

No.

9381-01

NOM

Paprus Perkins Ltee

610-21:9

12-019

M - 15

9381-01

Mémoire d'entente

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et



Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiatic

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'annexe "E" tel que décrit dans le texte ci-inclus. Cette nouvelle annexe remplace automatiquement l'annexe "E" incorporée à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 9 novembre 1983 à Candiatic, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

P. Jean

P. Jean

M. Cloutier

M. Cloutier

D. Dionne

D. Dionne

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs
du Papier et de la Forêt

N. Brouillet

N. Brouillet

ANNEXE "E"

SYSTEME DE MISE EN BANQUE

La Compagnie est d'accord pour établir un système de mise en banque pour les congés tel que prévu aux articles 16.02, 16.07 b) et c), ainsi que pour les semaines de vacances tel que prévu à l'article 17.11.

Les montants établis lors de la mise en banque d'un congé tel que prévu aux articles 16.02, 16.07 b) et c) sont définis à l'article 16.03 f). Le montant établi lors de la mise en banque de semaines de vacances tel que prévu à l'article 17.11 est défini au même article.

Ce montant d'argent en banque pourra être retiré de la façon suivante:

1. Un jour de congé est rémunéré à huit (8) fois le taux horaire régulier de l'employé.
2. Sur demande écrite d'un employé, la Compagnie remettra toute portion du montant mis en banque de cet employé.

La Compagnie remettra un état de compte indiquant le montant d'argent en banque deux (2) fois par année, soit vers le 31 décembre et le 30 juin de l'année courante, aux employés concernés.

Toute demande pour un jour de congé payé au taux établi ci-haut sera faite selon la procédure tel que prévu à l'article 16.03 c).

En guise de transition jusqu'au 31 décembre 1982, les employés qui auront des semaines de vacances en banque en date de la signature de la présente convention collective tel que prévu à l'article 17.11 auront la possibilité de prendre ces semaines (temps et argent) en conformité avec l'article 17.11. A partir du 1er janvier 1983, seuls les montants seront alors retirés selon l'item 1. décrit ci-haut.

N. Cloutier
N. Cloutier

A. Rioux
A. Rioux

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

N. Brucille
N. Brucille

Mémoire d'entente

entre

'83 NOV 18 11 49

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiach

Etant donné la mise sur pied d'un département du Traitement des Eaux, la Compagnie et le Syndicat conviennent de modifier les articles 11.01 b), 14.01 c) tel que libellé dans le mémoire d'entente M-3 et reconduit par le mémoire d'entente M-13, 14.02 b), 14.03 b) 14.06, 16.03 tel que libellé dans le mémoire d'entente M-7 et reconduit par M-13, et l'annexe B, de la façon décrite dans le texte ci-inclus.

Ces modifications sont automatiquement incorporées à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982 aux articles et à l'annexe ci-haut mentionnés et aux mémoires d'entente ci-haut identifiés.

En foi de quoi les parties ont signé le 9 novembre 1983 à Candiach, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

P. Jean

P. Jean

M. Cloutier

M. Cloutier

D. Dionne

D. Dionne

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs
du Papier et de la Forêt

N. Brouillet

N. Brouillet

Article 11.01b)

Le texte suivant s'insère entre "BOUILLOIRES toutes les classifications 2 jours" et "CONVERSION MECANIQUE":

TRAITEMENT DES EAUX

Technicien-opérateur	2 jours
Opérateur	2 jours

Article 14.01c)

L'article 14.01c), paragraphe 5 est remplacé par le texte suivant:

5.- Tout besoin de remplacement temporaire au département de la Machine à papier au niveau de conducteur de chariot-élévateur et au département de Traitement des eaux au niveau d'opérateur sera comblé selon la procédure suivante:

- i) En vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé à temps régulier relevant d'un département autre que celui de la Machine à papier qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la Machine à papier.

En vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé à temps régulier relevant d'un département autre que celui du Traitement des eaux qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire l'opérateur au département de Traitement des eaux.

- ii) Après épuisement des noms de la section i) ci-haut, en vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé de réserve qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la Machine à papier.

Après épuisement des noms de la section i) ci-haut, en vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé de réserve qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire l'opérateur au département de Traitement des eaux.

Les heures normales de repos des employés sont les heures normales de travail des départements de la Machine à papier, des Bouilloires et du Traitement des eaux sont les suivantes:

iii) Après épuisement des noms de la section ii) ci-haut, tout besoin de remplacement temporaire sera comblé en y cédulant les employés de réserve qui n'ont pas indiqué à la Compagnie, par écrit, leur désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la Machine à papier ou l'opérateur au département de Traitement des eaux, selon leur ordre d'ancienneté d'usine accumulée, en autant que l'employé ne soit pas cédulé une semaine complète au département de la Conversion-Mécanique et/ou de la Conversion-Opérations et/ou du Nettoyage, selon la cédule affichée le jeudi de la semaine précédente.

La seule exception à cette procédure de remplacement temporaire survient dans le cas où un employé à temps régulier d'un autre département que le département de la Machine à papier ou le département de Traitement des eaux ne travaille pas une semaine régulière de 40 heures dans son propre département. Dans ce cas, le remplacement temporaire au département de la Machine à papier ou au département de Traitement des eaux sera comblé volontairement par l'employé à temps régulier d'un autre département qui a le plus d'ancienneté d'usine accumulée en autant que celui-ci ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Si le remplacement temporaire est pour une durée supérieure à 40 jours ouvrables, les dispositions de l'article 11.01 a) s'appliquent.

6.- Il est entendu que tout employé qui a indiqué, par écrit sa disponibilité pour remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la Machine à papier ou l'opérateur au département de Traitement des eaux peut révoquer en tout temps son avis de disponibilité en autant qu'il avise la Compagnie par écrit à cet effet.

Article 14.02 b)

Le premier paragraphe de cet article est remplacé par le texte suivant:

Les heures normales de repas des employés sauf ceux des départements de la Machine à papier, des Bouilloires et du Traitement des eaux sont les suivantes:

Article 14.03 b)

Le premier paragraphe de cet article est remplacé par le texte suivant:

Les heures normales de repos des employés sauf ceux des départements de la Machine à papier, des Bouilloires et du Traitement des eaux sont les suivantes:

Article 14.06

Cet article est remplacé par le texte suivant:

Les opérations continues de l'usine comprennent les départements de la Machine à papier, des Bouilloires et de Traitement des eaux. La semaine régulière de travail des employés affectés aux opérations continues est du lundi au dimanche inclusivement selon les modalités de la cédule 4-2.

Article 16.03b)

Le texte suivant s'insère entre "BOUILLOIRES maximum: 1" et "CONVERSION-MECANIQUE":

TRAITEMENT DES EAUX: Maximum: 1

Annexe "B"

Le deuxième paragraphe de l'annexe "B" est remplacé par le texte suivant:

Pour les employés des départements de la Machine à papier, du Traitement des eaux, de l'Expédition-réception et de la Maintenance, le crédit maximum accordé deux (2) fois par année est de cinquante-cinq dollars (\$55.00) pour la première année de la convention collective et de soixante dollars (\$60.00) pour la deuxième année de la convention collective.


A. Hébert


D. Dionne


R. Dubé


P. Jean


M. Cloutier


R. Rioux

Fédération des travailleurs
du Papier et de la Forêt


N. Brouillet

Mémoire d'entente

'83 NOV 18 11 49

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

Etant donné la mise sur pied d'un département du Traitement des Eaux, la Compagnie et le Syndicat conviennent de modifier l'annexe "A", tel que libellé dans le mémoire d'entente M-9, de la façon décrite dans le texte ci-inclus.

Cette nouvelle annexe remplace automatiquement l'annexe "A" convenue dans le mémoire d'entente M-9 et est incorporée automatiquement à la convention collective intervenue le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 9 novembre 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

P. Jean

P. Jean

M. Cloutier

M. Cloutier

D. Dionne

D. Dionne

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs du Papier et de la Forêt

N. Brouillet

N. Brouillet

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE ET PRIMES

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>		
	1 ^{er} avril 82	Date de la signature	1 ^{er} avril 83
Fonctions:			
*** <u>MACHINE A PAPIER</u>			
Ligne de progression			
Conducteur	\$12.97	\$12.97	\$13.49
Aide-Conducteur	12.28	12.28	12.77
Préposé à la pâte	11.92	11.92	12.40
Troisième main	11.58	11.58	12.04
Conducteur de chariot-élévateur	11.30	11.30	11.75
* Quatrième main	11.06	11.06	11.50
*** <u>BOUILLOIRES</u>			
* Chef d'équipe	\$12.22	\$12.22	\$12.71
* Mécanicien de machines fixes 3e classe	12.07	12.07	12.55
* Mécanicien de machines fixes 4e classe	11.93	11.93	12.41
<u>TRAITEMENT DES EAUX</u>			
* Technicien-Opérateur	\$12.00	\$12.00	\$12.48
* Opérateur	11.62	11.62	12.09
<u>CONVERSION-MECANIQUE</u>			
* Chef d'équipe (voir Annexe "B" Section "D")	\$12.26	\$12.26	\$12.75
* Ajusteur	11.88	11.88	12.36
<u>CONVERSION-OPERATIONS</u>			
* Conducteur d'enrouleuse	\$11.34	\$11.34	\$11.79
* Conducteur de chariot-élévateur	11.06	11.06	11.50
* Manipulateur de caisses	10.89	10.89	11.33
* Manoeuvre	10.82	10.82	11.25
* Opérateur de machine	10.27	10.37	10.78
* Emballeur	10.07	10.17	10.58
* Inspecteur	9.91	10.01	10.41

ANNEXE "A" (suite)

TAUX HORAIRE

<u>DEPARTEMENT</u>	1 ^{er} avril '82	Date de la Signature	1 ^{er} avril '83
<u>Fonctions:</u>			
*Conducteur d'Enrouleuse à Mandrins	\$11.19	\$11.19	\$11.64
*Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	11.03	11.03	11.47
*Aide-Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	10.94	10.94	11.38
<u>EXPEDITION/RECEPTION</u>			
*Chef d'Equipe	\$11.48	\$12.13	\$12.62
*Receveur Senior (voir Annexe "B" Section "C")	11.48	11.48	11.94
*Receveur	11.27	11.27	11.72
*Conducteur de Chariot-Elevateur	11.06	11.06	11.50
*Chauffeur de Camion	12.03	12.03	12.51
<u>MAINTENANCE</u>			
*Chef d'Equipe Mécanique	\$12.66	\$12.66	\$13.17
*Mécanicien d'Entretien 1 ^e Classe	12.12	12.12	12.60
*Mécanicien d'Entretien 2 ^e Classe	11.79	11.79	12.26
*Mécanicien d'Entretien 3 ^e Classe	11.59	11.59	12.05
*Technicien en Instrumentation 1 ^e Classe	12.12	12.12	12.60
*Technicien en Instrumentation 2 ^e Classe	11.79	11.79	12.26
*Technicien en Instrumentation 3 ^e Classe	11.59	11.59	12.05
*Aide-Mécanicien d'Entretien	11.48	11.48	11.94
*Huileur - Classe A	11.80	11.80	12.27
*Huileur	11.45	11.45	11.91
*Machiniste A	12.12	12.12	12.60
*Soudeur	12.12	12.12	12.60
*Chef d'Equipe Electrique	13.28	13.28	13.81
*Electricien C	12.12	12.12	12.60
<u>NETTOYAGE</u>			
*Manoeuvre	10.82	10.82	11.25
<u>GROUPE DE RESERVE</u>			
**Employé de Réserve	\$ 9.87	\$ 9.87	\$10.26

ANNEXE "A" (suite)

NOTE:

- * Indique un poste affichable.
- ** Le taux publié n'est pas utilisé pour fins de rémunération pour du travail effectué.
- *** Voir ajustement ci-bas.

AUGMENTATION GENERALE

7.25% appliqué sur chaque taux rétroactif au 1^{er} avril 1982.

4.00% appliqué sur chaque taux effectif le 1^{er} avril 1983.

Ajustement de \$0.10 /heure au taux d'Inspecteur, Emballeur et Opérateur du département de la Conversion-Opérations effectif la date de la signature de la convention collective.

Ajustement de \$0.65 /heure au taux de Chef d'Equipe au département de l'Expédition/Réception effectif la date de la signature de la convention collective.

PRIME D'EQUIPE

- a) Les employés qui travaillent de 16 heures à 24 heures reçoivent une prime de \$0.15 /heure.
- b) Les employés qui travaillent de 24 heures à 8 heures reçoivent une prime de \$0.30 /heure.

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Selon les modalités prévue à l'Annexe "C" de cette convention collective.

Ajustement par suite de l'abolition de la journée extra aux départements qui suivent de façon permanente la cédule 4-2 (8 heures payées durant les semaines de travail de 32 heures). (***)

<u>Département</u>	<u>Date de la signature du</u> <u>mémoire d'entente M-3</u>	<u>1^{er} avril 1983</u>
<u>Fonctions</u>		
<u>Machine à Papier</u>		
Conducteur	\$ 13.83	\$ 14.39
Aide-Conducteur	13.10	13.62
Préposé à la Pâte	12.71	13.23
Troisième Main	12.35	12.84
Conducteur de Chariot- Elévateur	12.05	12.53
Quatrième Main	11.80	12.27

.../4

<u>Bouilloires</u>		
Chef D'Equipe	13.03	13.56
Mécanicien de Machines		
Fixes 3 ^e classe	12.87	13.39
Mécanicien de Machines		
Fixes 4 ^e classe	12.73	13.24
 <u>Traitement des eaux</u>		
Technicien-Opérateur	12.80	13.31
Opérateur	12.40	12.90

Le Syndicat National des Lapidaires du Québec

La Compagnie et le Syndicat ont d'accord pour incorporer l'article 35.13 tel que décrit dans le texte ci-joint à la convention collective intervenue entre les deux parties le 19 août 1981.

