03762-2

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

DÉPÔT

Reçu

Dépôt N°: 84 10 126

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-07

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	120
	84-10-04	84-10-05		84-05-01	87-04-30		

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) local 454 2 Place Québec, bureau 410 Québec, QC. G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland (Terrebonne), QC. J0R 1G0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 2740 (5) Affiliation 7

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

Remarques

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente."
- Entente: Equipes de garde signée: 84-10-04

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-17

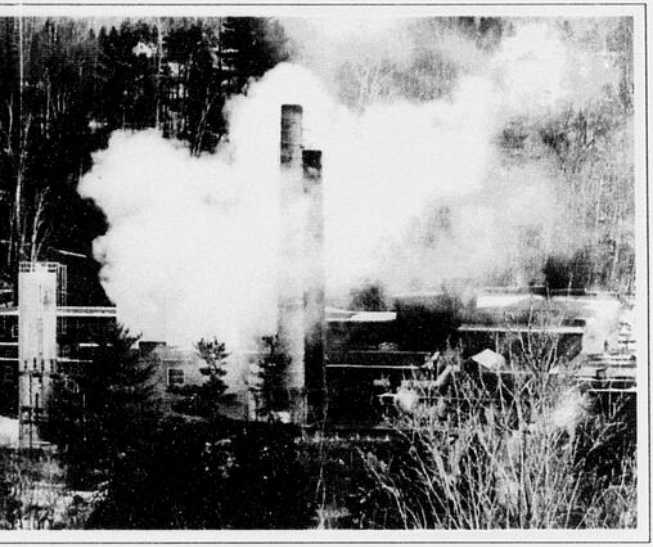
Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

100
1882-1982

Rolland inc.

FABRICANT DE PAPIERS FINS



Convention collective de travail

1981-1984

copie conforme AC

Section locale 454
Mont-Rolland

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

ROLLAND INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER

Section locale 454

INDEX

Article I	But de la convention collective de travail	4
Article II	Durée et renouvellement de la convention collective de travail	4
Article III	Obligations des parties	4
Article IV	Juridiction	5
Article V	Pratiques illégales	6
Article VI	Coopération	7
Article VII	Ancienneté	13
Article VIII	Procédure de griefs et d'arbitrage	19
Article IX	Disposition générale	22
Article X	Conditions de travail, opérations continues	22
Article XI	Automation et changements technologiques	42
Article XII	Indemnité de départ	44
Article XIII	Spécifications métiers mécaniques	44
Article XIV	Régime de bien-être	46
Article XV	Contrats extérieurs	52
Article XVI	Annexes	55
	Annexe A: Répertoire des ententes intérimaires	56
	Annexe B: Cédule des salaires	72
	Annexe C: Cédule de travail	79
	Annexe D: Ligne de promotion	84

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre ROLLAND INC., corporation légalement constituée ayant son bureau principal en la Cité de Montréal, Québec, et une usine en la Cité de Mt-Rolland, Québec, partie aux présentes et représentée par ''ses officiers'' dûment autorisés, ci-après désignée ''LA COMPAGNIE''.

Partie de première part

Et LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, association volontaire et non incorporée d'employés affiliés au ICF-CTC, représentant les employés de la COMPAGNIE, son usine de Mt-Rolland, Québec, par sa section locale 454, partie aux présentes et représentée par ses officiers dûment autorisés, ci-après appelé ''LE SYNDICAT''.

Partie de seconde part

LIGNE DE PROMOTION "PRODUCTION"

La ligne de promotion pour les machines 3 et 4 se fait à partir de l'ancienneté de position, c'est-à-dire que les plus vieux des 1ère, 2ième, 3ième et 4ième main forment l'équipe no 1. L'équipe no 2 se forme en prenant les deuxièmes plus vieux de chaque position et ainsi de suite pour les autres équipes.

Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente dans la ligne de promotion des machines 3 et 4, le remplacement se fait en attitrant l'employé qui a le plus d'ancienneté, à titre de remplaçant, dans l'équipe inférieure.

L'employé ainsi promu sera remplacé par le plus ancien des employés occupant la même position dans une équipe inférieure.

Si un poste de conducteur de machine devient vacant de façon permanente à la suite d'un départ, selon la cédule actuelle, ce poste de conducteur sera comblé par le plus vieux deuxième main. Par la suite la procédure ci-haut décrite s'appliquera.

ARTICLE I — BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1.01 La présente convention collective de travail a pour objets principaux, l'avancement des intérêts réciproques de la COMPAGNIE et de ses employés, la mise en application, dans l'exploitation de l'usine de méthodes propres à assurer aux employés plus de sécurité et de bien-être et à la COMPAGNIE, une exploitation plus économique, une production plus forte et de meilleure qualité, une usine plus propre et mieux entretenue et une plus grande protection pour ses biens et ceux de ses employés; enfin, d'introduire encore plus de cordialité et d'harmonie dans les rapports entre la COMPAGNIE et ses employés.

ARTICLE II — DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2.01 La présente convention collective de travail sera en vigueur du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement. Cette convention collective de travail pourra être renouvelée, avec ou sans changement, par accord mutuel des parties et l'une ou l'autre des parties désirant ainsi renouveler la convention collective de travail devra donner un avis écrit à l'autre partie pas moins de trente (30) jours avant ladite date d'expiration indiquant si elle entend y apporter ou ne pas y apporter des changements.

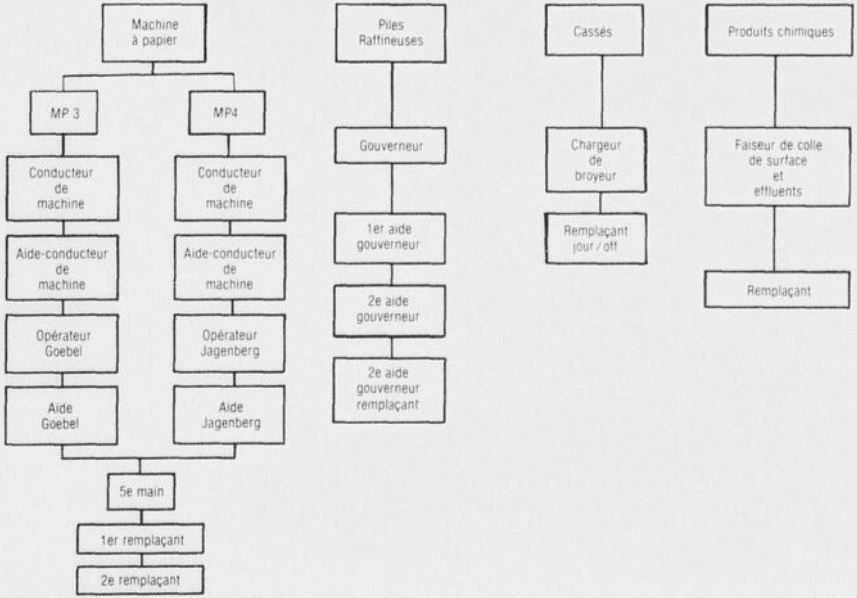
ARTICLE III — OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 Les parties aux présentes s'engagent séparément et l'une envers l'autre, à respecter les termes de la présente convention collective de travail en vue d'atteindre les buts cités à l'article 1.01 ci-dessus.

3.02 La COMPAGNIE s'engage à ne négocier qu'avec le SYNDICAT et de maintenir le principe d'égalité et de traitement pour tous les employés de l'usine, principe consacré par l'article 1.01.

3.03 Le SYNDICAT s'engage à nommer incessamment et à maintenir en fonction, pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, un Comité de Négociations. Ce comité se composera de cinq (5) employés âgés d'au moins dix-huit (18) ans et étant à l'emploi de la COMPAGNIE depuis au moins un (1) an, choisis par le SYNDICAT dont l'un portera le titre de secrétaire. Le SYNDI-

LIGNE DE PROMOTION DIVISION PRODUCTION



CAT devra fournir à la COMPAGNIE, par écrit, sous la signature du président du SYNDICAT, les noms, les prénoms et adresses des personnes composant tel comité avec indication de celle qui est secrétaire. Au cas de changements dans la composition de tel comité, la COMPAGNIE devra en être avisée de la même manière, la COMPAGNIE ne sera pas obligée de reconnaître ce comité tant que le SYNDICAT n'aura pas observé ces formalités.

La COMPAGNIE reconnaît l'existence des délégués d'atelier, ces derniers ont pour fonction de représenter les employés lors de la première (1ère) étape de grief.

Le SYNDICAT devra fournir à la COMPAGNIE la liste nominative des délégués. Dans tous les cas, le nombre total des délégués ne dépassera pas cinq (5).

3.04 Tout avis de la COMPAGNIE pour être valide, devra être adressé au secrétaire correspondant du SYNDICAT. Aucun avis provenant du SYNDICAT à la COMPAGNIE ne sera valide s'il n'est signé par le secrétaire correspondant du SYNDICAT.

ARTICLE IV — JURIDICTION

4.01 Cette convention collective de travail s'applique à tous les employés de l'usine de Mt-Rolland, Québec à l'exception des employés suivants:

1. Le personnel des bureaux.
2. Les surintendants.
3. Les contremaîtres.
4. Le personnel du département de génie.
5. Les gardiens et garde-magasin.
6. Les chauffeurs privés.
7. Les employés de la cafétéria.

4.02 La COMPAGNIE devra fournir au SYNDICAT la liste des noms des contremaîtres mentionnés au paragraphe 4.01 ci-dessus avec mention des fonctions et des attributions de chacun. La COMPAGNIE se réserve le droit de faire des changements dans cette liste, d'augmenter ou de diminuer le nombre de ses contremaîtres, de leur accorder plus de pouvoirs, ou de diminuer, diviser ou modifier les pouvoirs, mais chaque fois qu'elle opérera un changement quelconque, elle devra en informer préalablement le SYNDICAT.

ANNEXE ''D''
LIGNE DE PROMOTION

La COMPAGNIE affichera une liste des contremaîtres réguliers et remplaçants chaque fois qu'un contremaître remplaçant entrera en fonction après une interruption de fonction.

4.03 Sauf aux fins d'entraînement et en cas d'urgence, tout cadre de direction tel que: contremaître, surintendant, n'accomplira pas de travaux qui sont régulièrement assignés aux employés régis par cette convention collective de travail.

La COMPAGNIE entend se conformer à l'article 4.02 de la convention collective de travail en stipulant les devoirs et responsabilités spécifiques des contremaîtres. Il est entendu que ceux-ci ne devront pas effectuer le travail des opérateurs sauf dans les conditions stipulées dans le précédent paragraphe.

DROITS RÉSERVÉS À LA COMPAGNIE

4.04 Toutes matières relatives au maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité sont de la compétence exclusive de la COMPAGNIE, sujet au droit du SYNDICAT d'en appeler de la décision de la COMPAGNIE, dans les cas permis par la présente convention collective de travail. La COMPAGNIE se réserve tous ses droits notamment en ce qui concerne l'administration et la direction générale des opérations de l'usine y compris le droit d'engager, suspendre ou démettre un employé pour cause ou par manque de travail ou diminution du volume des affaires ou pour toute autre raison légitime.

4.05 Toutefois, cet énoncé ne peut aucunement servir à remplacer ou à tourner le sens propre de toute clause contenue dans cette convention collective de travail.

4.06 Toute question de juridictions syndicales ne devra causer aucune interruption ou diminution de la production de l'usine.

ARTICLE V — PRATIQUES ILLÉGALES

5.01 En particulier, tant que la présente convention collective de travail sera en vigueur, les parties garantissent, la COMPAGNIE, qu'elle ne fermera pas les portes de l'usine (lock-out); le SYNDICAT, que les employés n'auront recours ni à la grève ni à aucun autre procédé qui aurait pour effet d'interrompre ou de diminuer la production de l'usine ou d'entraver le cours normal des opérations de l'usine.

CEDULE (6-3)

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
1° SEMAINE							
12-8	1	1	1	5	5	5	2
4-12	4	4	4	4	4	4	1
8-4	2	2	2	3	3	3	3
OFF	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
2° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	2	3	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
OFF	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
3° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	5	2	2	2	2	2	2
8-4	4	1	1	1	1	1	1
OFF	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
4° SEMAINE							
12-8	4	4	4	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	3	4
8-4	5	5	5	2	2	2	2
OFF	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
5° SEMAINE							
12-8	1	1	5	5	5	2	2
4-12	4	4	4	4	4	1	1
8-4	2	2	3	3	3	3	3
OFF	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
6° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	3	3	3
4-12	1	1	1	1	5	5	5
8-4	3	4	4	4	4	4	4
OFF	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
7° SEMAINE							
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	2	3
8-4	1	1	1	1	1	1	5
OFF	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
8° SEMAINE							
12-8	4	4	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	4	4
8-4	5	5	2	2	2	2	2
OFF	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
9° SEMAINE							
12-8	1	5	5	5	2	2	2
4-12	4	4	4	4	1	1	1
8-4	2	3	3	3	3	3	3
OFF	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
10° SEMAINE							
12-8	2	2	2	3	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
OFF	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
11° SEMAINE							
12-8	3	3	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	3	3
8-4	1	1	1	1	5	5	
OFF	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
12° SEMAINE							
12-8	4	1	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	5	2	2	2	2	2	2
OFF	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
13° SEMAINE							
12-8	5	5	5	2	2	2	2
4-12	4	4	4	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
OFF	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
14° SEMAINE							
12-8	2	2	3	3	3	3	3
4-12	1	1	5	5	5	2	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
OFF	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
15° SEMAINE							
12-8	3	4	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	3	3	3
8-4	1	1	1	1	5	5	5
OFF	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
16° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	1	1	5
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	2	3
OFF	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
17° SEMAINE							
12-8	5	5	2	2	2	2	2
4-12	4	4	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
OFF	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
18° SEMAINE							
12-8	2	3	3	3	3	3	3
4-12	1	5	5	5	2	2	2
8-4	4	4	4	4	1	1	1
OFF	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
19° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	4	4	1
4-12	2	2	2	3	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	2
OFF	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
20° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	1	5	5
4-12	3	3	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	3	3
OFF	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
21° SEMAINE							
12-8	5	2	2	2	2	2	2
4-12	4	1	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
OFF	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
22° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	3	3	4
4-12	5	5	5	2	2	2	2
8-4	4	4	4	1	1	1	1
OFF	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
23° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	4	1	1
4-12	2	2	3	3	3	3	3
8-4	1	1	5	5	5	2	2
OFF	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
24° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	5	5	5
4-12	3	4	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	3	3	3
OFF	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
25° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	2	2	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
OFF	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
26° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	3	4	4
4-12	5	5	2	2	2	2	2
8-4	4	4	1	1	1	1	1
OFF	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
27° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	1	1	1
4-12	2	3	3	3	3	3	3
8-4	1	5	5	5	2	2	2
OFF	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5

Dans ces derniers cas, le SYNDICAT s'engage, aussitôt qu'il en a connaissance, à dénoncer ces actes auprès de ses membres et à enjoindre ces derniers de mettre fin immédiatement à toute pratique illégale.

5.02 Tout employé qui enfreint l'article 5.01 est passible d'être congédié par la COMPAGNIE, sans avis, sujet aux droits d'appel du SYNDICAT suivant l'article VIII.

ARTICLE VI — COOPÉRATION

Tableau d'affichage

6.01 Les avis ne seront affichés que sur les panneaux d'affichage officiels. Un employé devra toujours obtenir la permission de la gérance avant d'afficher un avis.

Toute sollicitation, collecte, souscription ou tirage, à l'exception de l'affichage pour activités syndicales, sont interdits dans l'usine, sauf avec l'autorisation au préalable du Directeur du Personnel.

Prévention des accidents

6.02 Opérations hasardeuses: il est reconnu que dans l'industrie du papier, il existe des opérations hasardeuses ou dangereuses. Néanmoins, toutes les mesures de sûreté doivent être prises afin de réduire au minimum les risques de telles opérations. Les employés ne sont pas censés faire de l'ouvrage dangereux. S'ils reçoivent les ordres de le faire, ils pourront refuser sans pénalité pour raison de danger. Il est entendu que les employés devront se familiariser avec leur travail et les dangers qu'il comporte.

6.03 Vêtements: Les personnes qui travaillent sur des machines en mouvement ne devront pas porter des vêtements qui peuvent facilement s'y prendre. Les vêtements qu'on ne porte pas au travail devront être placés dans des endroits appropriés et propres; les employés coopéreront avec la COMPAGNIE pour maintenir la propreté de ces locaux.

6.04 Gardes protectrices: Personne ne devra enlever ces gardes à moins d'avoir reçu l'autorisation du contremaître. Si ces gardes sont enlevées, elles doivent être immédiatement remises en place et si on ne peut les remettre en place, les raisons devront être fournies au contremaître ou à la personne en charge du département d'où la garde a été enlevée.

CEDULE (6-3)

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
	1° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	1	5
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	2	3
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
OFF							
	2° SEMAINE						
12-8	5	5	2	2	2	2	2
4-12	4	4	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
OFF							
	3° SEMAINE						
12-8	2	3	3	3	3	3	3
4-12	1	5	5	5	2	2	2
8-4	4	4	4	4	1	1	1
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
OFF							
	4° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	4	1
4-12	2	2	2	3	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	2
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
OFF							
	5° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	5	5
4-12	3	3	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	3	3
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
OFF							
	6° SEMAINE						
12-8	5	2	2	2	2	2	2
4-12	4	1	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
OFF							
	7° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	3	4
4-12	5	5	5	2	2	2	2
8-4	4	4	4	1	1	1	1
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
OFF							
	8° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	1	1
4-12	2	2	3	3	3	3	3
8-4	1	1	5	5	5	2	2
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
OFF							
	9° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	5	5	5
4-12	3	4	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	3	3	3
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
OFF							
	10° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	2	3
4-12	1	1	1	1	1	1	5
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
OFF							
	11° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	4	4
4-12	5	5	2	2	2	2	2
8-4	4	4	1	1	1	1	1
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
OFF							
	12° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	1	1	1
4-12	2	3	3	3	3	3	3
8-4	1	5	5	5	2	2	2
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
OFF							
	13° SEMAINE						
12-8	1	1	1	5	5	5	2
4-12	4	4	4	4	4	4	1
8-4	2	2	2	3	3	3	3
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
OFF							
	14° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	3	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
OFF							
	15° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	5	2	2	2	2	2	2
8-4	4	1	1	1	1	1	1
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
OFF							
	16° SEMAINE						
12-8	4	4	4	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	3	4
8-4	5	5	5	2	2	2	2
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
OFF							
	17° SEMAINE						
12-8	1	1	5	5	5	2	2
4-12	4	4	4	4	4	1	1
8-4	2	2	3	3	3	3	3
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
OFF							
	18° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	5
8-4	3	4	4	4	4	4	4
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
OFF							
	19° SEMAINE						
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	2	3
8-4	1	1	1	1	1	1	5
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
OFF							
	20° SEMAINE						
12-8	4	4	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	4	4
8-4	5	5	2	2	2	2	2
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
OFF							
	21° SEMAINE						
12-8	1	5	5	5	2	2	2
4-12	4	4	4	4	1	1	1
8-4	2	3	3	3	3	3	3
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
OFF							
	22° SEMAINE						
12-8	2	2	2	3	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	2
8-4	4	4	4	4	4	4	1
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
OFF							
	23° SEMAINE						
12-8	3	3	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	3	3
8-4	1	1	1	1	1	5	5
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
OFF							
	24° SEMAINE						
12-8	4	1	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	5	2	2	2	2	2	2
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
OFF							
	25° SEMAINE						
12-8	5	5	5	2	2	2	2
4-12	4	4	4	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	3	4
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
OFF							
	26° SEMAINE						
12-8	2	2	3	3	3	3	3
4-12	1	1	5	5	5	2	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
OFF							
	27° SEMAINE						
12-8	3	4	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	5
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
OFF							

Les nettoyeurs et les huileurs devront toujours replacer ces gardes quand ils les auront enlevées. Une inspection sera faite dans l'usine, au moins une fois par mois, par un comité qui inclura un représentant du SYNDICAT.

6.06 Rapports d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au Centre de Santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le Centre de Santé et faire rapport de leur état. Si le Centre de Santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la Commission de Santé et Sécurité au Travail et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.07 Premiers soins: Un certain nombre de personnes à l'usine sont qualifiées pour donner les premiers soins en cas d'accident grave ou léger. Tout employé blessé doit se rapporter au Centre de Santé pour traitement et enregistrement, même si cette blessure est très légère. Dans le cas de blessures douteuses, le contremaître afin de ne prendre aucun risque, enverra l'employé blessé à l'hôpital par ambulance.

6.08 Verres protecteurs: Des verres protecteurs doivent être portés par les personnes qui travaillent à des ouvrages où il y a du danger de blessures aux yeux. Les contremaîtres devront voir à ce que leurs employés portent des verres protecteurs.

6.09 Le chef d'établissement doit s'assurer que les machines et l'équipement ne sont actionnés que par des personnes autorisées qui en connaissent l'usage et le fonctionnement.

CEDULE (4-2)

DEPARTEMENT :

QRT	D	L	M	M	J	V	S
1° SEMAINE							
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	1	1	1	5	5	3	3
8-4	4	2	2	2	2	1	1
SEM.	2	4	4	1	1	2	2
OFF				3	3		
OFF							
2° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	1	1	1
4-12	3	3	4	4	4	4	2
8-4	1	1	5	5	3	3	3
SEM.	4	4	1	1	2	2	4
OFF				3	3		
OFF							
3° SEMAINE							
12-8	1	5	5	3	3	3	3
4-12	2	2	2	1	1	1	1
8-4	3	4	4	4	4	2	2
SEM.	4	1	1	2	2	4	4
OFF				3	3		
OFF							
4° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	2	2	2
4-12	5	5	3	3	3	3	4
8-4	2	2	1	1	1	1	5
SEM.	1	1	2	2	4	4	1
OFF				3	3		3
OFF							
5° SEMAINE							
12-8	2	1	1	1	1	5	5
4-12	4	4	4	2	2	2	2
8-4	5	3	3	3	3	4	4
SEM.	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3					3	3
OFF							
6° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	1	1	1	1	5	5	3
8-4	4	4	2	2	2	2	1
SEM.	2	2	4	4	1	1	2
OFF				3	3		
OFF							
7° SEMAINE							
12-8	4	2	2	2	2	1	1
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	1	1	1	5	5	3	3
SEM.	2	4	4	1	1	2	2
OFF				3	3		
OFF							
8° SEMAINE							
12-8	1	1	5	5	3	3	3
4-12	2	2	2	2	1	1	1
8-4	3	3	4	4	4	4	2
SEM.	4	4	1	1	2	2	4
OFF				3	3		
OFF							
9° SEMAINE							
12-8	3	4	4	4	4	2	2
4-12	1	5	5	3	3	3	3
8-4	2	2	2	1	1	1	1
SEM.	4	1	1	2	2	4	4
OFF				3	3		
OFF							
10° SEMAINE							
12-8	2	2	1	1	1	1	5
4-12	4	4	4	4	2	2	2
8-4	5	5	3	3	3	3	4
SEM.	1	1	2	2	4	4	1
OFF				3	3		
OFF							3
11° SEMAINE							
12-8	5	3	3	3	3	4	4
4-12	2	1	1	1	1	5	5
8-4	4	4	4	2	2	2	2
SEM.	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3					3	3
OFF							
12° SEMAINE							
12-8	4	4	2	2	2	2	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	1	1	1	1	5	5	3
SEM.	2	2	4	4	1	1	2
OFF						3	3 *
OFF							
13° SEMAINE							
12-8	1	1	1	5	5	3	3
4-12	4	2	2	2	2	1	1
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM.	2	4	4	1	1	2	2
OFF				3	3		
OFF							
14° SEMAINE							
12-8	3	3	4	4	4	4	2
4-12	1	1	5	5	3	3	3
8-4	2	2	2	2	1	1	1
SEM.	4	4	1	1	2	2	4
OFF				3	3		
OFF							
15° SEMAINE							
12-8	2	2	2	1	1	1	1
4-12	3	4	4	4	4	2	2
8-4	1	5	5	3	3	3	3
SEM.	4	1	1	2	2	4	4
OFF				3	3		
OFF							
16° SEMAINE							
12-8	5	5	3	3	3	3	4
4-12	2	2	1	1	1	1	5
8-4	4	4	4	4	2	2	2
SEM.	1	1	2	2	4	4	1
OFF		3	3				3
OFF							
17° SEMAINE							
12-8	4	4	4	2	2	2	2
4-12	5	3	3	3	3	4	4
8-4	2	1	1	1	1	5	5
SEM.	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3					3	3
OFF							
18° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	5	5	3
4-12	4	4	2	2	2	2	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM.	2	2	4	4	1	1	2
OFF					3	3	
OFF							

6.10 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par des employés, à l'exception des vêtements personnels.

Souliers de sécurité

La COMPAGNIE paiera sept ($7.00) dollars par année par employé sur l'achat de souliers de sécurité.

À compter du 1er mai 1982 ce montant sera porté à $8.00.

À compter du 1er mai 1983 ce montant sera porté à $10.00.

Incendie

6.11 En cas d'incendie, tous devront aider à empêcher la destruction des biens de la COMPAGNIE. Les appareils contre incendie ne devront pas être touchés ou dérangés de leur place habituelle excepté en cas de feu ou sur l'ordre du gérant, du surintendant, ou du contremaître. Les employés doivent avertir leur contremaître immédiatement de toute cause probable d'incendie et doivent servir sur la brigade de feu sur demande.

Propreté

Les employés doivent voir à ce que tout ce qui se trouve dans l'usine et ses alentours soit tenu propre et en bon ordre.

Fumage

6.12 Il n'est permis aux employés de fumer dans l'usine qu'à la condition qu'ils le fassent durant les périodes de repos autorisées par le chef du département et dans les endroits spécialement aménagés à cette fin. Pour aucune raison, il ne sera toléré qu'un employé fume en travaillant ou en circulant dans les départements de l'usine.

Examen médical

6.13 Tout employé devra, à la demande de la COMPAGNIE, subir un examen médical obligatoire aux frais de la COMPAGNIE. La COMPAGNIE assumera les frais de transport au taux courant et selon la pratique actuelle.

CEDULE (4-2)

DEPARTEMENT : _____

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
1° SEMAINE							
12-8	5	3	3	3	3	4	4
4-12	2	1	1	1	1	5	5
8-4	4	4	4	2	2	2	2
SEM. OFF	1	2	2	4	4	1	1
SEM. OFF	3	5	5			3	3
2° SEMAINE							
12-8	4	4	2	2	2	2	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	1	1	1	1	5	5	3
SEM. OFF	2	2	4	4	1	1	2
SEM. OFF	5	5			3	3	5
3° SEMAINE							
12-8	1	1	1	5	5	3	3
4-12	4	2	2	2	2	1	1
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM. OFF	2	4	4	1	1	2	2
SEM. OFF	5			3	3	5	5
4° SEMAINE							
12-8	3	3	4	4	4	4	2
4-12	1	1	5	5	3	3	3
8-4	2	2	2	2	1	1	1
SEM. OFF	4	4	1	1	2	2	4
SEM. OFF			3	3	5	5	
5° SEMAINE							
12-8	2	2	2	1	1	1	1
4-12	3	4	4	4	4	2	2
8-4	1	5	5	3	3	3	3
SEM. OFF	4	1	1	2	2	4	4
SEM. OFF		3	3	5	5		
6° SEMAINE							
12-8	5	5	3	3	3	3	4
4-12	2	2	1	1	1	1	5
8-4	4	4	4	4	2	2	2
SEM. OFF	1	1	2	2	4	4	1
SEM. OFF	3	3	5	5			3
7° SEMAINE							
12-8	4	4	4	2	2	2	2
4-12	5	3	3	3	3	4	4
8-4	2	1	1	1	1	5	5
SEM. OFF	1	2	2	4	4	1	1
SEM. OFF	3	5	5			3	3
8° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	5	5	3
4-12	4	4	2	2	2	2	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM. OFF	2	2	4	4	1	1	2
SEM. OFF	5	5			3	3	5
9° SEMAINE							
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	1	1	1	5	5	3	3
8-4	4	2	2	2	2	1	1
SEM. OFF	2	4	4	1	1	2	2
SEM. OFF	5			3	3	5	5
10° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	1	1	1
4-12	3	3	4	4	4	4	2
8-4	1	1	5	5	3	3	3
SEM. OFF	4	4	1	1	2	2	4
SEM. OFF			3	3	5	5	
11° SEMAINE							
12-8	1	5	5	3	3	3	3
4-12	2	2	2	1	1	1	1
8-4	3	4	4	4	4	2	2
SEM. OFF	4	1	1	2	2	4	4
SEM. OFF		3	3	5	5		
12° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	2	2	2
4-12	5	5	3	3	3	3	4
8-4	2	2	1	1	1	1	5
SEM. OFF	1	1	2	2	4	4	1
SEM. OFF	3	3	5	5			3
13° SEMAINE							
12-8	2	1	1	1	1	5	5
4-12	4	4	4	2	2	2	2
8-4	5	3	3	3	3	4	4
SEM. OFF	1	2	2	4	4	1	1
SEM. OFF	3	5	5			3	3
14° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	1	1	1	1	5	5	3
8-4	4	4	2	2	2	2	1
SEM. OFF	2	2	4	4	1	1	2
SEM. OFF	5	5			3	3	5
15° SEMAINE							
12-8	4	2	2	2	2	1	1
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	1	1	1	5	5	3	3
SEM. OFF	2	4	4	1	1	2	2
SEM. OFF	5			3	3	5	5
16° SEMAINE							
12-8	1	1	5	5	3	3	3
4-12	2	2	2	2	1	1	1
8-4	3	3	4	4	4	4	2
SEM. OFF	4	4	1	1	2	2	4
SEM. OFF			3	3	5	5	
17° SEMAINE							
12-8	3	4	4	4	4	2	2
4-12	1	5	5	3	3	3	3
8-4	2	2	2	1	1	1	1
SEM. OFF	4	1	1	2	2	4	4
SEM. OFF		3	3	5	5		
18° SEMAINE							
12-8	2	2	1	1	1	1	5
4-12	4	4	4	4	2	2	2
8-4	5	5	3	3	3	3	4
SEM. OFF	1	1	2	2	4	4	1
SEM. OFF	3	3	5	5			3

Permis d'absence

6.16 Il est bien entendu que les membres du Comité de Négociations ne s'absenteront pas indûment pendant les heures régulières de travail même pour discuter d'une plainte ou d'un grief avec la COMPAGNIE; les séances, entre les officiers du SYNDICAT et de la COMPAGNIE devront, autant que possible, avoir lieu en dehors des heures régulières de travail.

6.17 La COMPAGNIE convient, en toute équité, d'accorder un permis d'absence raisonnable sans perte de salaire aux officiers du SYNDICAT quand, durant les heures régulières de travail, la transaction des affaires du SYNDICAT avec la COMPAGNIE concernant la négociation d'une nouvelle convention collective de travail l'exige.

6.18 La COMPAGNIE convient, en toute équité, d'accorder un permis d'absence raisonnable sans salaire, à tout membre du SYNDICAT choisi comme délégué pour le représenter à des congrès ou à toute activité professionnelle à condition qu'il produise une demande à cet effet sept (7) jours avant la date de telles absences.

Dans le cas où des circonstances urgentes et imprévues rendraient impossible le préavis de sept (7) jours, la COMPAGNIE est disposée à considérer ces cas.

Sécurité Syndicale

6.19 La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme seul représentant collectif de tous ses employés de l'usine de Mt-Rolland, Québec, à l'exception des employés énumérés à l'article IV qui précède et conformément au certificat de reconnaissance émis par le ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec.

6.20 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du SYNDICAT doit en demeurer membre comme condition de maintien de son emploi.

Tout nouvel employé, une fois sa période de probation complétée, doit devenir membre du SYNDICAT comme condition de maintien de son emploi, faute de quoi, il devra par demande écrite du SYNDICAT être congédié par la COMPAGNIE dans les huit (8) jours.

6.21 De plus, et sous la même sanction, tout nouvel employé aura trente (30) jours travaillés pour adhérer au

ANNEXE "C"
CÉDULES DE TRAVAIL

SYNDICAT. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

6.22 De plus, la COMPAGNIE, reconnaissant formellement par les présentes le droit de chacun de ses employés de faire partie du SYNDICAT, s'engage elle-même, ses officiers et représentants de ne pas menacer, intimider ou troubler en aucune manière, un employé, ni de le traiter d'une manière moins avantageuse à cause de ses affiliations avec le SYNDICAT; au contraire, la COMPAGNIE s'engage à traiter tous ses employés auxquels la présente convention collective de travail s'applique, qu'ils soient membres du SYNDICAT ou non, avec justice égale et sans préférence ni distinction. Bien plus, chaque fois qu'elle sera consultée par un employé pour savoir s'il devrait se joindre au SYNDICAT, elle l'encouragera à le faire.

6.24 De son côté, le SYNDICAT, ses officiers et représentants dans leurs démarches, auprès d'un employé dans le but d'obtenir son adhésion au SYNDICAT, s'engagent à se conformer strictement à la loi.

6.25 Aucune démarche ni sollicitation auprès d'un employé pour l'amener à faire partie du SYNDICAT, ne pourra avoir lieu pendant que cet employé est à son travail.

6.26 Aucune réunion, conférence ou autre activité quelconque en rapport avec toute affaire intéressant le SYNDICAT, ne pourront non plus avoir lieu pendant les heures de travail, sauf dans les cas permis par les présentes.

6.27 La COMPAGNIE consent à déduire les contributions ainsi que les frais d'inscription du SYNDICAT des gains des employés. Ces déductions seront faites deux (2) fois par mois pour les contributions mensuelles totales et en aucune circonstance, des déductions partielles ou des arrérages ne seront perçus sur les gains.

6.28 La COMPAGNIE n'accepte pas la responsabilité de la perception des amendes imposées par le SYNDICAT à un ou plusieurs de ses membres.

6.29 Les contributions ainsi perçues seront remises au secrétaire financier du SYNDICAT le ou avant le dixième (10e) jour du mois qui suit celui durant lequel les déductions auront été faites.

TESTERS	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Testers échantillonnage	8.47	10.59+.20	11.79	12.85
Testers qualité	8.47	10.59	11.59	12.63
Testers procédés	8.35	10.44	11.44	12.47
Taux d'entrée	7.62	9.70	10.70	11.66

Chefs d'équipe: Les chefs d'équipe recevront une prime de .25/heure au-dessus du taux le plus élevé du département.

Primes de quart:
Local 454 - Usine: .25/heure et .30/heure sur les quarts 3 et 1 respectivement, à partir du 12-7-81.
Local 454 - Testers: 5% et 10% du taux horaire sur les quarts 3 et 1 respectivement.

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

Discipline

6.31 Lorsque nécessaire et selon la gravité et la fréquence de la dérogation aux règlements de la COMPAGNIE, les mesures disciplinaires suivantes seront appliquées:

A) Une réprimande verbale du contremaître ou surintendant concerné dans le cas où la direction est assurée de la part de l'employé en faute et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

B) Une réprimande écrite du contremaître ou du surintendant concerné dans les cas où la direction estime nécessaire de consigner par écrit, la dérogation de l'employé et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

C) Une suspension du travail, sans solde, pour une période de 1 à 3 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier de l'employé en faute. Cette sanction sera appliquée lors d'une première faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et lorsque, de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir à recourir à des mesures plus sévères.

D) Une suspension du travail, sans solde, pour une période pouvant varier de 1 à 15 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier antérieur de l'employé concerné.
Cette sanction sera appliquée lors d'une deuxième faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et sans que l'employé n'ait démontré clairement sa volonté de s'amender et lorsque de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné, la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir recours au congédiement.

E) Un employé sera congédié dans tous les cas de violation flagrante et volontaire des règlements de la COMPAGNIE et lorsque le gérant du secteur concerné et le directeur des opérations sont persuadés que le congédiement est une mesure appropriée et est la seule mesure pour assurer l'ordre et la bonne conduite. Cette mesure pourra être appliquée dans les cas de récidive persistante où un employé, dossier à l'appui, persiste à déroger et à commettre des infractions légères mais continuelles et répétées.

	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Mécanicien d'entretien aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Tuyauteur cl. ''AA''	9.82+.38*	12.75	13.90	15.15
Tuyauteur cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Tuyauteur cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Tuyauteur cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Tuyauteur aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Tuyauteur aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
ATELIER MENUISERIE				
Menuisier cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Menuisier cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Menuisier cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Menuisier aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Menuisier aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Peintre cl. ''A''	9.32+.38*	12.13	13.22	14.41
Peintre cl. ''B''	8.47	10.59+.25	11.84	12.91
Peintre cl. ''C''	8.17	10.25	11.25	12.26
Peintre aide cl. ''A''	8.07	10.15	11.15	12.15
Peintre aide cl. ''B''	7.95	10.03	11.03	12.02

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

Tout rapport disciplinaire sera signé par l'employé concerné, attestant qu'il accuse réception et une copie sera transmise au SYNDICAT. À défaut de signature par l'employé, le rapport disciplinaire sera signé par deux officiers du SYNDICAT attestant qu'il a été transmis à l'employé. Ni l'une ni l'autre des signatures ne constituent une renonciation aux dispositions de la présente convention collective de travail.

6.32 Dans le cas de réprimande, la COMPAGNIE s'engage de le faire d'une manière juste et franche et de ne pas se servir d'un langage insultant.

6.34 Toute mesure disciplinaire est gardée au dossier de l'employé pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

6.36 Les règlements de l'usine dont une copie, signée par les parties, pour identification, est annexée aux présentes, continueront d'être en force et forment partie intégrante de la présente convention collective de travail avec toutes les modifications que pourront y apporter conjointement la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

ARTICLE VII — ANCIENNETÉ

7.01 Il y aura trois (3) types d'ancienneté: l'ancienneté de position, l'ancienneté de département et l'ancienneté d'usine.

1. L'ancienneté de position est définie comme étant la dernière date d'entrée sur une position, sous réserve que dans les cas des métiers, elle est définie comme étant la durée de service continu dans les classes aide B, aide A, classes C, B et A, ainsi que technicien.
2. L'ancienneté de département est définie comme étant la dernière date d'entrée dans un département.
3. L'ancienneté d'usine est définie comme étant la dernière date d'entrée dans l'unité de négociations.

7.02 Le service continu est brisé à l'occasion d'un renvoi pour cause ou d'une démission ou séparation volontaire. Le service continu n'est pas brisé à cause d'une maladie ou d'un accident ou à l'occasion d'un congé accordé par la gérance. Il le sera si un employé sort de l'unité de négocia-

MÉCANIQUE	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Machiniste cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Machiniste cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Machiniste cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Machiniste aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Machiniste aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Soudeur cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Soudeur cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Soudeur cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Soudeur aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Soudeur aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Finisseur de ciment	8.16	10.24	11.24	12.25
NETTOYEURS ET HUILEURS				
Nettoyeurs et huileurs	8.57	10.71+.30	12.01	13.09
ENTRETIEN MÉCANIQUE				
Mécanicien d'entretien cl. ''AA''	9.82+.38*	12.75	13.90	15.15
Mécanicien d'entretien cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Mécanicien d'entretien cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Mécanicien d'entretien cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Mécanicien d'entretien aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

tions mais s'il revient dans l'unité de négociations, il n'aura plus d'ancienneté de position ou de département et pourra employer seulement son ancienneté de position pour obtenir une position à la base de l'unité de négociations.

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

— un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis à pied pour moins de douze (12) mois;

— un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis à pied pour moins de dix-huit (18) mois;

— un employé élu aux parlements fédéral ou provincial, ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: réguliers et temporaires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances pour les mois de mai, juin, juillet, août et septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté de position ou de département durant cette période, seule son ancienneté d'usine sera reconnue.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payés pouvant survenir durant sa période d'embauchage.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension, par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE.

Mises à pied et réembauchage

7.06 Les mises-à-pied seront effectuées sur la base d'ancienneté c'est-à-dire, le dernier employé engagé est le premier renvoyé, à la condition que les employés qui demeurent puissent remplir efficacement le travail requis après un entraînement raisonnable.

Ancienneté des Testers

1. L'ancienneté d'usine est utilisée lors de mises-à-pied, l'ancienneté de position pour les promotions.

CHAUFFERIE	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Mécanicien machines fixes cl. 2A	9.33 + .38*	12.14	13.23	14.42
Mécanicien machines fixes cl. 3A	8.55	10.69 + .25	11.94	13.01
Mécanicien machines fixes cl. 4A	8.17	10.25	11.25	12.26
Si classe 3A est 1er homme	9.04	11.30	12.59	13.72
INSTRUMENTATION				
Technicien d'instrument cl. "A"	9.50 + .38*	12.35	13.46	14.67
Technicien d'instrument cl. "B"	8.70	10.88 + .25	12.13	13.22
Technicien d'instrument cl. "C"	8.46	10.58	11.58	12.62
Technicien d'instrument aide cl. "A"	8.16	10.24	11.24	12.25
Technicien d'instrument aide cl. "B"	8.01	10.09	11.09	12.09
ÉLECTRIQUE				
Électricien cl. "AA"	9.82 + .38*	12.75	13.90	15.15
Électricien cl. "A"	9.50 + .38*	12.35	13.46	14.67
Électricien cl. "B"	8.70	10.88 + .25	12.13	13.22
Électricien cl. "C"	8.46	10.58	11.58	12.62
Électricien aide cl. "A"	8.16	10.24	11.24	12.25
Électricien aide cl. "B"	8.01	10.09	11.09	12.09

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

2. L'ancienneté d'usine acquise après le 30 août 1976 pourra, s'il y a lieu, permettre à un employé du Contrôle de la Qualité de déplacer un employé d'un autre département lors de mises-à-pied et vice-versa. Cependant, en aucun cas, l'ancienneté acquise antérieurement à cette date ne pourra être invoquée pour déplacer un employé d'un département à un autre.

3. Il est de plus convenu que tous les nouveaux employés qui seront affectés à ce département devront être détenteurs d'un diplôme collégial en papeterie ou son équivalent.

4. Aux fins d'admissibilité aux vacances, l'ancienneté départementale sera considérée.

5. Ligne de promotion tester:

Échantillonnage
Discure Laminés
Qualité
Procédés

7.07 Tous ses droits d'ancienneté seront annulés si l'employé ne se présente pas au travail trois (3) jours après l'émission de son avis de rappel qui lui sera envoyé par la COMPAGNIE sous pli recommandé et néglige d'en aviser la direction. Néanmoins, les prérogatives et privilèges d'engagement et de réengagement de la gérance ne seront nullement modifiés par cette clause. Si un employé est ainsi réengagé, il n'aura droit qu'à la portion de vacances qui ne lui aura pas été payée au moment de la séparation en vertu du plan de vacances de la COMPAGNIE.

Promotion et rétrogradation

7.09 Lorsqu'il s'agira d'une promotion ou lorsqu'il s'agira pour elle de se dispenser des services d'un employé, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et les années de service; à mérites égaux, l'employé qui a le plus d'années de service aura la préférence. Cependant, la COMPAGNIE s'engage avant de faire une promotion ou une rétrogradation d'en discuter avec le SYNDICAT.

7.10 L'ancienneté aux fins de promotion sera normalement celle du département. Là où une ligne de promotion reconnue, l'ancienneté de position ou de métier prévaudra.

MACHINE À PAPIER NO 4	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Conducteur	8.97+.25*	11.53	12.57	13.70
Aide-conducteur	8.44+.20*	10.80	11.80	12.86
3ième main	8.17+.15*	10.40	11.40	12.43
4ième main	8.03+.10*	10.21	11.21	12.22
5ième main sur les 2 machines	7.93	10.01	11.01	12.00
Faiseur de colle	8.29	10.37	11.37	12.39
Opérateur de broyeur	7.78	9.86+.20	11.06	12.06
EXPÉDITION				
Préposé aux mandrins	7.64	9.72	10.72	11.68
Aide-emballeur de rouleaux	7.64	9.72	10.72	11.68
Vérificateur d'expédition	7.66	9.74	10.74	11.71
Imprimeur adresseur	7.70	9.78	10.78	11.75
Conducteur de chariot électrique et propane	7.78	9.86	10.86	11.84
Préposé ''stock'' de St-Jérôme	7.67	9.75	10.75	11.72
EXTÉRIEUR				
Journalier	7.54	9.43	10.43	11.37
Concierge	7.54	9.43	10.43	11.37
Remplaçant chauffeur	7.63	9.71	10.71	11.67

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

7.11 Dans le cas où il y a des promotions dans les positions qui tombent sous la juridiction du SYNDICAT, l'employé possédant le plus d'ancienneté dans le département, s'il est compétent, aura la préférence sur les autres employés possédant la même compétence et la même habileté après entraînement raisonnable.

