan d'évaluation des tâches" sera mis en oeuvre et les ajustements à hausse seront mis en vigueur le 1er mai 1980.
5. Lors de la mise en oeuvre initiale du "Plan d'évaluation des tâches" advenant que l'évaluation comporte un taux inférieur à celui qui était en vigueur avant les dates faisant l'objet de 4 ci-dessus, ledit taux sera maintenu comme taux protégé ("red circle") et ne s'appliquera qu'au titulaire de la tâche en poste à cette date ainsi qu'aux employés à qui on aura eu recours à titre de suppléants, au cours de la période de douze (12) mois qui précède la date de mise en oeuvre du plan.

Les employés embauchés, transférés ou affectés à un autre département après les dates citées en 4. ci-dessus, seront rémunérés selon le taux de la classe de la tâche pour laquelle ils seront embauchés, à laquelle ils seront transférés ou à laquelle ils accéderont par voie d'affichage de poste.

Les taux protégés ("red circle") seront appelés à disparaître par voie d'"attrition" et de promotions.

6. Les augmentations générales s'appliqueront à tous les postes.
7. Les ajustements à l'échelle ne s'appliqueront pas aux employés dont les taux sont protégés ("red circled") sauf dans le cas où la différence entre le taux protégé ("red circled") et le taux de la "classe" est moindre que l'ajustement total. Dans tels cas, la différence sera appliquée et le taux protégé ("red circle") prendra fin.
8. Les taux d'incitation (incentive rates) présentement attribués aux employés de la chaufferie continueront d'exister.
9. Le "Comité de classification d'usine" tiendra des réunions aux besoins.
10. Le "Comité conjoint de classification" se réunira aux besoins.
11. Comme condition du maintien de la participation du groupe de Compagnies d'Abitibi-Price Inc. vis-à-vis du plan, et en considération de l'accord des Compagnies d'adhérer aux principes généraux du "Plan d'évaluation des tâches", le Syndicat convient qu'il ne sera pas à l'origine ni partie à toute modification vis-à-vis de tout élément essentiel d'un "Plan d'évaluation des tâches" de toute autre compagnie de pâtes et papiers de l'industrie de l'est du Canada, où le Syndicat est impliqué, à moins que telle modification ne soit acceptée par toutes ces compagnies.
12. En vertu du principe qui veut que la mise en oeuvre du "Plan d'évaluation des tâches" ne sera pas la cause d'un traitement moins favorable à l'endroit d'un employé titulaire d'une tâche qu'il accomplissait en tout temps avant le 30 avril 1980, les modalités suivantes s'appliqueront: si, à la suite d'une réduction de la production, il se produit une rétrogradation dans une échelle de progression, l'employé ainsi rétrogradé reçoit le taux le plus élevé des deux taux suivants: soit celui qu'il recevait lorsqu'il occupait cette tâche inférieure, soit le taux évalué de cette même tâche.

Inversement, advenant le retour à un niveau accru de production où les employés remontent dans leur échelle de progression, cesdits employés recevront le plus élevé des deux taux suivants: soit celui qu'ils occupaient avant leur rétrogradation, soit le taux évalué de cette même tâche.

ECHELLE DES TAUX DU PLAN D'ÉVALUATION DES TAUX

TAUX

<u>CLASSE</u>	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>
1	7.89	7.89
2	7.99	7.995
3	8.11	8.12
4	8.215	8.23
5	8.35	8.35
6	8.445	8.47
7	8.555	8.585
8	8.675	8.71
9	8.775	8.815
10	8.925	8.97
11	9.07	9.12
12	9.195	9.25
13	9.34	9.40
14	9.475	9.54
15	9.62	9.69
16	9.795	9.87
17	9.955	10.035
18	10.11	10.195
19	10.285	10.375
20	10.455	10.55
21	10.625	10.725
22	10.785	10.89
23	10.95	11.06
24	11.125	11.24
25	11.295	11.415
26	11.45	11.575
27	11.625	11.755
28	11.795	11.93
29	11.955	12.095
30	12.125	12.27
31	12.28	12.43