En foi de quoi les parties ont signé le 3 novembre 1983 à Candiac, Québec

A. Faroll

A. Faroll

D. Bérrier

D. Bérrier

A. Hébert

A. Hébert

R. Duro

R. Duro

P. Bégin

P. Bégin

S. Blouin

S. Blouin

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs
du Papier et du la Boîte

M. Brouillet

M. Brouillet

Mémoire d'entente

'83 NOV 18 11 50

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'article 15.13 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 9 novembre 1983 à Candiac, Québec

A. Saroli

A. Saroli

A. Hébert

A. Hébert

D. Dionne

D. Dionne

D. Poirier

D. Poirier

R. Dubé

R. Dubé

P. Jean

P. Jean

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs
du Papier et de la Forêt

N. Brouillet

N. Brouillet

Article 15.13 Un employé qui est cédulé pour travailler à temps régulier et/ou à temps supplémentaire, peut, avec approbation préalable du contremaître du département concerné, recéduler ses heures de travail.

LE SYNDICAT

L'employé devra effectuer toutes les heures préalablement convenues et se rapportera au contremaître en fonction à son arrivée et à son départ du travail.

Ce changement sera accordé en autant qu'il ne nuise pas aux heures de travail d'un autre employé et en autant que ceci ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

La Compagnie et
14.13 tel que de
l'arrangement entre

et en autant que ceci ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie. à la convention collective

En foi de quoi les parties ont signé le 9 novembre 1951 à Candiac, Québec.

A. Sorell

A. Sorell

L. Poitrier

L. Poitrier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

P. Jean

P. Jean

D. Dionne

D. Dionne

N. Cloutier

N. Cloutier

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

H. Brouillet

H. Brouillet

MEMOIRE D'ENTENTE

'83 NOV 18 11 51

entre

LES PAPIERS PERKINS LIMITEE

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU PAPIER DE CANDIAC

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'article 14.13 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 9 novembre 1983 à Candiacy, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

P. Jean

P. Jean

M. Cloutier

M. Cloutier

D. Dionne

D. Dionne

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

N. Brouillet

N. Brouillet

Article 14.13

Dans le département du Nettoyage, à la fonction de manoeuvre, l'employé affecté au nettoyage des scies du département de la Conversion-Opérations durant le quart de jour effectuera ce travail de nettoyage durant la période normale de repas et aura droit à une période de repas de 12:30 à 13:00.

Le présent accord a été conclu pour incorporer les dispositions de l'article 14.13 dans le contrat de travail de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt.

Le présent accord est en vigueur à compter du 9 novembre 1981 à

[Faint signature]
D. [Faint name]

[Faint signature]
D. [Faint name]

[Faint signature]
D. [Faint name]

[Faint signature]
D. [Faint name]

[Faint signature]
R. [Faint name]

[Faint signature]
D. [Faint name]

[Faint signature]
M. Cloutier

[Faint signature]
A. Rioux

Fédération des travailleurs
du Papier et de la Forêt

[Faint signature]
M. Brouillet

Mémoire d'entente

'83 NOV 18 11 50

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiach

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'annexe "J" tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 9 novembre 1983 à Candiach, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

A. Hébert

A. Hébert

D. Dionne

D. Dionne

D. Poirier

D. Poirier

R. Dubé

R. Dubé

P. Jean

P. Jean

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Rioux

A. Rioux

Fédération des travailleurs
du Papier et de la Forêt

N. Brouillet

N. Brouillet

ANNEXE "J"

La Compagnie convient de remettre à tous les employés éligibles, deux caisses de 96 rouleaux de papier hygiénique par année, c'est-à-dire vers le début du mois de mars et du mois de septembre. Les employés éligibles sont ceux qui sont à l'emploi de la Compagnie au moment de la remise des caisses de papier hygiénique.

12-019

9381-01

M - 1

Mémoire d'Entente

entre

'83 FEV 11 15 25

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 10.02 B) tel que décrit dans le texte ci-inclus pour une période de trois (3) mois, c'est-à-dire du 29 novembre 1982 au 27 février 1983. Ce nouvel article remplace automatiquement l'article 10.02 B) incorporé à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982 pour la période décrite ci-haut.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane



M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

10.02 B) : L'ancienneté de l'employé de réserve est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées à l'exclusion des heures à temps supplémentaire. Pour fins de compilation de l'ancienneté d'un employé de réserve, chaque jour équivaut à 1/246^e année d'ancienneté. L'ancienneté accumulée est exprimée en années et jours d'ancienneté. En aucun cas, l'employé de réserve ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'un employé à temps régulier à l'intérieur d'une même période. L'employé de réserve qui veut devenir employé à temps régulier peut le faire en respectant les dispositions de l'article 11.01.

En dépit de ce qui précède, il est entendu qu'un employé de réserve continue à accumuler de l'ancienneté dans les cas d'exception prévus ci-après et selon la procédure suivante:

Cas d'exception:

- Durant un congé de maternité selon l'article 12.10;
- Durant un congé de décès selon l'article 12.05;
- Durant une absence de maladie dûment attestée par un certificat médical;
- Durant une absence suite à un accident de travail survenu à l'usine;
- Lorsqu'un employé agit comme juré selon l'article 23.04;
- Durant une période annuelle pour fins d'absence de vacances en vertu de son ancienneté d'usine accumulée, telle que choisie par l'employé avant le 1^{er} mai de chaque année;
- Durant une libération syndicale selon l'article 12.06 a);
- Durant une suspension;
- Durant une absence autorisée selon l'article 12.03;
- Durant une mise à pied temporaire, selon l'annexe "H" de la convention collective;

Procédure:

L'ancienneté de l'employé de réserve sera compilée seulement pour chaque journée où l'employé aurait travaillé durant l'une des absences énumérées dans la liste des cas d'exception définis ci-haut.

'83 FEV 11 15 25

Mémoire d'Entente
entre
Les Papiers Perkins Limitée
et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 13.02 4) tel que décrit dans le texte ci-inclus pour une période de trois (3) mois, c'est-à-dire du 29 novembre 1982 au 27 février 1983. Ce nouvel article remplace automatiquement l'article 13.02 4) incorporé à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982 pour la période décrite ci-haut.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

13.02 4): Il est entendu que la procédure décrite aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article est subordonnée à la protection continue des opérations de l'usine.

A cette fin, tout besoin de remplacement temporaire de moins de quarante (40) jours d'un employé à temps régulier occupant une fonction dans les départements de la Conversion-Mécanique, de la Conversion Opérations, du Nettoyage et de l'Expédition-Réception se fera en procédant à l'allocation des fonctions sur une équipe de travail en respectant l'ancienneté d'usine accumulée des employés affectés à cette équipe de travail et qui ont indiqué à la Compagnie, par écrit, leur désir de remplacer de façon temporaire à une fonction donnée dans les départements décrits ci-haut. Ceci veut dire que l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine accumulée sur une équipe donnée sera permuté temporairement à une fonction, comportant un taux de salaire plus élevé dans son département ou dans un des départements énumérés ci-haut pourvu que celui-ci ait la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction qui lui serait attribuée.

S'il est impossible de combler tout besoin de remplacement temporaire sur une équipe de travail en appliquant la procédure prévue au paragraphe précédent, la Compagnie cédulera sur la fonction à combler l'employé à temps régulier d'une autre équipe qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire à une fonction donnée dans son département ou dans un des départements énumérés ci-haut et qui a le moins d'ancienneté d'usine accumulée sur cette autre équipe pourvu que le remplacement temporaire soit d'une durée égale ou supérieure à une semaine de travail et en autant qu'il ait la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction qui lui serait attribuée.

S'il est impossible de combler tout besoin de remplacement temporaire sur une équipe de travail en appliquant la procédure prévue au paragraphe précédent, la Compagnie cédulera, sur la fonction à combler, l'employé de réserve qui a le plus d'ancienneté d'usine accumulée, en autant qu'il ait la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction qui lui serait attribuée et en autant qu'il ne soit pas requis de faire du remplacement temporaire au département de la Machine à Papier conformément à l'article 14.01 c) 6) ii).

S'il est impossible de combler tout besoin de remplacement temporaire sur une équipe de travail en appliquant la procédure prévue au paragraphe précédent, la Compagnie cédulera sur la fonction à combler l'em-

ployé à temps régulier sur la même équipe de travail qui a le plus d'ancienneté d'usine accumulée sur cette équipe de travail dans son département ou dans un des départements énumérés ci-haut et qui n'a pas indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire à une fonction donnée, en autant que celui-ci a la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction qui lui serait attribuée.

S'il est toujours impossible de protéger les opérations de l'usine en appliquant la procédure prévue au paragraphe précédent, la Compagnie cédulera sur la fonction à combler l'employé à temps régulier d'une autre équipe qui n'a pas indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire à une fonction donnée et qui a le moins d'ancienneté d'usine accumulée sur cette autre équipe, dans son département ou dans un des départements énumérés ci-haut, en autant qu'il ait la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction qui lui serait attribuée.

'83 FEB 11 15 26

Mémoire d'Entente
entre
Les Papiers Perkins Limitée
et
Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiatic

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 14.01 tel que décrit dans le texte ci-inclus. Ce nouvel article remplace automatiquement l'article 14.01 incorporé à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiatic, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

14.01 :

- a) La durée de la semaine régulière de travail des employés est de quarante (40) heures, sauf pour les employés affectés à des opérations continues.

- b) La durée de la journée de travail des employés est de huit (8) heures incluant les périodes de repas et de repos, sauf pour les employés affectés à des opérations continues.

- c) Pour les employés affectés à des opérations continues et qui suivent la cédule 4-2:
 - 1.- La semaine normale de travail est de 4 jours de 8 heures suivis de 2 jours de repos. Le cycle de cette cédule est de 18 semaines et consiste en 4 semaines de 40 heures et de 2 semaines de 32 heures à 3 reprises dans ce cycle.

 - 2.- La semaine normale compte en moyenne 37 heures et 1/3. Lorsqu'un employé est cédulé et travaille une semaine cédulée de 40 heures, il est rémunéré à son taux horaire multiplié par 40. Lorsqu'il est cédulé et travaille une semaine cédulée de 32 heures, il est rémunéré à son taux horaire multiplié par 32.

 - 3.- Tout travail exécuté en dehors des heures régulières est rémunéré selon les dispositions prévues dans la convention collective.

 - 4.- La Compagnie accepte d'accorder une journée chômée de 8 heures à un employé à temps régulier et/ou un employé de réserve qui a accumulé 136 heures de remplacement temporaire dans un département de l'usine sujet aux modalités de la cédule 4-2.
Tout employé ayant accumulé 136 heures de remplacement temporaire dans un des départements décrits ci-haut sera avisé par écrit de l'obtention d'une telle journée chômée. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat.

 - 5.- Tout besoin de remplacement temporaire au département de la Machine à Papier au niveau de conducteur de chariot-élévateur sera comblé selon la procédure suivante:
 - i) En vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé à temps régulier relevant d'un département autre que celui de la machine à papier qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la Machine à Papier.

- ii) Après épuisement des noms de la section i) ci-haut, en vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé de réserve qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la machine à papier.
- iii) Après épuisement des noms de la section ii) ci-haut, tout besoin de remplacement temporaire sera comblé en y cédulant les employés de réserve qui n'ont pas indiqué à la Compagnie, par écrit, leur désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la machine à papier, selon leur ordre d'ancienneté d'usine accumulée, en autant que l'employé ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir et en autant que l'employé ne soit pas cédulé une semaine complète au département de la conversion-mécanique et/ou de la conversion-opérations et/ou du nettoyage, selon la cédule affichée le jeudi de la semaine précédente.

La seule exception à cette procédure de remplacement temporaire survient dans le cas où un employé à temps régulier d'un autre département que le département de la machine à papier ne travaille pas une semaine régulière de 40 heures dans son propre département. Dans ce cas, le remplacement temporaire au département de la machine à papier sera comblé volontairement par l'employé à temps régulier d'un autre département qui a le plus d'ancienneté d'usine accumulée en autant que celui-ci ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Si le remplacement temporaire est pour une durée supérieure à 40 jours ouvrables, les dispositions de l'article 11.01 a) s'appliquent.

- 6.- Il est entendu que tout employé qui a indiqué, par écrit, sa disponibilité pour remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la machine à papier, peut révoquer en tout temps son avis de disponibilité en autant qu'il avise la Compagnie par écrit à cet effet.

'83 FEB 11 15 26

Mémoire d'Entente
entre
Les Papiers Perkins Limitée
et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiag

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 14.09 tel que décrit dans le texte ci-inclus pour une période de 3 mois, c'est-à-dire du 29 novembre 1982 au 27 février 1983. Ce nouvel article remplace automatiquement l'article 14.09 incorporé à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982 pour la période décrite ci-haut.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiag, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

A. Hébert

A. Hébert

D. Dionne

D. Dionne

D. Poirier

D. Poirier

R. Dubé

R. Dubé

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs
du Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

14.09 : Les cédules de travail pour une semaine donnée sont affichées le jeudi précédant la semaine de travail.

A compter du 1^{er} avril 1983, pour les employés à temps régulier sauf ceux qui suivent de façon permanente la cédule 4-2, si la Compagnie modifie la cédule de travail d'un employé et que celui-ci n'a pas été avisé de cette modification avant 17.00 heures le vendredi précédant la semaine de travail, pour les employés travaillant sur les quarts de nuit (12-8) et de jour (8-4) et avant 23.59 heures le vendredi précédant la semaine de travail, pour les employés travaillant sur le quart de soir (4-12), l'employé ainsi affecté est payé à temps et demi pour le premier quart de sa semaine de travail.