7.12 Lorsqu'un emploi permanent devient vacant à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, ou s'il advient de nouvelles positions ou d'autres postes vacants dont le taux est au-dessus du taux de base, des avis devront être affichés pendant une période de sept (7) jours de calendrier. On devra fournir copie de ces avis au local du SYNDICAT.

La COMPAGNIE, lorsque possible, affichera les positions concernées dans la première semaine de chaque mois.

Lorsqu'une position récemment remplie à la suite d'un affichage devient vacante en dedans de trente (30) jours pour quelque raison que ce soit, la COMPAGNIE, dans les dix (10) jours suivant la date où la position est redevenue vacante, offrira le poste à l'employé possédant les qualifications requises et le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application originellement sur le poste.

Cette pratique pourra être répétée jusqu'à épuisement de la liste des applications si le poste redevient vacant en dedans de trente (30) jours suivant la date de la dernière nomination.

7.13 Si, après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, la gérance croit que l'employé promu ne peut faire efficacement le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

7.14 Lorsque, dans une ligne de promotion, un employé autre qu'un homme de métier refuse une promotion pour laquelle il est normalement qualifié, cet employé sera par la suite considéré pour toutes fins de promotion comme junior à l'employé ayant accepté ladite promotion en ce qui concerne l'ancienneté de position.

Ce refus de promotion sera accordé seulement si l'employé possède une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE et le SYNDICAT. Il fera alors l'objet d'une entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE, spécifiant les modalités particulières qui s'appliquent.

ROLLAND INC.
CÉDULE DE SALAIRES
— LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81 (Ajustements locaux en vigueur 10-7-81)	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
PILES RAFFINEUSES — MACHINES 3 ET 4				
Gouverneur	8.52+.20*	10.90	11.90	12.97
Aide-gouverneur	7.97	10.05	11.05	12.04
Chargeur broyeur	7.93	10.01	11.01	12.00
MACHINE À PAPIER NO 3				
Conducteur	8.93+.25*	11.48	12.51	13.64
Aide-conducteur	8.38+.20*	10.73	11.73	12.79
3ième main	8.12+.15*	10.35	11.35	12.37
4ième main	8.03+.10*	10.21	11.21	12.22

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

La COMPAGNIE continuera d'appliquer la pratique actuelle en ce qui a trait à la promotion et la démotion lorsqu'un employé a refusé une promotion. À titre d'exemple: un 4ième main qui monte 2ième main parce qu'un 3ième main est gelé à sa position, redescendra 4ième main après sa période de remplacement.

Transfert et assignation

7.15 Un employé qui est promu à une position dont le taux est supérieur, sera payé au taux de la position à laquelle il est promu. Un employé assigné à l'entraînement d'une position autre que sa position régulière, recevra le taux de sa position régulière s'il est surnuméraire.

7.16 Dans le cas d'un affichage, un employé assigné à une position vacante sera classifié à sa nouvelle position en dedans de trente (30) jours, s'il est trouvé compétent. S'il n'est pas trouvé compétent, la procédure décrite au paragraphe 7.17 sera employée.

7.17

A) Les employés qui, pour une raison quelconque, sont incapables d'accomplir leur travail d'une façon satisfaisante, pourront être requis de changer d'emploi; toutefois, ces changements devront être discutés avec le SYNDICAT.

B) L'employé pourra dans les cinq (5) jours de travail qui suivent son assignation retourner à son emploi antérieur.

7.18 Si, à cause de l'installation de machines ou à cause de l'adoption de nouvelles méthodes ou procédures, la COMPAGNIE croit devoir se dispenser de certains employés, elle devra en discuter avec le SYNDICAT avant de prendre une telle mesure.

7.19 Un employé aura la possibilité de démontrer son aptitude à remplir une position soit dans le département où il était attitré, soit dans un autre département chaque fois que ceci sera possible, et à la discrétion de la COMPAGNIE.

ANNEXE "B"
CÉDULE DE SALAIRES
ROLLAND INC.
LOCAL 454

Remplaçant

7.20

A) La COMPAGNIE sélectionnera à l'avance le remplaçant pour les positions qui ne sont pas dans une ligne de promotion et qui exigent une connaissance de base ou de formation particulière.
Les remplaçants qui sont attitrés d'une façon permanente à une fonction pour une période excédant six (6) mois, seront alors attitrés à la fonction régulière et transférés de département s'il y a lieu. Une exception à cette règle sera considérée pour tous les cas de maladie ou vacances qui excéderaient la période de six (6) mois. Advenant le cas où l'employé qui a été récemment attitré à un département serait mis à pied, il retournerait au département de la réserve de la COMPAGNIE.

B) La COMPAGNIE devra afficher les positions qui répondent aux exigences mentionnées à l'alinéa A) et sélectionner le remplaçant en conformité avec la convention collective de travail et sans discrimination. L'expérience acquise en tant que remplaçant antérieurement à la date d'ouverture de la position ne sera pas un facteur déterminant.

C) Le candidat choisi subira, si nécessaire, une période d'entraînement approprié. À la fin de cette période, la COMPAGNIE, si elle le juge à propos, ou l'employé pour des raisons valables pourra annuler cette assignation et la position sera comblée tel que prévu à l'article 7.12. L'employé qui n'a pas subi la période d'entraînement avec succès ne pourra pas réappliquer sur une même position.

D) Lorsqu'une position pour laquelle un remplaçant a été choisi devient vacante temporairement, l'employé désigné deviendra automatiquement le remplaçant.
Tous les remplaçants seront choisis par affichage.

E) Lorsque cette même position deviendra vacante sur une base permanente, l'employé désigné deviendra automatiquement le titulaire régulier, sans que cette position ne soit ouverte de nouveau, mais un remplaçant sera choisi selon la méthode déterminée dans cette clause.

F) Le salaire de l'employé désigné comme remplaçant sera déterminé en conformité avec l'article 7.15 de la

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

Aucun employé ne pourra remplir la position de 3ième main aux machines 3-4 à moins de faire partie de la ligne de promotion des machines 3-4.

présente convention collective de travail et s'appliquera pour toute la période d'entraînement.

G) Lorsqu'un employé est choisi comme remplaçant en conformité avec l'article 7.20 de la convention collective de travail, il cessera d'être éligible pour des promotions permanentes ou temporaires à l'intérieur de la ligne de promotion qu'il occupe au moment de sa nomination, mais il conservera son rang dans la ligne de promotion. (Ceci signifie que s'il est 5e dans la ligne au moment de sa nomination, il demeurera 5e). Toutefois, l'employé continuera à accumuler son ancienneté départementale.

ARTICLE VIII — PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.00 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.01 ÉTAPE I — Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître ou surintendant qui lui rendront leurs décisions dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de la plainte ou du grief.

8.02 ÉTAPE II — Si la décision du contremaître ou du surintendant ne satisfait pas l'employé, ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT pourra référer son grief au gérant du secteur concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa décision.

8.03 ÉTAPE III — Si cette décision ne satisfait pas le SYNDICAT, ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le SYNDICAT, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, pourra présenter celui-ci

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AU PLAN DES EFFLUENTS

Afin d'améliorer la répartition du temps supplémentaire au plan des effluents, à partir de maintenant, nous procéderons comme suit:

1. L'opérateur de jour au plan des effluents effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le samedi.
2. Concernant le temps supplémentaire à être effectué le dimanche, l'opérateur de jour pour la semaine débutant le dimanche, effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le dimanche.
3. Après 12 heures de temps supplémentaire, il sera remplacé par les hommes disponibles au département de la colle, en procédant par ordre d'ancienneté de département.

par écrit au directeur des opérations. Ce dernier ou son délégué devra rendre une décision par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau ou de la rencontre s'il y a lieu. À cette étape, s'il y a rencontre, le SYNDICAT pourra être accompagné du représentant syndical et la COMPAGNIE par un membre de la haute direction.

8.05 ÉTAPE IV — Le SYNDICAT pourra, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent la réponse du directeur des opérations, demander un arbitrage en vertu de la loi provinciale alors en vigueur.

8.06 Advenant que la COMPAGNIE ait elle-même une plainte ou un grief à formuler contre un ou plusieurs employés, la procédure de griefs débutera et se poursuivra à partir de l'étape III.

8.07 Tout grief du SYNDICAT pourra être soumis à l'étape correspondant au niveau de la gérance d'où origine la décision contestée.

8.08 Dans les délais mentionnés dans la procédure de griefs, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés ne sont pas comptés. Les délais peuvent être allongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

8.09 Ne peut être choisie, comme arbitre, une personne qui a déjà été engagée dans des discussions préalables avec le SYNDICAT ou avec la COMPAGNIE relativement à la plainte ou au grief devant faire l'objet de l'arbitrage.

8.10 Aucune plainte, aucun grief ne pourra être référé à l'arbitrage suivant la loi provinciale, à moins que telle plainte ou tel grief n'ait préalablement passé par toutes et chacune des étapes de la procédure du présent article, exception faite de ce qui est décrit aux articles 8.06 et 8.07.

8.11 Dans chacun des cas prévus aux paragraphes du présent article, l'une et l'autre des parties auront le droit d'assigner des témoins afin d'obtenir toute la preuve nécessaire pour faciliter un règlement.

8.12

A) Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

ENTENTE RELATIVE AUX MISES-À-PIED TEMPORAIRES

Nonobstant l'article 7.06 de la convention collective de travail, nous sommes d'accord que pour les premiers vingt-quatre (24) heures d'un arrêt prévu ou imprévu, les employés assignés à leur position auront la priorité du temps à être effectué.

COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT. Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement, et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu, au taux de son salaire régulier.

B) Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement, et dans ce dernier cas la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu au taux de son salaire régulier.

C) Dans le cas de renvoi ou de suspension, le SYNDICAT sera avisé par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

8.13 Tant et aussi longtemps qu'une plainte ou un grief n'aura pas été finalement décidé ou réglé conformément à la procédure indiquée dans le présent article, les employés s'engagent formellement de ne pas faire de grève totale ou partielle, de ne pas interrompre, arrêter ni ralentir leur travail et la COMPAGNIE; de ne pas fermer ses portes ni de suspendre, interrompre, ralentir ou arrêter soit totalement, soit partiellement le cours normal des travaux de l'usine.

8.14 Toute contravention aux prescriptions du précédent paragraphe, en outre de constituer une illégalité punissable suivant la loi, entraînera automatiquement et définitivement le maintien ou le renvoi, selon le cas de la plainte ou du grief en litige contre la partie contrevenante en faveur de l'autre partie.

8.15 L'arbitre ne pourra rendre aucune décision si ce n'est conformément à la lettre de la présente convention collective de travail qui fait la loi des parties ni de la changer, la modifier ou l'amender d'aucune manière.

8.16 Le président du SYNDICAT ou son représentant pourra aller discuter des griefs avec ses membres, mais devra auparavant obtenir la permission de son contremaître ainsi

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

RÉPARTITION DU SURTEMPS

La COMPAGNIE et le SYNDICAT s'entendent pour limiter au minimum le temps supplémentaire. Toutefois, lorsqu'un employé de quart s'absente pour quelque raison que ce soit, les employés des deux autres quarts qui occupent la même tâche, devront faire les heures supplémentaires qui s'imposent pour assurer la continuité des opérations.

Dans l'assignation du temps supplémentaire, la COMPAGNIE considérera l'ancienneté de tâche pourvu que les conditions d'opérations le permettent.

Nonobstant les dispositions du précédent paragraphe, tout employé assigné temporairement à une tâche supérieure ne pourra être considéré dans l'allocation du temps supplémentaire requis à sa tâche régulière.

que celle du contremaître du département où il y a grief pour que les opérations des départements concernés ne soient pas affectées.

Un employé qui aura un grief urgent à formuler, pourra avoir la liberté d'en faire part à un officier du SYNDICAT durant ses heures de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître de s'absenter de son travail.

8.17

A) La COMPAGNIE paiera le salaire régulier de tout employé pour le temps pris sur ses heures régulières de travail et consacré à une discussion en vertu de l'article VIII des présentes.

B) À l'occasion d'un arbitrage chaque partie paie ses frais de dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE IX — DISPOSITION GÉNÉRALE

9.01 Le SYNDICAT s'engage à coopérer activement par tous les moyens possibles et raisonnables pour éliminer l'absentéisme.

ARTICLE X — CONDITIONS DE TRAVAIL OPÉRATIONS CONTINUES

10.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE d'opérer tous et chacun des départements sur la base de sept (7) jours à l'exception des journées qui sont spécifiquement exclues par les dispositions de l'article 10.42 de la présente convention collective de travail.

10.02 Aucune des dispositions de cette convention collective de travail ne peut être interprétée comme une garantie donnée par la COMPAGNIE de maintenir les opérations à sept (7) jours à l'usine de St-Jérôme. Il est entendu, de plus, qu'un retour aux opérations à six (6) jours, dont la cause proviendrait d'une intervention gouvernementale ou de procédures légales, annulerait toute augmentation de salaire et toutes autres conditions découlant de l'implantation des opérations à sept (7) jours.

10.03 La COMPAGNIE garantit qu'elle n'opérera pas à sept (7) jours dans une usine, si l'autre opère sur une base de moins de cinq (5) jours.

OUTILS MÉTRIQUES

La COMPAGNIE paiera le coût de l'enseignement se rapportant au système métrique lorsqu'elle jugera que cet enseignement est devenu nécessaire.

De plus, la COMPAGNIE paiera 50% de la différence existant entre l'indemnité accordée par le gouvernement fédéral et le coût réel de l'achat, lorsqu'elle jugera que ces outils sont requis.

Compte tenu des conditions économiques actuelles, la COMPAGNIE n'a pas l'intention d'opérer une machine à sept (7) jours, si une autre, produisant des produits identiques dans l'une ou l'autre des usines, opère moins de cinq (5) jours.

10.04 Dans le cas d'opérations à six (6) jours, à cinq jours et deux tiers (5-2/3) la mise en marche des machines se fera le dimanche à minuit.

Dans le cas d'opérations à cinq jours et un tiers (5-1/3), cinq (5) jours ou moins, les cédules de production commenceront le lundi à seize (16) heures. Cependant, selon les besoins spécifiques de réparations et d'entretien, le niveau ou l'urgence des commandes, les cédules de production pourront débuter soit à zéro (0) heure ou à huit (8) heures le lundi.

10.05 La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

— pour tout travail effectué le dimanche;

— pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;

— pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.39 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalent au double de leur salaire régulier de leur classification.

En plus du travail d'entretien, impliquant une fermeture totale de l'usine, d'autres travaux d'entretien ou d'installation pourront être effectués lors de ces jours de fête afin de maintenir les opérations, et cela à l'avantage mutuel des employés et de la COMPAGNIE.

Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.

Un préavis raisonnable sera donné à chaque fois que ces travaux seront nécessaires. Des rencontres auront lieu entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT pour discuter des travaux à effectuer ainsi que des équipes à organiser, à l'exception des urgences de dernière minute.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

1. Si un employé est muté hors de l'unité de négociations, il conserve tous ses droits d'ancienneté pourvu qu'il revienne à son poste dans l'unité de négociations en dedans de six (6) mois civils.
2. Durant son absence de l'unité syndicale des employés peuvent avoir été promus et ces employés maintiendront leur position s'il advenait le retour de l'employé sorti de l'unité.
3. Durant toute période de moins de six (6) mois l'employé accumule tous ses droits d'ancienneté comme s'il avait été à l'intérieur de l'unité syndicale.
4. Cette entente vise les employés promus hors de l'unité de négociation après la signature de la convention collective de travail.
5. Durant cette période de six (6) mois l'employé muté continue de payer ses cotisations syndicales.

10.07

A) Un certain nombre de cédules de travail sont contenues à l'annexe "C" de cette convention collective de travail. La COMPAGNIE est disposée à accepter n'importe quelle cédule à condition que cette nouvelle cédule n'implique pas de coûts additionnels ou perte d'efficacité en regard des cédules de 1972, ou s'il s'agit de la cédule 4-2 ou 6-3.

B) Le SYNDICAT aura le choix entre la cédule 4-2 ou 6-3 lorsqu'une unité quelconque commencera à opérer sur une base de sept (7) jours. Un changement de cédule sera autorisé après un cycle sur un avis de quinze (15) jours précédant la fin du cycle.

C) Advenant que la COMPAGNIE décide d'opérer en continu, l'horaire 4-2 ou 6-3 avec taux majoré sera mis en vigueur pour toutes les personnes qui seront requises de travailler sur l'horaire continu.

10.08 Pendant les périodes d'arrêts imprévus de vingt-quatre (24) heures ou moins, pendant les arrêts réguliers causés par le nettoyage normal et les changements de feutres et de treillis et pendant les périodes cédulées pour l'entretien, le personnel des opérations exécutera le travail disponible et sera payé au taux de sa classification habituelle pour le quart durant lequel l'arrêt se produit et pour les deux autres quarts si l'arrêt dépasse vingt-quatre (24) heures. Les employés devront accomplir le travail assigné. Les employés des opérations devront, sur demande, assister les travailleurs de jour pendant la période d'arrêt et ils devront travailler la cédule de jour.

10.09 Dans le cas d'un arrêt imprévu, le personnel des opérations concernées sera gardé au travail jusqu'à la fin du quart et payé au taux de sa classification habituelle. Il devra accomplir le travail assigné.

10.10 Si une unité de production opérait moins de sept (7) jours, alors une de ces journées serait le dimanche.

10.11 Le SYNDICAT devra être avisé dix (10) jours à l'avance quand la COMPAGNIE instaurera l'opération continue. Chaque fois que le préavis de dix (10) jours ne sera pas possible, le SYNDICAT s'engage à coopérer avec la COMPAGNIE afin d'assurer les opérations à sept (7) jours.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

ENONCÉ

1. L'opération et la surveillance de l'usine de traitement des effluents font partie des tâches des préposés à la préparation de la colle d'amidon.
2. L'assignation des employés concernés est établie et répartie d'après des cédules de rotation approuvées par les deux parties.

EXPLICATIONS

1. Le but de cette entente est d'assurer en tout temps la bonne opération de l'usine de traitement des effluents.
2. Durant le quart de 8h à 16h, le préposé assigné à l'usine de traitement, selon les cédules, l'est à plein temps.
3. Durant les quarts de 0h à 8h et de 16h à 24h, le préposé assigné, selon les cédules, à la préparation de la colle d'amidon, devra faire des tournées de surveillance suffisantes à l'usine de traitement. Il prendra les dispositions pour maintenir au minimum la torque du décanteur et faire l'extraction des boues, ce qui se produira lors de fabrication de papier technique et alors qu'une seule machine consomme la colle d'amidon.

TRAVAILLEURS DE JOUR

Heures régulières

10.12

A) Les heures normales de travail pour les employés de jour dans le département entretien et réparation sont les suivantes:
Du lundi au vendredi inclusivement:
de 8h à 12h
de 13h à 17h.
Les heures normales de travail pour le quart de jour dans les départements emballage des rouleaux, réception et expédition sont les suivantes:
Du lundi au vendredi inclusivement:
de 8h à 16h.

B) Rappel au travail durant les fins de semaine pour les employés du département d'entretien de Mt-Rolland:
Pour tout travail cédulé en dehors des heures normales; les employés ayant le plus d'ancienneté de département dans chaque métier devront être rappelés les premiers en incluant les employés en vacances.

1. DÉFINITION

1.1 Homme de garde: aux fins des présentes, l'homme de garde est défini comme étant celui qui travaille seul les fins de semaine dans son atelier. Il s'agit actuellement d'un mécanicien pour l'atelier mécanique, d'un huileur pour le huilage et le graissage, d'un électricien et d'un instrumentiste pour l'atelier électrique et d'instrumentation.
Néanmoins, le nombre et la spécialité des hommes de garde pourront varier selon les besoins de la COMPAGNIE.

2. IL EST ENTENDU QUE:

2.1 Les hommes de garde seront les premiers à être rappelés au travail durant la période de garde.

2.2 La période de garde débutera à 17 heures la veille du jour de garde effectif et elle se terminera à 8 heures le lendemain du dernier jour de garde effectif. Pour les électriciens et l'instrumentation la période de garde se terminera à 8 heures le mardi matin.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

La COMPAGNIE accepte que le temps et demi puisse être accumulé et remis en vacances chômées et payées sur une base volontaire.

En ce qui concerne les modalités, il est entendu que:

1. Le temps supplémentaire accumulable est le temps supplémentaire non-cédulé tel que les rappels au travail, et n'inclut pas le temps payé à temps et demi tel que la sixième (6e) journée ou le travail du dimanche. Les deux groupes de Mandrins et Chiffons auront droit d'accumuler leur 6e journée prévue dans leur cédule.
2. La période sera du premier dimanche de septembre au dernier samedi d'août de l'année subséquente. Les employés pourront accumuler jusqu'à un maximum de deux (2) semaines à temps régulier.
3. Les employés qui auront accumulé moins de quarante (40) heures régulières pourront prendre ces vacances par période de huit (8) heures ou compléter par des congés flottants.
4. Le choix de ces vacances sera fait en conformité avec les règlements locaux de vacances d'hiver et les règlements de vacances habituels tels que ceux qui régissent le nombre d'hommes en vacances par semaine seront appliqués.
5. L'accumulation de temps et demi pour vacances se fasse sur une base volontaire et lie l'employé pour une période d'un (1) an.
6. Le niveau de compétence de l'équipe dont l'employé concerné fait partie ait atteint un niveau jugé nécessaire pour assurer l'efficacité requise des opérations.
7. Les vacances ainsi accumulées soient rémunérées au taux en vigueur au moment où le temps et demi a été travaillé.

2.3 Si l'employé de garde n'est pas disponible, les rappels au travail se feront selon l'ancienneté du département et le corps de métier concerné.

2.4 Seules les heures travaillées pour l'homme de garde seront rémunérées par la COMPAGNIE.

2.5 La(les) journée(s) de congé hebdomadaire de l'homme de garde compensant pour la(les) journée(s) de travail de la fin de semaine sera prise selon la cédule de travail établie par la COMPAGNIE. Actuellement, pour les opérations à six (6) jours, cette journée est le lundi.
Cependant, cette journée pourra être exceptionnellement déplacée, soit pour accommoder la COMPAGNIE, soit pour accommoder l'employé, lorsqu'il conviendra à chacune des parties.

Heures d'arrivée et de clôture

10.13 Chaque employé devra être à son poste prêt à commencer à travailler avant l'heure désignée et continuer sans interruption jusqu'au signal d'arrêt, trois (3) minutes avant la fin de son quart.

Périodes de repos

10.14 La période de repos, le matin et l'après-midi sera de dix (10) minutes dans les départements où elle existe actuellement. La période de repos sera éliminée dans les départements où elle existe lorsque la période de travail sera de trois (3) heures ou moins.

Travailleurs de quart

10.15

A) Les heures pour travailleurs de quart seront réparties en trois (3) périodes de huit (8) heures consécutives comme suit:
Quart No 2 — 8h à 16h
Quart No 3 — 16h à 24h
Quart No 1 — 00h à 8h.

B) Il devra y avoir au moins seize (16) heures entre les changements de quart.

10.16 Lorsqu'une usine opère à moins de sept (7) jours, il est reconnu que des préparations sont nécessaires afin que les départs les dimanches soir ou les lundis matin se fas-

6. La nomination au poste de contremaître-remplaçant ou temporaire et l'acceptation de cette nomination pourra être révoquée en tout temps, soit par la COMPAGNIE soit par l'employé.

7. Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera aux fonctions qu'il occupait avant sa nomination et n'aura droit aux promotions qu'il aurait pu obtenir s'il était demeuré dans son poste régulier.

8. Les employés qui seront choisis comme contremaître-remplaçant pour les vacances choisiront leurs vacances avec le groupe auquel ils seront affectés.

sent à l'heure indiquée mais, en aucun temps, la durée de ces préparations ne devra excéder une (1) heure. Il en sera inversement de même pour les fermetures.

Il est entendu que seuls les départs de machines, après la fermeture occasionnée par un "congé chômé et payé", se feront à minuit.

10.17 Il est convenu sur les machines à papier, qu'au moment de grands lavages et des changements de feutres et toiles, les employés travailleront à ces lavages et à ces changements jusqu'à une (1) heure le dimanche matin, ainsi qu'à partir de onze (11) heures le dimanche soir.

10.18 Le SYNDICAT reconnaît que les changements de feutres et de toiles métalliques peuvent se faire sur une base volontaire le dimanche et il s'engage à aider la gérance pour le recrutement des volontaires.

10.19 Les quarts devront se succéder par ordre chaque semaine à moins de changement convenu. Un employé ne devra pas changer de quart sans la permission du contremaître ou surintendant. Un employé ne pourra pas quitter son poste à moins d'y avoir été autorisé par son contremaître, sauf dans des circonstances hors de son contrôle. Si un employé veut aller dans un autre département, il devra de plus se procurer une passe.

10.20 À l'heure indiquée pour le commencement des opérations de quart chaque employé doit être à son poste. Aucun employé ne doit quitter son poste à la fin de son quart avant que son remplaçant n'ait changé ses vêtements et ne se soit présenté prêt à assumer les responsabilités de sa fonction. Si ce remplaçant ne se rapporte pas, celui qui doit être remplacé en avisera immédiatement le contremaître en charge du département et devra demeurer à son poste et continuer son travail jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant. Si on ne lui trouve pas un remplaçant, il devra continuer son travail et si nécessaire, faire un quart supplémentaire.

10.21

ARTICLE I

A) Chaque fois qu'un employé de quart s'absente pour cause de maladie ou pour toute autre raison, les membres des deux (2) autres équipes remplissant le

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

1. Le but de cette entente est de prévoir les modalités de nomination de contremaître-remplaçant et temporaire choisis parmi les membres du Local 454 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC).

2. Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE de choisir parmi les employés membres du Local 454 des contremaîtres-remplaçants ou temporaires.

3. DÉFINITION: UN CONTREMAÎTRE-REMPLAÇANT est un employé qui assume toutes et chacune des fonctions de contremaître en remplacement d'un contremaître absent pour une raison de maladie, programme de formation, vacances ou autre activité commandée par la COMPAGNIE.
   UN CONTREMAÎTRE TEMPORAIRE est un employé qui assume temporairement toutes et chacune des fonctions de contremaître, soit pour des projets spéciaux tels que l'installation de pièces d'équipement majeures, soit pour combler les effectifs de contremaître nécessaires à la marche des opérations. Dans ce dernier cas le SYNDICAT devra en être avisé à l'avance.

4. La COMPAGNIE s'engage à maintenir en tout temps le nombre nécessaire de contremaîtres permanents pour les opérations à cinq (5) jours, et le nombre nécessaire pour assurer le remplacement normal. En aucun cas, ce paragraphe ne doit être interprété comme une renonciation aux dispositions de la convention collective de travail particulièrement les paragraphes 4.01 et 4.04.

5. Il est entendu que chaque employé désigné comme contremaître-remplaçant ou temporaire aura toutes les informations requises concernant son statut avec la COMPAGNIE. Il est, de plus entendu, que le refus de l'acceptation pour un employé d'agir comme contremaître-remplaçant ou temporaire n'entrera pas en considération pour toute promotion future prévue à la convention collective de travail.

même poste devront faire des heures supplémentaires de façon à assurer la continuité des opérations. Il est bien entendu que la COMPAGNIE ne favorise pas des quarts de douze (12) heures et ceux-ci seront tenus au minimum.

B) Lors d'absence, pour la première journée on commencera par faire une promotion sur le même quart en autant que c'est possible.

C) Les employés (testers qui ne peuvent se présenter au travail) devront communiquer avec leur contremaître.

ARTICLE II

Lors d'absences connues d'avance pour la deuxième journée et les jours suivants, la procédure suivante s'appliquera:

A) On commencera par faire une promotion sur le même quart; sauf dans les cas prévus à l'item G.

B) Ensuite, s'il y a lieu, on demandera aux membres des deux autres équipes remplissant la même fonction de faire des heures supplémentaires pour assurer la continuité des opérations.

C) S'ils refusent, on demandera à l'employé en congé qui occupe généralement cette position de remplir le poste vacant.

D) On demandera, par la suite, aux employés d'un échelon inférieur des deux autres équipes de remplir le poste vacant.

E) S'ils refusent, on demandera à l'employé de l'échelon inférieur qui est en congé de remplir le poste vacant.

F) Après avoir suivi cette procédure, si l'on obtient des refus successifs les membres des deux autres équipes remplissant la même fonction que l'employé absent devront faire des heures supplémentaires afin d'assurer la continuité des opérations.

G) En opération à sept (7) jours pour une absence excédant trois (3) semaines, la promotion se fera par ancienneté de département. En opération à six (6) jours ou moins pour une absence excédant deux (2) semaines, la promotion se fera par ancienneté de département.

COMPAGNIE à déterminer elle-même le montant du salaire à verser au contremaître temporaire, sur une base de justice et d'équité.

8. La COMPAGNIE prendra tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité sur le chantier du projet et prendra des mesures spéciales s'il y a lieu.
9. La COMPAGNIE s'engage s'il y a lieu et dans la mesure du possible à annoncer dans des délais raisonnables les dates d'arrêts nécessités pour les travaux.
10. La présente entente ne peut en aucun temps entrer en conflit avec la convention collective de travail.
11. Advenant la nécessité de procéder à d'autres ajustements, ils seront établis par entente mutuelle et feront l'objet d'une nouvelle entente intérimaire.

10.22 Tout employé de quart doit se rapporter pour son quart habituel à moins qu'il n'ait préalablement obtenu du contremaître la permission de s'absenter. Si, par suite de circonstances incontrôlables, un employé ne peut se présenter pour son travail, il doit en aviser son contremaître AU MOINS DEUX (2) HEURES AVANT L'HEURE FIXÉE pour le commencement des opérations de son quart.

10.23 Chaque fois qu'un employé veut reprendre son travail après avoir été absent pour cause de maladie ou pour toute autre cause, il devra en aviser son contremaître ou surintendant AU MOINS QUATRE (4) HEURES AVANT L'HEURE FIXÉE pour le commencement des opérations de son quart.

10.24 La période de repas, pour les travailleurs de quart, est incluse dans la journée régulière de travail et ne devra pas excéder trente (30) minutes.

Surtemps

10.25 À la fin de sa journée régulière, si un employé n'a pas complété un travail commencé, il devra, s'il en est requis, continuer son travail. Tout temps supplémentaire pour tout travail exécuté avant et après les heures régulières ainsi que les dimanches, sera payé à temps et demi (1-1/2).

10.26 Lorsque par suite de la fermeture de l'usine à l'occasion d'un congé chômé et payé, la COMPAGNIE modifie la semaine de travail cédulée d'un employé, la période de huit (8) heures prévue pour le congé chômé et payé sera considérée comme heures travaillées aux fins exclusives de calcul de surtemps pour ladite semaine.

10.27 Tout travailleur de quart devra être payé temps et demi (1-1/2) pour tout temps supplémentaire exécuté en plus de ses heures régulières sauf:

1. Lorsqu'on leur demandera de travailler plus de huit (8) heures, durant une période de vingt-quatre (24) heures, à cause d'un changement normal des quarts requis par les opérations de l'usine.
2. Par arrangement entre deux travailleurs de quart pour échanger leur quart, en tout ou en partie et avec l'approbation de la gérance.
3. Lorsqu'on leur demande de remplacer un employé en retard de deux (2) heures ou moins.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

ENTENTE RELATIVE AUX PROJETS

Il est convenu entre les représentants du SYNDICAT et les représentants de la COMPAGNIE que, durant toute la durée d'un projet et relativement aux travaux requis:

1. Si des employés d'usine sont assignés temporairement comme aide pendant la durée du projet, ils seront payés au taux de aide B, et aide A après six (6) mois. Cette assignation temporaire ne pouvant conduire à un classement automatique dans les corps de métier.
2. La COMPAGNIE s'engage à enregistrer l'expérience de travail accumulée par les employés d'usine qui seront assignés sur le projet.
3. Les employés de métier recrutés à l'extérieur de la COMPAGNIE ne pourront accumuler aucune ancienneté de métier à l'occasion du projet.
4. La politique de vacances s'applique telle que prévue par la présente convention collective de travail.
5. Les règles régissant le travail des quarts s'appliquent durant la durée du projet sauf pour les périodes d'arrêt de la machine où les employés assignés travaillent sur deux (2) quarts de 10 heures (heures à taux régulier; 2 heures à temps et demi).
   Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.
6. La COMPAGNIE s'engage à fournir les instruments de travail aux employés assignés sur une position d'aide B. Ils en sont responsables.
7. Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE à nommer des contremaîtres temporaires qui devront continuer à verser leur cotisation syndicale durant la durée du projet. Le SYNDICAT reconnaît le droit de la

4. Lorsqu'on leur demande de remplacer pour un maximum de deux (2) heures un officier du SYNDICAT retenu pour une activité syndicale découlant des dispositions du paragraphe 6.15 des présentes.

10.28 Quand un employé sera requis de travailler le jour de son ou ses congés hebdomadaires, il sera payé temps et demi (1-1/2) pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce ou ces jours-là.

10.29 Toutefois, le congé hebdomadaire d'un employé pourra être changé à sa propre demande et avec le consentement de son contremaître ou vice versa, pourvu qu'une telle demande ait été présentée par l'employé à son contremaître ou vice versa, au moins vingt-quatre (24) heures avant que ne débute tel congé; l'employé concerné ne sera alors payé que le taux régulier de son salaire ce jour-là.

Cependant, l'interprétation des paragraphes 10.28 et 10.29 ne devra en aucun temps, entrer en conflit avec toute clause actuellement en vigueur et se rapportant au temps supplémentaire pour les travailleurs de quart.

10.30 Un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra une indemnité pour son repas de $4.00. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

À compter du 1er mai 1983 l'indemnité pour repas sera portée à $5.00.

Rappel au travail

10.31 Un employé qui, en dehors de ses heures régulières de travail, est rappelé pour travailler soit à la fabrication soit à des réparations, sera payé temps et demi (1-1/2) avec minimum équivalent à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, quel que soit le temps consacré à ce travail supplémentaire, et temps et demi (1-1/2) avec minimum équivalent à au moins six (6) heures le dimanche et huit (8) heures une journée de fête chômée et payée.

Il est entendu que seuls les contremaîtres rappelleront les hommes au travail. L'ordre de rappel sera par ancienneté.

6-3 devront être payés au taux régulier. Ils seront traités comme tous les autres employés apparaissant sur la liste de rappel hebdomadaire.

8.
Heures payées non travaillées

A) Pour tous les employés attitrés, les congés statutaires, les congés flottants et les autres paiements tels que: congés de mortalité, compensation pour juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire doivent être payés au taux majoré.

B) Pour les employés provenant de la réserve générale et placés pour une semaine complète sur des opérations avec cédule 4-2 ou 6-3 à qui on accorde un flottant, ou s'il se produit un congé statutaire, etc., devront être payés selon le taux majoré.

C) Les congés statutaires arrivant durant les vacances ou durant la journée "off" d'un employé attitré à un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 devront être payés au taux majoré.

D) Pour les employés attitrés dans un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 qui occupent, de par la cédule, deux fonctions avec des taux différents devront être payés selon la moyenne des taux majorés des positions qu'ils occupent pour les fêtes qui pourraient se produire durant leurs vacances ou une journée "off".

E) L'employé attitré au travail léger sera rémunéré au taux majoré pour les heures travaillées selon sa cédule originale.

Rappel au travail pour changements de toiles

10.32 Lorsqu'un employé est rappelé au travail par la COMPAGNIE en dehors de ses heures régulières de travail, spécialement pour un changement de toiles, il recevra un minimum de six (6) heures de paie à taux régulier ou les heures effectivement travaillées à taux et demi (1-1/2), le montant le plus élevé s'appliquant.

Heures d'attente

10.33 Un employé qui se rapporte pour travailler et qui n'a pas été averti de ne pas se rendre aura droit à un montant équivalent à quatre (4) heures de salaire régulier, mais il devra travailler pendant ces quatre (4) heures s'il en est requis par la COMPAGNIE, quel que soit le travail qu'on lui offre. S'il refuse de travailler, il n'a droit à aucun salaire. La même règle s'appliquera à un employé qui a déjà commencé à travailler et qui est renvoyé avant d'avoir fait quatre (4) heures.

Assignation

10.34 Si un employé n'a pas d'ouvrage dans son occupation ordinaire et consent à aller travailler dans un autre département, il reçoit le salaire régulier de la position où il va travailler.

Toutefois, l'employé ainsi déplacé, recevra le taux de sa classification pour un maximum de huit (8) heures ou le plus élevé des deux.

10.35 Si la COMPAGNIE l'envoie travailler dans un autre département malgré que l'opération sur laquelle il travaille d'ordinaire continue à fonctionner, il reçoit son salaire régulier ou celui de la nouvelle position si celui-ci est plus élevé.

Absence pour funérailles

10.36 Un congé payé, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, sera accordé à un employé qui perdre du temps de son emploi régulier pour assister aux funérailles ou rendre visite aux parents d'un défunt de sa famille immédiate et celle de son conjoint. Famille immédiate prévoit le père, la mère, le fils, la fille, le frère, la soeur, le grand-père, la grand-mère, le beau-frère, la belle-soeur, le demi-frère et la demi-soeur.

3.
Les employés qui ne sont pas assignés régulièrement dans les départements concernés, mais qui sont appelés à travailler occasionnellement dans ces départements, seront payés au taux régulier de la position qu'ils occuperont et toutes les autres dispositions de la convention collective de travail.

Si un de ces employés est assigné pour remplacer un employé pour une semaine de 32 heures selon la cédule, cet employé n'aura pas de privilège de "bumping", mais sera placé sur la liste de rappel.

4.
Les dispositions de cette entente sont les seules qui s'appliqueront dans le paiement des employés travaillant selon la cédule 4-2 ou 6-3.

5.
Toutes les dispositions de cette entente ne s'appliquent qu'en opération continue avec les cédules 4-2 ou 6-3.

6.
Advenant un retour aux opérations à sept (7) jours, après une réduction momentanée à six (6) jours ou moins, les employés reprendront la cédule là où elle a été laissée.

7.
Heures travaillées:

A) Les employés attitrés doivent être payés selon le taux majoré de la position qu'ils occupent ou des autres positions conformément à 10.34 - 10.35 de la convention collective de travail.

B) Les employés provenant de la réserve générale et qui sont placés pour une semaine complète sur des opérations dont les cédules sont 4-2 ou 6-3 à l'occasion des séances de placement du jeudi devront être payés selon le taux majoré. Si un de ces employés est placé sur une semaine de 32 heures conformément à la cédule, les heures supplémentaires devront être payées à temps et demi. La semaine de 32 heures étant une semaine régulière.

C) Les employés sans travail qui seront appelés au cours de la semaine pour remplacer sur une cédule 4-2 ou

Un congé payé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, sera accordé dans le cas du décès du conjoint.

Une (1) journée additionnelle sera accordée si l'employé doit voyager au-delà d'un rayon de cent quatre-vingt-dix-neuf (199) milles.

Un congé payé d'une (1) journée (journée des funérailles) sera accordée dans le cas du décès de la bru ou du gendre.

Un employé aura cinq (5) jours à compter de la date du décès pour prendre les congés permis par le présent paragraphe.

Un employé aura sept (7) jours, à compter de la date du décès de son conjoint, pour prendre les congés permis dans ces cas-là.

Indemnité de Jurés

10.37 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire et son salaire horaire régulier.

Jours de fêtes chômés et payés

10.39 Les jours de fêtes officiels sont:

1. 1er janvier: 32 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à minuit.
2. 2 janvier: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
3. Jours de Pâques: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
4. St-Jean-Baptiste: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
5. Fête du Travail: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
6. Action de Grâces: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
7. 25 décembre: 40 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à 8 heures a.m. le lendemain.

La COMPAGNIE offre au SYNDICAT le choix de changer un des congés avec 24 heures énoncés à 10.39 pour l'appliquer au lendemain de Noël.

10.40 Si un congé tombe un dimanche, ce congé sera payé. Si le 25 décembre et le 1er janvier tombent un samedi, l'ouvrage reprendra à minuit dimanche soir.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

Le but de cette entente est de déterminer les modalités de paiement des employés affectés par les cédules 4-2 et 6-3.

1.

A) Le travail régulier sera payé à un "TAUX MAJORÉ" déterminé comme suit: le taux régulier multiplié par 41 et divisé par 37.3. Toutes les heures travaillées régulières de la cédule seront payées selon ce taux majoré.

B) Le temps supplémentaire est défini comme le temps travaillé en excès des cédules. Il sera rémunéré au taux régulier multiplié par 1-1/2.

C) Le temps supplémentaire du dimanche fait dans les conditions prévues à la convention collective de travail sera payé au taux régulier multiplié par 2.

D) Les congés flottants et les congés statutaires seront rémunérés selon le taux majoré.

E) Les vacances seront payées tel que prévu à la convention collective de travail, c'est-à-dire 2% du salaire gagné ou 40 heures au taux régulier, pour chaque semaine de vacances, le plus élevé des deux.

F) Les absences pour maladie seront compensées selon les dispositions de la convention collective de travail. Le salaire de base étant calculé sur le taux régulier.

2.

Les employés qui de par la cédule acceptent deux postes seront rémunérés comme suit:

A) Les heures régulières et supplémentaires seront payées au taux correspondant à la position qu'ils occupent.

B) Les congés flottants, les congés statutaires seront payés au taux de la position qu'ils auraient occupés sans le congé.

C) Les vacances et les maladies seront payées en utilisant la moyenne des taux des positions qu'ils occupent.

Si le 25 décembre tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à 8h a.m. le lendemain (mardi).

Si le 1er janvier tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à minuit le lendemain (mardi).

Si un congé statutaire arrive pendant ses vacances, l'employé pourra reprendre ce congé sur une base volontaire.

10.41 Les jours de fêtes ci-haut mentionnés sont des jours de congé officiels et seulement dans des circonstances exceptionnelles devra-t-on travailler. Ces arrêts ne s'appliquent pas à la chaufferie ni aux usines d'épuration et de traitement des eaux qui doivent nécessairement fonctionner comme de coutume tous les jours, mais ces employés devront prendre un autre jour de congé à une date qui sera convenue entre ces employés et leur contremaître. En cas de circonstances exceptionnelles, exigeant du travail nécessaire à la production, il est entendu que les employés coopéreront à faire ce travail ou réparations nécessaires.

Tout employé de la chaufferie qui travaille à un poste dans son département lors d'un congé statutaire pourra reprendre ledit congé d'une durée équivalente aux heures travaillées lors de ce congé.

10.42 Tout employé de l'usine qui au 2 janvier, à Pâques, à la Saint-Jean-Baptiste, à la Fête du Travail et à l'Action de Grâces aura au moins un mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées comme s'il avait travaillé, c'est-à-dire que l'employé recevra l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire.

10.43 Tout employé de l'usine qui au 1er janvier et au 25 décembre aura au moins un (1) mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées seize (16) heures de travail au taux régulier de son salaire.

10.44 En plus des jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 10.39 ci-dessus, tout employé régulier a droit à cinq (5) congés flottants, sans arrêt de l'usine, payés à son taux régulier. Tels congés pourront être pris à une date convenant à l'employé et à la COMPAGNIE. Toutefois, un tel congé devra être accordé à l'employé si ce dernier l'a

ANNEXE "A"

RÉPERTOIRE DES ENTENTES INTÉRIMAIRES USINE DE MT-ROLLAND

1. Modalités de paiement cédules 4-2 ou 6-3.
2. Entente relative aux projets.
3. Modalités de nomination contremaître-remplaçant.
4. Accumulation du temps supplémentaire.
5. Traitement des effluents.
6. Modalité de mutation temporaire hors de l'unité de négociation.
7. Outils métriques.
8. Répartition du surtemps.
9. Entente relative aux mises-à-pied temporaires.
10. Distribution du temps supplémentaire au plan des effluents.
11. 3ième main vs ligne de promotion - machine 3-4.

demandé huit (8) jours à l'avance pourvu que le nombre requis d'employés compétents dans son équipe de travail soit suffisant pour assurer l'efficacité des opérations ce ou ces jour(s)-là.