Note: Voir 'Annexe "I"'

A. Gauthier
A. Gauthier

J. Poirier
J. Poirier

A. Gauthier
A. Gauthier

P. Gauthier
P. Gauthier

J. Gauthier
J. Gauthier

G. Gauthier
G. Gauthier

K. Gauthier
K. Gauthier

A. Gauthier
A. Gauthier

Fédération des travailleurs de
Papier - Av. de la Forêt

A. Gauthier
A. Gauthier

Mémoire d'Entente
entre

'83 FEV 11 15 27

Les Papiers Perkins Limitée
et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 15.07 tel que décrit dans le texte ci-inclus. Ce nouvel article remplace automatiquement l'article 15.07 incorporé à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

• 15.07 : Le travail à temps supplémentaire est réparti de façon équitable entre tous les employés qui exécutent une même fonction. Dans le but d'atteindre cet objectif:

- a) Le jeudi de chaque semaine, la Compagnie affichera une liste dans chaque département pour permettre aux employés désireux d'effectuer du travail à temps supplémentaire durant la semaine qui suit d'y inscrire leur nom. Cette liste de noms sera utilisée par la Compagnie pour contacter en priorité les employés qui y ont inscrit leur nom afin de leur offrir l'opportunité d'effectuer du travail à temps supplémentaire, le tout en conformité avec la procédure prévue aux autres sections de cet article, selon le cas. Il est entendu que l'employé qui a inscrit son nom sur la liste décrite ci-avant conserve en tout temps son droit de refuser d'effectuer le travail à temps supplémentaire au moment où il est contacté par la Compagnie.
- b) Une formule montrant les statistiques d'heures de travail à temps supplémentaire de chaque employé sera affiché chaque semaine selon le format suivant:
 - Colonne "1": Heures de travail à temps supplémentaire effectuées durant la semaine;
 - Colonne "2": Heures de travail à temps supplémentaire refusées durant la semaine;
 - Colonne "3": Total des colonnes "1" et "2";
 - Colonne "4": Heures de travail à temps supplémentaire effectuées à date depuis le début de l'année de calendrier;
 - Colonne "5": Heures de travail à temps supplémentaire refusées à date depuis le début de l'année de calendrier;
 - Colonne "6": Total des colonnes "4" et "5".

Dans le cas où un employé qui a signé son nom sur la liste prévue à la section a) de cet article refuse du travail à temps supplémentaire, il est enregistré comme s'il en avait fait pour fins de compilation des statistiques de travail à temps supplémentaire.

Dans le cas où un employé qui n'a pas signé son nom sur la liste prévue à la section a) de cet article refuse du travail à temps supplémentaire, il n'est pas enregistré comme s'il en avait fait pour fins de compilation des statistiques de travail à temps supplémentaire

- c) La répartition équitable du travail à temps supplémentaire sera effectuée selon la procédure suivante:
 - 1.- Dans un département où du travail à temps supplémentaire doit être effectué, la Compagnie va d'abord appeler les employés d'une fonction donnée de ce département qui ont signé la liste prévue à la section a) de cet article selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de tra-

vail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.

- 2.- Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 1) de cet article, la Compagnie va appeler les employés des autres fonctions de ce département qui ont signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 3.- Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 2) de cet article, la Compagnie va appeler les employés occupant la même fonction dans d'autres départements qui ont signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 4.- Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 3) de cet article, la Compagnie va appeler les employés de réserve qui ont signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 5.- Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 4) de cet article, la Compagnie va appeler les employés d'une fonction donnée de ce département qui n'ont pas signé la liste prévue à la section a) de cet article selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 6.- Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 5) de cet article, la Compagnie va appeler les employés des autres fonctions de ce département qui n'ont pas signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date

étant appelé le premier.

- 7.- Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 6) de cet article, la Compagnie va appeler les employés occupant la même fonction dans d'autres départements qui n'ont pas signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
 - 8.- Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 7) de cet article, la Compagnie va appeler les employés de réserve qui n'ont pas signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
 - 9.- Si une erreur est commise par la Compagnie dans la répartition équitable du travail à temps supplémentaire, la Compagnie s'engage à corriger cette erreur dans les plus brefs délais qui suivent la plainte en donnant l'opportunité à l'employé de faire du travail à temps supplémentaire, préférablement en entraînement sans que ceci ne nuise à d'autres employés quant à leur possibilité d'effectuer du travail à temps supplémentaire. La Compagnie et l'employé s'entendront sur les date et heure du travail à effectuer à temps supplémentaire pour corriger l'erreur.
- d) La procédure telle que décrite au paragraphe c) de cet article ne s'appliquera pas dans les cas suivants:
- 1.- Lorsqu'un chauffeur de camion du département de l'expédition-réception doit prolonger sa journée régulière de travail avant de revenir à l'usine;
 - 2.- Lorsqu'un employé de la maintenance doit effectuer du travail à temps supplémentaire pour compléter un travail qui n'est pas terminé à la fin de sa journée régulière de travail;
 - 3.- Dans le cas du chef d'équipe du département des bouilloires lorsque sa présence est requise à l'usine;
 - 4.- Dans le cas des chefs d'équipe du département de la maintenance lorsque leur présence est requise à l'usine.
- e) Il est entendu que l'article 14.11 a préséance sur la procédure décrite dans le présent article pour le département de la maintenance.

Mémoire d'Entente
entre
Les Papiers Perkins Limitée
et

'83 FEV 11 15 27

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'article 15.12 tel que décrit dans le texte ci-inclus à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

15.12 : Si un employé à temps régulier des départements de la Conversion-Mécanique et/ou de la Conversion-Opérations et/ou du Nettoyage est appelé à effectuer du travail à temps supplémentaire le samedi, conformément à l'article 15.07 de la convention collective, et si cet employé est cédulé et travaille sa journée régulière de travail le vendredi sur l'équipe de soir (4-12) et, de plus, s'il y a effectivement du travail à temps supplémentaire à effectuer sur le quart de nuit (12-8) dans les départements énumérés ci-avant, l'employé peut, s'il le désire, effectuer le travail à temps supplémentaire sur l'équipe de nuit (12-8). Dans ce cas, contrairement à ce qui est prévu à l'article 15.02, les heures effectivement travaillées seront rémunérées au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 50% pour les 8 premières heures travaillées et au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 100% pour toutes les heures travaillées en excès de 8 heures consécutives par jour.

Québec, Québec

[Faint signatures and text, likely a signature block or administrative notes, mostly illegible due to fading.]

Mémoire d'Entente

'83 FEV 11 15 28

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 16.03 tel que décrit dans le texte ci-inclus. Ce nouvel article remplace automatiquement l'article 16.03 incorporé à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

16.03 : a) Si un employé à temps régulier désire prendre un congé prévu aux articles 14.01 c) 4), 16.02, 16.07 b) et c), ou un congé mis en banque, il doit le demander au plus tard le mercredi de la semaine précédent le jour désiré. La réponse de la Compagnie sera donnée dans les 7 jours qui suivent la demande ou le jeudi de la semaine précédent le jour désiré, selon la première éventualité entre les 2 cas.

Ce congé sera accordé en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie, que celui-ci n'aille pas à l'encontre des vacances annuelles d'un autre employé et que le nombre total d'employés désirant prendre un congé à une certaine date ne dépasse pas les nombres limites prévus à l'article 16.03 e).

b) Si un employé à temps régulier désire prendre un congé prévu aux articles 14.01 c) 4, 16.02, 16.07 b) et c), ou un congé mis en banque, ce congé lui sera automatiquement accordé s'il le demande 1 mois avant la date du congé, en autant que le nombre total d'employés désirant prendre un congé à une certaine date ne dépasse pas les nombres limites prévus à l'article 16.03 e).

Si la date désirée du congé coïncide avec la période du 15 juin au 15 septembre ou du 20 décembre au 10 janvier, le congé ne sera pas automatiquement accordé, tel que prévu ci-avant. Dans ce cas, la procédure prévue à l'article 16.03 a) s'appliquera.

c) L'employé doit demander par écrit tout congé prévu aux articles 14.01 c) 4, 16.02, 16.07 b) et c) et tout congé mis en banque, sur une formule en 4 copies prévue à cet effet.

Le contremaître de l'employé signe la formule en y indiquant la date et l'heure de la réception de la formule, remet immédiatement une copie à l'employé et conserve les 3 autres copies pour fin de réponse.

Une copie de la réponse est remise à l'employé et au Syndicat et la Compagnie conserve l'autre copie.

d) Les congés sont accordés en priorité selon la procédure "premier arrivé, premier servi".

e) Le nombre total d'employés désirant prendre un congé à une même date ne dépassera pas les nombres limites établis ci-après, à moins que les circonstances permettent ce dépassement.

<u>DEPARTEMENT</u>		<u>NOMBRE LIMITE PAR JOUR</u>
Machine à Papier	Maximum:	2 mais pas plus que 1 par équipe et pas plus de 1 par classification
Bouilloires	Maximum:	1
<u>Conversion-Mécanique</u>		
Chef D'Equipe	Maximum:	1

Ajusteur	Maximum:	1
<u>Conversion-Opérations</u>		
Conducteur d'Enrouleuse	Maximum:	2
Conducteur de Chariot-Elévateur	Maximum:	1
Manipulateur de Caisses	Maximum:	1
Manoeuvre	Maximum:	1
Opérateur de Machine	Maximum:	1
Emballeur	Maximum:	1
Inspecteur	Maximum:	1
Conducteur d'Enrouleuse à Mandrins	Maximum:	1
Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	Maximum:	1
Aide-Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	Maximum:	1
<u>Expédition/Réception</u>	Maximum:	3 mais pas plus que 1 par classification
<u>Maintenance</u>	Maximum:	2 mais pas plus que 1 par métier
<u>Nettoyage</u>	Maximum:	1

f) Vers le 1^{er} octobre de chaque année, la Compagnie révisé le nombre de congés en suspens et avise les employés concernés.

Tout congé non pris au 31 décembre de chaque année sera mis en banque selon les montants suivants:

- 1) Dans le cas de tout congé flottant prévu à l'article 16.02 et non pris au 31 décembre de chaque année, le montant accumulé sera déterminé en multipliant 8 heures par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur au 31 décembre de l'année courante;
- 2) Dans le cas de tout congé prévu à l'article 16.07 b), le montant accumulé sera déterminé en multipliant 8 heures par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur au moment où l'employé a acquis ce congé.
- 3) Dans le cas de tout congé férié reporté prévu à l'article 16.07 c), le montant accumulé sera déterminé en multipliant 8 heures par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur au moment où l'employé a acquis ce congé.

'83 FEV 11 15 28

Mémoire D'Entente

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'article 26.03 tel que décrit dans le texte ci-inclus pour une période de 3 mois, c'est-à-dire du 29 novembre 1982 au 27 février 1983. Ce nouvel article remplace automatiquement l'article 26.03 incorporé à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982 pour la période décrite ci-haut.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Fofêt

M. Gauthier

M. Gauthier

26.03 : Les Annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H" et "I" font partie intégrante de la présente convention collective.

La Commission de la main-d'œuvre a l'honneur de reconnaître l'accord "A" tel que décrit dans la partie "A" de la présente convention collective au sens du paragraphe 1.1 de l'annexe "A" de la présente convention collective. Cette convention collective s'applique à tous les employés de la compagnie.

En foi de quoi les parties ont signé la présente convention le 15 février 1981 à Québec, Québec.

A. Baroli

A. Baroli

J. P. Poirier

J. P. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

A. Gosselin

A. Gosselin

S. Gosselin

S. Gosselin

S. Gosselin

S. Gosselin

M. Gosselin

M. Gosselin

A. Gosselin

A. Gosselin

Fédération des travailleurs de
la région de Québec

A. Gosselin

A. Gosselin

'83 FEB 11 15 28

Mémoire D'Entente
entre
Les Papiers Perkins Limitée
et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'Annexe "A" tel que décrit dans le texte ci-inclus. Cette nouvelle Annexe remplace automatiquement l'Annexe "A" incorporée à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

ANNEXE A

TAUX DE SALAIRE ET PRIMES

TAUX HORAIRE

DEPARTEMENT

Fonctions:

*** MACHINE A PAPIER

Ligne de progression

	1 ^{er} avril '82	Date de la Signature	1 ^{er} avril '83
Conducteur	\$12.97	\$12.97	\$13.49
Aide-Conducteur	12.28	12.28	12.77
Préposé à la Pâte	11.92	11.92	12.40
Troisième Main	11.58	11.58	12.04
Conducteur de Chariot-Elévateur	11.30	11.30	11.75
*Quatrième Main	11.06	11.06	11.50

*** BOUILLOIRES

*Chef d'Equipe	\$12.22	\$12.22	\$12.71
*Mécanicien de Machines Fixes 3 ^e Classe	12.07	12.07	12.55
*Mécanicien de Machines Fixes 4 ^e Classe	11.93	11.93	12.41

CONVERSION/MECANIQUE

*Chef d'Equipe (voir Annexe "B" Section "D")	\$12.26	\$12.26	\$12.75
*Ajusteur	11.88	11.88	12.36

CONVERSION/OPERATIONS

*Conducteur d'Enrouleuse	\$11.34	\$11.34	\$11.79
*Conducteur de Chariot-Elévateur	11.06	11.06	11.50
*Manipulateur de Caisses	10.89	10.89	11.33
*Manoeuvre	10.82	10.82	11.25
*Opérateur de Machine	10.27	10.37	10.78
*Emballeur	10.07	10.17	10.58
*Inspecteur	9.91	10.01	10.41

.../2

ANNEXE "A" (suite)

TAUX HORAIRE

<u>DEPARTEMENT</u>	1 ^{er} avril '82	Date de la Signature	1 ^{er} avril '83
<u>Fonctions:</u>			
*Conducteur d'Enrouleuse à Mandrins	\$11.19	\$11.19	\$11.64
*Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	11.03	11.03	11.47
*Aide-Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	10.94	10.94	11.38
<u>EXPEDITION/RECEPTION</u>			
*Chef d'Equipe	\$11.48	\$12.13	\$12.62
*Receveur Senior (voir Annexe "B" Section "C")	11.48	11.48	11.94
*Receveur	11.27	11.27	11.72
*Conducteur de Chariot-Eleveur	11.06	11.06	11.50
*Chauffeur de Camion	12.03	12.03	12.51
<u>MAINTENANCE</u>			
*Chef d'Equipe Mécanique	\$12.66	\$12.66	\$13.17
*Mécanicien d'Entretien 1 ^e Classe	12.12	12.12	12.60
*Mécanicien d'Entretien 2 ^e Classe	11.79	11.79	12.26
*Mécanicien d'Entretien 3 ^e Classe	11.59	11.59	12.05
*Technicien en Instrumentation 1 ^e Classe	12.12	12.12	12.60
*Technicien en Instrumentation 2 ^e Classe	11.79	11.79	12.26
*Technicien en Instrumentation 3 ^e Classe	11.59	11.59	12.05
*Aide-Mécanicien d'Entretien	11.48	11.48	11.94
*Huileur - Classe A	11.80	11.80	12.27
*Huileur	11.45	11.45	11.91
*Machiniste A	12.12	12.12	12.60
*Soudeur	12.12	12.12	12.60
*Chef d'Equipe Electrique	13.28	13.28	13.81
*Electricien C	12.12	12.12	12.60
<u>NETTOYAGE</u>			
*Manoeuvre	10.82	10.82	11.25
<u>GROUPE DE RESERVE</u>			
**Employé de Réserve	\$ 9.87	\$ 9.87	\$10.26

ANNEXE "A" (suite)

NOTE:

- * Indique un poste affichable.
- ** Le taux publié n'est pas utilisé pour fins de rémunération pour du travail effectué.
- *** Voir ajustement ci-bas.

AUGMENTATION GÉNÉRALE

7.25% appliqué sur chaque taux rétroactif au 1^{er} avril 1982.

4.00% appliqué sur chaque taux effectif le 1^{er} avril 1983.

Ajustement de \$0.10 /heure au taux d'Inspecteur, Emballeur et Opérateur du département de la Conversion-Opérations effectif la date de la signature de la convention collective.

Ajustement de \$0.65 /heure au taux de Chef d'Equipe au département de l'Expédition/Réception effectif la date de la signature de la convention collective.

PRIME D'EQUIPE

- a) Les employés qui travaillent de 16 heures à 24 heures reçoivent une prime de \$0.15 /heure.
- b) Les employés qui travaillent de 24 heures à 8 heures reçoivent une prime de \$0.30 /heure.

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Selon les modalités prévue à l'Annexe "C" de cette convention collective.

Ajustement par suite de l'abolition de la journée extra aux départements qui suivent de façon permanente la cédule 4-2 (8 heures payées durant les semaines de travail de 32 heures). (***)

<u>Département</u>	<u>Date de la signature du</u> <u>mémoire d'entente M-3</u>	<u>1^{er} avril 1983</u>
<u>Fonctions</u>		
<u>Machine à Papier</u>		
Conducteur	\$ 13.83	\$ 14.39
Aide-Conducteur	13.10	13.62
Préposé à la Pâte	12.71	13.23
Troisième Main	12.35	12.84
Conducteur de Chariot- Elévateur	12.05	12.53
Quatrième Main	11.80	12.27

.../4

Bouilloires

Chef D'Equipe	13.03	13.56
Mécanicien de Machines Fixes 3 ^e classe	12.87	13.39
Mécanicien de Machines Fixes 4 ^e classe	12.73	13.24

Le Syndicat des Bouilloires...
 La Fédération des Travailleurs du Papier et de la Boite...
 ont convenu de signer la présente convention collective...
 intervenant entre les deux parties...

En foi de quoi les parties ont signé le présent accord le 15 Janvier 1955 à Québec, Québec.

A. Jarry

A. Jarry

A. Sébert

A. Sébert

D. Dionne

D. Dionne

R. Parier

R. Parier

R. Dube

R. Dube

C. Leno

C. Leno

R. Goulet

R. Goulet

A. Séguin

A. Séguin

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Boite

R. Gauthier

R. Gauthier

'83 FEV 11 15 29

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour modifier l'annexe "E" tel que décrite dans le texte ci-inclus. Cette nouvelle annexe remplace automatiquement l'annexe "E" incorporée à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

ANNEXE "E"

SYSTEME DE MISE EN BANQUE

La Compagnie est d'accord pour établir un système de mise en banque pour les congés tel que prévus aux articles 16.02, 16.07 b) et c), ainsi que pour les semaines de vacances tel que prévues à l'article 17.11.

Les montants établis lors de la mise en banque d'un congé tel que prévu aux articles 16.02, 16.07 b) et c) sont définis à l'article 16.03 f). Le montant établi lors de la mise en banque de semaines de vacances tel que prévues à l'article 17.11 est défini au même article.

Ce montant d'argent en banque pourra être retiré de la façon suivante:

1. Un jour de congé est rémunéré au taux de quatre-vingt-dix dollars (\$90.00) pour la première année de la convention collective et au taux de quatre-vingt-quinze dollars (\$95.00) pour la deuxième année de la convention collective.
2. Sur demande écrite d'un employé, la Compagnie remettra toute portion du montant mis en banque de cet employé.

La Compagnie remettra un état de compte indiquant le montant d'argent en banque deux (2) fois par année, soit vers le 31 décembre et le 30 juin de l'année courante, aux employés concernés.

Toute demande pour un jour de congé payé au taux établi ci-haut sera faite selon la procédure tel que prévue à l'article 16.03 c).

En guise de transition jusqu'au 31 décembre 1982, les employés qui auront des semaines de vacances en banque en date de la signature de la présente convention collective tel que prévues à l'article 17.11 auront la possibilité de prendre ces semaines (temps et argent) en conformité avec l'article 17.11. A partir du 1er janvier 1983, seul les montants seront alors retirés selon l'item 1. décrit ci-haut.

M - 11

Mémoire d'Entente

'83 FEV 11 15 29

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'annexe "H" tel que décrite dans le texte ci-inclus pour une période de trois (3) mois, c'est-à-dire du 29 novembre 1982 au 27 février 1983, à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982. Il est entendu que la présente annexe est en vigueur tant et aussi longtemps que le mémoire d'entente M-2 est en vigueur.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

ANNEXE "H"

ANCIENNETE

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour appliquer les modalités suivantes en relation avec l'article 10.02 b):

L'ancienneté d'usine d'un employé de réserve continuera de s'accumuler durant une mise à pied temporaire en autant que et uniquement si toutes les conditions énumérées ci-après sont respectées:

1. La mise à pied temporaire doit survenir durant une semaine donnée, après l'affichage des cédules originales de travail de cette même semaine, par suite d'une décision prise par la Compagnie et non par suite du refus de l'employé de travailler les quarts de travail tels qu'originellement cédulés.
2. Durant la mise à pied temporaire d'un employé de réserve A, un ou plusieurs employés de réserve ayant moins d'ancienneté d'usine accumulée que l'employé A, ont effectivement travaillé. Si aucun employé de réserve ayant moins d'ancienneté d'usine accumulée que l'employé A a travaillé durant la mise à pied temporaire de l'employé A, les termes de la présente annexe ne s'applique pas.
3. L'employé A n'a pas refusé l'opportunité de reprendre le même nombre d'heures originellement cédulées et perdues par suite de sa mise à pied temporaire avant la dernière journée de la semaine de sa mise à pied temporaire.
4. Le nombre total d'heures travaillées et/ou refusées par l'employé A durant la semaine de sa mise à pied temporaire doit être inférieur au nombre total d'heures travaillées et/ou refusées par un autre employé de réserve ayant moins d'ancienneté d'usine que l'employé A. On ne tiendra pas compte des heures travaillées par un employé de réserve ayant moins d'ancienneté d'usine que l'employé A par suite de l'application de l'article 14.01 c) 6) ii).

Si les quatre (4) conditions énumérées ci-haut sont rencontrées, l'ancienneté de l'employé A s'accumulera pour les heures effectivement perdues et non récupérées par suite de sa mise à pied temporaire.

Mémoire d'Entente

'83 FEV 11 15 30

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour incorporer l'annexe "I" tel que décrite dans le texte ci-inclus pour une période de trois (3) mois c'est-à-dire, du 29 novembre 1982 au 27 février 1983, à la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982. Il est entendu que la présente annexe est en vigueur tant et aussi longtemps que le mémoire d'entente M-2 est en vigueur.

En foi de quoi les parties ont signé le 31 janvier 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

D. Dionne

D. Dionne

C. Lane

C. Lane

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

M. Gauthier

M. Gauthier

ANNEXE "I"

ALLOCATIONS DES FONCTIONS POUR EMPLOYES DE RESERVE

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour procéder selon les règles suivantes pour l'allocation des fonctions sur une équipe de travail au cours d'une semaine donnée dans le cas d'un employé de réserve.

Après que la préparation de la cédule de travail des employés à temps régulier soit complétée pour une semaine donnée, l'allocation des fonctions vacantes pour une journée donnée se fera en y cédulant les employés de réserve selon leur ordre d'ancienneté d'usine accumulée à la fonction comportant le taux de salaire le plus élevé, le tout en conformité avec l'article 14.01 C) 6 ii) et en autant que ces employés de réserve aient la capacité de remplir les exigences de la fonction à combler.

On ne tiendra pas compte de la prime d'équipe ni de la prime du dimanche dans le calcul du taux de salaire.

Lorsque plusieurs fonctions comportant un même taux de salaire, sont à combler sur plus d'une équipe de travail, la Compagnie procédera en cédulant les employés de réserve selon une rotation informelle sur les quarts de travail d'une semaine à l'autre, en autant que ce soit possible et que cela ne nuise pas aux opérations normales de l'usine.

12-019

9381-01

M - 13

Mémoire d'entente

'83 APR 27 13 30

entre

Les Papiers Perkins Limitée

et

Le Syndicat National des Employés du Papier de Candiac

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour prolonger l'application des mémoires d'ententes M-1, M-2, M-4, M-8, M-11 et M-12, ratifiés le 31 janvier 1983, pour la durée de la convention collective intervenue entre les deux parties le 18 août 1982.

En foi de quoi les parties ont signé le 20 avril 1983 à Candiac, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

D. Poirier

D. Poirier

A. Hébert

A. Hébert

R. Dubé

R. Dubé

C. Lane

C. Lane

D. Dionne

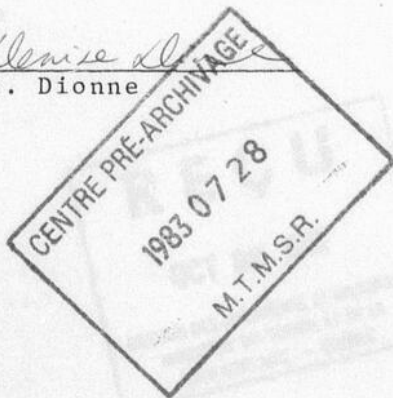
D. Dionne

M. Cloutier

M. Cloutier

A. Saumure

A. Saumure



Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt

N. Brouillet

N. Brouillet

2740

12-019

9381-01

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTRÉAL

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LES PAPIERS PERKINS LIMITEE
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU PAPIER DE CANDIAC

'81 OCT 14 13 55

La compagnie et le syndicat sont d'accord pour modifier l'Annexe "A" "Echelle des Salaires" tel qu'il est écrit dans le texte ci-inclus. Cette nouvelle Annexe "A" annule automatiquement l'Annexe "A" incorporée dans la convention collective intervenue entre les deux parties le 7 juin 1979.

En foi de quoi les parties ont signé le 3 septembre 1981 à Candiatic, Québec.

A. Saroli

A. Saroli

Serge Dorval

S. Dorval

R. McNamara

R. McNamara

Carmen Robitaille

C. Robitaille

D. Dionne

D. Dionne

Marcel Cloutier

M. Cloutier

D. Poirier

D. Poirier

A. Saumure

A. Saumure



ANNEXE "A"

DEPARTEMENT Fonctions:	TAUX HORAIRE		
	1er mars 1979	1er mars 1980	1er mars 198
<u>MACHINE A PAPIER</u>			
Conducteur	\$ 10.10	\$ 10.52	\$ 10.94
Aide-Conducteur	9.46	9.88	10.30
Préposé à la pâte	9.12	9.54	9.96
3ième main	8.81	9.23	9.65
Conducteur de chariot-élévateur	8.55	8.97	9.39
Manoeuvre	8.32	8.74	9.16
<u>BOUILLOIRES</u>			
Chef d'équipe	9.40	9.82	10.24
Mécanicien de machines fixes - 3e classe	9.26	9.68	10.10
Mécanicien de machines fixes - 4e classe	9.13	9.55	9.97
Mécanicien de machines fixes - 5e classe	8.62	9.04	9.46
<u>CONVERSION MECANIQUE</u>			
Chef d'équipe	9.44	9.86	10.28
Ajusteur	9.09	9.51	9.93
<u>CONVERSION</u>			
Conducteur d'enrouleuse	8.58	9.00	9.42
Conducteur de chariot-élévateur	8.32	8.74	9.16
Manipulateur de caisses	8.16	8.58	9.00
Manoeuvre	8.10	8.52	8.94
Opératrice de machine	7.59	8.01	8.43
Emballeuse	7.40	7.82	8.24
Inspectrice	7.25	7.67	8.09
Conducteur d'enrouleuse à mandrins*	8.44	8.86	9.28
Conducteur d'enrouleuse multiplis*	8.29	8.71	9.13
* NE FAIT PAS PARTIE DE LA LIGNE DE PROGRESSION DU DEPARTEMENT.			
<u>EXPEDITION</u>			
Chef d'équipe	8.71	9.13	9.55
Conducteur de chariot-élévateur	8.32	8.74	9.16
Chauffeur de camion	9.23	9.65	10.07

.../2.