L'accumulation des jours de congés supplémentaires au cours des deux (2) derniers mois de l'année contractuelle doit être évitée. Le 1er février, le contremaître fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année.

Les jours de congés supplémentaires ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année contractuelle, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés.

Les employés réguliers auront droit au premier congé flottant après soixante (60) jours de service continu; au deuxième, après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu; au troisième, quatrième et cinquième après cent quatre-vingt (180) jours de service continu.

Il est entendu que les employés temporaires, tel que défini à l'article 7.04, n'ont pas droit aux congés flottants.

10.45 Pour être éligible à tout congé payé, un employé doit:

1. Avoir été inscrit sur les listes de paie pendant au moins trente (30) jours précédant tel congé, et
2. Ne pas s'être absenté sans raison valable durant la journée de travail qui précède immédiatement ce congé, ni durant la journée de travail qui suit immédiatement ledit congé.
3. Un employé sera considéré absent pour raison valable s'il a travaillé en dedans d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour de congé et quand:
   a) il est en vacvances;
   b) il est malade au point de ne pouvoir se rapporter au travail et qu'il peut prouver telle maladie;
   c) il est incapable de se rapporter au travail à cause de la maladie d'un membre de sa famille;
   d) il a été informé par son surveillant que ses services ne sont pas requis, sauf dans le cas de suspension disciplinaire;

ARTICLE XVI — ANNEXES

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

1) Annexe ''A'' - Répertoire des ententes intérimaires.

2) Annexe ''B'' - Cédule de salaires.

3) Annexe ''C'' - Cédule de travail.

4) Annexe ''D'' - Ligne de promotion.

e) il est absent par suite d'une initiative prise directement par la COMPAGNIE

4. Un employé est considéré absent sans raison valable quand:
   a) il s'absente de sa propre initiative;
   b) il néglige de se rapporter parce qu'il ne veut pas travailler, ou
   c) il s'absente pour autres raisons personnelles.

5. Un employé en vacances régulières au moment d'un congé payé recevra, en plus de sa paie ordinaire de vacances, la paie de ce congé.

10.46 Dans le cas d'accident ou de maladie durant plus d'un (1) mois, la cédule pour les congés payés à un employé durant ladite période de maladie ou d'invalidité sera la suivante:

30 jours de service et plus — un maximum de 3 de ces congés

3 ans de service et plus — un maximum de 4 de ces congés

4 ans de service et plus — un maximum de 5 de ces congés

5 ans de service et plus — un maximum de 6 de ces congés

10 ans de service et plus — tous ces congés

VACANCES PAYÉES

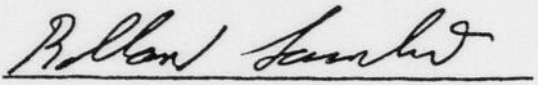
10.48 Tout salarié régi par la présente convention collective de travail a droit:

A) S'il n'a pas un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum d'une journée par mois complet de calendrier de service continu pour la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de calendrier.
   Pour le premier mois d'emploi, l'employé sera crédité d'un mois complet si la date d'engagement se situe entre le premier (1er) et le quinze (15) du mois inclusivement.

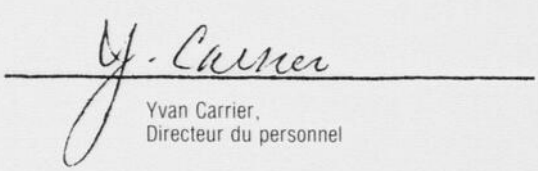
B) Après un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quatorze (14) jours de calendrier.

C) Après quatre (4) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une troisième (3e) semaine de vacances payées.

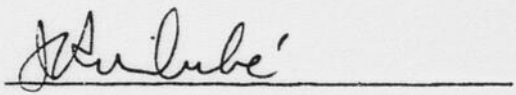
LA COMPAGNIE
ROLLAND INC.



Rolland Lambert,
Directeur des opérations



Yvan Carrier,
Directeur du personnel



Jean Dubé,
Vice-président, ressources humaines

D) Après douze (12) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une quatrième (4e) semaine de vacances payées.
À compter du 1er mai 1982, quatre (4) semaines après neuf (9) ans de service continu pour la COMPAGNIE.

E) Après vingt (20) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une cinquième (5e) semaine de vacances payées.

F) Après vingt-sept (27) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une sixième (6e) semaine de vacances payées.

G) Après trente (30) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une septième (7e) semaine de vacances payées.

H) La COMPAGNIE paiera quatre (4) heures additionnelles au taux régulier de sa classification pour chaque semaine des trois premières semaines prises à l'extérieur de la période de vacances telle que définie.

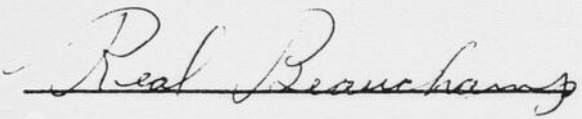
Vacances sabbatiques

10.49 Tout employé qui atteint l'âge de:

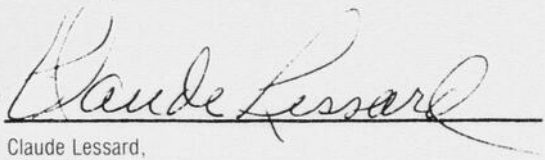
Femmes	Hommes	
55	60 ans	auront droit à une (1) semaine sabbatique de vacances payées
56	61 ans	auront droit à deux (2) semaines sabbatiques de vacances payées
57	62 ans	auront droit à trois (3) semaines sabbatiques de vacances payées
58	63 ans	auront droit à quatre (4) semaines sabbatiques de vacances payées
59	64 ans	auront droit à cinq (5) semaines sabbatiques de vacances payées

La COMPAGNIE modifiera le régime de vacances sabbatiques (âge de qualification) en accord avec toute modification de l'âge de qualification du Régime de sécurité de la vieillesse du Gouvernement Fédéral.

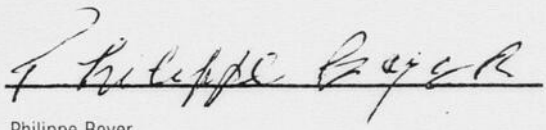
LE SYNDICAT
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER (CTC) — SECTION LOCALE 454



Réal Beauchamp,
Président



Claude Lessard,
Vice-président



Philippe Boyer,
Secrétaire correspondant

Roger Simard,
Représentant national

10.50 L'employé a droit aux vacances sabbatiques prévues dans l'année de calendrier durant laquelle il atteint l'âge requis par le régime.

Période de service continu donnant droit aux vacances payées

10.51 Pour les deux (2) premières semaines de vacances annuelles payées, la période de service continu pour la COMPAGNIE donnant droit à telles vacances, s'établit du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année subséquente.

10.52 Pour toutes les semaines additionnelles de vacances annuelles payées, la période donnant droit à telles vacances s'établit du premier (1er) octobre de l'année en cours au trente (30) avril de l'année subséquente.

Période de prise de congé

10.53 Tout employé a droit de prendre ses trois (3) premières semaines de vacances de façon consécutive au cours d'une période de dix-huit (18) semaines débutant le premier dimanche de juin de chaque année. Toutefois, tout employé qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées pourra prendre les vacances auxquelles il a droit de façon consécutive, à condition que telles vacances soient prises à l'extérieur de la période mentionnée ci-haut.

10.54 Si cependant en raison de circonstances exceptionnelles, la COMPAGNIE se voit incapable de donner ces semaines de vacances durant ladite période, elle devra s'entendre avec le SYNDICAT pour en fixer la date.

10.55 Ces vacances sont obligatoires pour tous les employés.

10.56 Chaque année avant le 31 mars, la COMPAGNIE et le SYNDICAT se réuniront pour discuter avant l'établissement par la COMPAGNIE de la façon d'établir le choix des vacances.

10.57 Les périodes durant lesquelles les vacances annuelles seront prises seront fixées, par entente mutuelle, entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

ARTICLE XV — CONTRATS EXTÉRIEURS

15.01 La COMPAGNIE n'accordera pas de contrats extérieurs pour des travaux de réparation et d'entretien normalement effectués par l'équipe de l'entretien pour lesquels les usines possèdent l'équipement nécessaire et pour lesquels les équipes sont disponibles et capables de les accomplir dans les délais requis.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, ont apposé leur signature, suite à la lecture de cette convention collective de travail qui eut lieu à Mt-Rolland.

Le 24 novembre 1981

Il est entendu, toutefois, que durant l'établissement des cédules de vacances, le comité du SYNDICAT rencontrera la direction de l'usine pour établir les périodes de vacances de façon équitable et de façon à ne pas nuire aux opérations de l'usine.

Les dates de vacances seront choisies selon l'ancienneté d'usine à l'intérieur de chaque département.

10.58

A) Toute absence de travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail du Québec, ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour tout travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées aux fins d'admissibilité aux vacances.

B) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents. Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux Assureurs ainsi qu'à la Commission de Santé et Sécurité au Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

Fixation de la période de congé

10.59 La COMPAGNIE devra afficher dans l'usine au moins trente (30) jours à l'avance la date à laquelle cette période de vacances commencera.

RÉMUNÉRATION

10.60 L'employé a droit, pour chaque semaine de vacances annuelles, à une rémunération équivalente:

A) au plus haut montant de: 2% du salaire brut de l'année civile précédente ou l'équivalent de quarante (40) heures au taux régulier;

B) s'il n'a pas un (1) an de service continu, à huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire, pour chaque mois de calendrier de service continu qu'il a avec la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures ou à 4% de ses gains pour la période d'emploi avant le 30 avril, le plus haut des deux montants s'applique.

14.10 À la demande de la COMPAGNIE de subir un examen médical par un médecin spécialiste, les frais de déplacement de l'employé concerné, si à l'extérieur de Mt-Rolland (rayon de 10 milles), et ses pertes de salaire régulier, s'il est au travail, seront remboursés par la COMPAGNIE dans le cas de confirmation de la validité et de la durée de l'absence en question.

14.11 Aussi longtemps que l'employé sera porteur d'un certificat médical, ce dernier n'aura pas à être requis de se présenter au Centre de Santé à chaque semaine, mais par contre, le vendredi précédant son retour au travail, l'employé pourra être requis de se présenter pour un examen médical.

Congé de maternité

14.12 Une demande d'absence autorisée sera accordée pour tous les cas de maternité pour une période maximum de six (6) mois, suivant l'avis du médecin.

Toute demande de congé de ce genre doit être présentée à la direction et traitée conformément aux règles établies par la COMPAGNIE dans le cas des demandes d'absences autorisées.

14.13 **Régime de rentes**

Un régime de rentes a été établi en date du premier mai 1980 dans le but de pourvoir des rentes de retraite aux employés syndiqués horaire de Rolland Inc. Tout nouvel employé à compter de la date précitée doit, un an après sa date d'entrée à la COMPAGNIE, participer au régime comme condition de maintien de son emploi.

Le coût du régime est distribué entre les employés participants et la COMPAGNIE selon la formule 50%-50%.

Pour chaque année à compter de la date effective, durant laquelle un participant actif a effectué la pleine cotisation, la créance de rente est égale à $6.00 par mois, toute fraction d'année comptant proportionnellement.

À compter du 1er mai 1981, pour le service futur seulement, la créance de rentes sera égale à $7.00 par mois.

À compter du 1er mai 1982, pour le service futur seulement, la créance de rentes sera égale à $8.00 par mois.

À compter du 1er mai 1983, pour le service futur seulement, la créance de rentes sera égale à $9.00 par mois.

Primes de quart

10.61 Tous les travailleurs de quart recevront les primes suivantes:

sur le troisième quart - 3 — $0.25/heure
sur le premier quart - 1 — $0.30/heure.

10.62 En aucun temps ces primes ne devront être incorporées dans les taux de salaire, ni être majorées à l'occasion du paiement de temps supplémentaire, ou par le fait d'augmentation future des taux accordés sous une forme de pourcentage.

Dépenses de voyages et de repas

10.63 La COMPAGNIE paiera sur présentation de pièces justificatives les dépenses raisonnables de voyage et de repas à tout employé qui doit travailler en dehors de l'usine. Toutefois, les taux devront être approuvés au préalable par le surintendant en charge.

La COMPAGNIE entend maintenir sa présente politique de faire appel à des hommes de métier d'une usine pour exécuter des travaux spécialisés dans l'autre usine uniquement dans le cas où la spécialisation requise n'est pas disponible ou insuffisante localement. Ceci après avoir été discuté avec le SYNDICAT.

Le but principal de cette politique est de maintenir les opérations.

Quant aux frais de déplacement, ils seront remboursés selon cette clause.

La COMPAGNIE entend réviser les taux en vigueur et les augmenter en accord avec la réalité. Les employés affectés à un travail à l'une ou l'autre usine recevront en plus des frais de transport et l'allocation de repas prévue à l'article 10.30 une (1) heure de paie pour le voyagement aller-retour comme suit:

Temps simple du lundi au vendredi
Temps et demi le samedi
Temps double le dimanche.

Salaires

10.64 L'échelle de salaires dont une copie, signée par les parties pour identification est annexée aux présentes, con-

agés de 21 ans et moins, de 25 ans si étudiants à plein temps, sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Invalidité à long terme

14.08 Prime entièrement payée par la COMPAGNIE. Débutant à compter de la 53ième semaine d'invalidité, les 52 semaines précédentes étant couvertes par l'indemnité hebdomadaire.

L'indemnité mensuelle est de 50% du salaire mensuel de l'employé calculé en multipliant le taux de l'occupation qu'il remplit par 40 heures, par 52 semaines et diviser le salaire annuel ainsi obtenu par 12.

Le montant mensuel maximum qu'un employé peut retirer dans le cas d'invalidité à long terme est de $1,100 à compter du 1er mai 1981 et ce montant mensuel maximum sera porté à $1,300 à compter du 1er mai 1982. Ceci s'applique aux employés actifs aux dates précitées seulement et ceci jusqu'à l'âge de la retraite.

Définition de l'invalidité

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche l'employé d'accomplir toute tâche aux fins de rémunération.

Il est à noter que l'employé invalide ne peut refuser de se prêter à tout programme visant sa réhabilitation en vue de son retour sur le marché du travail pour conserver son droit à l'indemnité prévue.

Le régime d'assurance invalidité à long terme est totalement intégré aux régimes gouvernementaux déjà établis ainsi qu'à tous ceux qui pourraient être instaurés durant la vie de la convention collective de travail.

14.09 Aux fins d'interprétation des articles 14.03 et autres, et dans le cas d'une mésentente entre le médecin traitant d'un employé et la COMPAGNIE sur la validité ou la durée d'une absence résultant d'une maladie ou d'un accident, et après un effort raisonnable pour en arriver à une entente, le cas sera soumis à un médecin spécialiste qui rendra une décision finale. Le médecin spécialiste sera choisi par entente mutuelle entre la COMPAGNIE et l'employé. Ce dernier pourra être accompagné de son représentant syndical.

tinuera d'être en force et formera partie intégrante de la présente convention collective de travail comme si elle y était reproduite au long.

La procédure suivante s'appliquera pour les ajustements de salaire:

10.65 Un ajustement de salaire sera accordé seulement à la suite d'un changement important dans l'ouvrage ou à cause d'une grave injustice.

10.66 Un ajustement devrait être demandé au moment où la raison apparaît et non différé pour considération immédiatement avant les négociations.

10.67 Chaque demande d'ajustement devra être soumise par écrit, et toutes les raisons motivant cette demande devront être écrites et accompagner la demande.

10.68 Toute demande d'ajustement devra être soumise au gérant du secteur concerné et ce dernier rendra sa décision sur chaque demande. Il avisera le SYNDICAT présentant une demande de sa réponse et des raisons la motivant. Ceci devra être fait par écrit.

10.69 Si le SYNDICAT n'est pas satisfait de la décision du gérant de secteur concernant une demande d'ajustement, il pourra référer le tout au représentant syndical pour discussion, avec le directeur des opérations.

10.70 Les assemblées d'ajustements, préliminaires aux séances de négociations, discuteront seulement des demandes d'ajustements locales, qui auront été présentées au moins un (1) mois avant le début des premières rencontres en vue du renouvellement de la convention collective de travail et sur lesquelles le directeur des opérations aura rendu sa décision.

10.71 Une demande d'ajustement, une fois réglée selon la procédure ci-dessus, ne pourra plus être présentée à nouveau comme telle, mais comme un nouvel item.

10.72 Les assemblées d'ajustements, préliminaires aux séances de négociations principales n'auront pas lieu tant que l'agenda complet pour cette demande n'aura pas été soumis aux représentants de la COMPAGNIE. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.

Assurance-vie

14.06 Le montant d'assurance-vie est de $14,000.

À compter du 1er mai 1983, ce montant d'assurance-vie sera porté à $15,000.

MORT ET DÉMEMBREMENT ACCIDENTEL

Une fois le montant d'assurance-vie (ne couvre pas les accidents de travail).

Régime de soins dentaires

14.07 La COMPAGNIE continue de payer les primes et les prestations seront payées, durant la vie de cette convention, selon le barème des honoraires de 1981 de l'Association dentaire provinciale.

La franchise annuelle est de $25.00 par personne assurée jusqu'à un maximum de $50.00 par famille assurée. Le maximum annuel est de $500.00 par personne assurée par année civile et votre compagnie d'assurance absorbera 80% de la différence entre le coût des frais et la franchise.

Ce régime de soins dentaires comprend dans un premier temps, tous les soins primaires, allant de l'examen à la restauration c'est-à-dire les procédés selon lesquels on remplace une partie d'une dent ou la partie malade d'une dent par des moyens artificiels.

Dans un second temps, le régime comprend ce qu'il est convenu d'appeler le supplément 1 qui couvre la prévention et le traitement des maladies des os et des tissus qui entourent les dents, la chirurgie buccale qui traite des procédés opératoires touchant les dents, les gencives et les tissus connexes à l'extraction des dents. De plus, ce supplément 1 couvre le traitement des maladies de la pulpe dentaire.

Le maximum annuel du régime de base et des suppléments 1 et 2 sont combinés, portant le nouveau maximum annuel à $1,000.00. Quant au supplément 3, le maximum à vie est de $500.00. De plus, votre compagnie d'assurance défraiera 50% des frais touchant les suppléments 2 et 3.

Que comprennent ces suppléments 2 et 3?

D'abord, le supplément 2 couvre tout ce qui touche les services prothétiques (prothèses dentaires). Le supplément 3 couvre les services orthodontiques, pour les enfants

10.73 Les taux de salaire pour les nouvelles positions devront être négociés. Quand une nouvelle position est créée par suite de l'établissement d'un nouveau procédé ou système, ou l'installation de nouvel équipement dans l'usine ou un département, la COMPAGNIE et le SYNDICAT s'efforceront de conclure une entente sur le taux de salaire définitif de la nouvelle position en dedans d'un (1) mois de la date à laquelle les devoirs et responsabilités de la nouvelle position auront été définitivement établis. Dans tous les cas, un taux de salaire pour une nouvelle position sera établi en dedans de trois (3) mois de la date à laquelle elle aura été occupée.

10.74 Les deux parties devront être de bonne foi dans la discussion de ces demandes. Tout ajustement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date à laquelle la demande a été présentée en bonne et due forme.

10.75 CHEFS D'ÉQUIPE: Les chefs d'équipe recevront une prime de $0.25/heure au-dessus du taux le plus élevé du département. Il est entendu que la prime de chef d'équipe continuera d'être ajoutée au salaire de base de l'employé concerné aux fins de calcul du temps supplémentaire uniquement.

GÉNÉRAL
(opérations à six (6) jours)

10.76 La semaine normale de travail de tout employé sera de quarante (40) heures. Sur avis d'une semaine, ce nombre pourra être augmenté ou diminué.

10.77 La gérance s'efforcera de tenir le travail dominical au minimum afin que les préposés aux réparations et à l'entretien aient au moins un (1) congé dominical chaque mois. Toutefois, pendant la période d'opération à six (6) jours, la COMPAGNIE accordera au moins deux (2) congés dominicaux chaque mois, sauf dans le cas de force majeure qui seront discutés avec le SYNDICAT.

Le personnel de la chaufferie aura droit à au moins un (1) congé dominical à chaque mois dans le cas des opérations à sept (7) jours.

pourraient être mis en vigueur durant la vie de la convention collective de travail.

E) Il est entendu que le 5/12, partie de l'employé, résultant de la réduction de la cotisation à l'assurance-chômage est acquis à la COMPAGNIE au 1er janvier 1974.

Frais médicaux majeurs

14.04 Médicaments

La compagnie d'assurance paie 80% des frais de médicaments d'ordonnance (prescrits par un médecin).

Le maximum global par famille et par année civile est de $10,000 moins les paiements reçus au cours des deux années civiles précédentes.

Lunettes sécuritaires

En ce qui a trait aux lunettes sécuritaires, la compagnie d'assurance paie pour les employés nécessitant le port de verres correcteurs, une prestation de 80% du coût des verres sécuritaires (excluant la monture) une fois par période de vingt-quatre (24) mois.

Le régime d'assurance-maladie et les frais médicaux majeurs couvrent les enfants de l'employé âgés de 21 ans et moins ou de 25 ans si étudiants à plein temps et sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Chiropraticien

A) Les prestations maximales allouées pour chaque visite sont de $10.00, maximum de vingt (20) visites par période de douze (12) mois civils.

B) À compter du 1er mai 1982, les prestations seront portées à $12.00 par visite, maximum de vingt (20) visites par période de douze (12) mois civils.

N.B. Les médicaments, les lunettes sécuritaires et les frais de chiropraticien sont assujettis à une franchise annuelle de $25.00.

Régime d'assurance-maladie

14.05 Allocation quotidienne d'une chambre semi-privée pour l'employé et ses dépendants, sans restriction quant à la durée de l'hospitalisation. Votre compagnie d'assurance absorbe donc la différence entre le coût d'une chambre en salle que paie l'assurance-maladie du Québec et le coût d'une chambre semi-privée.

10.78 Le principe de la semaine de quarante (40) heures, c'est la réduction des heures de travail de chaque employé. Toutefois, cette réduction des heures de travail ne devra en aucun temps causer ou susciter une diminution dans les opérations de l'usine ou encore réduire la productivité ou l'efficacité de ces mêmes opérations. Au contraire, la COMPAGNIE anticipe qu'elle obtiendra plutôt une efficacité et une productivité accrues. Il est entendu, cependant, que si la COMPAGNIE avait à envisager des conditions difficiles, le SYNDICAT signataire s'engage à réviser la situation avec elle (avec entente mutuelle sur tous changements).

ARTICLE XI — AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 Un comité conjoint sur l'automation et les changements technologiques sera formé de quatre (4) personnes, deux (2) choisies par la gérance et deux (2) choisies par le SYNDICAT.

La fonction de ce comité conjoint sera de conseiller la direction et d'étudier les effets qu'auront ces changements chez les employés, sur leur statut et leurs conditions de travail dans l'usine, des changements découlant de l'automation et des changements technologiques.

11.02 Le comité conjoint, entre autres choses, étudiera les cas de retraites anticipées, ré-entraînement, transfert à d'autres occupations de même que la disponibilité d'assistance provenant de différentes sources gouvernementales comme moyen d'aider les employés qui sont déplacés par les changements résultant de l'automation ou d'un changement technologique.

11.03 Avant l'avènement de l'automation ou d'un changement technologique qui s'avère être d'une nature permanente et qui entraînera des mises à pied ou qui peut affecter le statut d'emploi des employés, la COMPAGNIE avisera le comité conjoint le plus longtemps possible à l'avance mais dans aucun cas pas moins de soixante (60) jours avant tels changements. Dans ce cas, la COMPAGNIE fournira à ce comité conjoint, pour son usage, toutes informations qui pourront être requises.

11.04 Advenant que l'introduction de changements résultant de l'automation ou d'un changement technologique pro-

14.01 Ces régimes font partie de la convention collective de travail. Toute modification ne sera faite qu'après le consentement mutuel du SYNDICAT et de la COMPAGNIE.

Aux fins d'application et d'interprétation les dispositions officielles des régimes de bien-être prévaudront sur la convention collective de travail et toute brochure d'information s'y référant.

14.02 La COMPAGNIE paiera pour tous les employés mis à leur retraite la prime totale d'une assurance-vie de $3,000.00.

Indemnité hebdomadaire

14.03 Prime entièrement payée par la COMPAGNIE.

En cas de maladie ou d'accident non industriels, voici la protection que vous offre votre police d'assurance:

A) 70% du salaire
Maximum de $235 par semaine au 1er août 1981. Ce maximum sera porté à $250 par semaine à compter du 1er mai 1982 et à $277 à compter du 1er mai 1983. Ces changements s'appliquent strictement aux employés activement au travail à la date qu'ils surviennent.

B) L'indemnité hebdomadaire s'applique selon la formule 1-1-4-52, c'est-à-dire que dans le cas où il y a hospitalisation, l'indemnité sera versée dès la première journée d'absence. Dans le cas d'un accident non industriel, l'indemnité sera également versée dès la première journée d'absence. Dans le cas de maladie ne requérant pas d'hospitalisation, l'indemnité sera versée à compter de la 4ième journée d'absence. Le chiffre 52 signifie que l'indemnité hebdomadaire s'applique pour une période maximale de 52 semaines.

C) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents.
Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux assureurs ainsi qu'à la Commission des Accidents du Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

D) Le régime d'indemnité hebdomadaire est intégré à tous les régimes gouvernementaux existants et à ceux qui

duisant un changement matériel dans le contenu d'une occupation ou l'habileté à l'accomplir, un nouveau taux sera négocié pour cette même occupation. Le nouveau taux, lorsqu'accepté, sera rétroactif à la date du changement, et l'ancien taux sera payé durant la période intérimaire. Si requis, l'employé concerné aura l'opportunité d'obtenir un entraînement dans sa nouvelle occupation de manière à le rendre apte à rencontrer les exigences nouvelles de la tâche.

11.05 Les employés réguliers qui sont déplacés de leurs emplois résultant de l'automation ou d'un changement technologique devront avoir l'opportunité d'obtenir un entraînement pour les rendre aptes à accomplir un nouveau travail que pourra leur procurer leurs droits d'ancienneté.

11.06 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de trois (3) mois et pour une période de trois (3) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevrait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. À la fin de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

11.07 Aux fins de l'article XI de la convention collective de travail en vigueur entre les parties, le terme ''Automation et changement technologique'' est défini comme étant:

''Un changement résultant de l'introduction à l'usine de machinerie de nouvelles techniques de production. . . de nouvelles méthodes de fabrication ou de finition qui ont pour effet de changer la nature même des occupations et de réduire le personnel, ayant six (6) mois et plus de service continu dans l'usine, régulièrement requis pour opérer le département ou les départements affectés par le changement''.

A) Le terme inclut aussi les rétrogradations de chefs de groupe, ayant occupé ce poste d'une façon continue et régulière pendant une période d'un (1) an et plus, causées par un changement d'organisation hiérarchique interne dans l'usine à l'exception des rétrogradations de chefs de groupe nommés pour une période temporaire sur un ou des projets spéciaux.

13.06 Tous les préposés à l'entretien général, qu'ils soient hommes de métier, peintres, nettoyeurs et huileurs ou aides seront payés au taux de la classe dans laquelle ils sont classifiés, selon les dispositions de la convention collective de travail.

13.07 Tout homme de métier nouvellement engagé devra posséder au minimun une instruction générale avec un certificat de 10e année ainsi qu'une instruction technique de quatre (4) années avec certificat. Un apprentissage de quatre (4) années pourra remplacer l'instruction technique requise.

13.08 Tout homme de métier, qui est embauché pour la première fois, sera rémunéré au taux de salaire horaire de l'aide classe ''A'' de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

13.09 Après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés et si sa performance est jugée satisfaisante, il sera promu à la classe ''C'' de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

13.10 Par ailleurs, si après sa période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés, la COMPAGNIE juge que sa performance n'est pas satisfaisante, l'employé sera automatiquement congédié. Les cas spéciaux seront discutés au mérite, et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

ARTICLE XIV — RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

Les paragraphes qui suivent sont le résumé des avantages sociaux auxquels vous participez. Ils ne remplacent donc pas le contenu des diverses polices d'assurances, mais n'en sont que le résumé.

Le programme d'avantages sociaux est conçu en vue de garantir votre sécurité et celle de votre famille dans l'éventualité d'un décès ou d'une invalidité et pour vous aider à payer les frais médicaux et de soins dentaires.

Dans tous les cas, à l'exception des employés temporaires, tel que défini en 7.04, vous devenez admissible aux différents régimes le premier du mois suivant la période d'attente de trois (3) mois aux fins d'admissibilité. Par exemple: l'employé embauché le 3 août d'une année devient admissible aux différents régimes le 1er décembre de la même année.

B) Le terme n'inclut pas cependant les mises à pied causées par:
   1) les variations saisonnières de fabrication;
   2) les arrêts temporaires, globaux ou partiels, des opérations dus aux réparations et à l'entretien de l'équipement ou à l'amoindrissement de la production;
   3) les variations dans les qualités voulues par les clients qui n'entraînent pas de changement technologique tel que défini au présent paragraphe.

ARTICLE XII — INDEMNITÉ DE DÉPART

12.01 Dans le cas où la COMPAGNIE se dispense des services d'un employé ayant dix (10) ans ou plus de service continu, celui-ci aura droit à une indemnité spéciale égale à une (1) semaine de salaire au taux régulier de salaire.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où il s'agit d'un renvoi pour offense majeure.

12.02 Si l'employé est congédié ou quitte volontairement son emploi, il aura droit à une indemnité:

A) représentant la rémunération payable lors de la prise de ses vacances annuelles auxquelles il a un droit acquis, s'il n'a pas pris telles vacances; et

B) représentant quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis le premier (1er) mai précédant la date de son départ.

ARTICLE XIII — SPÉCIFICATIONS MÉTIERS MÉCANIQUES

13.01 Les spécifications pour les hommes de métier dont une copie, signée par les parties pour identification est annexée aux présentes, continueront d'être en force et forment partie intégrante de la présente convention collective de travail avec toutes les modifications que pourront y apporter conjointement la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

13.02 Il y aura quatre (4) classes d'hommes de métier: technicien, A, B et C.

13.03 Il y aura deux (2) classes d'aides préposés à l'entretien général: A et B.

13.04 Il appartient uniquement et exclusivement à la direction de déterminer le nombre de préposés à l'entretien général, le nombre de chefs de groupe, d'hommes de métier, de peintres, de nettoyeurs et huileurs et le n ombre d'aides pour répondre aux besoins de l'usine, à son entretien et à certains travaux de construction.

13.05 Il appartient uniquement et exclusivement à la COMPAGNIE de déterminer la compétence de chaque homme et suivant leur compétence, les hommes de métier pourront être promus de la façon suivante:

A) Un homme de métier classe ''A'' sera promu et payé technicien ''AA'' s'il réussit l'examen de qualifications, lequel sera préparé par la COMPAGNIE.

B) Un homme de métier classe ''B'' sera promu et payé selon le taux de la classe ''A'', deux (2) ans après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

C) Un homme de métier classe ''C'' sera promu et payé classe ''B'' deux (2) ans après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

D) Un aide classe ''A'' sera promu et payé au taux de l'homme de métier classe ''C'', six (6) mois après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

E) Un aide classe ''B'' sera promu et payé aide classe ''A'', six (6) mois après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

F) Un remplaçant aide classe ''A'' sera promu et payé au taux d'homme de métier classe ''C'', six (6) mois après avoir été promu à cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

G) Un remplaçant aide classe ''B'' sera promu et payé aide classe ''A'', six (6) mois après avoir été nommé officiellement remplaçant et pourvu qu'il soit jugé compétent.

H) L'ordre de rappel des remplaçants se fera dans l'ordre établi au moment du choix des remplaçants et non par classement.

I) Si un employé ne se qualifie pas à l'expiration des délais mentionnés ci-haut, ses qualifications pourront être revues à intervalles de trois (3) mois pour les aides et six (6) mois pour les autres classifications.

133-07

convention
entente

ENTENTE INTERIMAIRE 4-

entre

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
section locale 454

et

ROLLAND INC.

Equipes de garde

La gérance s'efforcera de tenir le travail dominical au minimum afin que les préposés aux réparations et à l'entretien aient au moins deux (2) congés dominicaux chaque mois, sauf dans les cas de force majeure qui seront discutés avec le SYNDICAT.

Une équipe de garde est constituée dans le département de l'entretien et réparation. L'équipe désignée est de garde du vendredi soir à 17h00 d'une semaine au lundi matin à 8h00 de la semaine suivante.

Cette équipe est constituée de la façon suivante:

Atelier mécanique:	deux
Electricien:	un
Instrumentation:	un

Les employés assignés sur une équipe de garde doivent demeurer disponibles en tout temps pour entrer au travail dès qu'ils en sont requis moyennant une prime de $50.00 pour la période prévue ci-dessus. L'assignation des employés se fait par alternance à l'intérieur de chaque atelier. Chaque employé de garde est muni d'un radio chasseur.

Il est entendu que les hommes de garde seront les premiers à être rappelés au travail durant la période de garde.

La cédule actuelle des huileurs sera maintenue.

'84 OCT -5 13:22

Local 454

En foi de quoi les parties ont signé la présente à St.Jérôme ce 4e jour d'octobre mil neuf cent quatre-vingt quatre.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Réal Beauchamp,
Président

Claude Lessard,
Vice-Président

Christian David,
Secrétaire correspondant

Michel Guénette,
Secrétaire trésorier

Roger Simard,
Représentant National

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher, Directeur
Ressources Humaines

Jean R. Dubé, Vice-Président
Ressources Humaines &
Relations Industrielles

'84 OCT -5 13:23
RCGT
MONTREAL
MESSAGER

ENTENTE

intervenue entre

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
et son unité locale

1205al

454

de Mt.Rolland

et

ROLLAND INC.

le

31 août 1984

6.04 Gardes protectrices: Personne ne devra enlever ces gardes à moins d'avoir reçu l'autorisation du contremaître. Si ces gardes sont enlevées, elles doivent être immédiatement remises en place et si on ne peut les remettre en place, les raisons devront être fournies au contremaître ou à la personne en charge du département d'où la garde a été enlevée. Une inspection sera faite dans l'usine, au moins une fois par mois, par un comité qui inclura un représentant du SYNDICAT.

6.06 Rapport d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au Centre de Santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le Centre de Santé et faire rapport de leur état. Si le Centre de Santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel. Il en remet également une copie à l'employé blessé dans un délai ne dépassant pas la fin du quart de travail.

1° La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.S.S.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

3° Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

4° Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.21 De plus, et sous la même sanction, tout nouvel employé aura deux cent quarante (240) heures travaillées pour adhérer au SYNDICAT. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

7.02 Le service continu est brisé à l'occasion d'un renvoi pour cause ou d'une démission ou séparation volontaire. Le service continu n'est pas brisé à cause d'une maladie ou d'un accident ou à l'occasion d'un congé accordé par la gérance. Il le sera si un employé sort de l'unité de négociations mais s'il revient dans l'unité de négociations, il n'aura plus d'ancienneté de position ou de département et pourra employer seulement son ancienneté d'usine pour obtenir une position à la base de l'unité de négociations.

LOCAL 454

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

- un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis à pied pour moins de douze mois;

- un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis à pied pour moins de vingt-quatre (24) mois;

- un employé élu aux parlements fédéral, provincial ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: réguliers et temporaires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a deux cent quarante (240) heures travaillées à la COMPAGNIE. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances à compter du 15 avril jusqu'au 15 septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté. Cependant, s'il demeure à l'emploi de la COMPAGNIE après la période mentionnée ci-dessus, son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payés pouvant survenir durant sa période d'embauchage.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension, par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de deux cent quarante (240) heures travaillées à la COMPAGNIE.

Mises a pied et ré-embauchage

7.06 Les mises à pied seront effectuées sur la base d'ancienneté d'usine c'est-à-dire, le dernier employé engagé est le premier renvoyé, à la condition que les employés qui demeurent puissent remplir efficacement le travail requis après un entraînement raisonnable.

7.10 L'ancienneté aux fins de promotion sera celle du département. Là où une ligne de promotion est reconnue, l'ancienneté de position ou de métier prévaudra.

7.13 Si, à l'intérieur d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, la gérance croit, pour des motifs justes et raisonnables, que l'employé promu, ne peut faire le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.00 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant l'évènement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.01 ETAPE 1 - Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître, (là où il n'y a pas de poste de contremaître, au surintendant) qui lui rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de sa plainte ou du grief.

8.02 ETAPE 2 - Si la décision du contremaître (là où il n'y a pas de poste de contremaître, du surintendant) ne satisfait pas l'employé, ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT pourra référer son grief au gérant du secteur concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa décision.

8.08 Les délais peuvent être rallongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

LOCAL 454

8.12 A) Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT. Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée , purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

B) Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

C) Dans les cas de renvoi ou de suspension, un officier du SYNDICAT local sera présent pour assister l'employé visé et l'informer de ses droits.

10.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE d'opérer tous et chacun des départements sur la base de sept (7) jours à l'exception des jours de fêtes chômés et payés qui sont spécifiquement exclus par les dispositions de l'article 10.39 de la présente convention collective de travail.

10.05 La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;
- pcur tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;
- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois. (Ceci ne s'applique pas pour les employés de la chaufferie tant et aussi longtemps que la cédule 4-2 ou 6-3 ne sera pas mise en vigueur).

Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.39 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalent au double de leur salaire régulier de leur classification.

LOCAL 454

10.05 suite

En plus du travail d'entretien, impliquant une fermeture totale de l'usine, d'autres travaux d'entretien ou d'installation pourront être effectués lors de ces jours de fête afin de maintenir les opérations, et cela à l'avantage mutuel des employés et de la COMPAGNIE.

Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.

Un préavis de sept (7) jours sera donné à chaque fois que ces travaux seront nécessaires. Des rencontres auront lieu entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT pour discuter des travaux à effectuer ainsi que des équipes à organiser, à l'exception des urgences de dernière minute.

TRAVAILLEURS DEJOUR
Heures régulières

10.12 A) Les heures normales de travail pour les employés de jour dans le département entretien et réparation sont les suivantes:

Du lundi au vendredi inclusivement:
de 08h00 à 12h00
de 13h00 à 17h00

Les heures normales de travail pour le quart de jour dans les départements emballage de rouleaux, réception et expédition sont les suivantes:

Du lundi au vendredi inclusivement:
de 08h00 à 16h00.

Pour une opération à six (6) jours, à l'emballage des rouleaux, les heures de travail seront de 08h00 à 16h00 avec une journée "off".

10.12 1. DEFINITION - biffer cet article.

2. IL EST ENTENDU QUE: - biffer cet article.

10.27 4. Changer 6.15 pour 8.17.

LOCAL 454

Indemnité de Jurés

10.37 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne et son salaire horaire régulier en autant qu'il y a eu effectivement paiement d'une indemnité par la cour.

10.75 CHEFS D'EQUIPE: Les chefs d'équipe recevront une prime de $0.25/heure au-dessus du taux le plus élevé du département.

Il est entendu que la prime de chef d'équipe continuera d'être ajoutée au salaire de base de l'employé concerné aux fins de calcul du temps supplémentaire uniquement.

Un chef d'équipe se définit comme étant un employé, qui tout en exercant sa fonction, répartit le travail d'un groupe d'employés.

10.77 La Gérance s'efforcera de tenir le travail dominical au nimimum afin que les préposés aux réparations et à l'entretien aient au moins deux (2) congés dominicaux chaque mois sauf dans les cas de force majeure qui seront discutés avec le SYNDICAT.

11.06 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de six (6) mois et pour une période de six (6) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevrait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. A la fin de cette période de douze (12) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

13.05 F) Un remplaçant aide classe "A" sera promu et payé aux taux d'homme de métier classe "C", six (6) mois après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

13.09 Après une période de probation de trois cent soixante (360) heures travaillées et si sa performance est jugée satisfaisante, il sera promu à la classe "C" de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

13.10 Par ailleurs, si après sa période de probation de trois cent soixante (360) heures travaillées, la COMPAGNIE juge que sa performance n'est pas satisfaisante, l'employé concerné sera automatiquement congédié. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

ARTICLE XV - CONTRATS EXTERIEURS

15.01 La COMPAGNIE n'accordera pas de contrats extérieurs pour des travaux de réparation et d'entretien normalement effectués par l'équipe de l'entretien pour lesquels les usines possèdent l'équipement nécessaire et pour lesquels les équipes sont disponibles et capables de les accomplir dans les délais requis.

Par contre la COMPAGNIE s'engage à examiner de plus près les qualifications particulières que pourraient posséder les employés actuels de la COMPAGNIE pour permettre éventuellement de les utiliser ou de les perfectionner afin de combler les besoins futurs de compétence spécialisée.

Sur demande du SYNDICAT, la COMPAGNIE remettra le résultat des examens des candidats applicants.

ENTENTE INTERIMAIRE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

LOCAL 454

CONTREMAITRE REMPLACANT

1. Le but de cette entente est de prévoir les modalités de nomination de contremaîtres-remplaçants et temporaires choisis parmi les membres du Local 454 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC).

2. Le SYNDICAT reconnaît le droit à la COMPAGNIE de choisir parmi les employés membres du Local 454 des contremaîtres-remplaçants ou temporaires.

3. DEFINITION: UN CONTREMAITRE-REMPLACANT est un employé qui assume toutes et chacune des fonctions de contremaître en remplacement d'un contremaître absent pour une raison de maladie, programme de formation, vacances ou autre activité commandée par la COMPAGNIE.

   UN CONTREMAITRE TEMPORAIRE est un employé qui assume temporairement toutes et chacune des fonctions de contremaître, soit pour des projets spéciaux tels que l'installation de pièces d'équipement majeur, soit pour combler les effectifs de contremaîtres nécessaires à la marche des opérations. Dans ce dernier cas le SYNDICAT devra en être avisé à l'avance.

4. La COMPAGNIE s'engage à maintenir en tout temps le nombre nécessaire de contremaîtres permanents pour les opérations et le nombre nécessaire pour assurer le remplacement normal. En aucun cas, ce paragraphe ne doit être interprété comme une renonciation aux dispositions de la convention collective de travail particulièrement les paragraphes 4.01 et 4.04.

Entente page 62 - suite

5. Il est entendu que chaque employé désigné comme contremaître-remplaçant ou temporaire aura toutes les informations requises concernant son statut avec la COMPAGNIE. Il est, de plus entendu, que le refus de l'acceptation pour un employé d'agir comme contremaître-remplaçant ou temporaire n'entrera pas en considération pour toute promotion future prévue à la convention collective de travail.

6. La nomination au poste de contremaître-remplaçant ou temporaire et l'acceptation de cette nomination pourra être révoquée en tout temps, soit par la COMPAGNIE soit par l'employé.

7. Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera aux fonctions qu'il occupait avant sa nomination et n'aura droit aux promotions qu'il aurait pu obtenir s'il était demeuré dans son poste régulier.

8. Les employés qui seront choisis comme contremaîtres-remplaçants pour les vacances choisiront leurs vacances avec le groupe auquel ils seront affectés.

9. Un contremaître-remplaçant ne décerne pas de mesures disciplinaires.

ENTENTE INTERIMAIRE 2

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 454

Le but de cette entente est de déterminer les modalités de supplantation lors de la fermeture d'une machine à papier lorsque l'autre machine sera en opération.

a) Pour la première semaine de fermeture de l'année de calendrier, les mises à pied seront effectuées en tenant compte de l'ancienneté d'usine en conformité avec l'article 7.06 de la convention collective de travail. La supplantation s'effectuera par la base de toute ligne de promotion.

b) Pour toute semaine subséquente, la démotion s'effectuera à l'inverse de la promotion.

ENTENTE INTERIMAIRE 3

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 454

Suite au départ de la machine No. 3 à 7 jours avec la cédule 4-2 (1er mai 1983) et au refus de Jean-Marc Bohémier d'accéder à la position de 3e main sur la machine No. 4, il est entendu que cet employé sera considéré comme employé de la réserve et ce, à partir du 1er mai 1983.

De plus, il ne pourra pas, dans le futur, accéder à un poste permanent ou occasionnel au département de la production.

LOCAL 454

1.- Durée

Trois ans du ler mai 1984 au 30 avril 1987.

2.- Salaires - augmentation générale

A compter du ler mai 1984	2 1/2%
A compter du ler mai 1985	4%
A compter du ler mai 1986	5%

Rétroactivité

La rétroactivité sur les salaires s'applique à tous les employés pour toutes les heures payées entre le ler mai 1984 et la date de ratification et qui ont travaillé au moins 30 jours durant cette période. Cette dernière disposition s'applique seulement aux étudiants.

3.- Ajustements

A compter du ler mai 1984

Machine à papier No. 3

Conducteur	$0.20/heure
Aide-conducteur	$0.15/heure
3ième main	$0.10/heure
4ième main	$0.05/heure
5ième main	$0.05/heure

Machine à papier No. 4

Conducteur	$0.40/heure
Aide-conducteur	$0.30/heure
3ième main	$0.20/heure
4ième main	$0.10/heure

Piles Raffineuses

Gouverneur	$0.20/heure
Aide-gouverneur	$0.20/heure

Hommes de métier Cl. "A" et "AA" $0.20/heure

LOCAL 454

3.- Ajustements (suite)

Les parties sont d'accord pour entreprendre les travaux nécessaires en vue de mettre en vigueur "le régime de classification des emplois des fabricants de pâte et papier" dès que les conventions auront été renouvelées.

Lorsque les descriptions des tâches auront été complétées et évaluées selon les modalités dudit "Régime", les échelles en Annexe "A" feront partie des conventions et seront mises en application.

Les emplois qui font l'objet de demandes d'ajustements durant les présentes négociations et qui à la suite de l'évaluation obtiennent un taux supérieur au taux existant à ce moment-là, recevront un ajustement rétroactif au ler mai 1984 en accord avec les échelles salariales en vigueur. Tous les autres emplois qui tombent sur un taux supérieur au taux en vigueur à ce moment là verront leurs ajustements appliqués à compter du ler septembre 1985 en accord avec les échelles salariales en vigueur. Tous les emplois qui tombent sur un taux inférieur verront leurs taux gelés mais profiteront des augmentations négociées durant la présente convention.

4.- Prime de poste

A compter de la date de ratification
0-30-40

A compter du ler mai 1985
0-35-50

5.- Congés sans solde

a) La Compagnie peut accorder un congé sans solde à tout employé qui veut suivre un cours de perfectionnement pouvant l'amener à combler un poste à l'intérieur de l'usine.

Chaque cas fait l'objet d'une entente particulière définissant les conditions.

b) Un congé sans solde sera accordé, sur présentation écrite, à tout employé élu suite à une élection fédérale ou provinciale ou municipale pour la durée de son mandat.

c) Un congé sans solde peut être accordé à un employé qui en fait la demande pour occuper un poste au sein du Syndicat pour une période définie.

LOCAL 454

6.- Congés de funérailles

Changer 7 jours pour 8 jours.
Changer 5 jours pour 6 jours.

7.- Indemnité de cessation d'emploi

12.01

a) Les employés ayant une année ou plus d'ancienneté, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leurs années d'ancienneté leur donne droit.

b) Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit deux pour cent (2%) du total de ses gains durant sa dernière période complète de service continu. Le montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versé six (6) mois après la mise à pied de l'employé.

c) Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement, ce paiement est annulé. D'autrer part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et l'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

d) Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

8.- Régime de rentes

A compter du 1er mai 1984 tous les retraités membres du régime ont à leur crédit 10 années de participation. Le bénéfice est de $14.00 pour le passé et le futur pour la durée de la convention. A compter de la première semaine complète suivant la ratification la déduction hebdomadaire sera ajustée en conséquence.

Les employés recevant une indemnité de longue durée bénéficient de l'exonération des primes et leurs années d'invalidité leur sont créditées.

LOCAL 454

9.- Indemnité hebdomadaire

a) La Compagnie propose d'augmenter le maximum à compter du mois suivant la ratification pour les employés activement au travail à cette date de $277. à $287.

A compter du ler mai 1985 pour les employés activement au travail à cette date de $287. à $297.

A compter du ler mai 1986 pour les employés activement au travail à cette date de $297. à $317.

10.- Incapacité prolongée

a) Augmenter le maximum pour les employés activement au travail en date de ratification.

A compter du ler du mois suivant la date de ratification de $1,300 à $1,500.

A compter du ler mai 1986 de $1,500 à $1,600.

b) Augmenter le pourcentage de 50% à 55% pour les employés activement au travail en date de ratification.

c) Nouvelle définition qui remplace le premier paragraphe de la définition à l'article 14.08:

Définition de l'invalidité

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toutes les tâches de son occupation régulière pour une période de douze (12) mois. Par la suite, l'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toute occupation dans l'usine qu'il serait capable de remplir selon sa formation, son éducation ou son expérience.

11.- Assurance-vie

a) La prime d'assurance-vie est entièrement payée par la Compagnie.

b) A compter du ler du mois suivant la ratification, changer $15,000 par $25,000.

LOCAL 454

12.- Assurance médicale et hospitalisation

a) Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'assureur, les frais encourus sont remboursés à l'employé, sur présentation d'un reçu, jusqu'à un maximum de $10.00 par certificat demandé.

b) Chiro - à compter de la date de ratification le coût des radiographies sera défrayé par la Compagnie d'assurance au chapitre des frais médicaux majeurs, selon les modalités du plan. Une seule radiographie sera acceptée par série de traitements.

13.- Régime dentaire

a) Guide provincial des tarifs dentaires 1983 utilisé à compter du 1er du mois suivant la ratification et guide 1984 à compter du 1er mai 1985 et guide 1985 à compter du 1er mai 1986.

b) Orthodontie - à compter du 1er mai 1986 changer $500 pour $750.

14.- Article 6.10

Un montant de $40.00 sera alloué pour chaque période de douze mois de travail lors d'achat de chaussures de sécurité. Ce montant entre en vigueur à compter du 1er mai 1984. Tous les employés réguliers qui ont bénéficié de l'allocation de $10.00 entre le 1er mai 1984 et la date de ratification pourront réclamer la différence de $30.00. Pour les autres employés réguliers la période de douze mois est comptée en partant de la dernière allocation payée par la Compagnie.

15.- Article 10.06

Lors d'une fermeture pour trente (30) jours civils ou moins, les employés travaillant sur une cédule comportant une rémunération à taux majorés, s'ils sont sur la même cédule avant et après cette fermeture, les jours de fêtes chômés et payés durant cette période sont payés aux taux majorés.

16.- Employés de vacances

A compter du 15 avril 1985 tous les employés embauchés à titre de remplaçants de vacances recoivent un taux horaire de un dollar inférieur au taux de l'occupation qu'ils sont appelés à remplir.

LOCAL 454

A compter du ler mai 1984 la Compagnie paie les primes mensuelles d'assurance-vie, du régime médical majeur et du régime de soins dentaires aux employés âgés de 60 à 65 ans qui prennent une retraite anticipée.

17.- Taux d'entrée - Testeur
Ajouter: (pour la période de probation).

LOCAL 454

18- La ratification de cette convention collective de travail fut faite le 11 septembre 1984 et EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, après avoir lu les présentes, ont apposé leur signature le 4 Octobre 1984 à St.Jérôme.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,
Section locale 454

Réal Beauchamp,
Président

Claude Lessard,
Vice-Président

Christian David,
Secrétaire correspondant

Michel Guénette,
Secrétaire trésorier

Roger Simard,
Représentant National

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher, Directeur
Ressources Humaines

Jean R.Dubé, Vice-Président
Ressources Humaines &
Relaltions Industrielles

ANNEXE "A"

ECHELLES SALARIALES

Unité locale 454

CLASSE	1er mai 1984	1er mai 1985	1er mai 1986
1	11.65	12.12	12.73
2	11.77	12.24	12.85
3	11.895	12.37	12.99
4	12.025	12.51	13.14
5	12.16	12.65	13.28
6	12.30	12.79	13.43
7	12.445	12.94	13.59
8	12.595	13.10	13.76
9	12.75	13.26	13.92
10	12.91	13.43	14.10
11	13.075	13.60	14.28
12	13.245	13.77	14.46
13	13.42	13.96	14.66
14	13.60	14.14	14.85
15	13.785	14.34	15.06
16	13.975	14.53	15.26
17	14.17	14.74	15.48
18	14.37	14.94	15.69
19	14.575	15.16	15.92
20	14.785	15.38	16.15
21	15.00	15.60	16.38
22	15.22	15.83	16.62
23	15.445	16.06	16.86
24	15.675	16.30	17.12
25	15.91	16.55	17.38
26	16.15	16.80	17.64
27	16.395	17.05	17.90
28	16.645	17.31	18.18
29	16.90	17.58	18.46
30	17.16	17.85	18.74
31	17.425	18.12	19.03

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03762-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 09 083

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-07
Date	Signature: 81-07-10	Réception: 81-09-10	**Durée**	Du: 81-05-01	Au: 84-04-30	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	125

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des travailleurs du papier (SCTP) local 454 2 Pl. Québec, bureau 410 Québec, PQ G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland Ctá Terrebonne, Qué J0R 1G0

Unité de négociation

"Tous les salariés"

Région	Activité	Affiliation
06-09	2740 (5)	7

dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) t(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David

Date: 81-09-16

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

COPIE 4

'81 SEP 10 16 02

PAR MESSAGER

MEMOIRE D'ENTENTE

SURVENU

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

UNITE LOCALE 454

A MT. ROLLAND, QUEBEC

Le 10 juillet 1981

Les parties se sont rencontrées à Laval, Montréal et St.Jérôme en vue de négocier le renouvellement de leurs conventions collectives de travail et en sont arrivées à une entente.

1- Durée

Trois (3) ans à compter du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1984.

2- Article 2.01 b) Réouverture

Aux employés actifs à la date de ratification, la Compagnie paiera à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1981, pour chaque heure travaillée, la différence entre les 6% octroyés sur les taux apparaissant en Annexe et $1.37/heure.

Aux fins d'application de cette proposition, aux employés actifs on inclut les employés absents à cause de maladie et d'accident, partis à la retraite ou décédés ainsi que les employés temporaires qui ne travailleraient pas en date de ratification mais seraient mis en disponibilité en autant que tous ces employés aient travaillé durant la période précitée.

Les employés qui ont brisé leur service avec la Compagnie selon les dispositions de l'article 7.02 ne sont pas admissibles à ce paiement.

3- Annexe - Cédule des salaires

a) Tous les taux horaires en vigueur le 30 avril 1980 sont augmentés de $1.37 annulant ainsi le taux du 1er mai 1980 apparaissant à la dernière convention. L'offre d'intégration de $1.37 est conditionnelle à ce qu'une entente intervienne entre les parties sur les augmentations générales pour les trois années s'échelonnant entre le 1er mai 1981 et le 30 avril 1984.

3- Annexe - Cédule de salaires (suite)

b) Augmentation

A compter du 1er mai 1981 les taux horaires apparaissant aux annexes de salaire en vigueur le 30 avril 1981, telles que décrites au paragraphe a) ci-dessus, seront augmentés du montant nécessaire pour refléter une augmentation de 25% sur les taux en vigueur le 30 avril 1980.

- A compter du 1er mai 1982
  9% minimum $1.00
- A compter du 1er mai 1983
  9%

4- Prime de quart

En vigueur à la date de ratification

0-25-30

5- Vacances

En vigueur le: 1er mai 1981 - 3 semaines après 4 ans de service continu
1er mai 1982 - 4 semaines après 9 ans de service continu
1er mai 1981 - 7 semaines après 30 ans de service continu

6- Assurance-maladie (indemnité hebdomadaire)

A compter du premier du mois qui suit la ratification, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $235.

A compter du 1er mai 1982, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $250.

A compter du 1er mai 1983, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $277.

7- Assurance invalidité

A compter du 1er mai 1981 - le maximum sera porté à $1,100.

A compter du 1er mai 1982 - le maximum sera porté à $1,300.

Pour les employés actifs aux dates d'entrée en vigueur.

8- Assurance-dentaire

La Compagnie continue de payer les primes et les prestations seront payées, durant la vie de cette convention, selon le barème des honoraires de 1981 de l'Association Dentaire Provinciale.

Article 14.07 Biffer les mots...à l'exception des couronnes.

9- Assurance Médicale

A compter du 1er mai 1982 la prestation pour chiropraticien sera portée à $12.00 par visite jusqu'à un maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

10- Régime de retraite

Local 454

A compter du 1er mai 1981, $6.00 porté à $7.00 pour service futur seulement.

A compter du 1er mai 1982, $7.00 porté à $8.00 pour service futur seulement.

A compter du 1er mai 1983, $8.00 porté à $9.00 pour service futur seulement.

11- Repas

A compter de la date de ratification augmenter de $3.00 à $4.00.

A compter du 1er mai 1983 augmenter de $4.00 à $5.00.

12- Isolation et cafétéria

La Compagnie a pris bonne note des observations du Syndicat sur ces deux (2) sujets et continuera à améliorer la situation dans les deux cas.

13- Assurance-vie

A compter du 1er mai 1983 l'assurance-vie sera augmentée de $14,000. à $15,000.

14- Souliers de sécurité

1er mai 1982 - $8.00
1er mai 1983 - $10.00

AJUSTEMENTS

EN VIGUEUR A COMPTER

DU 1er MAI 1981

Local 454

- Hommes de métier classe "A" et plus .38¢
- 1er homme 2ième classe à la chaufferie .38¢

Local 454

Machines à papier

- Conducteur .25¢
- Aide-conducteur .20¢
- 3ième main .15¢
- 4ième main .10¢
- Gouverneur .20¢

Ajustements applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981

AJUSTEMENTS LOCAUX

EN VIGUEUR A LA DATE DE RATIFICATION

Local 454

-	Tester échantillonage	.20¢
-	Cassés	.20¢
-	Huileurs	.30¢
-	1er homme chaufferie	.25¢
-	Hommes de métier classe "B"	.25¢
-	Un des deux contremaîtres sera nommé d'ici deux mois.	

En foi de quoi les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants ont apposé leur signature, suite à la lecture du mémoire d'entente, qui a eu lieu à Mont-Rolland le dix juillet, mil neuf cent quatre-vingt-un.

ROLLAND INC.

DIRECTEUR DES OPERATIONS

DIRECTEUR DU PERSONNEL

VICE-PRESIDENT, RESSOURCES HUMAINES

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - SECTION LOCALE 454

PRESIDENT

VICE-PRESIDENT

SECRETAIRE CORRESPONDANT

REPRESENTANT NATIONAL

ROLLAND INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
et sa section locale 454 Mt. Rolland

Amendements apportés aux clauses normatives et acceptés par les parties en date du vendredi 19 juin 1981.

2.01 Agenda principal.

Local 454

4.02 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE affichera une liste des contremaîtres réguliers et remplaçants chaque fois qu'un contremaître remplaçant entrera en fonction après une interruption de fonction.

Local 454

4.03 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE entend se conformer à l'article 4.02 de la convention collective de travail en stipulant les devoirs et responsabilités spécifiques des contremaîtres. Il est entendu que ceux-ci ne devront pas effectuer le travail des opérateurs sauf dans les conditions stipulées dans le précédent paragraphe.

Local 454

6.01 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

Toute sollicitation, collecte, souscription ou tirage, à l'exception de l'affichage pour activités syndicales, sont interdits dans l'usine, sauf avec l'autorisation au préalable du Directeur du Personnel.

Local 454

6.06 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la Commission de Santé et Sécurité au Travail et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Le reste de la clause: statu quo conventionnel.

Local 454

6.10 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par des employés, à l'exception des vêtements personnels.

Lunettes sécuritaires: agenda principal

SOULIERS DE SECURITE

La COMPAGNIE paiera sept dollars (7.00$) par année par employé sur l'achat d'une paire de souliers de sécurité.

Local 454

6.15 Transférer la clause actuelle et ce qui suit en 8.17.

8.17 a) Clause actuelle 6.15

b) A l'occasion d'un arbitrage chaque partie paie ses frais de dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

Local 454

6.21 De plus, et sous la même sanction, tout nouvel employé aura trente (30) jours travaillés pour adhérer au SYNDICAT. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Local 454

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: réguliers et temporaires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Le reste de la clause: statu quo conventionnel.

Local 454

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension, par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE.

Local 454

Mises-à-pied et réembauchage

7.06 Les mises-à-pied seront effectuées sur la base d'ancienneté c'est-à-dire, le dernier employé engagé est le premier renvoyé, à la condition que les employés qui demeurent puissent remplir efficacement le travail requis après un entraînement raisonnable.

Ancienneté Testers

1.- Elle est définie telle qu'elle existe dans la convention collective de travail actuelle du Local 454, l'ancienneté d'usine étant utilisée lors de mises-à-pied, l'ancienneté de position pour les promotions.

2.- L'ancienneté d'usine acquise après le 30 août 1976 pourra, s'il y a lieu, permettre à un employé du Contrôle de la Qualité de déplacer un employé d'un autre département lors de mises-à-pied et vice-versa.

Cependant, en aucun cas, l'ancienneté acquise antérieurement à cette date ne pourra être invoquée pour déplacer un employé d'un département à un autre.

3.- Il est de plus convenu que tous les nouveaux employés qui seront affectés à ce département devront être détenteurs d'un diplôme collégial en papeterie ou son équivalent.

4.- Pour fin d'éligibilité aux vacances, l'ancienneté départementale sera considérée.

7.10 L'ancienneté aux fins de promotion sera normalement celle du département. Là où une ligne de promotion est reconnue, l'ancienneté de position ou de métier prévaudra.

Local 454

7.14 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

Nouveau paragraphe

Ce refus de promotion sera accordé seulement si l'employé possède une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE et le SYNDICAT. Il fera alors l'objet d'une entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE, spécifiant les modalités particulières qui s'appliquent.

Nouveau paragraphe

La COMPAGNIE continuera d'appliquer la pratique actuelle en ce qui a trait à la promotion et à la démotion lorsqu'un employé a refusé une promotion. A titre d'exemple: un 4ième main qui monte 2ième main parce qu'un 3ième main est gelé à sa position, redescendra 4ième main après sa période de remplacement.

Local 454

7.20 Statu quo paragraphes A), B), C) E) F) G).

D) Lorsqu'une position pour laquelle un remplaçant a été choisi devient vacante temporairement, l'employé désigné deviendra automatiquement le remplaçant.

Tous les remplacants seront choisis par affichage.

Local 454

10.05 La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;

- pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;

- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine;

Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.39 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalent au double de leur salaire régulier de leur classification.

En plus du travail d'entretien, impliquant une fermeture totale de l'usine, d'autres travaux d'entretien ou d'installation pourront être effectués lors de ces jours de fête afin de maintenir les opérations, et cela à l'avantage mutuel des employés et de la COMPAGNIE.

Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.

Un préavis raisonnable sera donné à chaque fois que ces travaux seront nécessaires. Des rencontres auront lieu entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT pour discuter des travaux à effectuer ainsi que des équipes à organiser, à l'exception des urgences de dernière minute.

Local 454

10.05 A) Temps double: agenda principal.

B) Au-delà de 2 heures par jour - lire le premier quatre heures temps et demi; deuxième quatre heures à temps double, jours fériés temps triple; agenda principal.

Local 454

10.06 Replacer cette clause en 10.15 b).

10.07 A) Agenda principal.

B) Le SYNDICAT aura le choix entre la cédule 4-2 ou 6-3 lorsqu'une unité quelconque commencera à opérer sur une base de sept (7) jours. Un changement de cédule sera autorisé après un cycle sur un avis de quinze (15) jours précédant la fin du cycle.

C) Statu quo conventionnel.

Local 454

10.12 "Bigger de jour" - agenda principal.

B) Ajouter: Pour tout travail cédulé en dehors des heures normales; les employés ayant le plus d'ancienneté de département dans chaque métier devront être rappelés les premiers en incluant les employés en vacances.

Le reste de la clause 10.12 demeure statu quo conventionnel.

Local 454

10.21 A) Statu quo conventionnel.

B) Statu quo conventionnel.

C) Les employés (testers) qui ne peuvent se présenter au travail devront communiquer avec leur contremaître.

Le reste de la clause demeure statu quo conventionnel.

Local 454

10.25 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.27 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.28 Après 8 heures de travail dans ce congé, temps double - agenda principal.

Local 454

10.30 Un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra une indemnité pour son repas de 3.00$. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Local 454

10.31 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.32 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.39 Agenda principal.

10.44 Agenda principal - concordance.

10.46 A) Statu quo conventionnel.

B) Enlever ce paragraphe.

10.48 6) Agenda principal.

Local 454

10.58 a) Toute absence de travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail de Québec, ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour tout travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées pour fins d'éligibilité aux vacances.

b) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents. Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux Assureurs ainsi qu'à la Commission de Santé et Sécurité au Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

Local 454

Dépenses de voyages et de repas

10.63 b) La COMPAGNIE entend maintenir sa présente politique de faire appel à des hommes de métier d'une usine pour exécuter des travaux spécialisés dans l'autre usine uniquement dans le cas où la spécialisation requise n'est pas disponible ou insuffisante localement. Ceci après avoir été discuté avec le SYNDICAT.

Le reste de la clause demeure statu quo conventionnel.

Local 454

13.09 Après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés et si sa performance est jugée satisfaisante, il sera promu à la classe "C" de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

Local 454

13.10 Par ailleurs, si après sa période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés, la COMPAGNIE juge que sa performance n'est pas satisfaisante, l'employé concerné sera automatiquement congédié. Les cas spéciaux seront discutés au mérite, et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Local 454

14.03 Agenda principal.

Local 454

Lignes de promotion des testers: agenda principal.

Local 454

ENTENTES INTERIMAIRES

1. Indemnité de longue durée: à enlever

2. Agenda principal.

Local 454

ENTENTE INTERIMAIRE NO. 10

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Local 454

ENTENTE RELATIVE AUX MISES-A-PIED TEMPORAIRES

Nonobstant l'article 7.06 de la convention collective de travail, nous sommes d'accord que pour les premiers vingt-quatre (24) heures d'un arrêt prévu ou imprévu, les employés assignés à leur position auront la priorité du temps à être effectué.

Local 454

ENTENTE INTERIMAIRE NO. 11

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 454

DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE AU PLAN DES EFFLUENTS

Afin d'améliorer la répartition du temps supplémentaire au plan des effluents, à partir de maintenant, nous procéderons comme suit:

1.- L'opérateur de jour au plan des effluents effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le samedi.

2.- Concernant le temps supplémentaire à être effectué le dimanche, l'opérateur de jour pour la semaine débutant le dimanche, effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le dimanche.

3.- Après 12 heures de temps supplémentaire, il sera remplacé par les hommes disponibles au département de la colle, en procédant par ordre de séniorité du département.

Local 454

ENTENTE INTERIMAIRE NO. 12

entre

ROLLAND INC.
et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 454

Aucun employé ne pourra remplir la position de 3ième main aux machines 3-4 à moins de faire partie de la ligne de promotion des machines 3-4

Local 454

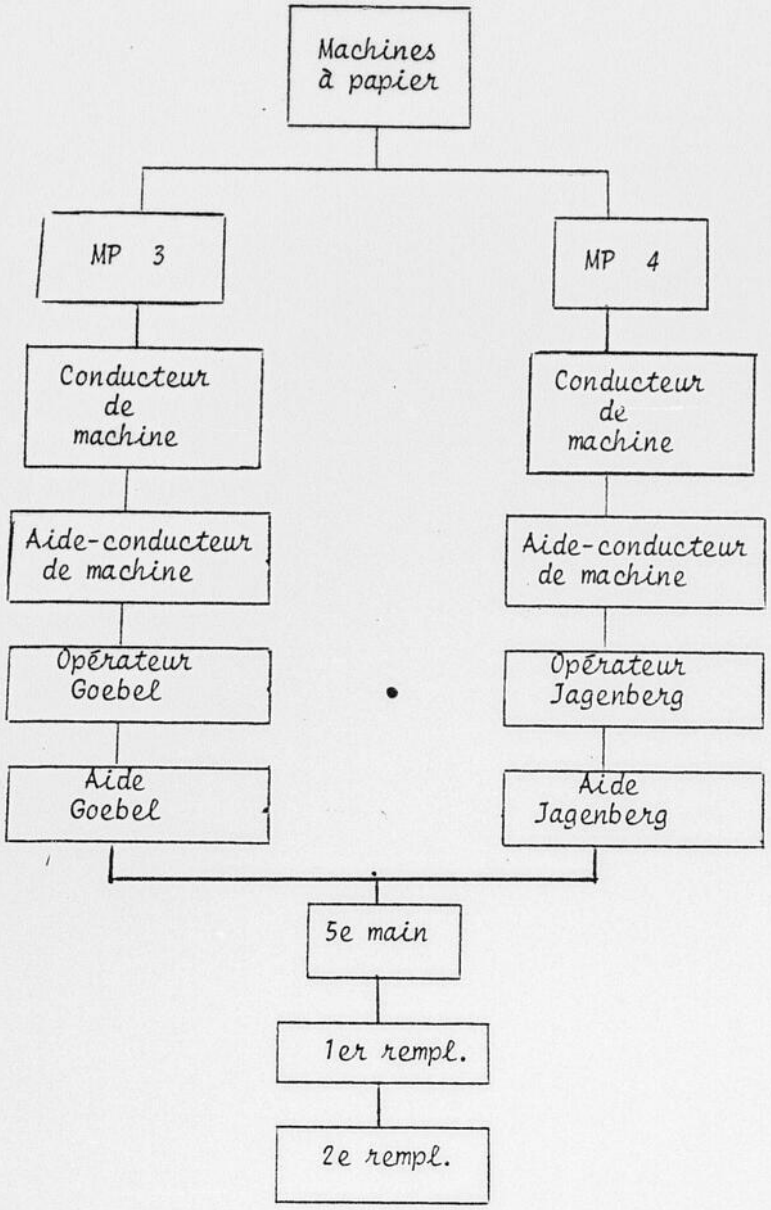
ENTENTE INTERIMAIRE

- Le reste des ententes demeure statu quo conventionnel.

  Toutefois changer en pages 70 et 71 Local 14 par Local 454

ANNEXE "A"

LIGNE DE PROMOTION
PRODUCTION



Local 454

2.01
6.10 b)
10.05
10.07 a)
10.12 (bifffer de jour)
10.25
10.27
10.28
10.31
10.32
10.39
10.44
10.48 f)
14.03

Tester-contremaître

Entente intérimaire No. 2

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+25%				
PILES RAFFINEUSES - MACHINES 3 & 4		Min. $2.08 sauf taux de base		Ajustements locaux +9% min. $1.00		+9%	
Gouverneur	9.03	8.52 + .20¢	9.89	10.90	10.90	11.90	12.97
Aide-gouverneur	8.45	7.97	9.34	10.05	10.05	11.05	12.04
Chargeur broyeur	8.41	7.93	9.30	10.01	10.01	11.01	12.00
MACHINE A PAPIER NO. 3							
Conducteur	9.47	8.93 + .25¢	10.30	11.48	11.48	12.51	13.64
Aide-conducteur	8.88	8.38 + .20¢	9.75	10.73	10.73	11.73	12.79
3ème main	8.61	8.12 + .15¢	9.49	10.35	10.35	11.35	12.37
4ème main	8.51	8.03 + .10¢	9.40	10.21	10.21	11.21	12.22
MACHINE A PAPIER NO. 4							
Conducteur	9.51	8.97 + .25¢	10.34	11.53	11.53	12.57	13.70
Aide-conducteur	8.95	8.44 + .20¢	9.81	10.80	10.80	11.80	12.86
3ème main	8.66	8.17 + .15¢	9.54	10.40	10.40	11.40	12.43
4ème main	8.51	8.03 + .10¢	9.40	10.21	10.21	11.21	12.22
5ème main sur les 2 machines	8.41	7.93	9.30	10.01	10.01	11.01	12.00
Laiseur de colle	8.79	8.29	9.66	10.37	10.37	11.37	12.39
Opérateur de broyeur	8.25	7.78	9.15	9.86 + .20¢	10.06	11.06	12.06
EXPEDITION							
Préposé aux mandrins	8.10	7.64	9.01	9.72	9.72	10.72	11.68
Aide-emballeur de rouleaux *	8.10	7.64	9.01	9.72	9.72	10.72	11.68
Vérificateur d'expédition	8.12	7.66	9.03	9.74	9.74	10.74	11.71
Imprimeur adresseur	8.16	7.70	9.07	9.78	9.78	10.78	11.75
Conducteur de chariot électrique & propane	8.25	7.78	9.15	9.86	9.86	10.86	11.84
Préposé "stock" de St-Jérôme	8.13	7.67	9.04	9.75	9.75	10.75	11.72

* Le chef emballeur de rouleaux gagne .25¢ de plus que le conducteur de chariot.

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37 + 25%	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
		Min. $2.08 sauf taux de base		Ajustements locaux +9% min. $1.00		+9%	
EXTERIEUR							
Journalier	7.99	7.54	8.91	9.43	9.43	10.43	11.37
Concierge	7.99	7.54	8.91	9.43	9.43	10.43	11.37
Remplaçant chauffeur	8.09	7.63	9.00	9.71	9.71	10.71	11.67
CHAUFFERIE							
Mécanicien machines fixes cl. 2A	9.89	9.33 + .38¢	10.70	12.14	12.14	13.23	14.42
Mécanicien machines fixes cl. 3A	9.06	8.55	9.92	10.69 + .25¢	10.94	11.94	13.01
Mécanicien machines fixes cl. 4A	8.66	8.17	9.54	10.25	10.25	11.25	12.26
Si classe 3A est 1er homme	9.58	9.04	10.41	11.30	11.55	12.59	13.72
INSTRUMENTATION							
Technicien d'instrument cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Technicien d'instrument cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Technicien d'instrument cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Technicien d'instrument aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Technicien d'instrument aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
ELECTRIQUE							
Electricien cl. "AA"	10.41	9.82 + .38¢	11.19	12.75	12.75	13.90	15.15
Electricien cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Electricien cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Electricien cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Electricien aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Electricien aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+ 25% Min. $2.08 sauf taux de base	Ajustements locaux	+9% min. $1.00		+9%
MECANIQUE							
Machiniste cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Machiniste cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Machiniste cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Machiniste aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Machiniste aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Soudeur cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Soudeur cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Soudeur cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Soudeur aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Soudeur aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Finisseur de ciment	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
NETTOYEURS ET HUILEURS							
Nettoyeurs et huileurs	9.08	8.57	9.94	10.71 + .30¢	11.01	12.01	13.09
ENTRETIEN MECANIQUE							
Mécanicien d'entretien cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Mécanicien d'entretien cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Mécanicien d'entretien cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Mécanicien d'entretien aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Mécanicien d'entretien aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Tuyauteur cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Tuyauteur cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Tuyauteur cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Tuyauteur aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Tuyauteur aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81
rétro 1-5-81 au 12-7-81

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+25%				
ATELIER MENUISERIE		Min. $2.08 sauf taux de base		Ajustements locaux	+9% min. $1.00	+9%	
Menuisier cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Menuisier cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Menuisier cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Menuisier aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Menuisier aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Peintre cl. "A"	9.88	9.32 + .38¢	10.69	12.13	12.13	13.22	14.41
Peintre cl. "B"	8.98	8.47	9.84	10.59 + .25¢	10.84	11.84	12.91
Peintre cl. "C"	8.66	8.17	9.54	10.25	10.25	11.25	12.26
Peintre aide cl. "A"	8.55	8.07	9.44	10.15	10.15	11.15	12.15
Peintre aide cl. "B"	8.43	7.95	9.32	10.03	10.03	11.03	12.02
TESTERS							
Testers échantillonnage	8.98	8.47	9.84	10.59 + .20¢	10.79	11.79	12.85
Testers qualité	8.98	8.47	9.84	10.59	10.59	11.59	12.63
Testers procédés	8.85	8.35	9.72	10.44	10.44	11.44	12.47
Taux d'entrée	8.08	7.62	8.99	9.70	9.70	10.70	11.66

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

Chefs d'équipe: Les chefs d'équipe recevront une prime de .25¢/heure au-dessus du taux le plus élevé du département.

Primes de quart

Local 454 - Usine: .25¢/heure et .30¢/heure sur les quarts 3 et 1 respectivement, à partir du 12-07-81.

Local 454 - Testers: 5% et 10% du taux horaire sur les quarts 3 et 1 respectivement.

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

DÉPÔT 3762-2

Dépôt N°:

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-07
Date	Signature: 84-11-23 / Réception: 84-11-28	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier (SCTP) Loc.454 2 Place Québec Bureau 410 QUébec, Québec G1R 2B5	[ ] Déposant Rolland Inc. Mont-Rolland,CtéTerrebonne, Québec J0R 1G0
[X] Déposant, si autre que les parties Rolland Inc. Att: Marcel Boucher Usine C.P. 850 St-Jérome, Québec J7Z 5V6	Région 06-09 Activité 2740(5) Affiliation 7

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

Remarques

Entente: Richard Trottier

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-12-13

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

003(113)

RECHERCHE

133-07

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 454

et

ROLLAND INC

Re: Richard Trottier

Les parties conviennent que lorsque monsieur Richard Trottier aura obtenu son diplôme d'enseignement collégial (D.E.C.) en électricité, ses compétences seront reconnues comme étant au moins égales à celles de monsieur Pierre Vezeau, son ancienneté étant supérieure à celle de monsieur Vezeau, il pourra alors déplacer ce dernier conformément à la convention collective de travail.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente à Mt.Rolland, ce 23 jour du mois November 1984.

ROLLAND INC.

Maurice Mathieu,
Gérant usine

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - SECTION LOCALE 454

Réal Beauchamp,
Président

Christian David,
Secrétaire correspondant

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

DÉPÔT

3762-2

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 3 ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-07
Date	Signature: v.détails	Réception: 85-04-11	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) local 454 2 Place Québec, bureau 410 Québec, QC. G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland (Terrebonne), QC. J0R 1G0
☒ Déposant, si autre que les parties Rolland Inc Att: M. Marcel Boucher Division des Papiers Fins Case postale 850 St-Jérôme, QC. J7Z 5Y6	Région 06-09 Activité 2740 (5) Affiliation 7

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

Remarques

- Entente: Amender article 7-06-2 de la convention collective - ancienneté d'usine signée: 84-12-03
- " Opération et surveillance de l'usine signée: 85-04-03
- " Modifier l'article 10.30 repas signée: 85-04-03

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-04-24

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

003(113)

RECHERCHE

Rolland inc.

FABRICANT DE PAPIER SPÉCIALISÉ

Usine
Case postale 360
Mont-Rolland, P.Q. J0R 1G0
Téléphone: (514) 436-4140

11 AVR 1985

le 03 décembre 1984

Entente entre

Syndicat Canadien des Travailleurs

du Papier, section locale 454

et

ROLLAND inc.

à l'effet d'amender l'article 7.06-2 de la convention collective comme suit:

7.06-2 - L'ancienneté d'usine acquise pour les employés embauchés après le 30 août 1976 pourra, s'il y a lieu, permettre à un employé de "la ligne de promotion tester", de déplacer un employé d'un autre département lors de mises-à-pied et vice-versa.

Cependant, en aucun cas, l'ancienneté acquise antérieurement à cette date ne pourra être invoquée pour déplacer un employé d'un département à un autre mais seulement pour déplacer à l'intérieur du département.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente, le 03 décembre 1984

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne
Mont-Rolland

Marcel Boucher

S.C.T.P.

Claude Lessard, Prés.

Gilles Roy, secr. corr.

Roger Simard, Repr. nat.

ENTENTE INTERIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

11 AVR 1985

ENONCE

1. L'opération et la surveillance de l'usine de traitement des effluents font partie des tâches des préposés à la préparation de la colle d'amidon.

2. L'assignation des employés concernés est établie et répartie d'après des cédules de rotation approuvées par les deux parties.

EXPLICATIONS

1. Le but de cette entente est d'assurer en tout temps la bonne opération de l'usine de traitement des effluents.

2. Durant les quarts de 0h à 8h, 8h à 16h, et de 16h à 24h, le préposé assigné, selon les cédules, à la préparation de la colle d'amidon, devra faire des tournées de surveillance suffisantes à l'usine de traitement. Il prendra les dispositions pour maintenir au minimum la torque du décanteur et faire l'extraction des boues, ce qui se produira lors de la fabrication de papier technique et alors qu'une seule machine consomme la colle d'amidon.

   Cependant, durant le quart de 8h à 16h et lorsque les deux machines opèrent sur les papiers fins, le préposé assigné à l'usine de traitement, selon les cédules l'est à plein temps.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé cette entente le 3 avril 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Maurice Mathieu,
Gérant usine Mt-Rolland

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Claude Lessard,
Président

Gilles Roy,
Secrétaire Correspondant

Roger Simard,
Représentant National

11 AVR 1985

ENTENTE ENTRE

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale

et

ROLLAND INC

A l'effet de modifier l'article 10.30 comme suit:

10.30 Repas

Lorsqu'un employé doit travailler deux (2) heures ou plus consécutives après sa journée ou période normale (8 heures), il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour une période consécutive d'au moins quatre (4) heures, il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de plus de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé durant son congé("off") et qu'il est avisé au moins huit (8) heures à l'avance pour faire du temps supplémentaire, le premier paragraphe ci-dessus s'applique. A défaut de ce huit (8) heures d'avis, le deuxième paragraphe ci-dessus s'applique.

En foi de quoi, nous avons signé la présente à St.Jérôme ce 3 avril 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER - SECTION LOCALE 454

Claude Lessard, Prés.

Gilles Roy, secr. corr.

Roger Simard, Repr. nat.

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

DÉPÔT 3762-2

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-07
Date	Signature: 85-05-03	Réception: 85-07-08	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) local 454 Att: M. Roger Simard 1155 rue Sherbrooke O. ste 1501 Montréal, QC. H3A 2N3	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland (Terrebonne) QC. J0R 1G0
☒ Déposant, si autre que les parties Rolland Inc Division des Papiers Fins Att: M. Marcel Boucher C.P. 850 St-Jérôme, QC. J7Z 5V6	Région: 06-09 Activité: 2740 (5) Affiliation: 7

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

Remarques

- Entente: Supplantation en situation de mise à pied au département des tests.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg — Date: 8507-26

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

003(113)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Le but de cette lettre d'entente est pour modifier le mode de supplantation en situation de mise à pied au département des tests.

Ainsi, tout employé embauché après le 9 octobre 1984 (dernier employé: Normand Trottier) pourra, en situation de mise à pied, se prévaloir de son droit de supplentation au département des tests à condition de détenir les critères de qualifications suivants:

1 an de CEGEP en sciences pures ou sciences appliquées
ou
2 ans d'expérience aux machines et 1 an de CEGEP général

Lorsqu'une position sera ouverte au département des tests en situation de plein emploi, les employés embauchés avant le 9 octobre 1984 ayant complété l'entraînement aux tests et étant jugés compétents pourront appliquer sur cette position ouverte.

En foi de quoi les parties ont signé la présente lettre d'entente le 3 MAI 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Maurice Mathieu,
Gérant Usine Mt.Rolland

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Président

Gilles Roy,
Secrétaire correspondant

Roger Simard,
Représentant National

03762-2

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

DÉPÔT

Reçu

Dépôt N°: 84 10 126

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-07

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	120
	84-10-04	84-10-05		84-05-01	87-04-30		

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) local 454 2 Place Québec, bureau 410 Québec, QC. G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland (Terrebonne), QC. J0R 1G0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 2740 (5) Affiliation 7

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

Remarques

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente."
- Entente: Equipes de garde signée: 84-10-04

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-17

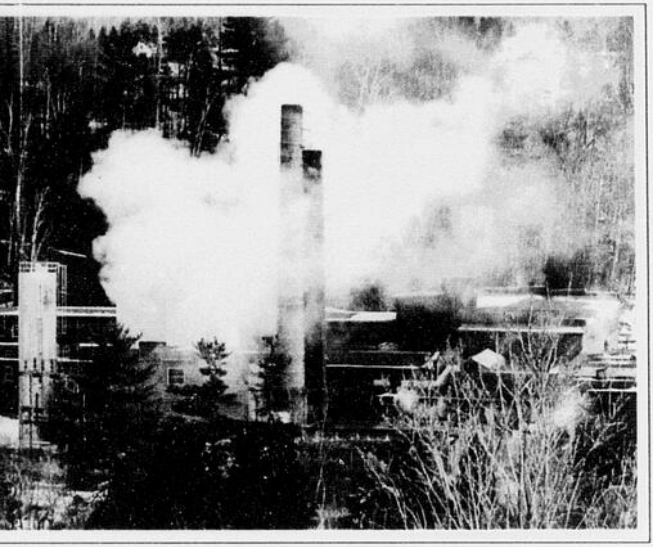
Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

100
1882-1982

Rolland inc.

FABRICANT DE PAPIERS FINS



Convention collective de travail

1981-1984

copie conforme AC

Section locale 454
Mont-Rolland

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

ROLLAND INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER

Section locale 454

INDEX

Article I	But de la convention collective de travail	4
Article II	Durée et renouvellement de la convention collective de travail	4
Article III	Obligations des parties	4
Article IV	Juridiction	5
Article V	Pratiques illégales	6
Article VI	Coopération	7
Article VII	Ancienneté	13
Article VIII	Procédure de griefs et d'arbitrage	19
Article IX	Disposition générale	22
Article X	Conditions de travail, opérations continues	22
Article XI	Automation et changements technologiques	42
Article XII	Indemnité de départ	44
Article XIII	Spécifications métiers mécaniques	44
Article XIV	Régime de bien-être	46
Article XV	Contrats extérieurs	52
Article XVI	Annexes	55
	Annexe A: Répertoire des ententes intérimaires	56
	Annexe B: Cédule des salaires	72
	Annexe C: Cédule de travail	79
	Annexe D: Ligne de promotion	84

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre ROLLAND INC., corporation légalement constituée ayant son bureau principal en la Cité de Montréal, Québec, et une usine en la Cité de Mt-Rolland, Québec, partie aux présentes et représentée par ''ses officiers'' dûment autorisés, ci-après désignée ''LA COMPAGNIE''.

Partie de première part

Et LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, association volontaire et non incorporée d'employés affiliés au ICF-CTC, représentant les employés de la COMPAGNIE, son usine de Mt-Rolland, Québec, par sa section locale 454, partie aux présentes et représentée par ses officiers dûment autorisés, ci-après appelé ''LE SYNDICAT''.

Partie de seconde part

LIGNE DE PROMOTION "PRODUCTION"

La ligne de promotion pour les machines 3 et 4 se fait à partir de l'ancienneté de position, c'est-à-dire que les plus vieux des 1ère, 2ième, 3ième et 4ième main forment l'équipe no 1. L'équipe no 2 se forme en prenant les deuxièmes plus vieux de chaque position et ainsi de suite pour les autres équipes.

Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente dans la ligne de promotion des machines 3 et 4, le remplacement se fait en attitrant l'employé qui a le plus d'ancienneté, à titre de remplaçant, dans l'équipe inférieure.

L'employé ainsi promu sera remplacé par le plus ancien des employés occupant la même position dans une équipe inférieure.

Si un poste de conducteur de machine devient vacant de façon permanente à la suite d'un départ, selon la cédule actuelle, ce poste de conducteur sera comblé par le plus vieux deuxième main. Par la suite la procédure ci-haut décrite s'appliquera.

ARTICLE I — BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1.01 La présente convention collective de travail a pour objets principaux, l'avancement des intérêts réciproques de la COMPAGNIE et de ses employés, la mise en application, dans l'exploitation de l'usine de méthodes propres à assurer aux employés plus de sécurité et de bien-être et à la COMPAGNIE, une exploitation plus économique, une production plus forte et de meilleure qualité, une usine plus propre et mieux entretenue et une plus grande protection pour ses biens et ceux de ses employés; enfin, d'introduire encore plus de cordialité et d'harmonie dans les rapports entre la COMPAGNIE et ses employés.