ANNEXE " A " (suite)

DEPARTEMENT Fonctions:	TAUX HORAIRE		
	1er Mars 1979	1er Mars 1980	1er Mars 1981
<u>ENTRETIEN MECANIQUE</u>			
Mécanicien d'entretien			
- 1ère classe	\$ 9.31	\$ 9.73	\$10.15
Mécanicien d'entretien			
- 2e classe	9.00	9.42	9.84
Mécanicien d'entretien			
- 3e classe	8.82	9.24	9.66
Technicien en instrumentation			
- 1ère classe	9.31	9.73	10.15
Technicien en instrumentation			
- 2e classe	9.00	9.42	9.84
Technicien en instrumentation			
- 3e classe	8.82	9.24	9.66
Aide-Mécanicien d'entretien	8.71	9.13	9.55
Technicien en électricité	10.39	10.81	11.23
Electricien A-2	10.01	10.43	10.85
Electricien C	9.31	9.73	10.15
Huileur - classe A	9.01	9.48	9.95
Huileur	8.71	9.11	9.53
Machiniste A	9.31	9.73	10.15
Soudeur	9.31	9.73	10.15

RECEPTION-FIBRE

Receveur	8.52	8.94	9.36
----------	------	------	------

Voir Annexe "B" Section d) pour Jimmy Olney

NETTOYAGE

Manoeuvre	8.10	8.52	8.94
-----------	------	------	------

CHEF D'EQUIPE

Voir Annexe "B" Section e) pour Yvan Dorval

AUGMENTATION GENERALE:

- \$1.26/heure selon la répartition suivante:
- \$0.42/heure rétroactif au 1er mars 1979
 - \$0.42/heure effectif le 1er mars 1980
 - \$0.42/heure effectif le 1er mars 1981

PRIME D'EQUIPE:

- a) Les employés qui travaillent de 16:00 heures à 24:00 heures reçoivent une prime de \$0.15/heure.
- b) Les employés qui travaillent de 24:00 heures à 08:00 heures reçoivent une prime de \$0.30/heure.

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT:

Selon les modalités prévues à l'Annexe "C" de cette convention.

CONVERSION MECANIQUE

La création de ce département sera à l'essai jusqu'au renouvellement de la convention collective, à quelle date il sera discuté de maintenir ou d'abolir le département.

M-9381-01
bkr

CONVENTION COLLECTIVE

'82 AOU 25 9 42

PAR MESSAGER

Intervenue entre :

LES PAPIERS PERKINS LIMITEE
75, boul. Marie-Victorin,
Candiac, Québec.
J5R 1C2



ci-après appelée la

"Compagnie", d'une part

et:

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU PAPIER DE CANDIAC

ci-après appelé le

"Syndicat", d'autre part

lequel syndicat est affilié à la

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET (CSN).

1982 - 1984

90

ARTICLE 1

BUT GENERAL

1.01 Le but et l'intention des parties aux présentes est de négocier et de déterminer les conditions de travail des employés. Les parties aux présentes reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement, tant individuellement que collectivement, à la réalisation de ces buts et intentions.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

2.01

La Compagnie convient de reconnaître le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés travaillant à ses opérations dans son usine de Candiac à l'exception de:

- a) les employés effectuant des travaux purement cléricaux;
- b) les personnes affectés à la sécurité, y compris les policiers, les gardiens, les gardes-barrières et les surveillants, pourvu que ce soit à plein temps;
- c) les contremaîtres et les employés occupant un rang supérieur à celui de contremaître;
- * d) les employés du laboratoire et du magasin;
- e) ceux qui sont exclus par le Code du Travail de la province de Québec.

2.02

Le mot "employé" ou "employés" lorsqu'il est employé ci-après dans cette convention collective signifie, selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment. En cas de contestation à savoir si une personne est un employé, le cas devra être soumis au Commissaire enquêteur du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec pour décision.

2.03

Les contremaîtres et les personnes exclues de l'unité de négociation ne doivent pas effectuer des travaux normalement effectués par les employés couverts par l'unité de négociation, sauf et excepté dans les cas de force majeure, tels que feu, inondation et l'entraînement des employés.

ARTICLE 2 (suite)

2.04 La Compagnie reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat est affilié, agissant comme négociateur dans la présente.

2.05 La Compagnie convient que le conseiller syndical du Syndicat a le droit de se présenter à l'usine durant les heures de travail, si nécessaire.

La Compagnie est avisée de la date et de l'heure des visites du conseiller syndical.

Le Syndicat convient que ces visites ne servent pas à des fins de sollicitation ou d'organisation des membres.

ARTICLE 3

FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

- 3.01 a) Le Syndicat reconnaît que la Compagnie conserve en tout temps plein contrôle des matières qui ont trait à l'administration des affaires de la Compagnie, y compris l'administration de son personnel. La Compagnie conserve tous les droits et pouvoirs qu'elle possédait avant la signature de cette convention collective, excepté ceux qui sont spécifiquement restreints par cette convention collective.
- b) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout employé pourra présenter un grief s'il considère être lésé dans ses droits.

Il est entendu qu'un tel rapport avec le Syndicat en ces matières ne sera tenu sur ses propriétés. En aucun cas, une telle action ne sera prise sans la permission écrite de la Compagnie.

ARTICLE 4

DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la Compagnie, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, de son sexe, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

4.02 Il est de plus convenu que, sauf tel que stipulé dans la présente convention collective, il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions, ou autre activité syndicale sur les propriétés de la Compagnie.

Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec le Syndicat ou ses activités ne sera tenue sur ses propriétés, en aucun temps, sans qu'on ait reçu au préalable, permission écrite de la Compagnie.

4.03 Tous les employés qui sont membres du Syndicat ou qui le deviennent et tout employé qui devient membre du Syndicat dans une condition d'emploi continue seront honorés du Syndicat.

4.04 L'employeur fournira, sur les instances de organisations syndicales, des informations sur le salaire de chaque employé de l'entreprise collective. Le montant total des réductions de contributions syndicales est indiqué sur le T-4 et le T-9 de l'employé.

ARTICLE 5

DEDUCTION ET COTISATIONS SYNDICALES

5.01 La Compagnie s'engage à déduire hebdomadairement un montant égal aux cotisations syndicales établies lors de l'assemblée générale.

5.02 La Compagnie s'engage à remettre mensuellement au trésorier du Syndicat les montants déduits pour les cotisations syndicales, au plus tard le 18 du mois suivant.

La liste indiquant le nom des employés qui ont cotisé et leurs montants respectifs de cotisation sera remise au Syndicat le premier vendredi suivant la fin de chaque période de comptabilité.

De plus, la Compagnie ajoutera 4 photocopies du chèque et 4 photocopies de la liste des noms des employés qui ont cotisé.

5.03 Tous les employés qui sont membres du Syndicat ou qui le deviendront et tout nouvel employé qui deviendra membre du Syndicat devra comme condition d'emploi demeurer membre du Syndicat.

5.04 L'employeur convient que les retenues de cotisations syndicales seront indiquées sur le talon de chèque de l'employé de façon cumulative. Le montant total des déductions de cotisations syndicales est indiqué sur le T-4 et le TP-4 de l'employé.

ARTICLE 6

COMITE DE GRIEF ET REPRESENTATION

- 6.01 Le Syndicat fait parvenir par écrit à la Compagnie le nom de chacun de ses représentants aux différents comités.
- 6.02 Le Comité de grief est composé de membres du Syndicat. Les membres de ce Comité peuvent assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la Procédure de Grief. Quatre (4) membres du Comité de grief siégeront avec la Compagnie lors des rencontres prévues à cette fin.
- 6.03 Les membres du Syndicat qui sont employés de la Compagnie sont éligibles à agir comme représentants du Syndicat. Ces représentants doivent avoir complété la période d'essai, tel que stipulé à l'article 10.02.
- 6.04 Il est entendu que les représentants du Syndicat ont un travail dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie. Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer la Compagnie pendant leurs heures de travail et ce, sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission de leur contremaître, lequel ne doit pas refuser sans raison valable.
- 6.05 Le Comité de grief obtient à sa demande qu'un conseiller syndical assiste aux réunions du Comité de grief avec la Compagnie à la deuxième (2e) étape de la procédure de grief.

PROCEDURE DE GRIEF

7.01 Dans cette convention collective, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige:

- a) relatif aux conditions de travail ou d'emploi définies dans cette convention collective;
- b) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.

7.02 Les parties à cette convention collective de travail désirent que les plaintes des employés, y compris les mesures disciplinaires, soient réglées aussi promptement que possible.

Un grief doit être présenté par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent la connaissance de l'incident qui y a donné naissance et de façon suivante:

7.03 1ère étape

L'employé accompagné d'un délégué de grief soumet son grief écrit à son contremaître lequel doit rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

Advenant le cas que ce n'est pas possible pour l'employé de soumettre le grief personnellement au contremaître, le délégué de grief du Syndicat peut transmettre ledit grief écrit au contremaître.

*7.04 2ème étape

Si le grief subsiste, il est alors soumis au directeur des opérations ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Le directeur des opérations ou son représentant doit rendre une décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

ARTICLE 7 (suite)

- *7.05 Si le grief subsiste après la rencontre entre le directeur des opérations et le Comité de grief, ou si aucune décision écrite n'est rendue dans le délai prévu à l'alinéa 7.04, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 8, Arbitrage des Griefs.
- 7.06 Dans le cas d'un grief de congédiement, de suspension, d'un grief collectif ou d'un grief du Syndicat, l'étape un (1) de la procédure de grief sera omise mais le grief devra être soumis par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent la connaissance de l'incident qui y a donné naissance.
- 7.07 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches, des jours fériés, des vacances annuelles et des vacances sabbatiques d'un employé qui présente un grief lorsqu'il s'agira d'établir le délai en dedans duquel on doit procéder ou compléter chacune des étapes de la procédure de grief, ou en relation avec l'article 8. Les vacances annuelles et les vacances sabbatiques ne s'appliqueront pas quant au délai pour la présentation d'un grief collectif ou d'un grief du Syndicat.
- D'un commun accord, les parties peuvent par écrit s'écarter de la procédure ci-haut mentionnée.
- *7.08 La nature du grief, la correction demandée et la section ou les sections de la convention collective qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief.
- Cependant, le grief peut être modifié avant la rencontre prévue à l'article 7.04.

7.09 Le Syndicat se réserve le droit de faire des représentations dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension d'un employé à l'essai, mais un congédiement ou une suspension de cette nature ne pourra faire l'objet d'un grief.

7.10 Dans un délai convenu, l'arbitre ou les parties fixent la date de la première séance d'arbitrage.

7.11 La sentence arbitrale est finale et les parties de la même manière qu'une disposition de la présente convention collective.

L'arbitre peut:

- a) réintégrer un employé avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

7.12 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de cette convention collective, ni de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

- 8.01 La demande d'arbitrage doit être faite par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la décision écrite prévue à l'étape no.2 de la procédure de grief ou par l'absence de décision.
- Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande d'arbitrage, la Compagnie ou le Syndicat doit répondre sur le choix de l'arbitre.
- A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties accepteront l'arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 8.02 Dans un délai raisonnable, l'arbitre et les parties fixent la date de la première séance d'arbitrage.
- 8.03 La sentence arbitrale est finale et lie les parties de la même manière qu'une disposition de la présente convention collective.
- L'arbitre peut:
- a) réintégrer un employé avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.
- 8.04 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de cette convention collective, ni de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention collective.

ARTICLE 8 (suite)

- 8.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Chaque partie paie au total les dépenses de ses représentants s'il en est.
- 8.06 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes requises de la procédure de grief, à moins d'entente écrite au contraire par les parties.

ARTICLE 9

GREVE ET CONTRE-GREVE

9.01 La Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de lock-out de ses employés et le Syndicat convient qu'il ne provoquera ni n'ordonnera de grève, de sortie en masse, de ralentissement de production ni de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit ou entrave le travail ou la production.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

- *10.01 Il y aura deux (2) genres d'ancienneté, c'est-à-dire l'ancienneté d'usine et l'ancienneté départementale.

L'ancienneté d'usine s'applique à tous les employés et l'ancienneté départementale s'applique uniquement aux employés à temps régulier qui travaillent dans une fonction faisant partie d'une ligne de progression, telle que définie à l'annexe "A".