ARTICLE II — DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2.01 La présente convention collective de travail sera en vigueur du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement. Cette convention collective de travail pourra être renouvelée, avec ou sans changement, par accord mutuel des parties et l'une ou l'autre des parties désirant ainsi renouveler la convention collective de travail devra donner un avis écrit à l'autre partie pas moins de trente (30) jours avant ladite date d'expiration indiquant si elle entend y apporter ou ne pas y apporter des changements.

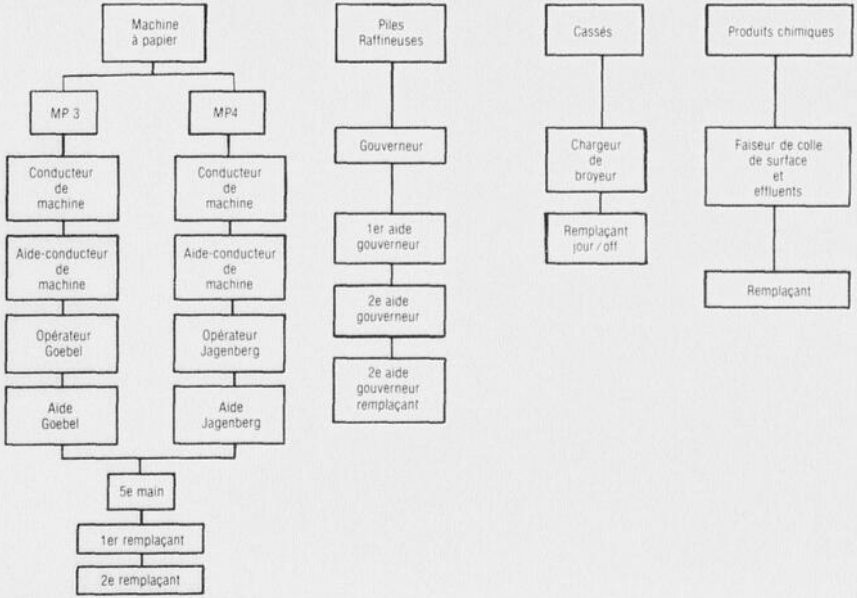
ARTICLE III — OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 Les parties aux présentes s'engagent séparément et l'une envers l'autre, à respecter les termes de la présente convention collective de travail en vue d'atteindre les buts cités à l'article 1.01 ci-dessus.

3.02 La COMPAGNIE s'engage à ne négocier qu'avec le SYNDICAT et de maintenir le principe d'égalité et de traitement pour tous les employés de l'usine, principe consacré par l'article 1.01.

3.03 Le SYNDICAT s'engage à nommer incessamment et à maintenir en fonction, pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, un Comité de Négociations. Ce comité se composera de cinq (5) employés âgés d'au moins dix-huit (18) ans et étant à l'emploi de la COMPAGNIE depuis au moins un (1) an, choisis par le SYNDICAT dont l'un portera le titre de secrétaire. Le SYNDI-

LIGNE DE PROMOTION DIVISION PRODUCTION



CAT devra fournir à la COMPAGNIE, par écrit, sous la signature du président du SYNDICAT, les noms, les prénoms et adresses des personnes composant tel comité avec indication de celle qui est secrétaire. Au cas de changements dans la composition de tel comité, la COMPAGNIE devra en être avisée de la même manière, la COMPAGNIE ne sera pas obligée de reconnaître ce comité tant que le SYNDICAT n'aura pas observé ces formalités.

La COMPAGNIE reconnaît l'existence des délégués d'atelier, ces derniers ont pour fonction de représenter les employés lors de la première (1ère) étape de grief.

Le SYNDICAT devra fournir à la COMPAGNIE la liste nominative des délégués. Dans tous les cas, le nombre total des délégués ne dépassera pas cinq (5).

3.04 Tout avis de la COMPAGNIE pour être valide, devra être adressé au secrétaire correspondant du SYNDICAT. Aucun avis provenant du SYNDICAT à la COMPAGNIE ne sera valide s'il n'est signé par le secrétaire correspondant du SYNDICAT.

ARTICLE IV — JURIDICTION

4.01 Cette convention collective de travail s'applique à tous les employés de l'usine de Mt-Rolland, Québec à l'exception des employés suivants:

1. Le personnel des bureaux.
2. Les surintendants.
3. Les contremaîtres.
4. Le personnel du département de génie.
5. Les gardiens et garde-magasin.
6. Les chauffeurs privés.
7. Les employés de la cafétéria.

4.02 La COMPAGNIE devra fournir au SYNDICAT la liste des noms des contremaîtres mentionnés au paragraphe 4.01 ci-dessus avec mention des fonctions et des attributions de chacun. La COMPAGNIE se réserve le droit de faire des changements dans cette liste, d'augmenter ou de diminuer le nombre de ses contremaîtres, de leur accorder plus de pouvoirs, ou de diminuer, diviser ou modifier les pouvoirs, mais chaque fois qu'elle opérera un changement quelconque, elle devra en informer préalablement le SYNDICAT.

ANNEXE ''D''
LIGNE DE PROMOTION

La COMPAGNIE affichera une liste des contremaîtres réguliers et remplaçants chaque fois qu'un contremaître remplaçant entrera en fonction après une interruption de fonction.

4.03 Sauf aux fins d'entraînement et en cas d'urgence, tout cadre de direction tel que: contremaître, surintendant, n'accomplira pas de travaux qui sont régulièrement assignés aux employés régis par cette convention collective de travail.

La COMPAGNIE entend se conformer à l'article 4.02 de la convention collective de travail en stipulant les devoirs et responsabilités spécifiques des contremaîtres. Il est entendu que ceux-ci ne devront pas effectuer le travail des opérateurs sauf dans les conditions stipulées dans le précédent paragraphe.

DROITS RÉSERVÉS À LA COMPAGNIE

4.04 Toutes matières relatives au maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité sont de la compétence exclusive de la COMPAGNIE, sujet au droit du SYNDICAT d'en appeler de la décision de la COMPAGNIE, dans les cas permis par la présente convention collective de travail. La COMPAGNIE se réserve tous ses droits notamment en ce qui concerne l'administration et la direction générale des opérations de l'usine y compris le droit d'engager, suspendre ou démettre un employé pour cause ou par manque de travail ou diminution du volume des affaires ou pour toute autre raison légitime.

4.05 Toutefois, cet énoncé ne peut aucunement servir à remplacer ou à tourner le sens propre de toute clause contenue dans cette convention collective de travail.

4.06 Toute question de juridictions syndicales ne devra causer aucune interruption ou diminution de la production de l'usine.

ARTICLE V — PRATIQUES ILLÉGALES

5.01 En particulier, tant que la présente convention collective de travail sera en vigueur, les parties garantissent, la COMPAGNIE, qu'elle ne fermera pas les portes de l'usine (lock-out); le SYNDICAT, que les employés n'auront recours ni à la grève ni à aucun autre procédé qui aurait pour effet d'interrompre ou de diminuer la production de l'usine ou d'entraver le cours normal des opérations de l'usine.

CEDULE (6-3)

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
1° SEMAINE							
12-8	1	1	1	5	5	5	2
4-12	4	4	4	4	4	4	1
8-4	2	2	2	3	3	3	3
OFF	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
2° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	2	3	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
OFF	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
3° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	5	2	2	2	2	2	2
8-4	4	1	1	1	1	1	1
OFF	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
4° SEMAINE							
12-8	4	4	4	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	3	4
8-4	5	5	5	2	2	2	2
OFF	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
5° SEMAINE							
12-8	1	1	5	5	5	2	2
4-12	4	4	4	4	4	1	1
8-4	2	2	3	3	3	3	3
OFF	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
6° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	3	3	3
4-12	1	1	1	1	5	5	5
8-4	3	4	4	4	4	4	4
OFF	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
7° SEMAINE							
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	2	3
8-4	1	1	1	1	1	1	5
OFF	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
8° SEMAINE							
12-8	4	4	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	4	4
8-4	5	5	2	2	2	2	2
OFF	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
9° SEMAINE							
12-8	1	5	5	5	2	2	2
4-12	4	4	4	4	1	1	1
8-4	2	3	3	3	3	3	3
OFF	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
10° SEMAINE							
12-8	2	2	2	3	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
OFF	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
11° SEMAINE							
12-8	3	3	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	3	3
8-4	1	1	1	1	5	5	
OFF	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
12° SEMAINE							
12-8	4	1	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	5	2	2	2	2	2	2
OFF	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
13° SEMAINE							
12-8	5	5	5	2	2	2	2
4-12	4	4	4	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
OFF	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
14° SEMAINE							
12-8	2	2	3	3	3	3	3
4-12	1	1	5	5	5	2	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
OFF	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
15° SEMAINE							
12-8	3	4	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	3	3	3
8-4	1	1	1	1	5	5	5
OFF	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
16° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	1	1	5
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	2	3
OFF	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
17° SEMAINE							
12-8	5	5	2	2	2	2	2
4-12	4	4	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
OFF	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
18° SEMAINE							
12-8	2	3	3	3	3	3	3
4-12	1	5	5	5	2	2	2
8-4	4	4	4	4	1	1	1
OFF	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
19° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	4	4	1
4-12	2	2	2	3	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	2
OFF	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
20° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	1	5	5
4-12	3	3	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	3	3
OFF	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
21° SEMAINE							
12-8	5	2	2	2	2	2	2
4-12	4	1	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
OFF	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
22° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	3	3	4
4-12	5	5	5	2	2	2	2
8-4	4	4	4	1	1	1	1
OFF	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
23° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	4	1	1
4-12	2	2	3	3	3	3	3
8-4	1	1	5	5	5	2	2
OFF	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
24° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	5	5	5
4-12	3	4	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	3	3	3
OFF	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
25° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	2	2	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
OFF	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
26° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	3	4	4
4-12	5	5	2	2	2	2	2
8-4	4	4	1	1	1	1	1
OFF	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
27° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	1	1	1
4-12	2	3	3	3	3	3	3
8-4	1	5	5	5	2	2	2
OFF	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5

Dans ces derniers cas, le SYNDICAT s'engage, aussitôt qu'il en a connaissance, à dénoncer ces actes auprès de ses membres et à enjoindre ces derniers de mettre fin immédiatement à toute pratique illégale.

5.02 Tout employé qui enfreint l'article 5.01 est passible d'être congédié par la COMPAGNIE, sans avis, sujet aux droits d'appel du SYNDICAT suivant l'article VIII.

ARTICLE VI — COOPÉRATION

Tableau d'affichage

6.01 Les avis ne seront affichés que sur les panneaux d'affichage officiels. Un employé devra toujours obtenir la permission de la gérance avant d'afficher un avis.

Toute sollicitation, collecte, souscription ou tirage, à l'exception de l'affichage pour activités syndicales, sont interdits dans l'usine, sauf avec l'autorisation au préalable du Directeur du Personnel.

Prévention des accidents

6.02 Opérations hasardeuses: il est reconnu que dans l'industrie du papier, il existe des opérations hasardeuses ou dangereuses. Néanmoins, toutes les mesures de sûreté doivent être prises afin de réduire au minimum les risques de telles opérations. Les employés ne sont pas censés faire de l'ouvrage dangereux. S'ils reçoivent les ordres de le faire, ils pourront refuser sans pénalité pour raison de danger. Il est entendu que les employés devront se familiariser avec leur travail et les dangers qu'il comporte.

6.03 Vêtements: Les personnes qui travaillent sur des machines en mouvement ne devront pas porter des vêtements qui peuvent facilement s'y prendre. Les vêtements qu'on ne porte pas au travail devront être placés dans des endroits appropriés et propres; les employés coopéreront avec la COMPAGNIE pour maintenir la propreté de ces locaux.

6.04 Gardes protectrices: Personne ne devra enlever ces gardes à moins d'avoir reçu l'autorisation du contremaître. Si ces gardes sont enlevées, elles doivent être immédiatement remises en place et si on ne peut les remettre en place, les raisons devront être fournies au contremaître ou à la personne en charge du département d'où la garde a été enlevée.

CEDULE (6-3)

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
	1° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	1	5
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	2	3
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
OFF							
	2° SEMAINE						
12-8	5	5	2	2	2	2	2
4-12	4	4	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	4	4
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
OFF							
	3° SEMAINE						
12-8	2	3	3	3	3	3	3
4-12	1	5	5	5	2	2	2
8-4	4	4	4	4	1	1	1
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
OFF							
	4° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	4	1
4-12	2	2	2	3	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	2
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
OFF							
	5° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	1	5	5
4-12	3	3	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	2	3	3
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
OFF							
	6° SEMAINE						
12-8	5	2	2	2	2	2	2
4-12	4	1	1	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
OFF							
	7° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	3	4
4-12	5	5	5	2	2	2	2
8-4	4	4	4	1	1	1	1
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
OFF							
	8° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	4	1	1
4-12	2	2	3	3	3	3	3
8-4	1	1	5	5	5	2	2
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
OFF							
	9° SEMAINE						
12-8	1	1	1	1	5	5	5
4-12	3	4	4	4	4	4	4
8-4	2	2	2	2	3	3	3
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
OFF							
	10° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	2	3
4-12	1	1	1	1	1	1	5
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
OFF							
	11° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	3	4	4
4-12	5	5	2	2	2	2	2
8-4	4	4	1	1	1	1	1
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
OFF							
	12° SEMAINE						
12-8	4	4	4	4	1	1	1
4-12	2	3	3	3	3	3	3
8-4	1	5	5	5	2	2	2
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
OFF							
	13° SEMAINE						
12-8	1	1	1	5	5	5	2
4-12	4	4	4	4	4	4	1
8-4	2	2	2	3	3	3	3
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
OFF							
	14° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	2	3	3
4-12	1	1	1	1	1	5	5
8-4	3	3	4	4	4	4	4
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
OFF							
	15° SEMAINE						
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	5	2	2	2	2	2	2
8-4	4	1	1	1	1	1	1
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
OFF							
	16° SEMAINE						
12-8	4	4	4	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	3	4
8-4	5	5	5	2	2	2	2
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
OFF							
	17° SEMAINE						
12-8	1	1	5	5	5	2	2
4-12	4	4	4	4	4	1	1
8-4	2	2	3	3	3	3	3
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
OFF							
	18° SEMAINE						
12-8	2	2	2	2	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	5
8-4	3	4	4	4	4	4	4
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
OFF							
	19° SEMAINE						
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	2	3
8-4	1	1	1	1	1	1	5
SEM.	4	4	4	3	3	3	1
OFF	5	5	5				2
OFF							
	20° SEMAINE						
12-8	4	4	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	3	4	4
8-4	5	5	2	2	2	2	2
SEM.	1	1	4	4	4	3	3
OFF	2	2	5	5	5		
OFF							
	21° SEMAINE						
12-8	1	5	5	5	2	2	2
4-12	4	4	4	4	1	1	1
8-4	2	3	3	3	3	3	3
SEM.	3	1	1	1	4	4	4
OFF		2	2	2	5	5	5
OFF							
	22° SEMAINE						
12-8	2	2	2	3	3	3	3
4-12	1	1	1	5	5	5	2
8-4	4	4	4	4	4	4	1
SEM.	3	3	3	1	1	1	4
OFF				2	2	2	5
OFF							
	23° SEMAINE						
12-8	3	3	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	2	3	3
8-4	1	1	1	1	1	5	5
SEM.	4	4	3	3	3	1	1
OFF	5	5				2	2
OFF							
	24° SEMAINE						
12-8	4	1	1	1	1	1	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	5	2	2	2	2	2	2
SEM.	1	4	4	4	3	3	3
OFF	2	5	5	5			
OFF							
	25° SEMAINE						
12-8	5	5	5	2	2	2	2
4-12	4	4	4	1	1	1	1
8-4	3	3	3	3	3	3	4
SEM.	1	1	1	4	4	4	3
OFF	2	2	2	5	5	5	
OFF							
	26° SEMAINE						
12-8	2	2	3	3	3	3	3
4-12	1	1	5	5	5	2	2
8-4	4	4	4	4	4	1	1
SEM.	3	3	1	1	1	4	4
OFF			2	2	2	5	5
OFF							
	27° SEMAINE						
12-8	3	4	4	4	4	4	4
4-12	2	2	2	2	3	3	3
8-4	1	1	1	5	5	5	5
SEM.	4	3	3	3	1	1	1
OFF	5				2	2	2
OFF							

Les nettoyeurs et les huileurs devront toujours replacer ces gardes quand ils les auront enlevées. Une inspection sera faite dans l'usine, au moins une fois par mois, par un comité qui inclura un représentant du SYNDICAT.

6.06 Rapports d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au Centre de Santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le Centre de Santé et faire rapport de leur état. Si le Centre de Santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la Commission de Santé et Sécurité au Travail et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.07 Premiers soins: Un certain nombre de personnes à l'usine sont qualifiées pour donner les premiers soins en cas d'accident grave ou léger. Tout employé blessé doit se rapporter au Centre de Santé pour traitement et enregistrement, même si cette blessure est très légère. Dans le cas de blessures douteuses, le contremaître afin de ne prendre aucun risque, enverra l'employé blessé à l'hôpital par ambulance.

6.08 Verres protecteurs: Des verres protecteurs doivent être portés par les personnes qui travaillent à des ouvrages où il y a du danger de blessures aux yeux. Les contremaîtres devront voir à ce que leurs employés portent des verres protecteurs.

6.09 Le chef d'établissement doit s'assurer que les machines et l'équipement ne sont actionnés que par des personnes autorisées qui en connaissent l'usage et le fonctionnement.

CEDULE (4-2)

DEPARTEMENT :

QRT	D	L	M	M	J	V	S
1° SEMAINE							
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	1	1	1	5	5	3	3
8-4	4	2	2	2	2	1	1
SEM.	2	4	4	1	1	2	2
OFF				3	3		
OFF							
2° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	1	1	1
4-12	3	3	4	4	4	4	2
8-4	1	1	5	5	3	3	3
SEM.	4	4	1	1	2	2	4
OFF				3	3		
OFF							
3° SEMAINE							
12-8	1	5	5	3	3	3	3
4-12	2	2	2	1	1	1	1
8-4	3	4	4	4	4	2	2
SEM.	4	1	1	2	2	4	4
OFF				3	3		
OFF							
4° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	2	2	2
4-12	5	5	3	3	3	3	4
8-4	2	2	1	1	1	1	5
SEM.	1	1	2	2	4	4	1
OFF				3	3		3
OFF							
5° SEMAINE							
12-8	2	1	1	1	1	5	5
4-12	4	4	4	2	2	2	2
8-4	5	3	3	3	3	4	4
SEM.	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3					3	3
OFF							
6° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	1	1	1	1	5	5	3
8-4	4	4	2	2	2	2	1
SEM.	2	2	4	4	1	1	2
OFF				3	3		
OFF							
7° SEMAINE							
12-8	4	2	2	2	2	1	1
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	1	1	1	5	5	3	3
SEM.	2	4	4	1	1	2	2
OFF				3	3		
OFF							
8° SEMAINE							
12-8	1	1	5	5	3	3	3
4-12	2	2	2	2	1	1	1
8-4	3	3	4	4	4	4	2
SEM.	4	4	1	1	2	2	4
OFF				3	3		
OFF							
9° SEMAINE							
12-8	3	4	4	4	4	2	2
4-12	1	5	5	3	3	3	3
8-4	2	2	2	1	1	1	1
SEM.	4	1	1	2	2	4	4
OFF				3	3		
OFF							
10° SEMAINE							
12-8	2	2	1	1	1	1	5
4-12	4	4	4	4	2	2	2
8-4	5	5	3	3	3	3	4
SEM.	1	1	2	2	4	4	1
OFF				3	3		
OFF							3
11° SEMAINE							
12-8	5	3	3	3	3	4	4
4-12	2	1	1	1	1	5	5
8-4	4	4	4	2	2	2	2
SEM.	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3					3	3
OFF							
12° SEMAINE							
12-8	4	4	2	2	2	2	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	1	1	1	1	5	5	3
SEM.	2	2	4	4	1	1	2
OFF						3	3 *
OFF							
13° SEMAINE							
12-8	1	1	1	5	5	3	3
4-12	4	2	2	2	2	1	1
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM.	2	4	4	1	1	2	2
OFF				3	3		
OFF							
14° SEMAINE							
12-8	3	3	4	4	4	4	2
4-12	1	1	5	5	3	3	3
8-4	2	2	2	2	1	1	1
SEM.	4	4	1	1	2	2	4
OFF				3	3		
OFF							
15° SEMAINE							
12-8	2	2	2	1	1	1	1
4-12	3	4	4	4	4	2	2
8-4	1	5	5	3	3	3	3
SEM.	4	1	1	2	2	4	4
OFF				3	3		
OFF							
16° SEMAINE							
12-8	5	5	3	3	3	3	4
4-12	2	2	1	1	1	1	5
8-4	4	4	4	4	2	2	2
SEM.	1	1	2	2	4	4	1
OFF		3	3				3
OFF							
17° SEMAINE							
12-8	4	4	4	2	2	2	2
4-12	5	3	3	3	3	4	4
8-4	2	1	1	1	1	5	5
SEM.	1	2	2	4	4	1	1
OFF	3					3	3
OFF							
18° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	5	5	3
4-12	4	4	2	2	2	2	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM.	2	2	4	4	1	1	2
OFF					3	3	
OFF							

6.10 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par des employés, à l'exception des vêtements personnels.

Souliers de sécurité

La COMPAGNIE paiera sept ($7.00) dollars par année par employé sur l'achat de souliers de sécurité.

À compter du 1er mai 1982 ce montant sera porté à $8.00.

À compter du 1er mai 1983 ce montant sera porté à $10.00.

Incendie

6.11 En cas d'incendie, tous devront aider à empêcher la destruction des biens de la COMPAGNIE. Les appareils contre incendie ne devront pas être touchés ou dérangés de leur place habituelle excepté en cas de feu ou sur l'ordre du gérant, du surintendant, ou du contremaître. Les employés doivent avertir leur contremaître immédiatement de toute cause probable d'incendie et doivent servir sur la brigade de feu sur demande.

Propreté

Les employés doivent voir à ce que tout ce qui se trouve dans l'usine et ses alentours soit tenu propre et en bon ordre.

Fumage

6.12 Il n'est permis aux employés de fumer dans l'usine qu'à la condition qu'ils le fassent durant les périodes de repos autorisées par le chef du département et dans les endroits spécialement aménagés à cette fin. Pour aucune raison, il ne sera toléré qu'un employé fume en travaillant ou en circulant dans les départements de l'usine.

Examen médical

6.13 Tout employé devra, à la demande de la COMPAGNIE, subir un examen médical obligatoire aux frais de la COMPAGNIE. La COMPAGNIE assumera les frais de transport au taux courant et selon la pratique actuelle.

CEDULE (4-2)

DEPARTEMENT : _____

QRT.	D	L	M	M	J	V	S
1° SEMAINE							
12-8	5	3	3	3	3	4	4
4-12	2	1	1	1	1	5	5
8-4	4	4	4	2	2	2	2
SEM. OFF	1	2	2	4	4	1	1
SEM. OFF	3	5	5			3	3
2° SEMAINE							
12-8	4	4	2	2	2	2	1
4-12	3	3	3	3	4	4	4
8-4	1	1	1	1	5	5	3
SEM. OFF	2	2	4	4	1	1	2
SEM. OFF	5	5			3	3	5
3° SEMAINE							
12-8	1	1	1	5	5	3	3
4-12	4	2	2	2	2	1	1
8-4	3	3	3	4	4	4	4
SEM. OFF	2	4	4	1	1	2	2
SEM. OFF	5			3	3	5	5
4° SEMAINE							
12-8	3	3	4	4	4	4	2
4-12	1	1	5	5	3	3	3
8-4	2	2	2	2	1	1	1
SEM. OFF	4	4	1	1	2	2	4
SEM. OFF			3	3	5	5	
5° SEMAINE							
12-8	2	2	2	1	1	1	1
4-12	3	4	4	4	4	2	2
8-4	1	5	5	3	3	3	3
SEM. OFF	4	1	1	2	2	4	4
SEM. OFF		3	3	5	5		
6° SEMAINE							
12-8	5	5	3	3	3	3	4
4-12	2	2	1	1	1	1	5
8-4	4	4	4	4	2	2	2
SEM. OFF	1	1	2	2	4	4	1
SEM. OFF	3	3	5	5			3
7° SEMAINE							
12-8	4	4	4	2	2	2	2
4-12	5	3	3	3	3	4	4
8-4	2	1	1	1	1	5	5
SEM. OFF	1	2	2	4	4	1	1
SEM. OFF	3	5	5			3	3
8° SEMAINE							
12-8	1	1	1	1	5	5	3
4-12	4	4	2	2	2	2	1
8-4	3	3	3	3	4	4	4
SEM. OFF	2	2	4	4	1	1	2
SEM. OFF	5	5			3	3	5
9° SEMAINE							
12-8	3	3	3	4	4	4	4
4-12	1	1	1	5	5	3	3
8-4	4	2	2	2	2	1	1
SEM. OFF	2	4	4	1	1	2	2
SEM. OFF	5			3	3	5	5
10° SEMAINE							
12-8	2	2	2	2	1	1	1
4-12	3	3	4	4	4	4	2
8-4	1	1	5	5	3	3	3
SEM. OFF	4	4	1	1	2	2	4
SEM. OFF			3	3	5	5	
11° SEMAINE							
12-8	1	5	5	3	3	3	3
4-12	2	2	2	1	1	1	1
8-4	3	4	4	4	4	2	2
SEM. OFF	4	1	1	2	2	4	4
SEM. OFF		3	3	5	5		
12° SEMAINE							
12-8	4	4	4	4	2	2	2
4-12	5	5	3	3	3	3	4
8-4	2	2	1	1	1	1	5
SEM. OFF	1	1	2	2	4	4	1
SEM. OFF	3	3	5	5			3
13° SEMAINE							
12-8	2	1	1	1	1	5	5
4-12	4	4	4	2	2	2	2
8-4	5	3	3	3	3	4	4
SEM. OFF	1	2	2	4	4	1	1
SEM. OFF	3	5	5			3	3
14° SEMAINE							
12-8	3	3	3	3	4	4	4
4-12	1	1	1	1	5	5	3
8-4	4	4	2	2	2	2	1
SEM. OFF	2	2	4	4	1	1	2
SEM. OFF	5	5			3	3	5
15° SEMAINE							
12-8	4	2	2	2	2	1	1
4-12	3	3	3	4	4	4	4
8-4	1	1	1	5	5	3	3
SEM. OFF	2	4	4	1	1	2	2
SEM. OFF	5			3	3	5	5
16° SEMAINE							
12-8	1	1	5	5	3	3	3
4-12	2	2	2	2	1	1	1
8-4	3	3	4	4	4	4	2
SEM. OFF	4	4	1	1	2	2	4
SEM. OFF			3	3	5	5	
17° SEMAINE							
12-8	3	4	4	4	4	2	2
4-12	1	5	5	3	3	3	3
8-4	2	2	2	1	1	1	1
SEM. OFF	4	1	1	2	2	4	4
SEM. OFF		3	3	5	5		
18° SEMAINE							
12-8	2	2	1	1	1	1	5
4-12	4	4	4	4	2	2	2
8-4	5	5	3	3	3	3	4
SEM. OFF	1	1	2	2	4	4	1
SEM. OFF	3	3	5	5			3

Permis d'absence

6.16 Il est bien entendu que les membres du Comité de Négociations ne s'absenteront pas indûment pendant les heures régulières de travail même pour discuter d'une plainte ou d'un grief avec la COMPAGNIE; les séances, entre les officiers du SYNDICAT et de la COMPAGNIE devront, autant que possible, avoir lieu en dehors des heures régulières de travail.

6.17 La COMPAGNIE convient, en toute équité, d'accorder un permis d'absence raisonnable sans perte de salaire aux officiers du SYNDICAT quand, durant les heures régulières de travail, la transaction des affaires du SYNDICAT avec la COMPAGNIE concernant la négociation d'une nouvelle convention collective de travail l'exige.

6.18 La COMPAGNIE convient, en toute équité, d'accorder un permis d'absence raisonnable sans salaire, à tout membre du SYNDICAT choisi comme délégué pour le représenter à des congrès ou à toute activité professionnelle à condition qu'il produise une demande à cet effet sept (7) jours avant la date de telles absences.

Dans le cas où des circonstances urgentes et imprévues rendraient impossible le préavis de sept (7) jours, la COMPAGNIE est disposée à considérer ces cas.

Sécurité Syndicale

6.19 La COMPAGNIE reconnaît le SYNDICAT comme seul représentant collectif de tous ses employés de l'usine de Mt-Rolland, Québec, à l'exception des employés énumérés à l'article IV qui précède et conformément au certificat de reconnaissance émis par le ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec.

6.20 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du SYNDICAT doit en demeurer membre comme condition de maintien de son emploi.

Tout nouvel employé, une fois sa période de probation complétée, doit devenir membre du SYNDICAT comme condition de maintien de son emploi, faute de quoi, il devra par demande écrite du SYNDICAT être congédié par la COMPAGNIE dans les huit (8) jours.

6.21 De plus, et sous la même sanction, tout nouvel employé aura trente (30) jours travaillés pour adhérer au

ANNEXE "C"
CÉDULES DE TRAVAIL

SYNDICAT. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

6.22 De plus, la COMPAGNIE, reconnaissant formellement par les présentes le droit de chacun de ses employés de faire partie du SYNDICAT, s'engage elle-même, ses officiers et représentants de ne pas menacer, intimider ou troubler en aucune manière, un employé, ni de le traiter d'une manière moins avantageuse à cause de ses affiliations avec le SYNDICAT; au contraire, la COMPAGNIE s'engage à traiter tous ses employés auxquels la présente convention collective de travail s'applique, qu'ils soient membres du SYNDICAT ou non, avec justice égale et sans préférence ni distinction. Bien plus, chaque fois qu'elle sera consultée par un employé pour savoir s'il devrait se joindre au SYNDICAT, elle l'encouragera à le faire.

6.24 De son côté, le SYNDICAT, ses officiers et représentants dans leurs démarches, auprès d'un employé dans le but d'obtenir son adhésion au SYNDICAT, s'engagent à se conformer strictement à la loi.

6.25 Aucune démarche ni sollicitation auprès d'un employé pour l'amener à faire partie du SYNDICAT, ne pourra avoir lieu pendant que cet employé est à son travail.

6.26 Aucune réunion, conférence ou autre activité quelconque en rapport avec toute affaire intéressant le SYNDICAT, ne pourront non plus avoir lieu pendant les heures de travail, sauf dans les cas permis par les présentes.

6.27 La COMPAGNIE consent à déduire les contributions ainsi que les frais d'inscription du SYNDICAT des gains des employés. Ces déductions seront faites deux (2) fois par mois pour les contributions mensuelles totales et en aucune circonstance, des déductions partielles ou des arrérages ne seront perçus sur les gains.

6.28 La COMPAGNIE n'accepte pas la responsabilité de la perception des amendes imposées par le SYNDICAT à un ou plusieurs de ses membres.

6.29 Les contributions ainsi perçues seront remises au secrétaire financier du SYNDICAT le ou avant le dixième (10e) jour du mois qui suit celui durant lequel les déductions auront été faites.

TESTERS	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Testers échantillonnage	8.47	10.59+.20	11.79	12.85
Testers qualité	8.47	10.59	11.59	12.63
Testers procédés	8.35	10.44	11.44	12.47
Taux d'entrée	7.62	9.70	10.70	11.66

Chefs d'équipe: Les chefs d'équipe recevront une prime de .25/heure au-dessus du taux le plus élevé du département.

Primes de quart:
Local 454 - Usine: .25/heure et .30/heure sur les quarts 3 et 1 respectivement, à partir du 12-7-81.
Local 454 - Testers: 5% et 10% du taux horaire sur les quarts 3 et 1 respectivement.

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

Discipline

6.31 Lorsque nécessaire et selon la gravité et la fréquence de la dérogation aux règlements de la COMPAGNIE, les mesures disciplinaires suivantes seront appliquées:

A) Une réprimande verbale du contremaître ou surintendant concerné dans le cas où la direction est assurée de la part de l'employé en faute et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

B) Une réprimande écrite du contremaître ou du surintendant concerné dans les cas où la direction estime nécessaire de consigner par écrit, la dérogation de l'employé et a raison de croire que la dérogation ne se renouvellera pas.

C) Une suspension du travail, sans solde, pour une période de 1 à 3 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier de l'employé en faute. Cette sanction sera appliquée lors d'une première faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et lorsque, de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir à recourir à des mesures plus sévères.

D) Une suspension du travail, sans solde, pour une période pouvant varier de 1 à 15 jours, selon la gravité de la dérogation et le dossier antérieur de l'employé concerné.
Cette sanction sera appliquée lors d'une deuxième faute grave ou de dérogations légères continuelles et répétées et sans que l'employé n'ait démontré clairement sa volonté de s'amender et lorsque de l'avis du contremaître ou du surintendant concerné, la bonne conduite et l'ordre peuvent être rétablis sans avoir recours au congédiement.

E) Un employé sera congédié dans tous les cas de violation flagrante et volontaire des règlements de la COMPAGNIE et lorsque le gérant du secteur concerné et le directeur des opérations sont persuadés que le congédiement est une mesure appropriée et est la seule mesure pour assurer l'ordre et la bonne conduite. Cette mesure pourra être appliquée dans les cas de récidive persistante où un employé, dossier à l'appui, persiste à déroger et à commettre des infractions légères mais continuelles et répétées.

	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Mécanicien d'entretien aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Tuyauteur cl. ''AA''	9.82+.38*	12.75	13.90	15.15
Tuyauteur cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Tuyauteur cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Tuyauteur cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Tuyauteur aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Tuyauteur aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
ATELIER MENUISERIE				
Menuisier cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Menuisier cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Menuisier cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Menuisier aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Menuisier aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Peintre cl. ''A''	9.32+.38*	12.13	13.22	14.41
Peintre cl. ''B''	8.47	10.59+.25	11.84	12.91
Peintre cl. ''C''	8.17	10.25	11.25	12.26
Peintre aide cl. ''A''	8.07	10.15	11.15	12.15
Peintre aide cl. ''B''	7.95	10.03	11.03	12.02

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

Tout rapport disciplinaire sera signé par l'employé concerné, attestant qu'il accuse réception et une copie sera transmise au SYNDICAT. À défaut de signature par l'employé, le rapport disciplinaire sera signé par deux officiers du SYNDICAT attestant qu'il a été transmis à l'employé. Ni l'une ni l'autre des signatures ne constituent une renonciation aux dispositions de la présente convention collective de travail.

6.32 Dans le cas de réprimande, la COMPAGNIE s'engage de le faire d'une manière juste et franche et de ne pas se servir d'un langage insultant.

6.34 Toute mesure disciplinaire est gardée au dossier de l'employé pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

6.36 Les règlements de l'usine dont une copie, signée par les parties, pour identification, est annexée aux présentes, continueront d'être en force et forment partie intégrante de la présente convention collective de travail avec toutes les modifications que pourront y apporter conjointement la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

ARTICLE VII — ANCIENNETÉ

7.01 Il y aura trois (3) types d'ancienneté: l'ancienneté de position, l'ancienneté de département et l'ancienneté d'usine.

1. L'ancienneté de position est définie comme étant la dernière date d'entrée sur une position, sous réserve que dans les cas des métiers, elle est définie comme étant la durée de service continu dans les classes aide B, aide A, classes C, B et A, ainsi que technicien.
2. L'ancienneté de département est définie comme étant la dernière date d'entrée dans un département.
3. L'ancienneté d'usine est définie comme étant la dernière date d'entrée dans l'unité de négociations.

7.02 Le service continu est brisé à l'occasion d'un renvoi pour cause ou d'une démission ou séparation volontaire. Le service continu n'est pas brisé à cause d'une maladie ou d'un accident ou à l'occasion d'un congé accordé par la gérance. Il le sera si un employé sort de l'unité de négocia-

MÉCANIQUE	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Machiniste cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Machiniste cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Machiniste cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Machiniste aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Machiniste aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Soudeur cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Soudeur cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Soudeur cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Soudeur aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25
Soudeur aide cl. ''B''	8.01	10.09	11.09	12.09
Finisseur de ciment	8.16	10.24	11.24	12.25
NETTOYEURS ET HUILEURS				
Nettoyeurs et huileurs	8.57	10.71+.30	12.01	13.09
ENTRETIEN MÉCANIQUE				
Mécanicien d'entretien cl. ''AA''	9.82+.38*	12.75	13.90	15.15
Mécanicien d'entretien cl. ''A''	9.50+.38*	12.35	13.46	14.67
Mécanicien d'entretien cl. ''B''	8.70	10.88+.25	12.13	13.22
Mécanicien d'entretien cl. ''C''	8.46	10.58	11.58	12.62
Mécanicien d'entretien aide cl. ''A''	8.16	10.24	11.24	12.25

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

tions mais s'il revient dans l'unité de négociations, il n'aura plus d'ancienneté de position ou de département et pourra employer seulement son ancienneté de position pour obtenir une position à la base de l'unité de négociations.

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

— un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis à pied pour moins de douze (12) mois;

— un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis à pied pour moins de dix-huit (18) mois;

— un employé élu aux parlements fédéral ou provincial, ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: réguliers et temporaires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances pour les mois de mai, juin, juillet, août et septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté de position ou de département durant cette période, seule son ancienneté d'usine sera reconnue.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payés pouvant survenir durant sa période d'embauchage.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension, par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE.

Mises à pied et réembauchage

7.06 Les mises-à-pied seront effectuées sur la base d'ancienneté c'est-à-dire, le dernier employé engagé est le premier renvoyé, à la condition que les employés qui demeurent puissent remplir efficacement le travail requis après un entraînement raisonnable.

Ancienneté des Testers

1. L'ancienneté d'usine est utilisée lors de mises-à-pied, l'ancienneté de position pour les promotions.

CHAUFFERIE	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Mécanicien machines fixes cl. 2A	9.33 + .38*	12.14	13.23	14.42
Mécanicien machines fixes cl. 3A	8.55	10.69 + .25	11.94	13.01
Mécanicien machines fixes cl. 4A	8.17	10.25	11.25	12.26
Si classe 3A est 1er homme	9.04	11.30	12.59	13.72
INSTRUMENTATION				
Technicien d'instrument cl. "A"	9.50 + .38*	12.35	13.46	14.67
Technicien d'instrument cl. "B"	8.70	10.88 + .25	12.13	13.22
Technicien d'instrument cl. "C"	8.46	10.58	11.58	12.62
Technicien d'instrument aide cl. "A"	8.16	10.24	11.24	12.25
Technicien d'instrument aide cl. "B"	8.01	10.09	11.09	12.09
ÉLECTRIQUE				
Électricien cl. "AA"	9.82 + .38*	12.75	13.90	15.15
Électricien cl. "A"	9.50 + .38*	12.35	13.46	14.67
Électricien cl. "B"	8.70	10.88 + .25	12.13	13.22
Électricien cl. "C"	8.46	10.58	11.58	12.62
Électricien aide cl. "A"	8.16	10.24	11.24	12.25
Électricien aide cl. "B"	8.01	10.09	11.09	12.09

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

2. L'ancienneté d'usine acquise après le 30 août 1976 pourra, s'il y a lieu, permettre à un employé du Contrôle de la Qualité de déplacer un employé d'un autre département lors de mises-à-pied et vice-versa. Cependant, en aucun cas, l'ancienneté acquise antérieurement à cette date ne pourra être invoquée pour déplacer un employé d'un département à un autre.

3. Il est de plus convenu que tous les nouveaux employés qui seront affectés à ce département devront être détenteurs d'un diplôme collégial en papeterie ou son équivalent.

4. Aux fins d'admissibilité aux vacances, l'ancienneté départementale sera considérée.

5. Ligne de promotion tester:

Échantillonnage
Discure Laminés
Qualité
Procédés

7.07 Tous ses droits d'ancienneté seront annulés si l'employé ne se présente pas au travail trois (3) jours après l'émission de son avis de rappel qui lui sera envoyé par la COMPAGNIE sous pli recommandé et néglige d'en aviser la direction. Néanmoins, les prérogatives et privilèges d'engagement et de réengagement de la gérance ne seront nullement modifiés par cette clause. Si un employé est ainsi réengagé, il n'aura droit qu'à la portion de vacances qui ne lui aura pas été payée au moment de la séparation en vertu du plan de vacances de la COMPAGNIE.

Promotion et rétrogradation

7.09 Lorsqu'il s'agira d'une promotion ou lorsqu'il s'agira pour elle de se dispenser des services d'un employé, la COMPAGNIE devra d'abord considérer la compétence et les années de service; à mérites égaux, l'employé qui a le plus d'années de service aura la préférence. Cependant, la COMPAGNIE s'engage avant de faire une promotion ou une rétrogradation d'en discuter avec le SYNDICAT.

7.10 L'ancienneté aux fins de promotion sera normalement celle du département. Là où une ligne de promotion reconnue, l'ancienneté de position ou de métier prévaudra.

MACHINE À PAPIER NO 4	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
Conducteur	8.97+.25*	11.53	12.57	13.70
Aide-conducteur	8.44+.20*	10.80	11.80	12.86
3ième main	8.17+.15*	10.40	11.40	12.43
4ième main	8.03+.10*	10.21	11.21	12.22
5ième main sur les 2 machines	7.93	10.01	11.01	12.00
Faiseur de colle	8.29	10.37	11.37	12.39
Opérateur de broyeur	7.78	9.86+.20	11.06	12.06
EXPÉDITION				
Préposé aux mandrins	7.64	9.72	10.72	11.68
Aide-emballeur de rouleaux	7.64	9.72	10.72	11.68
Vérificateur d'expédition	7.66	9.74	10.74	11.71
Imprimeur adresseur	7.70	9.78	10.78	11.75
Conducteur de chariot électrique et propane	7.78	9.86	10.86	11.84
Préposé ''stock'' de St-Jérôme	7.67	9.75	10.75	11.72
EXTÉRIEUR				
Journalier	7.54	9.43	10.43	11.37
Concierge	7.54	9.43	10.43	11.37
Remplaçant chauffeur	7.63	9.71	10.71	11.67

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

7.11 Dans le cas où il y a des promotions dans les positions qui tombent sous la juridiction du SYNDICAT, l'employé possédant le plus d'ancienneté dans le département, s'il est compétent, aura la préférence sur les autres employés possédant la même compétence et la même habileté après entraînement raisonnable.

7.12 Lorsqu'un emploi permanent devient vacant à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, ou s'il advient de nouvelles positions ou d'autres postes vacants dont le taux est au-dessus du taux de base, des avis devront être affichés pendant une période de sept (7) jours de calendrier. On devra fournir copie de ces avis au local du SYNDICAT.

La COMPAGNIE, lorsque possible, affichera les positions concernées dans la première semaine de chaque mois.

Lorsqu'une position récemment remplie à la suite d'un affichage devient vacante en dedans de trente (30) jours pour quelque raison que ce soit, la COMPAGNIE, dans les dix (10) jours suivant la date où la position est redevenue vacante, offrira le poste à l'employé possédant les qualifications requises et le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application originellement sur le poste.

Cette pratique pourra être répétée jusqu'à épuisement de la liste des applications si le poste redevient vacant en dedans de trente (30) jours suivant la date de la dernière nomination.

7.13 Si, après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, la gérance croit que l'employé promu ne peut faire efficacement le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

7.14 Lorsque, dans une ligne de promotion, un employé autre qu'un homme de métier refuse une promotion pour laquelle il est normalement qualifié, cet employé sera par la suite considéré pour toutes fins de promotion comme junior à l'employé ayant accepté ladite promotion en ce qui concerne l'ancienneté de position.

Ce refus de promotion sera accordé seulement si l'employé possède une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE et le SYNDICAT. Il fera alors l'objet d'une entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE, spécifiant les modalités particulières qui s'appliquent.

ROLLAND INC.
CÉDULE DE SALAIRES
— LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 30-4-80	TAUX AU 1-5-81 (Ajustements locaux en vigueur 10-7-81)	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
PILES RAFFINEUSES — MACHINES 3 ET 4				
Gouverneur	8.52+.20*	10.90	11.90	12.97
Aide-gouverneur	7.97	10.05	11.05	12.04
Chargeur broyeur	7.93	10.01	11.01	12.00
MACHINE À PAPIER NO 3				
Conducteur	8.93+.25*	11.48	12.51	13.64
Aide-conducteur	8.38+.20*	10.73	11.73	12.79
3ième main	8.12+.15*	10.35	11.35	12.37
4ième main	8.03+.10*	10.21	11.21	12.22

*Ces ajustements sont applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981.