- 10.02 Un nouvel employé est considéré comme employé à l'essai pendant les premiers quarante-cinq (45) jours qu'il a effectivement travaillés alors qu'il est à l'emploi de la Compagnie. Les employés à l'essai sont considérés sans ancienneté durant leurs premiers quarante-cinq (45) jours travaillés, et, à la fin de cette période, leur ancienneté comptera à partir de leur première journée d'emploi selon les modalités suivantes:

- *a) L'ancienneté d'usine d'un employé à temps régulier est déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie et sera compilée et exprimée en années et jours de calendrier. Pour fins de compilation de l'ancienneté d'un employé à temps régulier, chaque jour de calendrier équivaut à une journée d'ancienneté, sauf dans les cas prévus à l'article 12.04.
- *b) L'ancienneté de l'employé de réserve est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées à l'exclusion des heures à temps supplémentaire. Pour fins de compilation de l'ancienneté d'un employé de réserve, chaque jour équivaut à 1/246e année d'ancienneté. L'ancienneté accumulée est exprimée en années et jours d'ancienneté. En aucun cas, l'employé de réserve ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'un employé à temps régulier à l'intérieur d'une même période. L'employé de réserve qui veut devenir employé à temps régulier peut le faire en respectant les dispositions de l'article 11.01.

ARTICLE 10 (suite)

- *10.02 b) En dépit de ce qui précède, il est entendu qu'un employé de réserve continue à accumuler de l'ancienneté dans les cas d'exception prévus ci-après et selon la procédure suivante:

Cas d'exception:

- Durant un congé de maternité selon l'article 12.10;
- Durant un congé de décès selon l'article 12.05;
- Durant une absence de maladie dûment attestée par un certificat médical;
- Durant une absence suite à un accident de travail survenu à l'usine;
- Lorsqu'un employé agit comme juré selon l'article 23.04;
- Durant une période annuelle pour fins d'absence de vacances en vertu de son ancienneté d'usine accumulée, telle que choisie par l'employé avant le 1^{er} mai de chaque année;
- Durant une libération syndicale selon l'article 12.06 a);
- Durant une suspension;
- Durant une absence autorisée selon l'article 12.03;

Procédure:

L'ancienneté de l'employé se réserve sera complétée seulement pour chaque journée où l'employé aurait travaillé durant l'une des absences énumérées dans la liste des cas d'exception définis ci-haut.

- c) Entre les périodes annuelles du 15 mai au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier, l'employé embauché comme "remplacement de vacances" accumule son ancienneté pour cette période et pour ce statut seulement au rythme d'une journée d'ancienneté pour chaque jour de travail. Sur sa formule d'embauche, il est spécifié "remplaçant de vacances". L'employé "remplaçant de vacances" qui veut changer son statut doit remplir une nouvelle formule d'embauche pour être alors considéré comme employé de réserve selon les modalités du paragraphe (b) ci-dessus.

ARTICLE 10 (suite)

- 10.02 d) Il est entendu qu'un employé ayant déjà le statut d'employé à temps régulier ou d'employé de réserve ne sera pas reclassé "remplaçant de vacances".
- e) La Compagnie s'engage à ne pas reclasser un employé à temps régulier au statut d'employé de réserve sauf dans les cas prévus à l'article 11.07.

*10.03 L'ancienneté départementale, telle que définie à l'article 10.01 signifie la durée de service d'un employé dans le département où il est employé régulièrement depuis la plus récente date d'entrée dans ce département, suite à l'affichage d'un avis de poste vacant ou d'un transfert permanent. Dans le cas d'un transfert temporaire d'un employé ayant une ancienneté départementale, l'employé continue d'accumuler son ancienneté départementale dans son département d'origine avant ledit transfert.

10.04 Pour les fins d'ancienneté, les départements seront ceux spécifiés à l'annexe "A".

10.05 Durant la période d'essai, toutes les clauses de cette convention collective s'appliqueront aux employés à l'essai sauf pour la procédure de grief en ce qui concerne les suspensions et congédiements.

10.06 La Compagnie fournit au Syndicat trois (3) fois par année et ce, vers le 1er janvier, le 1er mai et le 1er septembre de chaque année les deux (2) listes suivantes:

- a) liste d'ancienneté d'usine de tous les employés montrant leur statut d'employé, leur salaire horaire régulier, leur département, leur date de début d'emploi et leur ancienneté d'usine accumulée;
- * b) si applicable, liste d'ancienneté départementale des employés montrant leur statut d'employé, leur fonction et leur ancienneté départementale accumulée.

ARTICLE 10 (suite)

*10.06 b)

De plus, aux mêmes dates, la liste d'ancienneté d'usine est affichée dans l'usine sur le tableau général prévu à cet effet et la liste d'ancienneté départementale est affichée dans chaque département où elle existe.

Les employés qui s'objectent à l'information apparaissant vis-à-vis leur nom peuvent se prévaloir de la procédure de grief pour rétablir cette information. Cependant, s'il y a erreur dans l'une ou l'autre des deux (2) listes d'ancienneté, l'employé peut réclamer un remboursement monétaire à partir de la date où l'erreur a été commise si celle-ci a été commise entre deux (2) dates d'affichage, mais aucun remboursement monétaire ne peut couvrir une période de temps supérieure à quatre (4) mois selon les exemples cités ci-après. Si l'erreur a été commise sur le dernier affichage, l'employé ne peut réclamer un remboursement monétaire antérieurement à la date du dernier affichage des listes d'ancienneté. Si l'erreur commise concerne un poste affiché en vertu de la convention collective, ce poste sera affiché de nouveau.

Exemples:

- Cas "A": Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte avant l'affichage des listes du 1^{er} janvier, la réclamation est rétroactive au 15 septembre.
- Cas "B": Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte avant le 15 janvier suite à l'affichage des listes du 1^{er} janvier, la réclamation est rétroactive au 15 septembre.
- Cas "C": Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte le 1^{er} mars suite à l'affichage des listes du 1^{er} janvier, la réclamation est rétroactive au 1^{er} novembre seulement.
- Cas "D": Si l'erreur a été commise le 15 septembre et a été découverte suite à l'affichage des listes du 1^{er} mai, la réclamation est rétroactive au 1^{er} mai seulement.

ARTICLE 10 (suite)

- 10.07 : Un employé conserve son statut d'employé avec la Compagnie et tous ses droits d'ancienneté, excepté:
- a) s'il quitte volontairement son emploi avec la Compagnie;
 - b) s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé après grief;
 - c) s'il a été mis à pied pour une période excédant deux (2) ans;
 - d) s'il manque de se rapporter au travail sans raison valable dans les sept (7) jours qui suivent un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue. Si un employé prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés, pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom pourra demeurer sur la liste d'ancienneté;
 - e) s'il fait défaut de se rapporter au travail après une permission d'absence et ce, sans raison valable.
- 10.08 : Un employé continuera d'accumuler des droits d'ancienneté durant une mise à pied, sujet cependant aux dispositions de l'article 10.07 précité.
- * 10.09 : Les promotions permanentes à des positions hors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de la présente convention collective.
- a) L'ancienneté de l'employé ainsi promu s'accumulera pour une période maximum de quarante-cinq (45) jours travaillés. Après le délai de quarante-cinq (45) jours travaillés, l'employé perd tous ses droits d'ancienneté.
 - b) Advenant son retour en-dedans des quarante-cinq (45) jours travaillés, l'employé réintègre son ancien poste.

ARTICLE 10 (suite)

*10.10

- a) Les employés de réserve recevront un paiement égal à neuf et demi pourcent (9 1/2 %) pour la première année de la convention collective et de dix pourcent (10 %) pour la deuxième année de la convention collective de leurs gains bruts en compensation pour vacances régulières, vacances sabbatiques, congés flottants, jours fériés, assurance-groupe, fonds de pension et dispositions prévues à l'article 11.07 en tant que bénéficiaires octroyés aux employés à temps régulier. Ce paiement sera effectué à la fin des périodes de comptabilité de l'usine pour les mois de mars, juin, septembre et décembre de chaque année.
- * b) Les remplaçants de vacances ont seulement droit à une paye de vacances tel que prévu par la loi provinciale et cette paye leur est remise lors de la fin de leur emploi avec la Compagnie ou lors de leur reclassement à un statut d'employé autre que "remplaçant de vacances".

10.11

Si un employé a été mis à pied pour une période excédant deux (2) ans, l'employé perd son statut d'employé et tous ses droits d'ancienneté tel que stipulé à l'article 10.07. Cependant, si après cette période de deux (2) ans, il y a un poste permanent vacant, la Compagnie avise les employés en question des postes disponibles à leur dernière adresse connue. La Compagnie accordera préférence à l'un des employés qui auront postulé pour le poste vacant en autant que cet employé ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Il est entendu qu'un tel employé ré-embauché sera considéré à l'essai pendant ses premiers quarante-cinq (45) jours travaillés.

ARTICLE 10 (suite)

PROMOTION, TRANSFERT, MISE A FIN DE PERIODE DE TRAVAIL

10.12 Si un employé est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dû à un accident ou maladie, tous les bénéfices prévus à la convention collective cessent après cette dite période.

Dans le cas d'un accident de travail, la période en question est de trente-six (36) mois.

Cependant, si un tel employé est déclaré physiquement et mentalement capable de retourner au travail sur une position existante, par un médecin qualifié et accepté par les deux parties, son ancienneté au moment de son absence initiale est réinstallée plus la période d'absence telle que décrite ci-haut et avec tous les bénéfices auxquels il a droit selon les termes de la convention collective existante.

CONDUCTEUR	9 jours de travail
CONDUCTEUR	8 jours
CONDUCTEUR	7 jours
CONDUCTEUR	6 jours
CONDUCTEUR	5 jours
CONDUCTEUR	4 jours
CONDUCTEUR	3 jours
CONDUCTEUR	2 jours
CONDUCTEUR	1 jour
MONTAGE	
Toutes les opérations	3 jours
CONVERSION-REPARATION	
Chef d'équipe	3 jours
Ajuteur	15 jours
CONTREMAITRE-OPERATION	
Conducteur d'opérations	3 jours/ligne
Conducteur de chariot	3 jours
Manœuvre	1 jour
Manœuvre de brèves	1 jour
Manœuvre	1 jour
Opérateur de machine	2 jours/ligne
Opérateur	1 jour

ARTICLE 11

PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 11.01 a) Quand un poste permanent et/ou temporaire actuel devient vacant dans le bas ou hors d'une ligne de progression, ou quand un nouveau poste permanent et/ou temporaire est créé dans le bas ou hors d'une ligne de progression, ce poste sera affiché pour une période de sept (7) jours ouvrables à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés prévus dans la convention collective.

La Compagnie choisit parmi les employés ayant fait application celui qui a le plus d'ancienneté d'usine accumulée à condition que celui-ci ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. Pour fins d'application de cet article, poste temporaire signifie un poste temporaire vacant pour plus de quarante (40) jours ouvrables à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés prévus dans la convention collective.

- * b) La Compagnie accorde les périodes minimum d'entraînement à chaque employé engagé, promu, transféré et/ou assigné à chacun des postes suivants:

MACHINE A PAPIER

Conducteur	9 jours de travail
Aide-Conducteur	3 jours
Préposé à la pâte	4 jours
Troisième main	4 jours
Conducteur de Chariot- élévateur	2 jours
Quatrième main	0 jour

BOUILLOIRES

Toutes les classifications	2 jours
----------------------------	---------

CONVERSION-MECANIQUE

Chef d'équipe	5 jours
Ajusteur	15 jours

CONVERSION-OPERATION

Conducteur d'Enrouleuse	3 jours/ligne
Conducteur de Chariot- élévateur	3 jours
Manipulateur de caisses	2 jours
Manoeuvre	1 jour
Opérateur de machine	2 jours/ligne
Emballeur	1 jour

ARTICLE 11 (suite)

*11.01 b) CONVERSION-OPERATION (suite)

Inspecteur	1 jour de travail
Conducteur d'Enrouleuse à mandrins	5 jours
Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	3 jours/ligne
Aide-Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	1 jour

EXPEDITION-RECEPTION

Chef d'équipe	1 jour
Receveur	3 jours
Conducteur de Chariot- élevateur	1 jour
Chauffeur de camion	1 jour

MAINTENANCE

Toutes les classifications, sauf huileur	0 jour
Huileur	3 jours

NETTOYAGE

Manoeuvre	1 jour
-----------	--------

Il est entendu que ces périodes d'entraînement ne sont pas obligatoirement accordées en jours consécutifs de travail.

Il est également entendu que chaque jour d'entraînement donné à un employé pour un poste donné lors d'un transfert et/ou assignation temporaire comptera lors d'une promotion et/ou transfert à un poste permanent.

En autant que ce soit possible, l'entraînement à un poste quelconque sera donné par l'employé détenant actuellement ce poste ou par un employé qui l'a déjà détenu au cours des douze (12) derniers mois.

ARTICLE 11 (suite)

- *11.01 c) Avant une absence prévue devant durer plus que la période d'affichage d'un avis de poste vacant, un employé peut postuler un ou des postes éventuels affichables durant son absence en autant qu'il remplisse une formule prévue à cet effet et qu'il la remette à la Compagnie avant son départ pour cette absence en question. Il doit indiquer clairement le nom du ou des postes convoités, s'il s'agit d'un poste actuel affichable. La formule demeure en vigueur jusqu'à la première occurrence d'un des deux événements suivants:

- retour au travail de l'employé;
- obtention par l'employé d'un poste affiché au cours de son absence.

Cette formule sera remplie en trois (3) exemplaires dont une copie pour la Compagnie, une pour le Syndicat et la troisième pour l'employé.

- d) La Compagnie avise le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants la fin de l'affichage du candidat qui a été choisi.

11.02

La Compagnie accorde une période d'entraînement telle que définie à l'article 11.01 suivie d'une période d'essai à l'employé choisi afin que celui-ci se familiarise avec le travail.

La durée totale de la période d'entraînement et de la période d'essai est de trente (30) jours complets de travail. Il est convenu que le Syndicat et la Compagnie discuteront de tout problème résultant de l'application de cet article.

*11.03

Durant une période de formation ou d'entraînement sur une fonction, l'employé maintiendra son salaire pourvu que cet employé soit surnuméraire à l'équipe établie. En autant que les circonstances s'y prêtent, la formation ou l'entraînement se fait durant la cédule normale de travail de l'employé. Lorsque l'employé occupe seul la fonction pendant la durée complète d'un quart de travail, il reçoit le taux de la fonction.

Dans le cas des employés de réserve, le taux payé lors d'un entraînement sera le taux d'inspecteur au département de la conversion opération.

ARTICLE 11 (suite)

11.04

Dans le cas d'une promotion dans une ligne de progression, on procédera de la façon suivante:

- a) par ancienneté départementale pourvu que les employés aient la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la classification qui leur est attribuée;
- b) par ancienneté d'usine, si la promotion n'a pas été comblée par ancienneté départementale pourvu que les employés aient la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la classification qui leur est attribuée.

11.05

- a) Les mises à pied seront faites dans l'ordre d'ancienneté d'usine, celui ayant le moins d'ancienneté d'usine sortant le premier pourvu que les employés aient la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la classification qui leur est attribuée.

- b) Le rappel au travail devra être fait ainsi:

les employés ayant le plus d'ancienneté d'usine devront être rappelés les premiers pourvu que ces employés aient la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la classification qui leur est attribuée.

- * c) Dans le cas d'une mise à pied pour une période n'excédant pas deux (2) jours, les employés ainsi affectés pourront déplacer dans le même département des employés ayant moins d'ancienneté d'usine qu'eux s'ils peuvent accomplir d'une manière satisfaisante le travail de la fonction où ils seront affectés et ils seront payés au taux de la fonction où ils seront affectés. Dans ces cas, les employés effectivement mis à pied après le début de leur journée de travail ou de leur relève seront payés pour un minimum de quatre (4) heures ou pour le nombre d'heures travaillées selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé. Toute portion d'heure travaillée comptera pour une heure de travail.

ARTICLE 11 (suite)

*11.06

Les rétrogradations nécessitées par la réduction des opérations ou par l'installation de dispositifs d'économie de main-d'oeuvre ou par l'élimination d'un poste seront effectuées de la façon suivante:

- a) selon l'ordre inverse des promotions dans le cas où il y a une ligne de progression, tel que prévu à l'article 11.04;
- b) selon les dispositions de l'article 11.05 a) dans le cas où il n'y a pas de ligne de progression.

*11.07

Dans le cas de perte d'emploi et rétrogradation attribuable à des changements technologiques, à l'automation, au déménagement partiel ou complet d'un département de la Compagnie, l'employé concerné reçoit à titre de compensation:

- a) s'il est rétrogradé à une fonction comportant un salaire inférieur;
son taux de salaire régulier est maintenu pendant six (6) mois, après quoi il reçoit le taux du poste occupé;
- b) s'il est mis à pied en permanence, l'employé reçoit un montant d'argent égal à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté d'usine mais jamais moins de deux (2) semaines de salaire. Ce montant sera calculé au taux de quarante (40) fois le taux horaire régulier de l'employé au moment de sa mise à pied permanente.

ARTICLE 12

ABSENCE AU TRAVAIL, PERMIS D'ABSENCE

- 12.01 a) Si un employé s'aperçoit qu'il sera absent de son travail, il avisera son surveillant immédiat au moins une (1) heure avant le début de son équipe.
- b) Si un employé s'aperçoit qu'il sera inévitablement en retard à son travail, il doit aviser son surveillant immédiat aussitôt que possible par téléphone ou se rapporter à son surveillant immédiat dès son arrivée à l'usine.
- *12.02 Un employé qui est absent à cause de maladie ou d'accident pour plus d'un jour pourra se faire demander un certificat de médecin confirmant qu'il a été incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de maladie ou d'accident avant de retourner au travail.
- *12.03 Pour raison personnelle légitime autre que celles déjà prévues ailleurs à la convention collective, un employé pourra demander une permission d'absence sans solde et la Compagnie accordera une telle permission d'absence sans solde, pourvu que cela ne nuise pas aux opérations normales de l'usine.
- Une permission d'absence sans solde d'une durée inférieure ou égale à une semaine de calendrier constituera une absence autorisée.
- Une permission d'absence sans solde d'une durée supérieure à une semaine de calendrier constituera un congé sans solde.
- *12.04 Toute permission d'absence sans solde telle que définie à l'article 12.03 devra être demandée par écrit et la Compagnie accordera cette permission d'absence sans solde par écrit. Au plus tard dans les deux (2) jours du début du congé, une copie de la lettre de la Compagnie sera envoyée au Syndicat. Par exception, dans un cas d'urgence, un employé pourra demander par téléphone à son surveillant immédiat une permission d'absence sans solde et il devra compléter la formule de demande écrite prévue à cet effet dès son retour au travail.

ARTICLE 12 (suite)

- *12.04 Durant un congé sans solde, l'ancienneté de l'employé est gelée et ne s'accumulera pas. A son retour au travail l'employé réintègre son ancienne occupation et il reprend l'ancienneté qu'il avait à son départ.

Il est entendu qu'une suspension découlant d'une mesure disciplinaire ne sera pas considérée comme un congé sans solde.

- 12.05 a) La Compagnie accordera un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence sans perte de paye aux employés dans le cas du décès de leur soeur, frère, beau-père, belle-mère, bru, gendre, grand-père, grand-mère, beau-frère ou belle-soeur, grand-père ou grand-mère du conjoint. Cette permission d'absence sans perte de paye se terminera le jour des funérailles.

Si un temps considérable est requis pour voyager, la journée suivant les funérailles peut être considérée comme faisant partie des trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé sans perte de paye.

- b) La Compagnie accordera cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence sans perte de paye à l'employé dans le cas du décès du conjoint, enfant, père ou mère de l'employé. Les jours de congés fériés ou flottants, vacances et les jours où l'employé n'aurait pas normalement travaillé ne compteront pas dans le calcul de ces cinq (5) jours d'absence.
- c) Si l'une des journées mentionnées dans les paragraphes a) ou b) tombe un dimanche ou un samedi et que l'employé avait été cédulé pour travailler cette journée, il sera payé à raison de huit (8) heures au taux qu'il aurait normalement gagné s'il eut été au travail.

- 12.06 a) A l'occasion de réunions syndicales ou de congrès syndicaux, deux (2) employés peuvent, simultanément s'absenter, sans solde, pour participer à de telles réunions ou congrès. Cependant, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit, au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance sauf au cours de la période de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail où le délai spécifié ci-avant peut être raccourci par entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie.

*12.06 b) A l'occasion de réunions syndicales ou de congrès syndicaux, la Compagnie remettra au trésorier du Syndicat, le 31 janvier de chaque année, une somme équivalente à cent quatre (104) heures fois le taux moyen de l'usine en vigueur le 31 janvier de chaque année.

12.07 Un employé élu ou choisi pour une position régulière avec la F.T.P.F. ou la C.S.N. doit faire une demande de congé d'absence à la Compagnie. Le congé sans solde accordé par la Compagnie n'excède pas deux (2) ans. Pour avoir droit à un tel congé d'absence le Syndicat et l'employé concerné doivent aviser la Compagnie par écrit au moins vingt (20) jours ouvrables avant le début du congé. En cas exceptionnel, ce délai de vingt (20) jours ouvrables peut être raccourci par entente mutuelle entre les parties à cette convention collective.

Durant les premiers douze (12) mois du congé, l'ancienneté de l'employé s'accumulera et si l'employé retourne en dedans de ces dits douze (12) mois, il réintègre son ancienne occupation. Pour la période du treizième (13e) au vingt-quatrième (24e) mois du congé, l'ancienneté de l'employé est gelée et ne s'accumulera pas.

Lors de son retour entre le treizième (13e) et le vingt-quatrième (24e) mois du congé, l'employé obtient un poste similaire à celui qu'il occupait avant son congé sans solde et ceci au taux de salaire du poste en vigueur au moment de son retour à l'usine. Son ancienneté recommence à s'accumuler à la date de la reprise du travail à l'usine. Durant ce congé, l'employé concerné a droit à aucun des bénéfices marginaux prévus dans cette convention collective.

12.08 La Compagnie paiera un maximum de cinq (5) employés membres du Comité de Négociation, huit (8) heures à leur taux régulier, toute journée où ils sont requis de négocier.

Le Syndicat reconnaît que l'usine doit opérer de façon régulière et il est convenu que le Syndicat et la Compagnie discuteront de tout problème relatif à la libération des membres du Comité de Négociation.

ARTICLE 12 (suite)

12.09

Si un membre du Comité de Négociation négocie lors d'une journée de congé, il peut reprendre son congé à une date ultérieure après entente avec son surveillant immédiat.

S'il le désire, l'employé peut accumuler ses journées de congé mais doit les reprendre dans les trois (3) mois qui suivent la signature de la convention collective.

CONGE DE MATERNITE

- 12.10 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de vingt (20) semaines qu'elle pourra répartir à son gré.
- b) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- c) L'employée doit aviser la Compagnie qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins deux (2) semaines avant la date de son départ.
- d) Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de l'employée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

L'employée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la Compagnie n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, l'employée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

ARTICLE 12 (usite)

- 12.10 e) L'employée peut reprendre son travail avant la vingtième (20e) semaine du congé si elle produit un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi ne met pas sa santé en danger.
- f) Le congé de maternité peut être prolongé au-delà de la vingtième (20e) semaine sur présentation d'un certificat médical qui devra indiquer la date probable du retour au travail.
- *g) L'employée doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, la Compagnie qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu par la loi provinciale, n'est pas tenue de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- h) A la fin du congé de maternité, la Compagnie doit réinstaller l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- i) La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus dans la convention collective ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont la Compagnie assume sa part exigible relativement à ces avantages.
- j) Si le poste régulier de l'employée n'existe plus à son retour, la Compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 13

SALAIRES

13.01 La Compagnie convient de payer, le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de la présente convention, l'échelle des salaires et les primes en vigueur prévues à l'annexe "A" des présentes, laquelle fait partie de la présente convention collective.

*13.02 Un employé permuté temporairement à une position comportant un taux plus élevé recevra le taux plus élevé. Un employé permuté temporairement à une position comportant un taux plus bas recevra son taux régulier.

- 1) Dans le cas d'une semaine complète de travail, la Compagnie cédulera les employés à temps régulier des départements de la conversion-mécanique, conversion-opération et du nettoyage toute la semaine sur la même équipe de travail et selon leur rotation normale, en autant que ceci soit possible et ne nuise en rien aux opérations de ces départements.
- 2) Dans tous les cas où un employé à temps régulier des départements de la conversion-mécanique, conversion-opération et du nettoyage doit occuper, en une ou plusieurs occasions au cours de la même semaine de travail ou de plusieurs semaines, une position comportant un taux de salaire plus bas que le taux de son statut régulier dans le but d'éviter de changer d'équipe de travail ou de rotation normale, l'employé ainsi affecté recevra le taux de la fonction qu'il occupe et non son taux régulier.
- 3) S'il devient impossible de cédule un employé à temps régulier durant une semaine complète de travail sur la même équipe de travail ou selon sa rotation normale, l'employé sera alors cédulé sur plus d'une équipe, jusqu'à concurrence d'une semaine complète de travail ou selon une autre rotation, pour éviter une perte de salaire à l'employé.

ARTICLE 13 (suite)

- *13.02 4) Il est entendu que la procédure décrite aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article est subordonnée à la protection continuelle des opérations de l'usine.

A cette fin, lorsqu'il est impossible pour la Compagnie de remplacer un employé occupant une fonction dans les départements de la conversion-mécanique, de la conversion-opération, du nettoyage et de l'expédition-réception par un employé de réserve qui a la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction à combler, l'allocation des fonctions sur une équipe de travail se fera en respectant l'ancienneté d'usine des employés affectés à cette équipe dans le département concerné. Ceci veut dire que l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine sur une équipe sera permuté temporairement à une fonction comportant un taux de salaire plus élevé pourvu que celui-ci ait la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction qui lui serait attribuée.

S'il est toujours impossible de protéger les opérations de l'usine en appliquant la procédure prévue au paragraphe précédant, la Compagnie cédulera sur la fonction à combler l'employé d'une autre équipe qui a le moins d'ancienneté d'usine sur cette autre équipe en autant qu'il ait la capacité de remplir les exigences normales du travail régulier de la fonction à combler.

- 13.03 Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier s'il est renvoyé sans avoir travaillé. S'il en est requis par la Compagnie, l'employé s'acquitte du travail disponible qui peut lui être assigné, il reçoit alors l'équivalent de huit (8) heures de travail à son taux régulier. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas de panne d'électricité, de feu, d'inondation.

ARTICLE 13 (suite)

- 13.04 a) Un employé appelé à l'usine pour un travail urgent en dehors de ses heures normales de travail, recevra un minimum de quatre (4) heures payées à son taux régulier ou temps et demi pour toutes les heures travaillées selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé.
- b) Si un tel appel d'urgence est fait le dimanche ou un jour de congé férié, l'employé recevra un minimum de six (6) heures payées à son taux régulier ou temps double pour toutes les heures travaillées selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé.
- * c) S'il survient un travail urgent autre que celui pour lequel l'employé a été appelé, pendant que celui-ci est à l'usine, il doit exécuter ledit travail en autant qu'il relève de sa compétence et il recevra en supplément deux (2) heures payées à son taux régulier.

13.05 Pendant la durée de cette convention, aucun ajustement dans les taux ne sera fait à moins que de nouvelles occupations ne soient établies ou qu'il y ait pour les occupations présentes une augmentation appréciable du fardeau de la tâche.