La COMPAGNIE continuera d'appliquer la pratique actuelle en ce qui a trait à la promotion et la démotion lorsqu'un employé a refusé une promotion. À titre d'exemple: un 4ième main qui monte 2ième main parce qu'un 3ième main est gelé à sa position, redescendra 4ième main après sa période de remplacement.

Transfert et assignation

7.15 Un employé qui est promu à une position dont le taux est supérieur, sera payé au taux de la position à laquelle il est promu. Un employé assigné à l'entraînement d'une position autre que sa position régulière, recevra le taux de sa position régulière s'il est surnuméraire.

7.16 Dans le cas d'un affichage, un employé assigné à une position vacante sera classifié à sa nouvelle position en dedans de trente (30) jours, s'il est trouvé compétent. S'il n'est pas trouvé compétent, la procédure décrite au paragraphe 7.17 sera employée.

7.17

A) Les employés qui, pour une raison quelconque, sont incapables d'accomplir leur travail d'une façon satisfaisante, pourront être requis de changer d'emploi; toutefois, ces changements devront être discutés avec le SYNDICAT.

B) L'employé pourra dans les cinq (5) jours de travail qui suivent son assignation retourner à son emploi antérieur.

7.18 Si, à cause de l'installation de machines ou à cause de l'adoption de nouvelles méthodes ou procédures, la COMPAGNIE croit devoir se dispenser de certains employés, elle devra en discuter avec le SYNDICAT avant de prendre une telle mesure.

7.19 Un employé aura la possibilité de démontrer son aptitude à remplir une position soit dans le département où il était attitré, soit dans un autre département chaque fois que ceci sera possible, et à la discrétion de la COMPAGNIE.

ANNEXE "B"
CÉDULE DE SALAIRES
ROLLAND INC.
LOCAL 454

Remplaçant

7.20

A) La COMPAGNIE sélectionnera à l'avance le remplaçant pour les positions qui ne sont pas dans une ligne de promotion et qui exigent une connaissance de base ou de formation particulière.
Les remplaçants qui sont attitrés d'une façon permanente à une fonction pour une période excédant six (6) mois, seront alors attitrés à la fonction régulière et transférés de département s'il y a lieu. Une exception à cette règle sera considérée pour tous les cas de maladie ou vacances qui excéderaient la période de six (6) mois. Advenant le cas où l'employé qui a été récemment attitré à un département serait mis à pied, il retournerait au département de la réserve de la COMPAGNIE.

B) La COMPAGNIE devra afficher les positions qui répondent aux exigences mentionnées à l'alinéa A) et sélectionner le remplaçant en conformité avec la convention collective de travail et sans discrimination. L'expérience acquise en tant que remplaçant antérieurement à la date d'ouverture de la position ne sera pas un facteur déterminant.

C) Le candidat choisi subira, si nécessaire, une période d'entraînement approprié. À la fin de cette période, la COMPAGNIE, si elle le juge à propos, ou l'employé pour des raisons valables pourra annuler cette assignation et la position sera comblée tel que prévu à l'article 7.12. L'employé qui n'a pas subi la période d'entraînement avec succès ne pourra pas réappliquer sur une même position.

D) Lorsqu'une position pour laquelle un remplaçant a été choisi devient vacante temporairement, l'employé désigné deviendra automatiquement le remplaçant.
Tous les remplaçants seront choisis par affichage.

E) Lorsque cette même position deviendra vacante sur une base permanente, l'employé désigné deviendra automatiquement le titulaire régulier, sans que cette position ne soit ouverte de nouveau, mais un remplaçant sera choisi selon la méthode déterminée dans cette clause.

F) Le salaire de l'employé désigné comme remplaçant sera déterminé en conformité avec l'article 7.15 de la

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

Aucun employé ne pourra remplir la position de 3ième main aux machines 3-4 à moins de faire partie de la ligne de promotion des machines 3-4.

présente convention collective de travail et s'appliquera pour toute la période d'entraînement.

G) Lorsqu'un employé est choisi comme remplaçant en conformité avec l'article 7.20 de la convention collective de travail, il cessera d'être éligible pour des promotions permanentes ou temporaires à l'intérieur de la ligne de promotion qu'il occupe au moment de sa nomination, mais il conservera son rang dans la ligne de promotion. (Ceci signifie que s'il est 5e dans la ligne au moment de sa nomination, il demeurera 5e). Toutefois, l'employé continuera à accumuler son ancienneté départementale.

ARTICLE VIII — PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.00 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.01 ÉTAPE I — Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître ou surintendant qui lui rendront leurs décisions dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de la plainte ou du grief.

8.02 ÉTAPE II — Si la décision du contremaître ou du surintendant ne satisfait pas l'employé, ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT pourra référer son grief au gérant du secteur concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa décision.

8.03 ÉTAPE III — Si cette décision ne satisfait pas le SYNDICAT, ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le SYNDICAT, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief, pourra présenter celui-ci

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AU PLAN DES EFFLUENTS

Afin d'améliorer la répartition du temps supplémentaire au plan des effluents, à partir de maintenant, nous procéderons comme suit:

1. L'opérateur de jour au plan des effluents effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le samedi.
2. Concernant le temps supplémentaire à être effectué le dimanche, l'opérateur de jour pour la semaine débutant le dimanche, effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le dimanche.
3. Après 12 heures de temps supplémentaire, il sera remplacé par les hommes disponibles au département de la colle, en procédant par ordre d'ancienneté de département.

par écrit au directeur des opérations. Ce dernier ou son délégué devra rendre une décision par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau ou de la rencontre s'il y a lieu. À cette étape, s'il y a rencontre, le SYNDICAT pourra être accompagné du représentant syndical et la COMPAGNIE par un membre de la haute direction.

8.05 ÉTAPE IV — Le SYNDICAT pourra, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent la réponse du directeur des opérations, demander un arbitrage en vertu de la loi provinciale alors en vigueur.

8.06 Advenant que la COMPAGNIE ait elle-même une plainte ou un grief à formuler contre un ou plusieurs employés, la procédure de griefs débutera et se poursuivra à partir de l'étape III.

8.07 Tout grief du SYNDICAT pourra être soumis à l'étape correspondant au niveau de la gérance d'où origine la décision contestée.

8.08 Dans les délais mentionnés dans la procédure de griefs, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés ne sont pas comptés. Les délais peuvent être allongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

8.09 Ne peut être choisie, comme arbitre, une personne qui a déjà été engagée dans des discussions préalables avec le SYNDICAT ou avec la COMPAGNIE relativement à la plainte ou au grief devant faire l'objet de l'arbitrage.

8.10 Aucune plainte, aucun grief ne pourra être référé à l'arbitrage suivant la loi provinciale, à moins que telle plainte ou tel grief n'ait préalablement passé par toutes et chacune des étapes de la procédure du présent article, exception faite de ce qui est décrit aux articles 8.06 et 8.07.

8.11 Dans chacun des cas prévus aux paragraphes du présent article, l'une et l'autre des parties auront le droit d'assigner des témoins afin d'obtenir toute la preuve nécessaire pour faciliter un règlement.

8.12

A) Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

ENTENTE RELATIVE AUX MISES-À-PIED TEMPORAIRES

Nonobstant l'article 7.06 de la convention collective de travail, nous sommes d'accord que pour les premiers vingt-quatre (24) heures d'un arrêt prévu ou imprévu, les employés assignés à leur position auront la priorité du temps à être effectué.

COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT. Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement, et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu, au taux de son salaire régulier.

B) Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement, et dans ce dernier cas la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps perdu au taux de son salaire régulier.

C) Dans le cas de renvoi ou de suspension, le SYNDICAT sera avisé par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

8.13 Tant et aussi longtemps qu'une plainte ou un grief n'aura pas été finalement décidé ou réglé conformément à la procédure indiquée dans le présent article, les employés s'engagent formellement de ne pas faire de grève totale ou partielle, de ne pas interrompre, arrêter ni ralentir leur travail et la COMPAGNIE; de ne pas fermer ses portes ni de suspendre, interrompre, ralentir ou arrêter soit totalement, soit partiellement le cours normal des travaux de l'usine.

8.14 Toute contravention aux prescriptions du précédent paragraphe, en outre de constituer une illégalité punissable suivant la loi, entraînera automatiquement et définitivement le maintien ou le renvoi, selon le cas de la plainte ou du grief en litige contre la partie contrevenante en faveur de l'autre partie.

8.15 L'arbitre ne pourra rendre aucune décision si ce n'est conformément à la lettre de la présente convention collective de travail qui fait la loi des parties ni de la changer, la modifier ou l'amender d'aucune manière.

8.16 Le président du SYNDICAT ou son représentant pourra aller discuter des griefs avec ses membres, mais devra auparavant obtenir la permission de son contremaître ainsi

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

RÉPARTITION DU SURTEMPS

La COMPAGNIE et le SYNDICAT s'entendent pour limiter au minimum le temps supplémentaire. Toutefois, lorsqu'un employé de quart s'absente pour quelque raison que ce soit, les employés des deux autres quarts qui occupent la même tâche, devront faire les heures supplémentaires qui s'imposent pour assurer la continuité des opérations.

Dans l'assignation du temps supplémentaire, la COMPAGNIE considérera l'ancienneté de tâche pourvu que les conditions d'opérations le permettent.

Nonobstant les dispositions du précédent paragraphe, tout employé assigné temporairement à une tâche supérieure ne pourra être considéré dans l'allocation du temps supplémentaire requis à sa tâche régulière.

que celle du contremaître du département où il y a grief pour que les opérations des départements concernés ne soient pas affectées.

Un employé qui aura un grief urgent à formuler, pourra avoir la liberté d'en faire part à un officier du SYNDICAT durant ses heures de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître de s'absenter de son travail.

8.17

A) La COMPAGNIE paiera le salaire régulier de tout employé pour le temps pris sur ses heures régulières de travail et consacré à une discussion en vertu de l'article VIII des présentes.

B) À l'occasion d'un arbitrage chaque partie paie ses frais de dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE IX — DISPOSITION GÉNÉRALE

9.01 Le SYNDICAT s'engage à coopérer activement par tous les moyens possibles et raisonnables pour éliminer l'absentéisme.

ARTICLE X — CONDITIONS DE TRAVAIL OPÉRATIONS CONTINUES

10.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE d'opérer tous et chacun des départements sur la base de sept (7) jours à l'exception des journées qui sont spécifiquement exclues par les dispositions de l'article 10.42 de la présente convention collective de travail.

10.02 Aucune des dispositions de cette convention collective de travail ne peut être interprétée comme une garantie donnée par la COMPAGNIE de maintenir les opérations à sept (7) jours à l'usine de St-Jérôme. Il est entendu, de plus, qu'un retour aux opérations à six (6) jours, dont la cause proviendrait d'une intervention gouvernementale ou de procédures légales, annulerait toute augmentation de salaire et toutes autres conditions découlant de l'implantation des opérations à sept (7) jours.

10.03 La COMPAGNIE garantit qu'elle n'opérera pas à sept (7) jours dans une usine, si l'autre opère sur une base de moins de cinq (5) jours.

OUTILS MÉTRIQUES

La COMPAGNIE paiera le coût de l'enseignement se rapportant au système métrique lorsqu'elle jugera que cet enseignement est devenu nécessaire.

De plus, la COMPAGNIE paiera 50% de la différence existant entre l'indemnité accordée par le gouvernement fédéral et le coût réel de l'achat, lorsqu'elle jugera que ces outils sont requis.

Compte tenu des conditions économiques actuelles, la COMPAGNIE n'a pas l'intention d'opérer une machine à sept (7) jours, si une autre, produisant des produits identiques dans l'une ou l'autre des usines, opère moins de cinq (5) jours.

10.04 Dans le cas d'opérations à six (6) jours, à cinq jours et deux tiers (5-2/3) la mise en marche des machines se fera le dimanche à minuit.

Dans le cas d'opérations à cinq jours et un tiers (5-1/3), cinq (5) jours ou moins, les cédules de production commenceront le lundi à seize (16) heures. Cependant, selon les besoins spécifiques de réparations et d'entretien, le niveau ou l'urgence des commandes, les cédules de production pourront débuter soit à zéro (0) heure ou à huit (8) heures le lundi.

10.05 La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

— pour tout travail effectué le dimanche;

— pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;

— pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.39 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalent au double de leur salaire régulier de leur classification.

En plus du travail d'entretien, impliquant une fermeture totale de l'usine, d'autres travaux d'entretien ou d'installation pourront être effectués lors de ces jours de fête afin de maintenir les opérations, et cela à l'avantage mutuel des employés et de la COMPAGNIE.

Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.

Un préavis raisonnable sera donné à chaque fois que ces travaux seront nécessaires. Des rencontres auront lieu entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT pour discuter des travaux à effectuer ainsi que des équipes à organiser, à l'exception des urgences de dernière minute.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

1. Si un employé est muté hors de l'unité de négociations, il conserve tous ses droits d'ancienneté pourvu qu'il revienne à son poste dans l'unité de négociations en dedans de six (6) mois civils.
2. Durant son absence de l'unité syndicale des employés peuvent avoir été promus et ces employés maintiendront leur position s'il advenait le retour de l'employé sorti de l'unité.
3. Durant toute période de moins de six (6) mois l'employé accumule tous ses droits d'ancienneté comme s'il avait été à l'intérieur de l'unité syndicale.
4. Cette entente vise les employés promus hors de l'unité de négociation après la signature de la convention collective de travail.
5. Durant cette période de six (6) mois l'employé muté continue de payer ses cotisations syndicales.

10.07

A) Un certain nombre de cédules de travail sont contenues à l'annexe "C" de cette convention collective de travail. La COMPAGNIE est disposée à accepter n'importe quelle cédule à condition que cette nouvelle cédule n'implique pas de coûts additionnels ou perte d'efficacité en regard des cédules de 1972, ou s'il s'agit de la cédule 4-2 ou 6-3.

B) Le SYNDICAT aura le choix entre la cédule 4-2 ou 6-3 lorsqu'une unité quelconque commencera à opérer sur une base de sept (7) jours. Un changement de cédule sera autorisé après un cycle sur un avis de quinze (15) jours précédant la fin du cycle.

C) Advenant que la COMPAGNIE décide d'opérer en continu, l'horaire 4-2 ou 6-3 avec taux majoré sera mis en vigueur pour toutes les personnes qui seront requises de travailler sur l'horaire continu.

10.08 Pendant les périodes d'arrêts imprévus de vingt-quatre (24) heures ou moins, pendant les arrêts réguliers causés par le nettoyage normal et les changements de feutres et de treillis et pendant les périodes cédulées pour l'entretien, le personnel des opérations exécutera le travail disponible et sera payé au taux de sa classification habituelle pour le quart durant lequel l'arrêt se produit et pour les deux autres quarts si l'arrêt dépasse vingt-quatre (24) heures. Les employés devront accomplir le travail assigné. Les employés des opérations devront, sur demande, assister les travailleurs de jour pendant la période d'arrêt et ils devront travailler la cédule de jour.

10.09 Dans le cas d'un arrêt imprévu, le personnel des opérations concernées sera gardé au travail jusqu'à la fin du quart et payé au taux de sa classification habituelle. Il devra accomplir le travail assigné.

10.10 Si une unité de production opérait moins de sept (7) jours, alors une de ces journées serait le dimanche.

10.11 Le SYNDICAT devra être avisé dix (10) jours à l'avance quand la COMPAGNIE instaurera l'opération continue. Chaque fois que le préavis de dix (10) jours ne sera pas possible, le SYNDICAT s'engage à coopérer avec la COMPAGNIE afin d'assurer les opérations à sept (7) jours.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

ENONCÉ

1. L'opération et la surveillance de l'usine de traitement des effluents font partie des tâches des préposés à la préparation de la colle d'amidon.
2. L'assignation des employés concernés est établie et répartie d'après des cédules de rotation approuvées par les deux parties.

EXPLICATIONS

1. Le but de cette entente est d'assurer en tout temps la bonne opération de l'usine de traitement des effluents.
2. Durant le quart de 8h à 16h, le préposé assigné à l'usine de traitement, selon les cédules, l'est à plein temps.
3. Durant les quarts de 0h à 8h et de 16h à 24h, le préposé assigné, selon les cédules, à la préparation de la colle d'amidon, devra faire des tournées de surveillance suffisantes à l'usine de traitement. Il prendra les dispositions pour maintenir au minimum la torque du décanteur et faire l'extraction des boues, ce qui se produira lors de fabrication de papier technique et alors qu'une seule machine consomme la colle d'amidon.

TRAVAILLEURS DE JOUR

Heures régulières

10.12

A) Les heures normales de travail pour les employés de jour dans le département entretien et réparation sont les suivantes:
Du lundi au vendredi inclusivement:
de 8h à 12h
de 13h à 17h.
Les heures normales de travail pour le quart de jour dans les départements emballage des rouleaux, réception et expédition sont les suivantes:
Du lundi au vendredi inclusivement:
de 8h à 16h.

B) Rappel au travail durant les fins de semaine pour les employés du département d'entretien de Mt-Rolland:
Pour tout travail cédulé en dehors des heures normales; les employés ayant le plus d'ancienneté de département dans chaque métier devront être rappelés les premiers en incluant les employés en vacances.

1. DÉFINITION

1.1 Homme de garde: aux fins des présentes, l'homme de garde est défini comme étant celui qui travaille seul les fins de semaine dans son atelier. Il s'agit actuellement d'un mécanicien pour l'atelier mécanique, d'un huileur pour le huilage et le graissage, d'un électricien et d'un instrumentiste pour l'atelier électrique et d'instrumentation.
Néanmoins, le nombre et la spécialité des hommes de garde pourront varier selon les besoins de la COMPAGNIE.

2. IL EST ENTENDU QUE:

2.1 Les hommes de garde seront les premiers à être rappelés au travail durant la période de garde.

2.2 La période de garde débutera à 17 heures la veille du jour de garde effectif et elle se terminera à 8 heures le lendemain du dernier jour de garde effectif. Pour les électriciens et l'instrumentation la période de garde se terminera à 8 heures le mardi matin.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

La COMPAGNIE accepte que le temps et demi puisse être accumulé et remis en vacances chômées et payées sur une base volontaire.

En ce qui concerne les modalités, il est entendu que:

1. Le temps supplémentaire accumulable est le temps supplémentaire non-cédulé tel que les rappels au travail, et n'inclut pas le temps payé à temps et demi tel que la sixième (6e) journée ou le travail du dimanche. Les deux groupes de Mandrins et Chiffons auront droit d'accumuler leur 6e journée prévue dans leur cédule.
2. La période sera du premier dimanche de septembre au dernier samedi d'août de l'année subséquente. Les employés pourront accumuler jusqu'à un maximum de deux (2) semaines à temps régulier.
3. Les employés qui auront accumulé moins de quarante (40) heures régulières pourront prendre ces vacances par période de huit (8) heures ou compléter par des congés flottants.
4. Le choix de ces vacances sera fait en conformité avec les règlements locaux de vacances d'hiver et les règlements de vacances habituels tels que ceux qui régissent le nombre d'hommes en vacances par semaine seront appliqués.
5. L'accumulation de temps et demi pour vacances se fasse sur une base volontaire et lie l'employé pour une période d'un (1) an.
6. Le niveau de compétence de l'équipe dont l'employé concerné fait partie ait atteint un niveau jugé nécessaire pour assurer l'efficacité requise des opérations.
7. Les vacances ainsi accumulées soient rémunérées au taux en vigueur au moment où le temps et demi a été travaillé.

2.3 Si l'employé de garde n'est pas disponible, les rappels au travail se feront selon l'ancienneté du département et le corps de métier concerné.

2.4 Seules les heures travaillées pour l'homme de garde seront rémunérées par la COMPAGNIE.

2.5 La(les) journée(s) de congé hebdomadaire de l'homme de garde compensant pour la(les) journée(s) de travail de la fin de semaine sera prise selon la cédule de travail établie par la COMPAGNIE. Actuellement, pour les opérations à six (6) jours, cette journée est le lundi.
Cependant, cette journée pourra être exceptionnellement déplacée, soit pour accommoder la COMPAGNIE, soit pour accommoder l'employé, lorsqu'il conviendra à chacune des parties.

Heures d'arrivée et de clôture

10.13 Chaque employé devra être à son poste prêt à commencer à travailler avant l'heure désignée et continuer sans interruption jusqu'au signal d'arrêt, trois (3) minutes avant la fin de son quart.

Périodes de repos

10.14 La période de repos, le matin et l'après-midi sera de dix (10) minutes dans les départements où elle existe actuellement. La période de repos sera éliminée dans les départements où elle existe lorsque la période de travail sera de trois (3) heures ou moins.

Travailleurs de quart

10.15

A) Les heures pour travailleurs de quart seront réparties en trois (3) périodes de huit (8) heures consécutives comme suit:
Quart No 2 — 8h à 16h
Quart No 3 — 16h à 24h
Quart No 1 — 00h à 8h.

B) Il devra y avoir au moins seize (16) heures entre les changements de quart.

10.16 Lorsqu'une usine opère à moins de sept (7) jours, il est reconnu que des préparations sont nécessaires afin que les départs les dimanches soir ou les lundis matin se fas-

6. La nomination au poste de contremaître-remplaçant ou temporaire et l'acceptation de cette nomination pourra être révoquée en tout temps, soit par la COMPAGNIE soit par l'employé.

7. Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera aux fonctions qu'il occupait avant sa nomination et n'aura droit aux promotions qu'il aurait pu obtenir s'il était demeuré dans son poste régulier.

8. Les employés qui seront choisis comme contremaître-remplaçant pour les vacances choisiront leurs vacances avec le groupe auquel ils seront affectés.

sent à l'heure indiquée mais, en aucun temps, la durée de ces préparations ne devra excéder une (1) heure. Il en sera inversement de même pour les fermetures.

Il est entendu que seuls les départs de machines, après la fermeture occasionnée par un "congé chômé et payé", se feront à minuit.

10.17 Il est convenu sur les machines à papier, qu'au moment de grands lavages et des changements de feutres et toiles, les employés travailleront à ces lavages et à ces changements jusqu'à une (1) heure le dimanche matin, ainsi qu'à partir de onze (11) heures le dimanche soir.

10.18 Le SYNDICAT reconnaît que les changements de feutres et de toiles métalliques peuvent se faire sur une base volontaire le dimanche et il s'engage à aider la gérance pour le recrutement des volontaires.

10.19 Les quarts devront se succéder par ordre chaque semaine à moins de changement convenu. Un employé ne devra pas changer de quart sans la permission du contremaître ou surintendant. Un employé ne pourra pas quitter son poste à moins d'y avoir été autorisé par son contremaître, sauf dans des circonstances hors de son contrôle. Si un employé veut aller dans un autre département, il devra de plus se procurer une passe.

10.20 À l'heure indiquée pour le commencement des opérations de quart chaque employé doit être à son poste. Aucun employé ne doit quitter son poste à la fin de son quart avant que son remplaçant n'ait changé ses vêtements et ne se soit présenté prêt à assumer les responsabilités de sa fonction. Si ce remplaçant ne se rapporte pas, celui qui doit être remplacé en avisera immédiatement le contremaître en charge du département et devra demeurer à son poste et continuer son travail jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant. Si on ne lui trouve pas un remplaçant, il devra continuer son travail et si nécessaire, faire un quart supplémentaire.

10.21

ARTICLE I

A) Chaque fois qu'un employé de quart s'absente pour cause de maladie ou pour toute autre raison, les membres des deux (2) autres équipes remplissant le

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

1. Le but de cette entente est de prévoir les modalités de nomination de contremaître-remplaçant et temporaire choisis parmi les membres du Local 454 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC).

2. Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE de choisir parmi les employés membres du Local 454 des contremaîtres-remplaçants ou temporaires.

3. DÉFINITION: UN CONTREMAÎTRE-REMPLAÇANT est un employé qui assume toutes et chacune des fonctions de contremaître en remplacement d'un contremaître absent pour une raison de maladie, programme de formation, vacances ou autre activité commandée par la COMPAGNIE.
   UN CONTREMAÎTRE TEMPORAIRE est un employé qui assume temporairement toutes et chacune des fonctions de contremaître, soit pour des projets spéciaux tels que l'installation de pièces d'équipement majeures, soit pour combler les effectifs de contremaître nécessaires à la marche des opérations. Dans ce dernier cas le SYNDICAT devra en être avisé à l'avance.

4. La COMPAGNIE s'engage à maintenir en tout temps le nombre nécessaire de contremaîtres permanents pour les opérations à cinq (5) jours, et le nombre nécessaire pour assurer le remplacement normal. En aucun cas, ce paragraphe ne doit être interprété comme une renonciation aux dispositions de la convention collective de travail particulièrement les paragraphes 4.01 et 4.04.

5. Il est entendu que chaque employé désigné comme contremaître-remplaçant ou temporaire aura toutes les informations requises concernant son statut avec la COMPAGNIE. Il est, de plus entendu, que le refus de l'acceptation pour un employé d'agir comme contremaître-remplaçant ou temporaire n'entrera pas en considération pour toute promotion future prévue à la convention collective de travail.

même poste devront faire des heures supplémentaires de façon à assurer la continuité des opérations. Il est bien entendu que la COMPAGNIE ne favorise pas des quarts de douze (12) heures et ceux-ci seront tenus au minimum.

B) Lors d'absence, pour la première journée on commencera par faire une promotion sur le même quart en autant que c'est possible.

C) Les employés (testers qui ne peuvent se présenter au travail) devront communiquer avec leur contremaître.

ARTICLE II

Lors d'absences connues d'avance pour la deuxième journée et les jours suivants, la procédure suivante s'appliquera:

A) On commencera par faire une promotion sur le même quart; sauf dans les cas prévus à l'item G.

B) Ensuite, s'il y a lieu, on demandera aux membres des deux autres équipes remplissant la même fonction de faire des heures supplémentaires pour assurer la continuité des opérations.

C) S'ils refusent, on demandera à l'employé en congé qui occupe généralement cette position de remplir le poste vacant.

D) On demandera, par la suite, aux employés d'un échelon inférieur des deux autres équipes de remplir le poste vacant.

E) S'ils refusent, on demandera à l'employé de l'échelon inférieur qui est en congé de remplir le poste vacant.

F) Après avoir suivi cette procédure, si l'on obtient des refus successifs les membres des deux autres équipes remplissant la même fonction que l'employé absent devront faire des heures supplémentaires afin d'assurer la continuité des opérations.

G) En opération à sept (7) jours pour une absence excédant trois (3) semaines, la promotion se fera par ancienneté de département. En opération à six (6) jours ou moins pour une absence excédant deux (2) semaines, la promotion se fera par ancienneté de département.

COMPAGNIE à déterminer elle-même le montant du salaire à verser au contremaître temporaire, sur une base de justice et d'équité.

8. La COMPAGNIE prendra tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité sur le chantier du projet et prendra des mesures spéciales s'il y a lieu.
9. La COMPAGNIE s'engage s'il y a lieu et dans la mesure du possible à annoncer dans des délais raisonnables les dates d'arrêts nécessités pour les travaux.
10. La présente entente ne peut en aucun temps entrer en conflit avec la convention collective de travail.
11. Advenant la nécessité de procéder à d'autres ajustements, ils seront établis par entente mutuelle et feront l'objet d'une nouvelle entente intérimaire.

10.22 Tout employé de quart doit se rapporter pour son quart habituel à moins qu'il n'ait préalablement obtenu du contremaître la permission de s'absenter. Si, par suite de circonstances incontrôlables, un employé ne peut se présenter pour son travail, il doit en aviser son contremaître AU MOINS DEUX (2) HEURES AVANT L'HEURE FIXÉE pour le commencement des opérations de son quart.

10.23 Chaque fois qu'un employé veut reprendre son travail après avoir été absent pour cause de maladie ou pour toute autre cause, il devra en aviser son contremaître ou surintendant AU MOINS QUATRE (4) HEURES AVANT L'HEURE FIXÉE pour le commencement des opérations de son quart.

10.24 La période de repas, pour les travailleurs de quart, est incluse dans la journée régulière de travail et ne devra pas excéder trente (30) minutes.

Surtemps

10.25 À la fin de sa journée régulière, si un employé n'a pas complété un travail commencé, il devra, s'il en est requis, continuer son travail. Tout temps supplémentaire pour tout travail exécuté avant et après les heures régulières ainsi que les dimanches, sera payé à temps et demi (1-1/2).

10.26 Lorsque par suite de la fermeture de l'usine à l'occasion d'un congé chômé et payé, la COMPAGNIE modifie la semaine de travail cédulée d'un employé, la période de huit (8) heures prévue pour le congé chômé et payé sera considérée comme heures travaillées aux fins exclusives de calcul de surtemps pour ladite semaine.

10.27 Tout travailleur de quart devra être payé temps et demi (1-1/2) pour tout temps supplémentaire exécuté en plus de ses heures régulières sauf:

1. Lorsqu'on leur demandera de travailler plus de huit (8) heures, durant une période de vingt-quatre (24) heures, à cause d'un changement normal des quarts requis par les opérations de l'usine.
2. Par arrangement entre deux travailleurs de quart pour échanger leur quart, en tout ou en partie et avec l'approbation de la gérance.
3. Lorsqu'on leur demande de remplacer un employé en retard de deux (2) heures ou moins.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

ENTENTE RELATIVE AUX PROJETS

Il est convenu entre les représentants du SYNDICAT et les représentants de la COMPAGNIE que, durant toute la durée d'un projet et relativement aux travaux requis:

1. Si des employés d'usine sont assignés temporairement comme aide pendant la durée du projet, ils seront payés au taux de aide B, et aide A après six (6) mois. Cette assignation temporaire ne pouvant conduire à un classement automatique dans les corps de métier.
2. La COMPAGNIE s'engage à enregistrer l'expérience de travail accumulée par les employés d'usine qui seront assignés sur le projet.
3. Les employés de métier recrutés à l'extérieur de la COMPAGNIE ne pourront accumuler aucune ancienneté de métier à l'occasion du projet.
4. La politique de vacances s'applique telle que prévue par la présente convention collective de travail.
5. Les règles régissant le travail des quarts s'appliquent durant la durée du projet sauf pour les périodes d'arrêt de la machine où les employés assignés travaillent sur deux (2) quarts de 10 heures (heures à taux régulier; 2 heures à temps et demi).
   Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.
6. La COMPAGNIE s'engage à fournir les instruments de travail aux employés assignés sur une position d'aide B. Ils en sont responsables.
7. Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE à nommer des contremaîtres temporaires qui devront continuer à verser leur cotisation syndicale durant la durée du projet. Le SYNDICAT reconnaît le droit de la

4. Lorsqu'on leur demande de remplacer pour un maximum de deux (2) heures un officier du SYNDICAT retenu pour une activité syndicale découlant des dispositions du paragraphe 6.15 des présentes.

10.28 Quand un employé sera requis de travailler le jour de son ou ses congés hebdomadaires, il sera payé temps et demi (1-1/2) pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce ou ces jours-là.

10.29 Toutefois, le congé hebdomadaire d'un employé pourra être changé à sa propre demande et avec le consentement de son contremaître ou vice versa, pourvu qu'une telle demande ait été présentée par l'employé à son contremaître ou vice versa, au moins vingt-quatre (24) heures avant que ne débute tel congé; l'employé concerné ne sera alors payé que le taux régulier de son salaire ce jour-là.

Cependant, l'interprétation des paragraphes 10.28 et 10.29 ne devra en aucun temps, entrer en conflit avec toute clause actuellement en vigueur et se rapportant au temps supplémentaire pour les travailleurs de quart.

10.30 Un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra une indemnité pour son repas de $4.00. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

À compter du 1er mai 1983 l'indemnité pour repas sera portée à $5.00.

Rappel au travail

10.31 Un employé qui, en dehors de ses heures régulières de travail, est rappelé pour travailler soit à la fabrication soit à des réparations, sera payé temps et demi (1-1/2) avec minimum équivalent à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, quel que soit le temps consacré à ce travail supplémentaire, et temps et demi (1-1/2) avec minimum équivalent à au moins six (6) heures le dimanche et huit (8) heures une journée de fête chômée et payée.

Il est entendu que seuls les contremaîtres rappelleront les hommes au travail. L'ordre de rappel sera par ancienneté.

6-3 devront être payés au taux régulier. Ils seront traités comme tous les autres employés apparaissant sur la liste de rappel hebdomadaire.

8.
Heures payées non travaillées

A) Pour tous les employés attitrés, les congés statutaires, les congés flottants et les autres paiements tels que: congés de mortalité, compensation pour juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire doivent être payés au taux majoré.

B) Pour les employés provenant de la réserve générale et placés pour une semaine complète sur des opérations avec cédule 4-2 ou 6-3 à qui on accorde un flottant, ou s'il se produit un congé statutaire, etc., devront être payés selon le taux majoré.

C) Les congés statutaires arrivant durant les vacances ou durant la journée "off" d'un employé attitré à un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 devront être payés au taux majoré.

D) Pour les employés attitrés dans un département opérant selon la cédule 4-2 ou 6-3 qui occupent, de par la cédule, deux fonctions avec des taux différents devront être payés selon la moyenne des taux majorés des positions qu'ils occupent pour les fêtes qui pourraient se produire durant leurs vacances ou une journée "off".

E) L'employé attitré au travail léger sera rémunéré au taux majoré pour les heures travaillées selon sa cédule originale.

Rappel au travail pour changements de toiles

10.32 Lorsqu'un employé est rappelé au travail par la COMPAGNIE en dehors de ses heures régulières de travail, spécialement pour un changement de toiles, il recevra un minimum de six (6) heures de paie à taux régulier ou les heures effectivement travaillées à taux et demi (1-1/2), le montant le plus élevé s'appliquant.

Heures d'attente

10.33 Un employé qui se rapporte pour travailler et qui n'a pas été averti de ne pas se rendre aura droit à un montant équivalent à quatre (4) heures de salaire régulier, mais il devra travailler pendant ces quatre (4) heures s'il en est requis par la COMPAGNIE, quel que soit le travail qu'on lui offre. S'il refuse de travailler, il n'a droit à aucun salaire. La même règle s'appliquera à un employé qui a déjà commencé à travailler et qui est renvoyé avant d'avoir fait quatre (4) heures.

Assignation

10.34 Si un employé n'a pas d'ouvrage dans son occupation ordinaire et consent à aller travailler dans un autre département, il reçoit le salaire régulier de la position où il va travailler.

Toutefois, l'employé ainsi déplacé, recevra le taux de sa classification pour un maximum de huit (8) heures ou le plus élevé des deux.

10.35 Si la COMPAGNIE l'envoie travailler dans un autre département malgré que l'opération sur laquelle il travaille d'ordinaire continue à fonctionner, il reçoit son salaire régulier ou celui de la nouvelle position si celui-ci est plus élevé.

Absence pour funérailles

10.36 Un congé payé, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de trois (3) jours, sera accordé à un employé qui perdre du temps de son emploi régulier pour assister aux funérailles ou rendre visite aux parents d'un défunt de sa famille immédiate et celle de son conjoint. Famille immédiate prévoit le père, la mère, le fils, la fille, le frère, la soeur, le grand-père, la grand-mère, le beau-frère, la belle-soeur, le demi-frère et la demi-soeur.

3.
Les employés qui ne sont pas assignés régulièrement dans les départements concernés, mais qui sont appelés à travailler occasionnellement dans ces départements, seront payés au taux régulier de la position qu'ils occuperont et toutes les autres dispositions de la convention collective de travail.

Si un de ces employés est assigné pour remplacer un employé pour une semaine de 32 heures selon la cédule, cet employé n'aura pas de privilège de "bumping", mais sera placé sur la liste de rappel.

4.
Les dispositions de cette entente sont les seules qui s'appliqueront dans le paiement des employés travaillant selon la cédule 4-2 ou 6-3.

5.
Toutes les dispositions de cette entente ne s'appliquent qu'en opération continue avec les cédules 4-2 ou 6-3.

6.
Advenant un retour aux opérations à sept (7) jours, après une réduction momentanée à six (6) jours ou moins, les employés reprendront la cédule là où elle a été laissée.

7.
Heures travaillées:

A) Les employés attitrés doivent être payés selon le taux majoré de la position qu'ils occupent ou des autres positions conformément à 10.34 - 10.35 de la convention collective de travail.

B) Les employés provenant de la réserve générale et qui sont placés pour une semaine complète sur des opérations dont les cédules sont 4-2 ou 6-3 à l'occasion des séances de placement du jeudi devront être payés selon le taux majoré. Si un de ces employés est placé sur une semaine de 32 heures conformément à la cédule, les heures supplémentaires devront être payées à temps et demi. La semaine de 32 heures étant une semaine régulière.

C) Les employés sans travail qui seront appelés au cours de la semaine pour remplacer sur une cédule 4-2 ou

Un congé payé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, sera accordé dans le cas du décès du conjoint.

Une (1) journée additionnelle sera accordée si l'employé doit voyager au-delà d'un rayon de cent quatre-vingt-dix-neuf (199) milles.

Un congé payé d'une (1) journée (journée des funérailles) sera accordée dans le cas du décès de la bru ou du gendre.

Un employé aura cinq (5) jours à compter de la date du décès pour prendre les congés permis par le présent paragraphe.

Un employé aura sept (7) jours, à compter de la date du décès de son conjoint, pour prendre les congés permis dans ces cas-là.

Indemnité de Jurés

10.37 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne ou témoin judiciaire et son salaire horaire régulier.

Jours de fêtes chômés et payés

10.39 Les jours de fêtes officiels sont:

1. 1er janvier: 32 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à minuit.
2. 2 janvier: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
3. Jours de Pâques: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
4. St-Jean-Baptiste: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
5. Fête du Travail: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
6. Action de Grâces: 24 heures d'arrêt de minuit à minuit.
7. 25 décembre: 40 heures d'arrêt de 16 heures la veille jusqu'à 8 heures a.m. le lendemain.

La COMPAGNIE offre au SYNDICAT le choix de changer un des congés avec 24 heures énoncés à 10.39 pour l'appliquer au lendemain de Noël.

10.40 Si un congé tombe un dimanche, ce congé sera payé. Si le 25 décembre et le 1er janvier tombent un samedi, l'ouvrage reprendra à minuit dimanche soir.

ENTENTE INTÉRIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 454

Le but de cette entente est de déterminer les modalités de paiement des employés affectés par les cédules 4-2 et 6-3.

1.

A) Le travail régulier sera payé à un "TAUX MAJORÉ" déterminé comme suit: le taux régulier multiplié par 41 et divisé par 37.3. Toutes les heures travaillées régulières de la cédule seront payées selon ce taux majoré.

B) Le temps supplémentaire est défini comme le temps travaillé en excès des cédules. Il sera rémunéré au taux régulier multiplié par 1-1/2.

C) Le temps supplémentaire du dimanche fait dans les conditions prévues à la convention collective de travail sera payé au taux régulier multiplié par 2.

D) Les congés flottants et les congés statutaires seront rémunérés selon le taux majoré.

E) Les vacances seront payées tel que prévu à la convention collective de travail, c'est-à-dire 2% du salaire gagné ou 40 heures au taux régulier, pour chaque semaine de vacances, le plus élevé des deux.

F) Les absences pour maladie seront compensées selon les dispositions de la convention collective de travail. Le salaire de base étant calculé sur le taux régulier.

2.

Les employés qui de par la cédule acceptent deux postes seront rémunérés comme suit:

A) Les heures régulières et supplémentaires seront payées au taux correspondant à la position qu'ils occupent.

B) Les congés flottants, les congés statutaires seront payés au taux de la position qu'ils auraient occupés sans le congé.

C) Les vacances et les maladies seront payées en utilisant la moyenne des taux des positions qu'ils occupent.

Si le 25 décembre tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à 8h a.m. le lendemain (mardi).

Si le 1er janvier tombe un lundi, l'ouvrage arrêtera le samedi soir à minuit et reprendra à minuit le lendemain (mardi).

Si un congé statutaire arrive pendant ses vacances, l'employé pourra reprendre ce congé sur une base volontaire.

10.41 Les jours de fêtes ci-haut mentionnés sont des jours de congé officiels et seulement dans des circonstances exceptionnelles devra-t-on travailler. Ces arrêts ne s'appliquent pas à la chaufferie ni aux usines d'épuration et de traitement des eaux qui doivent nécessairement fonctionner comme de coutume tous les jours, mais ces employés devront prendre un autre jour de congé à une date qui sera convenue entre ces employés et leur contremaître. En cas de circonstances exceptionnelles, exigeant du travail nécessaire à la production, il est entendu que les employés coopéreront à faire ce travail ou réparations nécessaires.

Tout employé de la chaufferie qui travaille à un poste dans son département lors d'un congé statutaire pourra reprendre ledit congé d'une durée équivalente aux heures travaillées lors de ce congé.

10.42 Tout employé de l'usine qui au 2 janvier, à Pâques, à la Saint-Jean-Baptiste, à la Fête du Travail et à l'Action de Grâces aura au moins un mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées comme s'il avait travaillé, c'est-à-dire que l'employé recevra l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire.

10.43 Tout employé de l'usine qui au 1er janvier et au 25 décembre aura au moins un (1) mois de service à son crédit, sera payé pour chacune de ces journées seize (16) heures de travail au taux régulier de son salaire.

10.44 En plus des jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 10.39 ci-dessus, tout employé régulier a droit à cinq (5) congés flottants, sans arrêt de l'usine, payés à son taux régulier. Tels congés pourront être pris à une date convenant à l'employé et à la COMPAGNIE. Toutefois, un tel congé devra être accordé à l'employé si ce dernier l'a

ANNEXE "A"

RÉPERTOIRE DES ENTENTES INTÉRIMAIRES USINE DE MT-ROLLAND

1. Modalités de paiement cédules 4-2 ou 6-3.
2. Entente relative aux projets.
3. Modalités de nomination contremaître-remplaçant.
4. Accumulation du temps supplémentaire.
5. Traitement des effluents.
6. Modalité de mutation temporaire hors de l'unité de négociation.
7. Outils métriques.
8. Répartition du surtemps.
9. Entente relative aux mises-à-pied temporaires.
10. Distribution du temps supplémentaire au plan des effluents.
11. 3ième main vs ligne de promotion - machine 3-4.

demandé huit (8) jours à l'avance pourvu que le nombre requis d'employés compétents dans son équipe de travail soit suffisant pour assurer l'efficacité des opérations ce ou ces jour(s)-là.

L'accumulation des jours de congés supplémentaires au cours des deux (2) derniers mois de l'année contractuelle doit être évitée. Le 1er février, le contremaître fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année.

Les jours de congés supplémentaires ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année contractuelle, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés.

Les employés réguliers auront droit au premier congé flottant après soixante (60) jours de service continu; au deuxième, après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu; au troisième, quatrième et cinquième après cent quatre-vingt (180) jours de service continu.

Il est entendu que les employés temporaires, tel que défini à l'article 7.04, n'ont pas droit aux congés flottants.

10.45 Pour être éligible à tout congé payé, un employé doit:

1. Avoir été inscrit sur les listes de paie pendant au moins trente (30) jours précédant tel congé, et
2. Ne pas s'être absenté sans raison valable durant la journée de travail qui précède immédiatement ce congé, ni durant la journée de travail qui suit immédiatement ledit congé.
3. Un employé sera considéré absent pour raison valable s'il a travaillé en dedans d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour de congé et quand:
   a) il est en vacvances;
   b) il est malade au point de ne pouvoir se rapporter au travail et qu'il peut prouver telle maladie;
   c) il est incapable de se rapporter au travail à cause de la maladie d'un membre de sa famille;
   d) il a été informé par son surveillant que ses services ne sont pas requis, sauf dans le cas de suspension disciplinaire;

ARTICLE XVI — ANNEXES

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

1) Annexe ''A'' - Répertoire des ententes intérimaires.

2) Annexe ''B'' - Cédule de salaires.

3) Annexe ''C'' - Cédule de travail.

4) Annexe ''D'' - Ligne de promotion.

e) il est absent par suite d'une initiative prise directement par la COMPAGNIE

4. Un employé est considéré absent sans raison valable quand:
   a) il s'absente de sa propre initiative;
   b) il néglige de se rapporter parce qu'il ne veut pas travailler, ou
   c) il s'absente pour autres raisons personnelles.

5. Un employé en vacances régulières au moment d'un congé payé recevra, en plus de sa paie ordinaire de vacances, la paie de ce congé.

10.46 Dans le cas d'accident ou de maladie durant plus d'un (1) mois, la cédule pour les congés payés à un employé durant ladite période de maladie ou d'invalidité sera la suivante:

30 jours de service et plus — un maximum de 3 de ces congés

3 ans de service et plus — un maximum de 4 de ces congés

4 ans de service et plus — un maximum de 5 de ces congés

5 ans de service et plus — un maximum de 6 de ces congés

10 ans de service et plus — tous ces congés

VACANCES PAYÉES

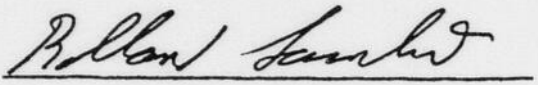
10.48 Tout salarié régi par la présente convention collective de travail a droit:

A) S'il n'a pas un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum d'une journée par mois complet de calendrier de service continu pour la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de calendrier.
   Pour le premier mois d'emploi, l'employé sera crédité d'un mois complet si la date d'engagement se situe entre le premier (1er) et le quinze (15) du mois inclusivement.

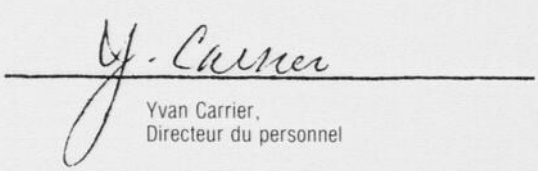
B) Après un (1) an de service continu pour la COMPAGNIE, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quatorze (14) jours de calendrier.

C) Après quatre (4) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une troisième (3e) semaine de vacances payées.

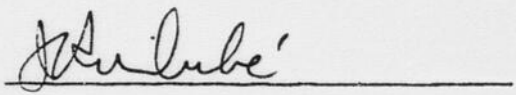
LA COMPAGNIE
ROLLAND INC.



Rolland Lambert,
Directeur des opérations



Yvan Carrier,
Directeur du personnel



Jean Dubé,
Vice-président, ressources humaines

D) Après douze (12) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une quatrième (4e) semaine de vacances payées.
À compter du 1er mai 1982, quatre (4) semaines après neuf (9) ans de service continu pour la COMPAGNIE.

E) Après vingt (20) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une cinquième (5e) semaine de vacances payées.

F) Après vingt-sept (27) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une sixième (6e) semaine de vacances payées.

G) Après trente (30) ans de service continu pour la COMPAGNIE, à une septième (7e) semaine de vacances payées.

H) La COMPAGNIE paiera quatre (4) heures additionnelles au taux régulier de sa classification pour chaque semaine des trois premières semaines prises à l'extérieur de la période de vacances telle que définie.

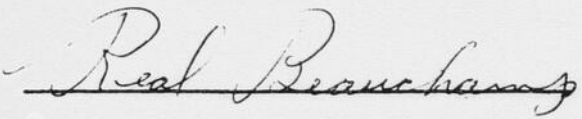
Vacances sabbatiques

10.49 Tout employé qui atteint l'âge de:

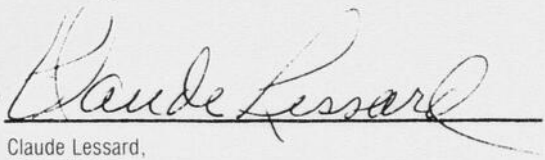
Femmes	Hommes	
55	60 ans	auront droit à une (1) semaine sabbatique de vacances payées
56	61 ans	auront droit à deux (2) semaines sabbatiques de vacances payées
57	62 ans	auront droit à trois (3) semaines sabbatiques de vacances payées
58	63 ans	auront droit à quatre (4) semaines sabbatiques de vacances payées
59	64 ans	auront droit à cinq (5) semaines sabbatiques de vacances payées

La COMPAGNIE modifiera le régime de vacances sabbatiques (âge de qualification) en accord avec toute modification de l'âge de qualification du Régime de sécurité de la vieillesse du Gouvernement Fédéral.

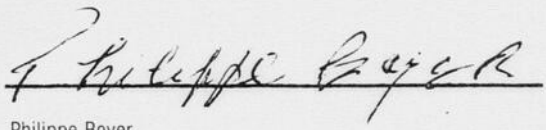
LE SYNDICAT
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER (CTC) — SECTION LOCALE 454



Réal Beauchamp,
Président



Claude Lessard,
Vice-président



Philippe Boyer,
Secrétaire correspondant

Roger Simard,
Représentant national

10.50 L'employé a droit aux vacances sabbatiques prévues dans l'année de calendrier durant laquelle il atteint l'âge requis par le régime.

Période de service continu donnant droit aux vacances payées

10.51 Pour les deux (2) premières semaines de vacances annuelles payées, la période de service continu pour la COMPAGNIE donnant droit à telles vacances, s'établit du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année subséquente.

10.52 Pour toutes les semaines additionnelles de vacances annuelles payées, la période donnant droit à telles vacances s'établit du premier (1er) octobre de l'année en cours au trente (30) avril de l'année subséquente.

Période de prise de congé

10.53 Tout employé a droit de prendre ses trois (3) premières semaines de vacances de façon consécutive au cours d'une période de dix-huit (18) semaines débutant le premier dimanche de juin de chaque année. Toutefois, tout employé qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances payées pourra prendre les vacances auxquelles il a droit de façon consécutive, à condition que telles vacances soient prises à l'extérieur de la période mentionnée ci-haut.

10.54 Si cependant en raison de circonstances exceptionnelles, la COMPAGNIE se voit incapable de donner ces semaines de vacances durant ladite période, elle devra s'entendre avec le SYNDICAT pour en fixer la date.

10.55 Ces vacances sont obligatoires pour tous les employés.

10.56 Chaque année avant le 31 mars, la COMPAGNIE et le SYNDICAT se réuniront pour discuter avant l'établissement par la COMPAGNIE de la façon d'établir le choix des vacances.

10.57 Les périodes durant lesquelles les vacances annuelles seront prises seront fixées, par entente mutuelle, entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

ARTICLE XV — CONTRATS EXTÉRIEURS

15.01 La COMPAGNIE n'accordera pas de contrats extérieurs pour des travaux de réparation et d'entretien normalement effectués par l'équipe de l'entretien pour lesquels les usines possèdent l'équipement nécessaire et pour lesquels les équipes sont disponibles et capables de les accomplir dans les délais requis.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, ont apposé leur signature, suite à la lecture de cette convention collective de travail qui eut lieu à Mt-Rolland.

Le 24 novembre 1981

Il est entendu, toutefois, que durant l'établissement des cédules de vacances, le comité du SYNDICAT rencontrera la direction de l'usine pour établir les périodes de vacances de façon équitable et de façon à ne pas nuire aux opérations de l'usine.

Les dates de vacances seront choisies selon l'ancienneté d'usine à l'intérieur de chaque département.

10.58

A) Toute absence de travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail du Québec, ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour tout travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées aux fins d'admissibilité aux vacances.

B) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents. Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux Assureurs ainsi qu'à la Commission de Santé et Sécurité au Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

Fixation de la période de congé

10.59 La COMPAGNIE devra afficher dans l'usine au moins trente (30) jours à l'avance la date à laquelle cette période de vacances commencera.

RÉMUNÉRATION

10.60 L'employé a droit, pour chaque semaine de vacances annuelles, à une rémunération équivalente:

A) au plus haut montant de: 2% du salaire brut de l'année civile précédente ou l'équivalent de quarante (40) heures au taux régulier;

B) s'il n'a pas un (1) an de service continu, à huit (8) heures de travail au taux régulier de son salaire, pour chaque mois de calendrier de service continu qu'il a avec la COMPAGNIE, jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures ou à 4% de ses gains pour la période d'emploi avant le 30 avril, le plus haut des deux montants s'applique.

14.10 À la demande de la COMPAGNIE de subir un examen médical par un médecin spécialiste, les frais de déplacement de l'employé concerné, si à l'extérieur de Mt-Rolland (rayon de 10 milles), et ses pertes de salaire régulier, s'il est au travail, seront remboursés par la COMPAGNIE dans le cas de confirmation de la validité et de la durée de l'absence en question.

14.11 Aussi longtemps que l'employé sera porteur d'un certificat médical, ce dernier n'aura pas à être requis de se présenter au Centre de Santé à chaque semaine, mais par contre, le vendredi précédant son retour au travail, l'employé pourra être requis de se présenter pour un examen médical.

Congé de maternité

14.12 Une demande d'absence autorisée sera accordée pour tous les cas de maternité pour une période maximum de six (6) mois, suivant l'avis du médecin.

Toute demande de congé de ce genre doit être présentée à la direction et traitée conformément aux règles établies par la COMPAGNIE dans le cas des demandes d'absences autorisées.

14.13 **Régime de rentes**

Un régime de rentes a été établi en date du premier mai 1980 dans le but de pourvoir des rentes de retraite aux employés syndiqués horaire de Rolland Inc. Tout nouvel employé à compter de la date précitée doit, un an après sa date d'entrée à la COMPAGNIE, participer au régime comme condition de maintien de son emploi.

Le coût du régime est distribué entre les employés participants et la COMPAGNIE selon la formule 50%-50%.

Pour chaque année à compter de la date effective, durant laquelle un participant actif a effectué la pleine cotisation, la créance de rente est égale à $6.00 par mois, toute fraction d'année comptant proportionnellement.

À compter du 1er mai 1981, pour le service futur seulement, la créance de rentes sera égale à $7.00 par mois.

À compter du 1er mai 1982, pour le service futur seulement, la créance de rentes sera égale à $8.00 par mois.

À compter du 1er mai 1983, pour le service futur seulement, la créance de rentes sera égale à $9.00 par mois.

Primes de quart

10.61 Tous les travailleurs de quart recevront les primes suivantes:

sur le troisième quart - 3 — $0.25/heure
sur le premier quart - 1 — $0.30/heure.

10.62 En aucun temps ces primes ne devront être incorporées dans les taux de salaire, ni être majorées à l'occasion du paiement de temps supplémentaire, ou par le fait d'augmentation future des taux accordés sous une forme de pourcentage.

Dépenses de voyages et de repas

10.63 La COMPAGNIE paiera sur présentation de pièces justificatives les dépenses raisonnables de voyage et de repas à tout employé qui doit travailler en dehors de l'usine. Toutefois, les taux devront être approuvés au préalable par le surintendant en charge.

La COMPAGNIE entend maintenir sa présente politique de faire appel à des hommes de métier d'une usine pour exécuter des travaux spécialisés dans l'autre usine uniquement dans le cas où la spécialisation requise n'est pas disponible ou insuffisante localement. Ceci après avoir été discuté avec le SYNDICAT.

Le but principal de cette politique est de maintenir les opérations.

Quant aux frais de déplacement, ils seront remboursés selon cette clause.

La COMPAGNIE entend réviser les taux en vigueur et les augmenter en accord avec la réalité. Les employés affectés à un travail à l'une ou l'autre usine recevront en plus des frais de transport et l'allocation de repas prévue à l'article 10.30 une (1) heure de paie pour le voyagement aller-retour comme suit:

Temps simple du lundi au vendredi
Temps et demi le samedi
Temps double le dimanche.

Salaires

10.64 L'échelle de salaires dont une copie, signée par les parties pour identification est annexée aux présentes, con-

agés de 21 ans et moins, de 25 ans si étudiants à plein temps, sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Invalidité à long terme

14.08 Prime entièrement payée par la COMPAGNIE. Débutant à compter de la 53ième semaine d'invalidité, les 52 semaines précédentes étant couvertes par l'indemnité hebdomadaire.

L'indemnité mensuelle est de 50% du salaire mensuel de l'employé calculé en multipliant le taux de l'occupation qu'il remplit par 40 heures, par 52 semaines et diviser le salaire annuel ainsi obtenu par 12.

Le montant mensuel maximum qu'un employé peut retirer dans le cas d'invalidité à long terme est de $1,100 à compter du 1er mai 1981 et ce montant mensuel maximum sera porté à $1,300 à compter du 1er mai 1982. Ceci s'applique aux employés actifs aux dates précitées seulement et ceci jusqu'à l'âge de la retraite.

Définition de l'invalidité

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche l'employé d'accomplir toute tâche aux fins de rémunération.

Il est à noter que l'employé invalide ne peut refuser de se prêter à tout programme visant sa réhabilitation en vue de son retour sur le marché du travail pour conserver son droit à l'indemnité prévue.

Le régime d'assurance invalidité à long terme est totalement intégré aux régimes gouvernementaux déjà établis ainsi qu'à tous ceux qui pourraient être instaurés durant la vie de la convention collective de travail.

14.09 Aux fins d'interprétation des articles 14.03 et autres, et dans le cas d'une mésentente entre le médecin traitant d'un employé et la COMPAGNIE sur la validité ou la durée d'une absence résultant d'une maladie ou d'un accident, et après un effort raisonnable pour en arriver à une entente, le cas sera soumis à un médecin spécialiste qui rendra une décision finale. Le médecin spécialiste sera choisi par entente mutuelle entre la COMPAGNIE et l'employé. Ce dernier pourra être accompagné de son représentant syndical.

tinuera d'être en force et formera partie intégrante de la présente convention collective de travail comme si elle y était reproduite au long.

La procédure suivante s'appliquera pour les ajustements de salaire:

10.65 Un ajustement de salaire sera accordé seulement à la suite d'un changement important dans l'ouvrage ou à cause d'une grave injustice.

10.66 Un ajustement devrait être demandé au moment où la raison apparaît et non différé pour considération immédiatement avant les négociations.

10.67 Chaque demande d'ajustement devra être soumise par écrit, et toutes les raisons motivant cette demande devront être écrites et accompagner la demande.

10.68 Toute demande d'ajustement devra être soumise au gérant du secteur concerné et ce dernier rendra sa décision sur chaque demande. Il avisera le SYNDICAT présentant une demande de sa réponse et des raisons la motivant. Ceci devra être fait par écrit.

10.69 Si le SYNDICAT n'est pas satisfait de la décision du gérant de secteur concernant une demande d'ajustement, il pourra référer le tout au représentant syndical pour discussion, avec le directeur des opérations.

10.70 Les assemblées d'ajustements, préliminaires aux séances de négociations, discuteront seulement des demandes d'ajustements locales, qui auront été présentées au moins un (1) mois avant le début des premières rencontres en vue du renouvellement de la convention collective de travail et sur lesquelles le directeur des opérations aura rendu sa décision.

10.71 Une demande d'ajustement, une fois réglée selon la procédure ci-dessus, ne pourra plus être présentée à nouveau comme telle, mais comme un nouvel item.

10.72 Les assemblées d'ajustements, préliminaires aux séances de négociations principales n'auront pas lieu tant que l'agenda complet pour cette demande n'aura pas été soumis aux représentants de la COMPAGNIE. Lorsque ces conférences préliminaires ont lieu à l'usine, on ne tient pas compte de cette dernière exigence.

Assurance-vie

14.06 Le montant d'assurance-vie est de $14,000.

À compter du 1er mai 1983, ce montant d'assurance-vie sera porté à $15,000.

MORT ET DÉMEMBREMENT ACCIDENTEL

Une fois le montant d'assurance-vie (ne couvre pas les accidents de travail).

Régime de soins dentaires

14.07 La COMPAGNIE continue de payer les primes et les prestations seront payées, durant la vie de cette convention, selon le barème des honoraires de 1981 de l'Association dentaire provinciale.

La franchise annuelle est de $25.00 par personne assurée jusqu'à un maximum de $50.00 par famille assurée. Le maximum annuel est de $500.00 par personne assurée par année civile et votre compagnie d'assurance absorbera 80% de la différence entre le coût des frais et la franchise.

Ce régime de soins dentaires comprend dans un premier temps, tous les soins primaires, allant de l'examen à la restauration c'est-à-dire les procédés selon lesquels on remplace une partie d'une dent ou la partie malade d'une dent par des moyens artificiels.

Dans un second temps, le régime comprend ce qu'il est convenu d'appeler le supplément 1 qui couvre la prévention et le traitement des maladies des os et des tissus qui entourent les dents, la chirurgie buccale qui traite des procédés opératoires touchant les dents, les gencives et les tissus connexes à l'extraction des dents. De plus, ce supplément 1 couvre le traitement des maladies de la pulpe dentaire.

Le maximum annuel du régime de base et des suppléments 1 et 2 sont combinés, portant le nouveau maximum annuel à $1,000.00. Quant au supplément 3, le maximum à vie est de $500.00. De plus, votre compagnie d'assurance défraiera 50% des frais touchant les suppléments 2 et 3.

Que comprennent ces suppléments 2 et 3?

D'abord, le supplément 2 couvre tout ce qui touche les services prothétiques (prothèses dentaires). Le supplément 3 couvre les services orthodontiques, pour les enfants

10.73 Les taux de salaire pour les nouvelles positions devront être négociés. Quand une nouvelle position est créée par suite de l'établissement d'un nouveau procédé ou système, ou l'installation de nouvel équipement dans l'usine ou un département, la COMPAGNIE et le SYNDICAT s'efforceront de conclure une entente sur le taux de salaire définitif de la nouvelle position en dedans d'un (1) mois de la date à laquelle les devoirs et responsabilités de la nouvelle position auront été définitivement établis. Dans tous les cas, un taux de salaire pour une nouvelle position sera établi en dedans de trois (3) mois de la date à laquelle elle aura été occupée.

10.74 Les deux parties devront être de bonne foi dans la discussion de ces demandes. Tout ajustement de taux qui intervient par suite d'une telle demande de redressement entre en vigueur à compter de la date à laquelle la demande a été présentée en bonne et due forme.

10.75 CHEFS D'ÉQUIPE: Les chefs d'équipe recevront une prime de $0.25/heure au-dessus du taux le plus élevé du département. Il est entendu que la prime de chef d'équipe continuera d'être ajoutée au salaire de base de l'employé concerné aux fins de calcul du temps supplémentaire uniquement.

GÉNÉRAL
(opérations à six (6) jours)

10.76 La semaine normale de travail de tout employé sera de quarante (40) heures. Sur avis d'une semaine, ce nombre pourra être augmenté ou diminué.

10.77 La gérance s'efforcera de tenir le travail dominical au minimum afin que les préposés aux réparations et à l'entretien aient au moins un (1) congé dominical chaque mois. Toutefois, pendant la période d'opération à six (6) jours, la COMPAGNIE accordera au moins deux (2) congés dominicaux chaque mois, sauf dans le cas de force majeure qui seront discutés avec le SYNDICAT.

Le personnel de la chaufferie aura droit à au moins un (1) congé dominical à chaque mois dans le cas des opérations à sept (7) jours.

pourraient être mis en vigueur durant la vie de la convention collective de travail.

E) Il est entendu que le 5/12, partie de l'employé, résultant de la réduction de la cotisation à l'assurance-chômage est acquis à la COMPAGNIE au 1er janvier 1974.

Frais médicaux majeurs

14.04 Médicaments

La compagnie d'assurance paie 80% des frais de médicaments d'ordonnance (prescrits par un médecin).

Le maximum global par famille et par année civile est de $10,000 moins les paiements reçus au cours des deux années civiles précédentes.

Lunettes sécuritaires

En ce qui a trait aux lunettes sécuritaires, la compagnie d'assurance paie pour les employés nécessitant le port de verres correcteurs, une prestation de 80% du coût des verres sécuritaires (excluant la monture) une fois par période de vingt-quatre (24) mois.

Le régime d'assurance-maladie et les frais médicaux majeurs couvrent les enfants de l'employé âgés de 21 ans et moins ou de 25 ans si étudiants à plein temps et sans limite d'âge si handicapés physiquement ou mentalement.

Chiropraticien

A) Les prestations maximales allouées pour chaque visite sont de $10.00, maximum de vingt (20) visites par période de douze (12) mois civils.

B) À compter du 1er mai 1982, les prestations seront portées à $12.00 par visite, maximum de vingt (20) visites par période de douze (12) mois civils.

N.B. Les médicaments, les lunettes sécuritaires et les frais de chiropraticien sont assujettis à une franchise annuelle de $25.00.

Régime d'assurance-maladie

14.05 Allocation quotidienne d'une chambre semi-privée pour l'employé et ses dépendants, sans restriction quant à la durée de l'hospitalisation. Votre compagnie d'assurance absorbe donc la différence entre le coût d'une chambre en salle que paie l'assurance-maladie du Québec et le coût d'une chambre semi-privée.

10.78 Le principe de la semaine de quarante (40) heures, c'est la réduction des heures de travail de chaque employé. Toutefois, cette réduction des heures de travail ne devra en aucun temps causer ou susciter une diminution dans les opérations de l'usine ou encore réduire la productivité ou l'efficacité de ces mêmes opérations. Au contraire, la COMPAGNIE anticipe qu'elle obtiendra plutôt une efficacité et une productivité accrues. Il est entendu, cependant, que si la COMPAGNIE avait à envisager des conditions difficiles, le SYNDICAT signataire s'engage à réviser la situation avec elle (avec entente mutuelle sur tous changements).

ARTICLE XI — AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 Un comité conjoint sur l'automation et les changements technologiques sera formé de quatre (4) personnes, deux (2) choisies par la gérance et deux (2) choisies par le SYNDICAT.

La fonction de ce comité conjoint sera de conseiller la direction et d'étudier les effets qu'auront ces changements chez les employés, sur leur statut et leurs conditions de travail dans l'usine, des changements découlant de l'automation et des changements technologiques.

11.02 Le comité conjoint, entre autres choses, étudiera les cas de retraites anticipées, ré-entraînement, transfert à d'autres occupations de même que la disponibilité d'assistance provenant de différentes sources gouvernementales comme moyen d'aider les employés qui sont déplacés par les changements résultant de l'automation ou d'un changement technologique.

11.03 Avant l'avènement de l'automation ou d'un changement technologique qui s'avère être d'une nature permanente et qui entraînera des mises à pied ou qui peut affecter le statut d'emploi des employés, la COMPAGNIE avisera le comité conjoint le plus longtemps possible à l'avance mais dans aucun cas pas moins de soixante (60) jours avant tels changements. Dans ce cas, la COMPAGNIE fournira à ce comité conjoint, pour son usage, toutes informations qui pourront être requises.

11.04 Advenant que l'introduction de changements résultant de l'automation ou d'un changement technologique pro-

14.01 Ces régimes font partie de la convention collective de travail. Toute modification ne sera faite qu'après le consentement mutuel du SYNDICAT et de la COMPAGNIE.

Aux fins d'application et d'interprétation les dispositions officielles des régimes de bien-être prévaudront sur la convention collective de travail et toute brochure d'information s'y référant.

14.02 La COMPAGNIE paiera pour tous les employés mis à leur retraite la prime totale d'une assurance-vie de $3,000.00.

Indemnité hebdomadaire

14.03 Prime entièrement payée par la COMPAGNIE.

En cas de maladie ou d'accident non industriels, voici la protection que vous offre votre police d'assurance:

A) 70% du salaire
Maximum de $235 par semaine au 1er août 1981. Ce maximum sera porté à $250 par semaine à compter du 1er mai 1982 et à $277 à compter du 1er mai 1983. Ces changements s'appliquent strictement aux employés activement au travail à la date qu'ils surviennent.

B) L'indemnité hebdomadaire s'applique selon la formule 1-1-4-52, c'est-à-dire que dans le cas où il y a hospitalisation, l'indemnité sera versée dès la première journée d'absence. Dans le cas d'un accident non industriel, l'indemnité sera également versée dès la première journée d'absence. Dans le cas de maladie ne requérant pas d'hospitalisation, l'indemnité sera versée à compter de la 4ième journée d'absence. Le chiffre 52 signifie que l'indemnité hebdomadaire s'applique pour une période maximale de 52 semaines.

C) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents.
Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux assureurs ainsi qu'à la Commission des Accidents du Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

D) Le régime d'indemnité hebdomadaire est intégré à tous les régimes gouvernementaux existants et à ceux qui

duisant un changement matériel dans le contenu d'une occupation ou l'habileté à l'accomplir, un nouveau taux sera négocié pour cette même occupation. Le nouveau taux, lorsqu'accepté, sera rétroactif à la date du changement, et l'ancien taux sera payé durant la période intérimaire. Si requis, l'employé concerné aura l'opportunité d'obtenir un entraînement dans sa nouvelle occupation de manière à le rendre apte à rencontrer les exigences nouvelles de la tâche.

11.05 Les employés réguliers qui sont déplacés de leurs emplois résultant de l'automation ou d'un changement technologique devront avoir l'opportunité d'obtenir un entraînement pour les rendre aptes à accomplir un nouveau travail que pourra leur procurer leurs droits d'ancienneté.

11.06 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de trois (3) mois et pour une période de trois (3) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevrait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. À la fin de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

11.07 Aux fins de l'article XI de la convention collective de travail en vigueur entre les parties, le terme ''Automation et changement technologique'' est défini comme étant:

''Un changement résultant de l'introduction à l'usine de machinerie de nouvelles techniques de production. . . de nouvelles méthodes de fabrication ou de finition qui ont pour effet de changer la nature même des occupations et de réduire le personnel, ayant six (6) mois et plus de service continu dans l'usine, régulièrement requis pour opérer le département ou les départements affectés par le changement''.

A) Le terme inclut aussi les rétrogradations de chefs de groupe, ayant occupé ce poste d'une façon continue et régulière pendant une période d'un (1) an et plus, causées par un changement d'organisation hiérarchique interne dans l'usine à l'exception des rétrogradations de chefs de groupe nommés pour une période temporaire sur un ou des projets spéciaux.

13.06 Tous les préposés à l'entretien général, qu'ils soient hommes de métier, peintres, nettoyeurs et huileurs ou aides seront payés au taux de la classe dans laquelle ils sont classifiés, selon les dispositions de la convention collective de travail.

13.07 Tout homme de métier nouvellement engagé devra posséder au minimun une instruction générale avec un certificat de 10e année ainsi qu'une instruction technique de quatre (4) années avec certificat. Un apprentissage de quatre (4) années pourra remplacer l'instruction technique requise.

13.08 Tout homme de métier, qui est embauché pour la première fois, sera rémunéré au taux de salaire horaire de l'aide classe ''A'' de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

13.09 Après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés et si sa performance est jugée satisfaisante, il sera promu à la classe ''C'' de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

13.10 Par ailleurs, si après sa période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés, la COMPAGNIE juge que sa performance n'est pas satisfaisante, l'employé sera automatiquement congédié. Les cas spéciaux seront discutés au mérite, et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

ARTICLE XIV — RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

Les paragraphes qui suivent sont le résumé des avantages sociaux auxquels vous participez. Ils ne remplacent donc pas le contenu des diverses polices d'assurances, mais n'en sont que le résumé.

Le programme d'avantages sociaux est conçu en vue de garantir votre sécurité et celle de votre famille dans l'éventualité d'un décès ou d'une invalidité et pour vous aider à payer les frais médicaux et de soins dentaires.

Dans tous les cas, à l'exception des employés temporaires, tel que défini en 7.04, vous devenez admissible aux différents régimes le premier du mois suivant la période d'attente de trois (3) mois aux fins d'admissibilité. Par exemple: l'employé embauché le 3 août d'une année devient admissible aux différents régimes le 1er décembre de la même année.

B) Le terme n'inclut pas cependant les mises à pied causées par:
   1) les variations saisonnières de fabrication;
   2) les arrêts temporaires, globaux ou partiels, des opérations dus aux réparations et à l'entretien de l'équipement ou à l'amoindrissement de la production;
   3) les variations dans les qualités voulues par les clients qui n'entraînent pas de changement technologique tel que défini au présent paragraphe.

ARTICLE XII — INDEMNITÉ DE DÉPART

12.01 Dans le cas où la COMPAGNIE se dispense des services d'un employé ayant dix (10) ans ou plus de service continu, celui-ci aura droit à une indemnité spéciale égale à une (1) semaine de salaire au taux régulier de salaire.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où il s'agit d'un renvoi pour offense majeure.

12.02 Si l'employé est congédié ou quitte volontairement son emploi, il aura droit à une indemnité:

A) représentant la rémunération payable lors de la prise de ses vacances annuelles auxquelles il a un droit acquis, s'il n'a pas pris telles vacances; et

B) représentant quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis le premier (1er) mai précédant la date de son départ.

ARTICLE XIII — SPÉCIFICATIONS MÉTIERS MÉCANIQUES

13.01 Les spécifications pour les hommes de métier dont une copie, signée par les parties pour identification est annexée aux présentes, continueront d'être en force et forment partie intégrante de la présente convention collective de travail avec toutes les modifications que pourront y apporter conjointement la COMPAGNIE et le SYNDICAT.

13.02 Il y aura quatre (4) classes d'hommes de métier: technicien, A, B et C.

13.03 Il y aura deux (2) classes d'aides préposés à l'entretien général: A et B.

13.04 Il appartient uniquement et exclusivement à la direction de déterminer le nombre de préposés à l'entretien général, le nombre de chefs de groupe, d'hommes de métier, de peintres, de nettoyeurs et huileurs et le n ombre d'aides pour répondre aux besoins de l'usine, à son entretien et à certains travaux de construction.

13.05 Il appartient uniquement et exclusivement à la COMPAGNIE de déterminer la compétence de chaque homme et suivant leur compétence, les hommes de métier pourront être promus de la façon suivante:

A) Un homme de métier classe ''A'' sera promu et payé technicien ''AA'' s'il réussit l'examen de qualifications, lequel sera préparé par la COMPAGNIE.

B) Un homme de métier classe ''B'' sera promu et payé selon le taux de la classe ''A'', deux (2) ans après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

C) Un homme de métier classe ''C'' sera promu et payé classe ''B'' deux (2) ans après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

D) Un aide classe ''A'' sera promu et payé au taux de l'homme de métier classe ''C'', six (6) mois après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

E) Un aide classe ''B'' sera promu et payé aide classe ''A'', six (6) mois après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

F) Un remplaçant aide classe ''A'' sera promu et payé au taux d'homme de métier classe ''C'', six (6) mois après avoir été promu à cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

G) Un remplaçant aide classe ''B'' sera promu et payé aide classe ''A'', six (6) mois après avoir été nommé officiellement remplaçant et pourvu qu'il soit jugé compétent.

H) L'ordre de rappel des remplaçants se fera dans l'ordre établi au moment du choix des remplaçants et non par classement.

I) Si un employé ne se qualifie pas à l'expiration des délais mentionnés ci-haut, ses qualifications pourront être revues à intervalles de trois (3) mois pour les aides et six (6) mois pour les autres classifications.

133-07

convention
entente

ENTENTE INTERIMAIRE 4-

entre

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
section locale 454

et

ROLLAND INC.

Equipes de garde

La gérance s'efforcera de tenir le travail dominical au minimum afin que les préposés aux réparations et à l'entretien aient au moins deux (2) congés dominicaux chaque mois, sauf dans les cas de force majeure qui seront discutés avec le SYNDICAT.

Une équipe de garde est constituée dans le département de l'entretien et réparation. L'équipe désignée est de garde du vendredi soir à 17h00 d'une semaine au lundi matin à 8h00 de la semaine suivante.

Cette équipe est constituée de la façon suivante:

Atelier mécanique:	deux
Electricien:	un
Instrumentation:	un

Les employés assignés sur une équipe de garde doivent demeurer disponibles en tout temps pour entrer au travail dès qu'ils en sont requis moyennant une prime de $50.00 pour la période prévue ci-dessus. L'assignation des employés se fait par alternance à l'intérieur de chaque atelier. Chaque employé de garde est muni d'un radio chasseur.

Il est entendu que les hommes de garde seront les premiers à être rappelés au travail durant la période de garde.

La cédule actuelle des huileurs sera maintenue.

'84 OCT -5 13:22

Local 454

En foi de quoi les parties ont signé la présente à St.Jérôme ce 4e jour d'octobre mil neuf cent quatre-vingt quatre.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Réal Beauchamp,
Président

Claude Lessard,
Vice-Président

Christian David,
Secrétaire correspondant

Michel Guénette,
Secrétaire trésorier

Roger Simard,
Représentant National

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher, Directeur
Ressources Humaines

Jean R. Dubé, Vice-Président
Ressources Humaines &
Relations Industrielles

'84 OCT -5 13:23
RCGT
MONTREAL
MESSAGER

ENTENTE

intervenue entre

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
et son unité locale

1205al

454

de Mt.Rolland

et

ROLLAND INC.

le

31 août 1984

6.04 Gardes protectrices: Personne ne devra enlever ces gardes à moins d'avoir reçu l'autorisation du contremaître. Si ces gardes sont enlevées, elles doivent être immédiatement remises en place et si on ne peut les remettre en place, les raisons devront être fournies au contremaître ou à la personne en charge du département d'où la garde a été enlevée. Une inspection sera faite dans l'usine, au moins une fois par mois, par un comité qui inclura un représentant du SYNDICAT.

6.06 Rapport d'accidents: Tout accident doit être rapporté immédiatement au Centre de Santé par l'employé blessé si possible et par tous les témoins. Les employés blessés doivent se tenir en contact avec le Centre de Santé et faire rapport de leur état. Si le Centre de Santé est fermé lors de l'accident, le contremaître en charge doit en faire un rapport par écrit à l'infirmière et au Service du Personnel. Il en remet également une copie à l'employé blessé dans un délai ne dépassant pas la fin du quart de travail.

1° La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la C.S.S.T. et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

3° Un accidenté de travail sera payé pour un quart complet le jour où son accident s'est produit s'il doit quitter le travail avant l'expiration de ses heures régulières.

4° Si un employé accidenté au travail est affecté au travail léger, il sera payé au taux régulier de sa classification habituelle.

6.21 De plus, et sous la même sanction, tout nouvel employé aura deux cent quarante (240) heures travaillées pour adhérer au SYNDICAT. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

7.02 Le service continu est brisé à l'occasion d'un renvoi pour cause ou d'une démission ou séparation volontaire. Le service continu n'est pas brisé à cause d'une maladie ou d'un accident ou à l'occasion d'un congé accordé par la gérance. Il le sera si un employé sort de l'unité de négociations mais s'il revient dans l'unité de négociations, il n'aura plus d'ancienneté de position ou de département et pourra employer seulement son ancienneté d'usine pour obtenir une position à la base de l'unité de négociations.

LOCAL 454

7.03 Il est entendu que l'ancienneté ne sera pas brisée pour:

- un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et qui est mis à pied pour moins de douze mois;

- un employé ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté qui est mis à pied pour moins de vingt-quatre (24) mois;

- un employé élu aux parlements fédéral, provincial ou municipal, pour la durée de son terme.

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: réguliers et temporaires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a deux cent quarante (240) heures travaillées à la COMPAGNIE. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Employé temporaire: un employé temporaire signifie, tout employé engagé comme remplaçant de vacances à compter du 15 avril jusqu'au 15 septembre. Il n'aura aucun droit d'ancienneté. Cependant, s'il demeure à l'emploi de la COMPAGNIE après la période mentionnée ci-dessus, son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

Il n'aura droit à aucun des bénéfices sociaux ou congé flottant mais aura droit aux congés chômés et payés pouvant survenir durant sa période d'embauchage.

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension, par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de deux cent quarante (240) heures travaillées à la COMPAGNIE.

Mises a pied et ré-embauchage

7.06 Les mises à pied seront effectuées sur la base d'ancienneté d'usine c'est-à-dire, le dernier employé engagé est le premier renvoyé, à la condition que les employés qui demeurent puissent remplir efficacement le travail requis après un entraînement raisonnable.

7.10 L'ancienneté aux fins de promotion sera celle du département. Là où une ligne de promotion est reconnue, l'ancienneté de position ou de métier prévaudra.

7.13 Si, à l'intérieur d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, la gérance croit, pour des motifs justes et raisonnables, que l'employé promu, ne peut faire le travail requis, ou si l'employé le demande pour une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE, il pourra être retourné à sa position précédente.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.00 Chaque fois qu'un employé, membre du SYNDICAT, aura une plainte à formuler ou un grief à soumettre concernant des différends quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective de travail, il devra le faire par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant l'évènement donnant lieu à une telle plainte ou à un tel grief, et selon la procédure décrite ci-après; autrement, la COMPAGNIE n'aura pas à s'en occuper.

8.01 ETAPE 1 - Le plaignant, accompagné de son représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief à son contremaître, (là où il n'y a pas de poste de contremaître, au surintendant) qui lui rendra sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de sa plainte ou du grief.

8.02 ETAPE 2 - Si la décision du contremaître (là où il n'y a pas de poste de contremaître, du surintendant) ne satisfait pas l'employé, ou si la décision ne lui est pas rendue dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception du grief, celui-ci, par l'entremise de son SYNDICAT pourra référer son grief au gérant du secteur concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse. Le gérant du secteur aura cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief pour rendre sa décision.

8.08 Les délais peuvent être rallongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

LOCAL 454

8.12 A) Tout règlement d'un différend quelconque conclu en vertu de la procédure de griefs sera final et liera la COMPAGNIE, les employés et le SYNDICAT. Dans le règlement d'une semblable plainte, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée , purement et simplement, ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas, la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

B) Dans le cas de renvoi ou de suspension, la décision de la COMPAGNIE pourra être confirmée, purement et simplement ou modifiée ou infirmée totalement et dans ce dernier cas la COMPAGNIE devra reprendre immédiatement à sa position telle que classifiée, l'employé congédié ou suspendu et lui payer son salaire pour le temps régulier perdu au taux de l'occupation qu'il aurait occupée.

C) Dans les cas de renvoi ou de suspension, un officier du SYNDICAT local sera présent pour assister l'employé visé et l'informer de ses droits.

10.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de la COMPAGNIE d'opérer tous et chacun des départements sur la base de sept (7) jours à l'exception des jours de fêtes chômés et payés qui sont spécifiquement exclus par les dispositions de l'article 10.39 de la présente convention collective de travail.

10.05 La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;
- pcur tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;
- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois. (Ceci ne s'applique pas pour les employés de la chaufferie tant et aussi longtemps que la cédule 4-2 ou 6-3 ne sera pas mise en vigueur).

Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.39 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalent au double de leur salaire régulier de leur classification.

LOCAL 454

10.05 suite

En plus du travail d'entretien, impliquant une fermeture totale de l'usine, d'autres travaux d'entretien ou d'installation pourront être effectués lors de ces jours de fête afin de maintenir les opérations, et cela à l'avantage mutuel des employés et de la COMPAGNIE.

Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.

Un préavis de sept (7) jours sera donné à chaque fois que ces travaux seront nécessaires. Des rencontres auront lieu entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT pour discuter des travaux à effectuer ainsi que des équipes à organiser, à l'exception des urgences de dernière minute.

TRAVAILLEURS DEJOUR
Heures régulières

10.12 A) Les heures normales de travail pour les employés de jour dans le département entretien et réparation sont les suivantes:

Du lundi au vendredi inclusivement:
de 08h00 à 12h00
de 13h00 à 17h00

Les heures normales de travail pour le quart de jour dans les départements emballage de rouleaux, réception et expédition sont les suivantes:

Du lundi au vendredi inclusivement:
de 08h00 à 16h00.

Pour une opération à six (6) jours, à l'emballage des rouleaux, les heures de travail seront de 08h00 à 16h00 avec une journée "off".

10.12 1. DEFINITION - biffer cet article.

2. IL EST ENTENDU QUE: - biffer cet article.

10.27 4. Changer 6.15 pour 8.17.

LOCAL 454

Indemnité de Jurés

10.37 Un employé régulier qui doit s'absenter (à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures (0 à 24 heures) pour service de juré ou témoin de la couronne, recevra la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne et son salaire horaire régulier en autant qu'il y a eu effectivement paiement d'une indemnité par la cour.

10.75 CHEFS D'EQUIPE: Les chefs d'équipe recevront une prime de $0.25/heure au-dessus du taux le plus élevé du département.

Il est entendu que la prime de chef d'équipe continuera d'être ajoutée au salaire de base de l'employé concerné aux fins de calcul du temps supplémentaire uniquement.

Un chef d'équipe se définit comme étant un employé, qui tout en exercant sa fonction, répartit le travail d'un groupe d'employés.

10.77 La Gérance s'efforcera de tenir le travail dominical au nimimum afin que les préposés aux réparations et à l'entretien aient au moins deux (2) congés dominicaux chaque mois sauf dans les cas de force majeure qui seront discutés avec le SYNDICAT.

11.06 Dans le cas d'un employé qui est transféré en permanence à un emploi moins rémunérateur à cause de l'automation ou d'un changement technologique, ce dernier conservera le taux de son emploi régulier au temps de son changement pour une période de six (6) mois et pour une période de six (6) mois, il recevra un taux ajusté représentant la moitié de la différence entre le taux qu'il recevrait lors de son changement et le taux de sa nouvelle occupation régulière. A la fin de cette période de douze (12) mois, il recevra le taux de son nouvel emploi régulier.

13.05 F) Un remplaçant aide classe "A" sera promu et payé aux taux d'homme de métier classe "C", six (6) mois après avoir travaillé dans cette classe et pourvu qu'il soit jugé compétent.

13.09 Après une période de probation de trois cent soixante (360) heures travaillées et si sa performance est jugée satisfaisante, il sera promu à la classe "C" de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

13.10 Par ailleurs, si après sa période de probation de trois cent soixante (360) heures travaillées, la COMPAGNIE juge que sa performance n'est pas satisfaisante, l'employé concerné sera automatiquement congédié. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

ARTICLE XV - CONTRATS EXTERIEURS

15.01 La COMPAGNIE n'accordera pas de contrats extérieurs pour des travaux de réparation et d'entretien normalement effectués par l'équipe de l'entretien pour lesquels les usines possèdent l'équipement nécessaire et pour lesquels les équipes sont disponibles et capables de les accomplir dans les délais requis.

Par contre la COMPAGNIE s'engage à examiner de plus près les qualifications particulières que pourraient posséder les employés actuels de la COMPAGNIE pour permettre éventuellement de les utiliser ou de les perfectionner afin de combler les besoins futurs de compétence spécialisée.

Sur demande du SYNDICAT, la COMPAGNIE remettra le résultat des examens des candidats applicants.

ENTENTE INTERIMAIRE

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

LOCAL 454

CONTREMAITRE REMPLACANT

1. Le but de cette entente est de prévoir les modalités de nomination de contremaîtres-remplaçants et temporaires choisis parmi les membres du Local 454 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC).

2. Le SYNDICAT reconnaît le droit à la COMPAGNIE de choisir parmi les employés membres du Local 454 des contremaîtres-remplaçants ou temporaires.

3. DEFINITION: UN CONTREMAITRE-REMPLACANT est un employé qui assume toutes et chacune des fonctions de contremaître en remplacement d'un contremaître absent pour une raison de maladie, programme de formation, vacances ou autre activité commandée par la COMPAGNIE.

   UN CONTREMAITRE TEMPORAIRE est un employé qui assume temporairement toutes et chacune des fonctions de contremaître, soit pour des projets spéciaux tels que l'installation de pièces d'équipement majeur, soit pour combler les effectifs de contremaîtres nécessaires à la marche des opérations. Dans ce dernier cas le SYNDICAT devra en être avisé à l'avance.

4. La COMPAGNIE s'engage à maintenir en tout temps le nombre nécessaire de contremaîtres permanents pour les opérations et le nombre nécessaire pour assurer le remplacement normal. En aucun cas, ce paragraphe ne doit être interprété comme une renonciation aux dispositions de la convention collective de travail particulièrement les paragraphes 4.01 et 4.04.

Entente page 62 - suite

5. Il est entendu que chaque employé désigné comme contremaître-remplaçant ou temporaire aura toutes les informations requises concernant son statut avec la COMPAGNIE. Il est, de plus entendu, que le refus de l'acceptation pour un employé d'agir comme contremaître-remplaçant ou temporaire n'entrera pas en considération pour toute promotion future prévue à la convention collective de travail.

6. La nomination au poste de contremaître-remplaçant ou temporaire et l'acceptation de cette nomination pourra être révoquée en tout temps, soit par la COMPAGNIE soit par l'employé.

7. Un employé agissant comme contremaître-remplaçant ou temporaire retournera aux fonctions qu'il occupait avant sa nomination et n'aura droit aux promotions qu'il aurait pu obtenir s'il était demeuré dans son poste régulier.

8. Les employés qui seront choisis comme contremaîtres-remplaçants pour les vacances choisiront leurs vacances avec le groupe auquel ils seront affectés.

9. Un contremaître-remplaçant ne décerne pas de mesures disciplinaires.

ENTENTE INTERIMAIRE 2

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 454

Le but de cette entente est de déterminer les modalités de supplantation lors de la fermeture d'une machine à papier lorsque l'autre machine sera en opération.

a) Pour la première semaine de fermeture de l'année de calendrier, les mises à pied seront effectuées en tenant compte de l'ancienneté d'usine en conformité avec l'article 7.06 de la convention collective de travail. La supplantation s'effectuera par la base de toute ligne de promotion.

b) Pour toute semaine subséquente, la démotion s'effectuera à l'inverse de la promotion.

ENTENTE INTERIMAIRE 3

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 454

Suite au départ de la machine No. 3 à 7 jours avec la cédule 4-2 (1er mai 1983) et au refus de Jean-Marc Bohémier d'accéder à la position de 3e main sur la machine No. 4, il est entendu que cet employé sera considéré comme employé de la réserve et ce, à partir du 1er mai 1983.

De plus, il ne pourra pas, dans le futur, accéder à un poste permanent ou occasionnel au département de la production.

LOCAL 454

1.- Durée

Trois ans du ler mai 1984 au 30 avril 1987.

2.- Salaires - augmentation générale

A compter du ler mai 1984	2 1/2%
A compter du ler mai 1985	4%
A compter du ler mai 1986	5%

Rétroactivité

La rétroactivité sur les salaires s'applique à tous les employés pour toutes les heures payées entre le ler mai 1984 et la date de ratification et qui ont travaillé au moins 30 jours durant cette période. Cette dernière disposition s'applique seulement aux étudiants.

3.- Ajustements

A compter du ler mai 1984

Machine à papier No. 3

Conducteur	$0.20/heure
Aide-conducteur	$0.15/heure
3ième main	$0.10/heure
4ième main	$0.05/heure
5ième main	$0.05/heure

Machine à papier No. 4

Conducteur	$0.40/heure
Aide-conducteur	$0.30/heure
3ième main	$0.20/heure
4ième main	$0.10/heure

Piles Raffineuses

Gouverneur	$0.20/heure
Aide-gouverneur	$0.20/heure

Hommes de métier Cl. "A" et "AA" $0.20/heure

LOCAL 454

3.- Ajustements (suite)

Les parties sont d'accord pour entreprendre les travaux nécessaires en vue de mettre en vigueur "le régime de classification des emplois des fabricants de pâte et papier" dès que les conventions auront été renouvelées.

Lorsque les descriptions des tâches auront été complétées et évaluées selon les modalités dudit "Régime", les échelles en Annexe "A" feront partie des conventions et seront mises en application.

Les emplois qui font l'objet de demandes d'ajustements durant les présentes négociations et qui à la suite de l'évaluation obtiennent un taux supérieur au taux existant à ce moment-là, recevront un ajustement rétroactif au ler mai 1984 en accord avec les échelles salariales en vigueur. Tous les autres emplois qui tombent sur un taux supérieur au taux en vigueur à ce moment là verront leurs ajustements appliqués à compter du ler septembre 1985 en accord avec les échelles salariales en vigueur. Tous les emplois qui tombent sur un taux inférieur verront leurs taux gelés mais profiteront des augmentations négociées durant la présente convention.

4.- Prime de poste

A compter de la date de ratification
0-30-40

A compter du ler mai 1985
0-35-50

5.- Congés sans solde

a) La Compagnie peut accorder un congé sans solde à tout employé qui veut suivre un cours de perfectionnement pouvant l'amener à combler un poste à l'intérieur de l'usine.

Chaque cas fait l'objet d'une entente particulière définissant les conditions.

b) Un congé sans solde sera accordé, sur présentation écrite, à tout employé élu suite à une élection fédérale ou provinciale ou municipale pour la durée de son mandat.

c) Un congé sans solde peut être accordé à un employé qui en fait la demande pour occuper un poste au sein du Syndicat pour une période définie.

LOCAL 454

6.- Congés de funérailles

Changer 7 jours pour 8 jours.
Changer 5 jours pour 6 jours.

7.- Indemnité de cessation d'emploi

12.01

a) Les employés ayant une année ou plus d'ancienneté, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leurs années d'ancienneté leur donne droit.

b) Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit deux pour cent (2%) du total de ses gains durant sa dernière période complète de service continu. Le montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versé six (6) mois après la mise à pied de l'employé.

c) Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement, ce paiement est annulé. D'autrer part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et l'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

d) Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

8.- Régime de rentes

A compter du 1er mai 1984 tous les retraités membres du régime ont à leur crédit 10 années de participation. Le bénéfice est de $14.00 pour le passé et le futur pour la durée de la convention. A compter de la première semaine complète suivant la ratification la déduction hebdomadaire sera ajustée en conséquence.

Les employés recevant une indemnité de longue durée bénéficient de l'exonération des primes et leurs années d'invalidité leur sont créditées.

LOCAL 454

9.- Indemnité hebdomadaire

a) La Compagnie propose d'augmenter le maximum à compter du mois suivant la ratification pour les employés activement au travail à cette date de $277. à $287.

A compter du ler mai 1985 pour les employés activement au travail à cette date de $287. à $297.

A compter du ler mai 1986 pour les employés activement au travail à cette date de $297. à $317.

10.- Incapacité prolongée

a) Augmenter le maximum pour les employés activement au travail en date de ratification.

A compter du ler du mois suivant la date de ratification de $1,300 à $1,500.

A compter du ler mai 1986 de $1,500 à $1,600.

b) Augmenter le pourcentage de 50% à 55% pour les employés activement au travail en date de ratification.

c) Nouvelle définition qui remplace le premier paragraphe de la définition à l'article 14.08:

Définition de l'invalidité

L'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toutes les tâches de son occupation régulière pour une période de douze (12) mois. Par la suite, l'invalidité totale et permanente est celle qui empêche un employé d'accomplir toute occupation dans l'usine qu'il serait capable de remplir selon sa formation, son éducation ou son expérience.

11.- Assurance-vie

a) La prime d'assurance-vie est entièrement payée par la Compagnie.

b) A compter du ler du mois suivant la ratification, changer $15,000 par $25,000.

LOCAL 454

12.- Assurance médicale et hospitalisation

a) Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'assureur, les frais encourus sont remboursés à l'employé, sur présentation d'un reçu, jusqu'à un maximum de $10.00 par certificat demandé.

b) Chiro - à compter de la date de ratification le coût des radiographies sera défrayé par la Compagnie d'assurance au chapitre des frais médicaux majeurs, selon les modalités du plan. Une seule radiographie sera acceptée par série de traitements.

13.- Régime dentaire

a) Guide provincial des tarifs dentaires 1983 utilisé à compter du 1er du mois suivant la ratification et guide 1984 à compter du 1er mai 1985 et guide 1985 à compter du 1er mai 1986.

b) Orthodontie - à compter du 1er mai 1986 changer $500 pour $750.

14.- Article 6.10

Un montant de $40.00 sera alloué pour chaque période de douze mois de travail lors d'achat de chaussures de sécurité. Ce montant entre en vigueur à compter du 1er mai 1984. Tous les employés réguliers qui ont bénéficié de l'allocation de $10.00 entre le 1er mai 1984 et la date de ratification pourront réclamer la différence de $30.00. Pour les autres employés réguliers la période de douze mois est comptée en partant de la dernière allocation payée par la Compagnie.

15.- Article 10.06

Lors d'une fermeture pour trente (30) jours civils ou moins, les employés travaillant sur une cédule comportant une rémunération à taux majorés, s'ils sont sur la même cédule avant et après cette fermeture, les jours de fêtes chômés et payés durant cette période sont payés aux taux majorés.

16.- Employés de vacances

A compter du 15 avril 1985 tous les employés embauchés à titre de remplaçants de vacances recoivent un taux horaire de un dollar inférieur au taux de l'occupation qu'ils sont appelés à remplir.

LOCAL 454

A compter du ler mai 1984 la Compagnie paie les primes mensuelles d'assurance-vie, du régime médical majeur et du régime de soins dentaires aux employés âgés de 60 à 65 ans qui prennent une retraite anticipée.

17.- Taux d'entrée - Testeur
Ajouter: (pour la période de probation).

LOCAL 454

18- La ratification de cette convention collective de travail fut faite le 11 septembre 1984 et EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants, après avoir lu les présentes, ont apposé leur signature le 4 Octobre 1984 à St.Jérôme.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,
Section locale 454

Réal Beauchamp,
Président

Claude Lessard,
Vice-Président

Christian David,
Secrétaire correspondant

Michel Guénette,
Secrétaire trésorier

Roger Simard,
Représentant National

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher, Directeur
Ressources Humaines

Jean R.Dubé, Vice-Président
Ressources Humaines &
Relaltions Industrielles

ANNEXE "A"

ECHELLES SALARIALES

Unité locale 454

CLASSE	1er mai 1984	1er mai 1985	1er mai 1986
1	11.65	12.12	12.73
2	11.77	12.24	12.85
3	11.895	12.37	12.99
4	12.025	12.51	13.14
5	12.16	12.65	13.28
6	12.30	12.79	13.43
7	12.445	12.94	13.59
8	12.595	13.10	13.76
9	12.75	13.26	13.92
10	12.91	13.43	14.10
11	13.075	13.60	14.28
12	13.245	13.77	14.46
13	13.42	13.96	14.66
14	13.60	14.14	14.85
15	13.785	14.34	15.06
16	13.975	14.53	15.26
17	14.17	14.74	15.48
18	14.37	14.94	15.69
19	14.575	15.16	15.92
20	14.785	15.38	16.15
21	15.00	15.60	16.38
22	15.22	15.83	16.62
23	15.445	16.06	16.86
24	15.675	16.30	17.12
25	15.91	16.55	17.38
26	16.15	16.80	17.64
27	16.395	17.05	17.90
28	16.645	17.31	18.18
29	16.90	17.58	18.46
30	17.16	17.85	18.74
31	17.425	18.12	19.03

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03762-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 09 083

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-07
Date	Signature: 81-07-10	Réception: 81-09-10	**Durée**	Du: 81-05-01	Au: 84-04-30	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	125

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des travailleurs du papier (SCTP) local 454 2 Pl. Québec, bureau 410 Québec, PQ G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland Ctá Terrebonne, Qué J0R 1G0

Unité de négociation

"Tous les salariés"

Région	Activité	Affiliation
06-09	2740 (5)	7

dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) t(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David

Date: 81-09-16

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

COPIE 4

'81 SEP 10 16 02

PAR MESSAGER

MEMOIRE D'ENTENTE

SURVENU

ENTRE

ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

UNITE LOCALE 454

A MT. ROLLAND, QUEBEC

Le 10 juillet 1981

Les parties se sont rencontrées à Laval, Montréal et St.Jérôme en vue de négocier le renouvellement de leurs conventions collectives de travail et en sont arrivées à une entente.

1- Durée

Trois (3) ans à compter du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1984.

2- Article 2.01 b) Réouverture

Aux employés actifs à la date de ratification, la Compagnie paiera à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1981, pour chaque heure travaillée, la différence entre les 6% octroyés sur les taux apparaissant en Annexe et $1.37/heure.

Aux fins d'application de cette proposition, aux employés actifs on inclut les employés absents à cause de maladie et d'accident, partis à la retraite ou décédés ainsi que les employés temporaires qui ne travailleraient pas en date de ratification mais seraient mis en disponibilité en autant que tous ces employés aient travaillé durant la période précitée.

Les employés qui ont brisé leur service avec la Compagnie selon les dispositions de l'article 7.02 ne sont pas admissibles à ce paiement.

3- Annexe - Cédule des salaires

a) Tous les taux horaires en vigueur le 30 avril 1980 sont augmentés de $1.37 annulant ainsi le taux du 1er mai 1980 apparaissant à la dernière convention. L'offre d'intégration de $1.37 est conditionnelle à ce qu'une entente intervienne entre les parties sur les augmentations générales pour les trois années s'échelonnant entre le 1er mai 1981 et le 30 avril 1984.

3- Annexe - Cédule de salaires (suite)

b) Augmentation

A compter du 1er mai 1981 les taux horaires apparaissant aux annexes de salaire en vigueur le 30 avril 1981, telles que décrites au paragraphe a) ci-dessus, seront augmentés du montant nécessaire pour refléter une augmentation de 25% sur les taux en vigueur le 30 avril 1980.

- A compter du 1er mai 1982
  9% minimum $1.00
- A compter du 1er mai 1983
  9%

4- Prime de quart

En vigueur à la date de ratification

0-25-30

5- Vacances

En vigueur le: 1er mai 1981 - 3 semaines après 4 ans de service continu
1er mai 1982 - 4 semaines après 9 ans de service continu
1er mai 1981 - 7 semaines après 30 ans de service continu

6- Assurance-maladie (indemnité hebdomadaire)

A compter du premier du mois qui suit la ratification, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $235.

A compter du 1er mai 1982, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $250.

A compter du 1er mai 1983, pour les employés actifs seulement, le maximum sera haussé à $277.

7- Assurance invalidité

A compter du 1er mai 1981 - le maximum sera porté à $1,100.

A compter du 1er mai 1982 - le maximum sera porté à $1,300.

Pour les employés actifs aux dates d'entrée en vigueur.

8- Assurance-dentaire

La Compagnie continue de payer les primes et les prestations seront payées, durant la vie de cette convention, selon le barème des honoraires de 1981 de l'Association Dentaire Provinciale.

Article 14.07 Biffer les mots...à l'exception des couronnes.

9- Assurance Médicale

A compter du 1er mai 1982 la prestation pour chiropraticien sera portée à $12.00 par visite jusqu'à un maximum de 20 visites par période de douze (12) mois civils.

10- Régime de retraite

Local 454

A compter du 1er mai 1981, $6.00 porté à $7.00 pour service futur seulement.

A compter du 1er mai 1982, $7.00 porté à $8.00 pour service futur seulement.

A compter du 1er mai 1983, $8.00 porté à $9.00 pour service futur seulement.

11- Repas

A compter de la date de ratification augmenter de $3.00 à $4.00.

A compter du 1er mai 1983 augmenter de $4.00 à $5.00.

12- Isolation et cafétéria

La Compagnie a pris bonne note des observations du Syndicat sur ces deux (2) sujets et continuera à améliorer la situation dans les deux cas.

13- Assurance-vie

A compter du 1er mai 1983 l'assurance-vie sera augmentée de $14,000. à $15,000.

14- Souliers de sécurité

1er mai 1982 - $8.00
1er mai 1983 - $10.00

AJUSTEMENTS

EN VIGUEUR A COMPTER

DU 1er MAI 1981

Local 454

- Hommes de métier classe "A" et plus .38¢
- 1er homme 2ième classe à la chaufferie .38¢

Local 454

Machines à papier

- Conducteur .25¢
- Aide-conducteur .20¢
- 3ième main .15¢
- 4ième main .10¢
- Gouverneur .20¢

Ajustements applicables avant le calcul du pourcentage en vigueur le 1er mai 1981

AJUSTEMENTS LOCAUX

EN VIGUEUR A LA DATE DE RATIFICATION

Local 454

-	Tester échantillonage	.20¢
-	Cassés	.20¢
-	Huileurs	.30¢
-	1er homme chaufferie	.25¢
-	Hommes de métier classe "B"	.25¢
-	Un des deux contremaîtres sera nommé d'ici deux mois.	

En foi de quoi les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants ont apposé leur signature, suite à la lecture du mémoire d'entente, qui a eu lieu à Mont-Rolland le dix juillet, mil neuf cent quatre-vingt-un.

ROLLAND INC.

DIRECTEUR DES OPERATIONS

DIRECTEUR DU PERSONNEL

VICE-PRESIDENT, RESSOURCES HUMAINES

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - SECTION LOCALE 454

PRESIDENT

VICE-PRESIDENT

SECRETAIRE CORRESPONDANT

REPRESENTANT NATIONAL

ROLLAND INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
et sa section locale 454 Mt. Rolland

Amendements apportés aux clauses normatives et acceptés par les parties en date du vendredi 19 juin 1981.

2.01 Agenda principal.

Local 454

4.02 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE affichera une liste des contremaîtres réguliers et remplaçants chaque fois qu'un contremaître remplaçant entrera en fonction après une interruption de fonction.

Local 454

4.03 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE entend se conformer à l'article 4.02 de la convention collective de travail en stipulant les devoirs et responsabilités spécifiques des contremaîtres. Il est entendu que ceux-ci ne devront pas effectuer le travail des opérateurs sauf dans les conditions stipulées dans le précédent paragraphe.

Local 454

6.01 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

Toute sollicitation, collecte, souscription ou tirage, à l'exception de l'affichage pour activités syndicales, sont interdits dans l'usine, sauf avec l'autorisation au préalable du Directeur du Personnel.

Local 454

6.06 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

La COMPAGNIE consent à remettre, au secrétaire correspondant du SYNDICAT, une copie du rapport d'un accident industriel chaque fois qu'un rapport doit être fait en vertu des règlements de la Commission de Santé et Sécurité au Travail et pourvu que l'employé concerné en autorise la COMPAGNIE.

Le reste de la clause: statu quo conventionnel.

Local 454

6.10 Vêtements de sécurité: La COMPAGNIE défraiera le coût total de tout article protecteur lorsqu'elle en exigera le port par des employés, à l'exception des vêtements personnels.

Lunettes sécuritaires: agenda principal

SOULIERS DE SECURITE

La COMPAGNIE paiera sept dollars (7.00$) par année par employé sur l'achat d'une paire de souliers de sécurité.

Local 454

6.15 Transférer la clause actuelle et ce qui suit en 8.17.

8.17 a) Clause actuelle 6.15

b) A l'occasion d'un arbitrage chaque partie paie ses frais de dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

Local 454

6.21 De plus, et sous la même sanction, tout nouvel employé aura trente (30) jours travaillés pour adhérer au SYNDICAT. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Local 454

7.04 Il y aura deux (2) types d'employés: réguliers et temporaires.

Employé régulier: un employé sera considéré régulier s'il a trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE. Les cas spéciaux seront discutés au mérite et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Le reste de la clause: statu quo conventionnel.

Local 454

7.05 Le SYNDICAT n'aura pas le droit de discuter le renvoi ou la suspension, par la COMPAGNIE, d'un employé ayant moins de trente (30) jours travaillés à la COMPAGNIE.

Local 454

Mises-à-pied et réembauchage

7.06 Les mises-à-pied seront effectuées sur la base d'ancienneté c'est-à-dire, le dernier employé engagé est le premier renvoyé, à la condition que les employés qui demeurent puissent remplir efficacement le travail requis après un entraînement raisonnable.

Ancienneté Testers

1.- Elle est définie telle qu'elle existe dans la convention collective de travail actuelle du Local 454, l'ancienneté d'usine étant utilisée lors de mises-à-pied, l'ancienneté de position pour les promotions.

2.- L'ancienneté d'usine acquise après le 30 août 1976 pourra, s'il y a lieu, permettre à un employé du Contrôle de la Qualité de déplacer un employé d'un autre département lors de mises-à-pied et vice-versa.

Cependant, en aucun cas, l'ancienneté acquise antérieurement à cette date ne pourra être invoquée pour déplacer un employé d'un département à un autre.

3.- Il est de plus convenu que tous les nouveaux employés qui seront affectés à ce département devront être détenteurs d'un diplôme collégial en papeterie ou son équivalent.

4.- Pour fin d'éligibilité aux vacances, l'ancienneté départementale sera considérée.

7.10 L'ancienneté aux fins de promotion sera normalement celle du département. Là où une ligne de promotion est reconnue, l'ancienneté de position ou de métier prévaudra.

Local 454

7.14 Premier paragraphe: statu quo conventionnel.

Nouveau paragraphe

Ce refus de promotion sera accordé seulement si l'employé possède une raison jugée satisfaisante par la COMPAGNIE et le SYNDICAT. Il fera alors l'objet d'une entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE, spécifiant les modalités particulières qui s'appliquent.

Nouveau paragraphe

La COMPAGNIE continuera d'appliquer la pratique actuelle en ce qui a trait à la promotion et à la démotion lorsqu'un employé a refusé une promotion. A titre d'exemple: un 4ième main qui monte 2ième main parce qu'un 3ième main est gelé à sa position, redescendra 4ième main après sa période de remplacement.

Local 454

7.20 Statu quo paragraphes A), B), C) E) F) G).

D) Lorsqu'une position pour laquelle un remplaçant a été choisi devient vacante temporairement, l'employé désigné deviendra automatiquement le remplaçant.

Tous les remplacants seront choisis par affichage.

Local 454

10.05 La COMPAGNIE paiera temps et demi dans les circonstances suivantes:

- pour tout travail effectué le dimanche;

- pour tout travail accompli au-delà de huit (8) heures par jour;

- pour tout travail accompli au-delà de quarante (40) heures par semaine;

Les employés qui travailleront lors d'un jour de fête prévu à la clause 10.39 ou au-delà de leur quart normal le dimanche, recevront pour ce jour ou ces heures travaillées, un salaire équivalent au double de leur salaire régulier de leur classification.

En plus du travail d'entretien, impliquant une fermeture totale de l'usine, d'autres travaux d'entretien ou d'installation pourront être effectués lors de ces jours de fête afin de maintenir les opérations, et cela à l'avantage mutuel des employés et de la COMPAGNIE.

Lorsque les équipes seront disponibles en nombre et en compétence, les équipes requises se formeront sur une base volontaire.

Un préavis raisonnable sera donné à chaque fois que ces travaux seront nécessaires. Des rencontres auront lieu entre la COMPAGNIE et le SYNDICAT pour discuter des travaux à effectuer ainsi que des équipes à organiser, à l'exception des urgences de dernière minute.

Local 454

10.05 A) Temps double: agenda principal.

B) Au-delà de 2 heures par jour - lire le premier quatre heures temps et demi; deuxième quatre heures à temps double, jours fériés temps triple; agenda principal.

Local 454

10.06 Replacer cette clause en 10.15 b).

10.07 A) Agenda principal.

B) Le SYNDICAT aura le choix entre la cédule 4-2 ou 6-3 lorsqu'une unité quelconque commencera à opérer sur une base de sept (7) jours. Un changement de cédule sera autorisé après un cycle sur un avis de quinze (15) jours précédant la fin du cycle.

C) Statu quo conventionnel.

Local 454

10.12 "Bigger de jour" - agenda principal.

B) Ajouter: Pour tout travail cédulé en dehors des heures normales; les employés ayant le plus d'ancienneté de département dans chaque métier devront être rappelés les premiers en incluant les employés en vacances.

Le reste de la clause 10.12 demeure statu quo conventionnel.

Local 454

10.21 A) Statu quo conventionnel.

B) Statu quo conventionnel.

C) Les employés (testers) qui ne peuvent se présenter au travail devront communiquer avec leur contremaître.

Le reste de la clause demeure statu quo conventionnel.

Local 454

10.25 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.27 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.28 Après 8 heures de travail dans ce congé, temps double - agenda principal.

Local 454

10.30 Un employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou période normale recevra une indemnité pour son repas de 3.00$. Cette indemnité pour les repas sera payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Local 454

10.31 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.32 Re: demande monétaire No. 15 - agenda principal.

10.39 Agenda principal.

10.44 Agenda principal - concordance.

10.46 A) Statu quo conventionnel.

B) Enlever ce paragraphe.

10.48 6) Agenda principal.

Local 454

10.58 a) Toute absence de travail occasionnée par un accident ou par une maladie reconnue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail de Québec, ou par une négociation avec la COMPAGNIE ou pour tout travail relatif aux affaires du SYNDICAT, sera comptée comme heures travaillées pour fins d'éligibilité aux vacances.

b) La COMPAGNIE et le SYNDICAT sont d'accord pour éliminer la politique de double paiement durant les absences dues à la maladie ou aux accidents. Les montants payés par la COMPAGNIE durant ces périodes d'absences seront rapportés aux Assureurs ainsi qu'à la Commission de Santé et Sécurité au Travail, et le temps ainsi payé sera déduit des prestations applicables.

Local 454

Dépenses de voyages et de repas

10.63 b) La COMPAGNIE entend maintenir sa présente politique de faire appel à des hommes de métier d'une usine pour exécuter des travaux spécialisés dans l'autre usine uniquement dans le cas où la spécialisation requise n'est pas disponible ou insuffisante localement. Ceci après avoir été discuté avec le SYNDICAT.

Le reste de la clause demeure statu quo conventionnel.

Local 454

13.09 Après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés et si sa performance est jugée satisfaisante, il sera promu à la classe "C" de l'échelle de salaire correspondant à sa catégorie de métier.

Local 454

13.10 Par ailleurs, si après sa période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés, la COMPAGNIE juge que sa performance n'est pas satisfaisante, l'employé concerné sera automatiquement congédié. Les cas spéciaux seront discutés au mérite, et la période de probation pourra être allongée par entente écrite entre le SYNDICAT et la COMPAGNIE.

Local 454

14.03 Agenda principal.

Local 454

Lignes de promotion des testers: agenda principal.

Local 454

ENTENTES INTERIMAIRES

1. Indemnité de longue durée: à enlever

2. Agenda principal.

Local 454

ENTENTE INTERIMAIRE NO. 10

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Local 454

ENTENTE RELATIVE AUX MISES-A-PIED TEMPORAIRES

Nonobstant l'article 7.06 de la convention collective de travail, nous sommes d'accord que pour les premiers vingt-quatre (24) heures d'un arrêt prévu ou imprévu, les employés assignés à leur position auront la priorité du temps à être effectué.

Local 454

ENTENTE INTERIMAIRE NO. 11

entre

ROLLAND INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 454

DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE AU PLAN DES EFFLUENTS

Afin d'améliorer la répartition du temps supplémentaire au plan des effluents, à partir de maintenant, nous procéderons comme suit:

1.- L'opérateur de jour au plan des effluents effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le samedi.

2.- Concernant le temps supplémentaire à être effectué le dimanche, l'opérateur de jour pour la semaine débutant le dimanche, effectuera le temps supplémentaire à partir de 0.00 heure le dimanche.

3.- Après 12 heures de temps supplémentaire, il sera remplacé par les hommes disponibles au département de la colle, en procédant par ordre de séniorité du département.

Local 454

ENTENTE INTERIMAIRE NO. 12

entre

ROLLAND INC.
et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section Locale 454

Aucun employé ne pourra remplir la position de 3ième main aux machines 3-4 à moins de faire partie de la ligne de promotion des machines 3-4

Local 454

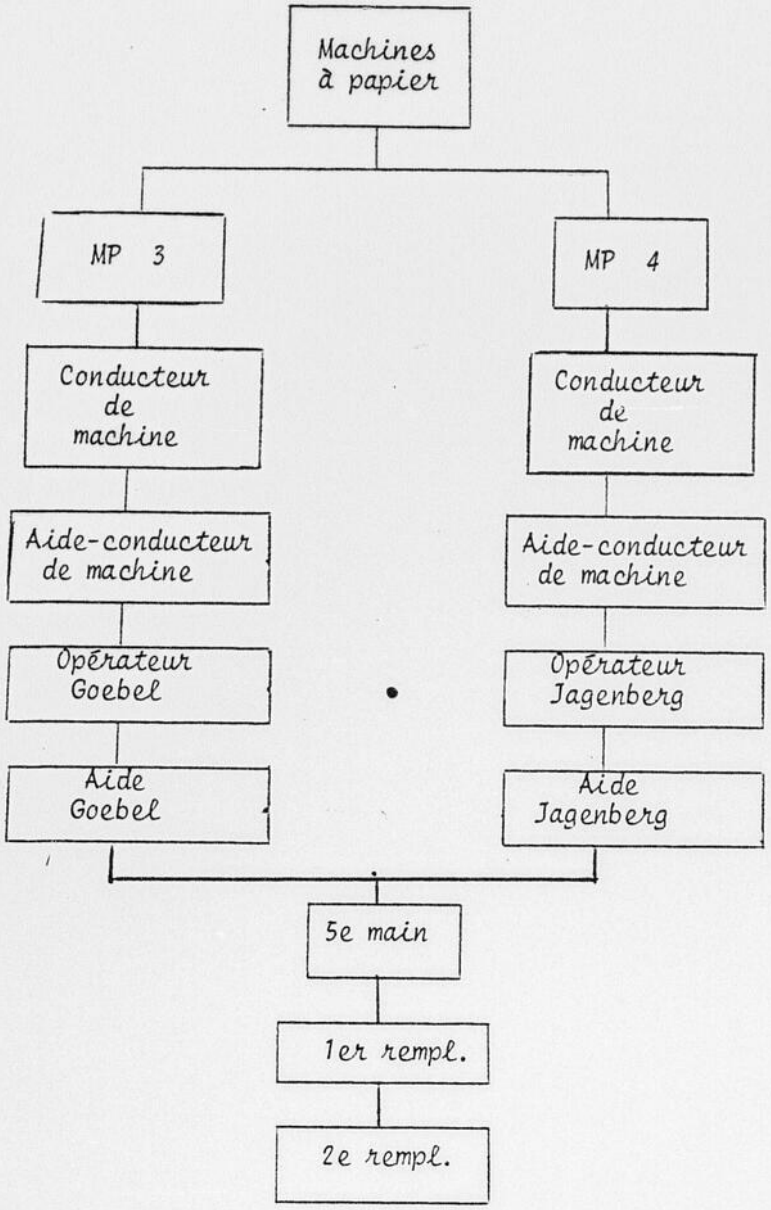
ENTENTE INTERIMAIRE

- Le reste des ententes demeure statu quo conventionnel.

  Toutefois changer en pages 70 et 71 Local 14 par Local 454

ANNEXE "A"

LIGNE DE PROMOTION
PRODUCTION



Local 454

2.01
6.10 b)
10.05
10.07 a)
10.12 (bifffer de jour)
10.25
10.27
10.28
10.31
10.32
10.39
10.44
10.48 f)
14.03

Tester-contremaître

Entente intérimaire No. 2

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+25%				
PILES RAFFINEUSES - MACHINES 3 & 4		Min. $2.08 sauf taux de base		Ajustements locaux +9% min. $1.00		+9%	
Gouverneur	9.03	8.52 + .20¢	9.89	10.90	10.90	11.90	12.97
Aide-gouverneur	8.45	7.97	9.34	10.05	10.05	11.05	12.04
Chargeur broyeur	8.41	7.93	9.30	10.01	10.01	11.01	12.00
MACHINE A PAPIER NO. 3							
Conducteur	9.47	8.93 + .25¢	10.30	11.48	11.48	12.51	13.64
Aide-conducteur	8.88	8.38 + .20¢	9.75	10.73	10.73	11.73	12.79
3ème main	8.61	8.12 + .15¢	9.49	10.35	10.35	11.35	12.37
4ème main	8.51	8.03 + .10¢	9.40	10.21	10.21	11.21	12.22
MACHINE A PAPIER NO. 4							
Conducteur	9.51	8.97 + .25¢	10.34	11.53	11.53	12.57	13.70
Aide-conducteur	8.95	8.44 + .20¢	9.81	10.80	10.80	11.80	12.86
3ème main	8.66	8.17 + .15¢	9.54	10.40	10.40	11.40	12.43
4ème main	8.51	8.03 + .10¢	9.40	10.21	10.21	11.21	12.22
5ème main sur les 2 machines	8.41	7.93	9.30	10.01	10.01	11.01	12.00
Laiseur de colle	8.79	8.29	9.66	10.37	10.37	11.37	12.39
Opérateur de broyeur	8.25	7.78	9.15	9.86 + .20¢	10.06	11.06	12.06
EXPEDITION							
Préposé aux mandrins	8.10	7.64	9.01	9.72	9.72	10.72	11.68
Aide-emballeur de rouleaux *	8.10	7.64	9.01	9.72	9.72	10.72	11.68
Vérificateur d'expédition	8.12	7.66	9.03	9.74	9.74	10.74	11.71
Imprimeur adresseur	8.16	7.70	9.07	9.78	9.78	10.78	11.75
Conducteur de chariot électrique & propane	8.25	7.78	9.15	9.86	9.86	10.86	11.84
Préposé "stock" de St-Jérôme	8.13	7.67	9.04	9.75	9.75	10.75	11.72

* Le chef emballeur de rouleaux gagne .25¢ de plus que le conducteur de chariot.

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37 + 25%	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
		Min. $2.08 sauf taux de base		Ajustements locaux +9% min. $1.00		+9%	
EXTERIEUR							
Journalier	7.99	7.54	8.91	9.43	9.43	10.43	11.37
Concierge	7.99	7.54	8.91	9.43	9.43	10.43	11.37
Remplaçant chauffeur	8.09	7.63	9.00	9.71	9.71	10.71	11.67
CHAUFFERIE							
Mécanicien machines fixes cl. 2A	9.89	9.33 + .38¢	10.70	12.14	12.14	13.23	14.42
Mécanicien machines fixes cl. 3A	9.06	8.55	9.92	10.69 + .25¢	10.94	11.94	13.01
Mécanicien machines fixes cl. 4A	8.66	8.17	9.54	10.25	10.25	11.25	12.26
Si classe 3A est 1er homme	9.58	9.04	10.41	11.30	11.55	12.59	13.72
INSTRUMENTATION							
Technicien d'instrument cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Technicien d'instrument cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Technicien d'instrument cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Technicien d'instrument aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Technicien d'instrument aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
ELECTRIQUE							
Electricien cl. "AA"	10.41	9.82 + .38¢	11.19	12.75	12.75	13.90	15.15
Electricien cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Electricien cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Electricien cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Electricien aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Electricien aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+ 25% Min. $2.08 sauf taux de base	Ajustements locaux	+9% min. $1.00		+9%
MECANIQUE							
Machiniste cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Machiniste cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Machiniste cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Machiniste aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Machiniste aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Soudeur cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Soudeur cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Soudeur cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Soudeur aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Soudeur aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Finisseur de ciment	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
NETTOYEURS ET HUILEURS							
Nettoyeurs et huileurs	9.08	8.57	9.94	10.71 + .30¢	11.01	12.01	13.09
ENTRETIEN MECANIQUE							
Mécanicien d'entretien cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Mécanicien d'entretien cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Mécanicien d'entretien cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Mécanicien d'entretien aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Mécanicien d'entretien aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Tuyauteur cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Tuyauteur cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Tuyauteur cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Tuyauteur aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Tuyauteur aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81
rétro 1-5-81 au 12-7-81

ROLLAND INC.

CEDULE DE SALAIRES

USINE DE MONT-ROLLAND - LOCAL 454

FONCTIONS	TAUX AU 1-5-80	TAUX AVANT LE 6%	TAUX INCLUANT LA $1.37	TAUX AU 1-5-81	TAUX DATE 12-7-81	TAUX AU 1-5-82	TAUX AU 1-5-83
			+25%				
ATELIER MENUISERIE		Min. $2.08 sauf taux de base		Ajustements locaux	+9% min. $1.00	+9%	
Menuisier cl. "A"	10.07	9.50 + .38¢	10.87	12.35	12.35	13.46	14.67
Menuisier cl. "B"	9.22	8.70	10.07	10.88 + .25¢	11.13	12.13	13.22
Menuisier cl. "C"	8.97	8.46	9.83	10.58	10.58	11.58	12.62
Menuisier aide cl. "A"	8.65	8.16	9.53	10.24	10.24	11.24	12.25
Menuisier aide cl. "B"	8.49	8.01	9.38	10.09	10.09	11.09	12.09
Peintre cl. "A"	9.88	9.32 + .38¢	10.69	12.13	12.13	13.22	14.41
Peintre cl. "B"	8.98	8.47	9.84	10.59 + .25¢	10.84	11.84	12.91
Peintre cl. "C"	8.66	8.17	9.54	10.25	10.25	11.25	12.26
Peintre aide cl. "A"	8.55	8.07	9.44	10.15	10.15	11.15	12.15
Peintre aide cl. "B"	8.43	7.95	9.32	10.03	10.03	11.03	12.02
TESTERS							
Testers échantillonnage	8.98	8.47	9.84	10.59 + .20¢	10.79	11.79	12.85
Testers qualité	8.98	8.47	9.84	10.59	10.59	11.59	12.63
Testers procédés	8.85	8.35	9.72	10.44	10.44	11.44	12.47
Taux d'entrée	8.08	7.62	8.99	9.70	9.70	10.70	11.66

ré-ouverture 1er mai 80 au 30 avril 81

rétro 1-5-81 au 12-7-81

Chefs d'équipe: Les chefs d'équipe recevront une prime de .25¢/heure au-dessus du taux le plus élevé du département.

Primes de quart

Local 454 - Usine: .25¢/heure et .30¢/heure sur les quarts 3 et 1 respectivement, à partir du 12-07-81.

Local 454 - Testers: 5% et 10% du taux horaire sur les quarts 3 et 1 respectivement.

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

DÉPÔT 3762-2

Dépôt N°:

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-133-07
Date	Signature: 84-11-23 / Réception: 84-11-28	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier (SCTP) Loc.454 2 Place Québec Bureau 410 QUébec, Québec G1R 2B5	[ ] Déposant Rolland Inc. Mont-Rolland,CtéTerrebonne, Québec J0R 1G0
[X] Déposant, si autre que les parties Rolland Inc. Att: Marcel Boucher Usine C.P. 850 St-Jérome, Québec J7Z 5V6	Région 06-09 Activité 2740(5) Affiliation 7

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

Remarques

Entente: Richard Trottier

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-12-13

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

003(113)

RECHERCHE

133-07

ENTENTE ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 454

et

ROLLAND INC

Re: Richard Trottier

Les parties conviennent que lorsque monsieur Richard Trottier aura obtenu son diplôme d'enseignement collégial (D.E.C.) en électricité, ses compétences seront reconnues comme étant au moins égales à celles de monsieur Pierre Vezeau, son ancienneté étant supérieure à celle de monsieur Vezeau, il pourra alors déplacer ce dernier conformément à la convention collective de travail.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente à Mt.Rolland, ce 23 jour du mois November 1984.

ROLLAND INC.

Maurice Mathieu,
Gérant usine

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER - SECTION LOCALE 454

Réal Beauchamp,
Président

Christian David,
Secrétaire correspondant

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

DÉPÔT

3762-2

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 3 ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-07
Date	Signature: v.détails	Réception: 85-04-11	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) local 454 2 Place Québec, bureau 410 Québec, QC. G1R 2B5	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland (Terrebonne), QC. J0R 1G0
☒ Déposant, si autre que les parties Rolland Inc Att: M. Marcel Boucher Division des Papiers Fins Case postale 850 St-Jérôme, QC. J7Z 5Y6	Région 06-09 Activité 2740 (5) Affiliation 7

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

Remarques

- Entente: Amender article 7-06-2 de la convention collective - ancienneté d'usine signée: 84-12-03
- " Opération et surveillance de l'usine signée: 85-04-03
- " Modifier l'article 10.30 repas signée: 85-04-03

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 85-04-24

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

003(113)

RECHERCHE

Rolland inc.

FABRICANT DE PAPIER SPÉCIALISÉ

Usine
Case postale 360
Mont-Rolland, P.Q. J0R 1G0
Téléphone: (514) 436-4140

11 AVR 1985

le 03 décembre 1984

Entente entre

Syndicat Canadien des Travailleurs

du Papier, section locale 454

et

ROLLAND inc.

à l'effet d'amender l'article 7.06-2 de la convention collective comme suit:

7.06-2 - L'ancienneté d'usine acquise pour les employés embauchés après le 30 août 1976 pourra, s'il y a lieu, permettre à un employé de "la ligne de promotion tester", de déplacer un employé d'un autre département lors de mises-à-pied et vice-versa.

Cependant, en aucun cas, l'ancienneté acquise antérieurement à cette date ne pourra être invoquée pour déplacer un employé d'un département à un autre mais seulement pour déplacer à l'intérieur du département.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente, le 03 décembre 1984

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne
Mont-Rolland

Marcel Boucher

S.C.T.P.

Claude Lessard, Prés.

Gilles Roy, secr. corr.

Roger Simard, Repr. nat.

ENTENTE INTERIMAIRE
ENTRE
ROLLAND INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

11 AVR 1985

ENONCE

1. L'opération et la surveillance de l'usine de traitement des effluents font partie des tâches des préposés à la préparation de la colle d'amidon.

2. L'assignation des employés concernés est établie et répartie d'après des cédules de rotation approuvées par les deux parties.

EXPLICATIONS

1. Le but de cette entente est d'assurer en tout temps la bonne opération de l'usine de traitement des effluents.

2. Durant les quarts de 0h à 8h, 8h à 16h, et de 16h à 24h, le préposé assigné, selon les cédules, à la préparation de la colle d'amidon, devra faire des tournées de surveillance suffisantes à l'usine de traitement. Il prendra les dispositions pour maintenir au minimum la torque du décanteur et faire l'extraction des boues, ce qui se produira lors de la fabrication de papier technique et alors qu'une seule machine consomme la colle d'amidon.

   Cependant, durant le quart de 8h à 16h et lorsque les deux machines opèrent sur les papiers fins, le préposé assigné à l'usine de traitement, selon les cédules l'est à plein temps.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé cette entente le 3 avril 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Maurice Mathieu,
Gérant usine Mt-Rolland

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Claude Lessard,
Président

Gilles Roy,
Secrétaire Correspondant

Roger Simard,
Représentant National

11 AVR 1985

ENTENTE ENTRE

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale

et

ROLLAND INC

A l'effet de modifier l'article 10.30 comme suit:

10.30 Repas

Lorsqu'un employé doit travailler deux (2) heures ou plus consécutives après sa journée ou période normale (8 heures), il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour une période consécutive d'au moins quatre (4) heures, il reçoit une indemnité pour son repas de $5.00. Cette indemnité pour les repas est payée à tous les intervalles de plus de quatre (4) heures par la suite.

Lorsqu'un employé est rappelé durant son congé("off") et qu'il est avisé au moins huit (8) heures à l'avance pour faire du temps supplémentaire, le premier paragraphe ci-dessus s'applique. A défaut de ce huit (8) heures d'avis, le deuxième paragraphe ci-dessus s'applique.

En foi de quoi, nous avons signé la présente à St.Jérôme ce 3 avril 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER - SECTION LOCALE 454

Claude Lessard, Prés.

Gilles Roy, secr. corr.

Roger Simard, Repr. nat.

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

DÉPÔT 3762-2

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-133-07
Date	Signature: 85-05-03	Réception: 85-07-08	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) local 454 Att: M. Roger Simard 1155 rue Sherbrooke O. ste 1501 Montréal, QC. H3A 2N3	☐ Déposant Rolland Inc Mont-Rolland (Terrebonne) QC. J0R 1G0
☒ Déposant, si autre que les parties Rolland Inc Division des Papiers Fins Att: M. Marcel Boucher C.P. 850 St-Jérôme, QC. J7Z 5V6	Région: 06-09 Activité: 2740 (5) Affiliation: 7

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

Remarques

- Entente: Supplantation en situation de mise à pied au département des tests.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg — Date: 8507-26

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

003(113)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
ROLLAND INC.
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Le but de cette lettre d'entente est pour modifier le mode de supplantation en situation de mise à pied au département des tests.

Ainsi, tout employé embauché après le 9 octobre 1984 (dernier employé: Normand Trottier) pourra, en situation de mise à pied, se prévaloir de son droit de supplentation au département des tests à condition de détenir les critères de qualifications suivants:

1 an de CEGEP en sciences pures ou sciences appliquées
ou
2 ans d'expérience aux machines et 1 an de CEGEP général

Lorsqu'une position sera ouverte au département des tests en situation de plein emploi, les employés embauchés avant le 9 octobre 1984 ayant complété l'entraînement aux tests et étant jugés compétents pourront appliquer sur cette position ouverte.

En foi de quoi les parties ont signé la présente lettre d'entente le 3 MAI 1985.

ROLLAND INC.

Yvan Duchesne,
Directeur des Opérations

Maurice Mathieu,
Gérant Usine Mt.Rolland

Marcel Boucher,
Directeur,
Ressources Humaines.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 454

Président

Gilles Roy,
Secrétaire correspondant

Roger Simard,
Représentant National