S'il y a un changement à une occupation ou si une nouvelle occupation est créée, un taux temporaire pour cette occupation sera payé par la Compagnie après consultation avec le Syndicat.

13.06 Ce taux demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'un taux permanent puisse être établi par entente mutuelle dans un délai raisonnable, ce taux est rétroactif à la date du changement et est incorporé à l'annexe "A" de la présente convention; s'il advient un désaccord entre les parties concernant le taux permanent pour l'ouvrage en cause, le cas pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 8.

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

14.01

- a) La durée de la semaine régulière de travail des employés est de quarante (40) heures, sauf pour les employés affectés à des opérations continues.
- b) La durée de la journée de travail des employés est de huit (8) heures incluant les périodes de repas et de repos, sauf pour les employés affectés à des opérations continues.
- c) Pour les employés affectés à des opérations continues et qui suivent la cédule 4-2:
 1. La semaine normale de travail est de quatre (4) jours de huit (8) heures suivis de deux (2) jours de repos. Le cycle de cette cédule est de dix-huit (18) semaines et consiste en quatre (4) semaines de quarante (40) heures et de deux (2) semaines de trente-deux (32) heures à trois (3) reprises dans ce cycle.
 2. La semaine normale compte en moyenne trente-sept heures et un tiers (37 1/3). Lorsqu'un employé est cédulé et travaille une semaine cédulée de quarante (40) heures, il est rémunéré à son taux horaire multiplié par quarante (40). Cependant, lorsqu'il est cédulé et travaille une semaine cédulée de trente-deux (32) heures, il est rémunéré à son taux horaire multiplié par quarante (40).
 - * 3. Lorsqu'un employé n'est pas à son poste de travail une journée où il aurait normalement dû y être selon sa cédule normale durant une semaine de trente-deux (32) heures, il reçoit son taux horaire multiplié par le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées et il reçoit, en plus, un montant équivalent à huit (8) heures multiplié par son taux horaire s'il a travaillé les quatre (4) semaines précédentes à quarante (40) heures ou proportionnellement au temps travaillé dans les quatre (4) semaines précédentes.

ARTICLE 14 (suite)

14.01 c)

4. Tout travail exécuté en dehors des heures régulières est rémunéré selon les dispositions prévues dans la convention collective.
- * 5. La Compagnie accepte d'accorder une journée chômée et payée de huit (8) heures à un employé à temps régulier et/ou un employé de réserve qui a accumulé cent trente-six (136) heures de remplacement temporaire dans un département de l'usine sujet aux modalités de la cédule 4-2.

Une formule démontrant les heures accumulées pour chaque employé sera affichée à la fin de chaque période mensuelle de comptabilité.

- * 6. Tout besoin de remplacement temporaire au département de la machine à papier au niveau de conducteur de chariot-élévateur sera comblé selon la procédure suivante:
 - i) En vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé à temps régulier relevant d'un département autre que celui de la machine à papier qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la machine à papier.
 - ii) Après épuisement des noms de la section i) ci-haut, en vertu de l'ancienneté d'usine accumulée de tout employé de réserve qui a indiqué à la Compagnie, par écrit, son désir de remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la machine à papier.
 - iii) Après épuisement des noms de la section ii) ci-haut, tout besoin de remplacement temporaire sera comblé en y cédulant les employés de réserve qui n'ont pas indiqué à la Compagnie, par écrit, leur désir de remplacer de façon temporaire

ARTICLE 14 (suite)

14.01 c)

- *6 iii) le conducteur de chariot-élévateur au département de la machine à papier, selon leur ordre d'ancienneté d'usine accumulée, en autant que l'employé ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir et en autant que l'employé ne soit pas cédulé une semaine complète au département de la conversion-mécanique et/ou de la conversion-opération et/ou au département du nettoyage, selon la cédule affichée le jeudi de la semaine précédente.

La seule exception à cette procédure de remplacement temporaire survient dans le cas où un employé à temps régulier d'un autre département que le département de la machine à papier ne travaille pas une semaine régulière de quarante (40) heures dans son propre département. Dans ce cas, le remplacement temporaire au département de la machine à papier sera comblé volontairement par l'employé à temps régulier d'un autre département qui a le plus d'ancienneté d'usine accumulée en autant que celui-ci ait la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Si le remplacement temporaire est pour une durée supérieure à quarante (40) jours ouvrables, les dispositions de l'article 11.01 a) s'appliquent.

- * 7. Il est entendu que tout employé qui a indiqué, par écrit, sa disponibilité pour remplacer de façon temporaire le conducteur de chariot-élévateur au département de la machine à papier, peut révoquer en tout temps son avis de disponibilité en autant qu'il avise la Compagnie par écrit à cet effet.

14.02

- a) La période allouée au cours de la journée régulière de travail à tout employé régi par les présentes pour prendre son repas est

ARTICLE 14 (suite)

14.02 a)

d'une demi-heure (trente (30) minutes) payée entièrement par la Compagnie et incluse dans l'horaire de la journée régulière de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux employés affectés à des opérations continues telle que définies à l'article 14.06.

b) Les heures normales de repas des employés sauf ceux des départements de la machine à papier et des bouilloires, sont les suivantes:

de 12.00 heures à 12.30 heures pour l'employé qui travaille de 08.00 heures à 16.00 heures;

de 12.15 heures à 12.45 heures pour l'employé qui travaille à la maintenance de 8.00 heures à 16.00 heures;

de 20.00 heures à 20.30 heures pour l'employé qui travaille de 16.00 heures à 24.00 heures;

de 4.00 heures à 4.30 heures pour l'employé qui travaille de 0.00 heures à 08.00 heures.

Il est convenu que dans le cas de bris mécanique et dans les cas de force majeure tels que feu et inondation, ces heures spécifiées pourront être recédulées mais devront être prises avant la fin du quart de travail de l'employé.

* c) Si sur demande du surveillant d'un employé du département de la maintenance et/ou du département de la conversion-mécanique, la période de repas d'un tel employé est retardée de plus de quatre-vingt dix (90) minutes après les heures normales de repas, l'employé recevra une (1) heure à son taux régulier et il aura droit aussi à une demi-heure (trente (30) minutes) pour prendre son repas avant la fin de son quart de travail.

14.03

a) Les employés qui ne sont pas affectés à des opérations continues ont droit à deux (2)

ARTICLE 14 (suite)

14.03 a)

b) La semaine régulière de travail des employés dans les périodes de repos payées de dix (10) minutes et quinze (15) minutes respectivement par quart de travail.

* b) Les heures normales de repos des employés sauf ceux des départements de la machine à papier et des bouilloires, sont les suivantes:

de 10.00 heures à 10.10 heures et de 14.00 heures à 14.15 heures pour l'employé qui travaille de 8.00 heures à 16.00 heures;

de 10.15 heures à 10.25 heures et de 14.00 heures à 14.15 heures pour l'employé qui travaille à la maintenance de 8.00 heures à 16.00 heures;

de 18.00 heures à 18.10 heures et de 22.00 heures à 22.15 heures pour l'employé qui travaille de 16.00 heures à 24.00 heures;

de 02.00 heures à 02.10 heures et de 06.00 heures à 06.15 heures pour l'employé qui travaille de 00.00 heures à 08.00 heures.

Il est convenu que dans les cas de bris mécanique et dans les cas de force majeure, tels que feu et inondation, ces heures spécifiées pourront être recédulées mais devront être prises avant la fin du quart de travail de l'employé.

14.04

Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail commencera à 00.00 heure (minuit) le lundi matin.

*14.05

a) La semaine régulière de travail des employés dans les départements de la conversion-mécanique, de la conversion-opération, de l'expédition-réception et de la maintenance est du lundi à 00.01 heure au vendredi 24.00 heures.

Tous les employés de la conversion-mécanique et de la conversion-opération feront la rotation soit 4-12, 8-4, 12-8.

ARTICLE 14 (suite)

- 14.05 b) La semaine régulière de travail des employés dans le département du nettoyage est comme suit:
1. Les opérations sont cédulées du lundi au dimanche inclusivement.
 2. Le travail du dimanche est rémunéré selon les dispositions de l'article 15.04 b) de la convention collective.
 3. Les employés réguliers du département du nettoyage seront cédulés selon les modalités de l'article 14.05 a) de la convention collective.
 - * 4. Nonobstant ce qui précède, il est convenu que tout travail effectué au sein du département du nettoyage, du lundi au samedi, par un employé d'un autre département de l'usine selon les dispositions de l'article 11.05 a) de la convention collective, ou par un employé de réserve, sera rémunéré au taux horaire régulier de l'employé ou au taux de la fonction, selon le taux le plus avantageux pour l'employé.

Dans les mêmes circonstances, tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux horaire de l'employé ou au taux de la fonction, selon le taux le plus avantageux pour l'employé, majoré de 50%.

14.06 Les opérations continues de l'usine comprennent les départements de la machine à papier et des bouilloires. La semaine régulière de travail des employés affectés aux opérations continues est du lundi au dimanche inclusivement selon les modalités de la cédule 4-2.

14.07 Le salaire hebdomadaire régulier de tous les employés régis par les présentes est établi sur une base de quarante (40) heures par semaine. Bien que l'article 14.01 établisse la durée de la semaine régulière de travail, cet article ne sera pas interprété comme une garantie de la part de la Compagnie de fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

ARTICLE 14 (suite)

14.08

Tout employé de jour doit être à son endroit de travail prêt à travailler au signal d'avertissement au début de son équipe et ne doit arrêter de travailler avant la sonnerie du signal d'avertissement à la fin de cette équipe.

*14.09

Les cédules de travail pour une semaine donnée sont affichées le jeudi précédant la semaine de travail.

A compter du 1er avril 1983, pour les employés à temps régulier sauf ceux qui suivent de façon permanente la cédule 4-2, si la Compagnie modifie la cédule de travail d'un employé et que celui-ci n'a pas été avisé de cette modification avant 17.00 heures le vendredi précédant la semaine de travail, pour les employés travaillant sur les quarts de nuit (12-8) et de jour (8-4) et avant 23.59 heures le vendredi précédant la semaine de travail, pour les employés travaillant sur le quart de soir (4-12), l'employé ainsi affecté est payé à temps et demi pour le premier quart de sa semaine de travail.

*14.10

- a) A compter du 1er avril 1983, pour les employés à temps régulier, il doit toujours s'écouler seize (16) heures entre la fin d'un quart de travail cédulé et le début du quart suivant de travail cédulé. Si un employé à temps régulier est tenu de travailler à l'intérieur du délai de seize (16) heures, les heures travaillées seront payées selon les dispositions de l'article 15.02.
- b) A compter de la signature de la convention collective, pour les employés de réserve, il doit toujours s'écouler huit (8) heures entre la fin d'un quart de travail cédulé et le début du quart suivant de travail cédulé. Si un employé de réserve est tenu de travailler à l'intérieur du délai de huit (8) heures, les heures travaillées seront payées selon les dispositions de l'article 15.02.

ARTICLE 14 (suite)

DISPOSITIONS SUPPLEMENTAIRES

*14.11

a) Dans le département de la maintenance, s'il est nécessaire qu'un employé soit en disponibilité, il sera rémunéré à une (1) fois son taux horaire régulier pour chaque quart de disponibilité effectué.

*14.02

b) Il est entendu que la mise en disponibilité sera offerte uniquement aux employés du département de la maintenance qui font la rotation sur les quarts de travail.

Exemple

Un employé travaillant sur un quart régulier de huit heures par jour sera payé à une (1) fois son taux horaire régulier pour les heures de disponibilité effectuées au cours de la semaine. Si l'employé travaille sur un quart de huit heures et qu'il est en disponibilité pendant deux heures, il sera payé à une (1) fois son taux horaire régulier pour ces deux heures de disponibilité.

Un employé travaillant sur un quart régulier de huit heures par jour sera payé à une (1) fois son taux horaire régulier pour les heures de disponibilité effectuées au cours de la semaine. Si l'employé travaille sur un quart de huit heures et qu'il est en disponibilité pendant quatre heures, il sera payé à une (1) fois son taux horaire régulier pour ces quatre heures de disponibilité.

Un employé travaillant sur un quart régulier de huit heures par jour sera payé à une (1) fois son taux horaire régulier pour les heures de disponibilité effectuées au cours de la semaine. Si l'employé travaille sur un quart de huit heures et qu'il est en disponibilité pendant six heures, il sera payé à une (1) fois son taux horaire régulier pour ces six heures de disponibilité.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tous les heures autorisées travaillées en dehors des heures régulières de la journée de travail, ou en dehors de la semaine régulière de travail sont considérées comme travail supplémentaire.

* 15.02 Le travail supplémentaire effectué du lundi au samedi inclusivement est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 50% pour tout temps dépassant huit (8) heures par jour mais moins de douze (12) heures consécutives par jour lors d'une journée cédulée de travail et au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 100% pour toutes heures travaillées en excès de douze (12) heures consécutives par jour;

Exemple:

1. Si un employé travaille son quart régulier de nuit (12-8) et prolonge sa journée de travail jusqu'à 14:00 heures, il sera payé au taux de la fonction majoré de 50% pour les quatre (4) heures travaillées après sa journée de travail cédulée de huit (8) heures et au taux de la fonction majoré de 100% pour les deux (2) dernières heures travaillées.
2. Si un employé travaille son quart régulier de jour (8-4) et prolonge sa journée de travail jusqu'à 22:00 heures, il sera payé au taux de la fonction majoré de 50% pour les quatre (4) heures travaillées après sa journée de travail cédulée de huit (8) heures et au taux de la fonction majoré de 100% pour les deux (2) dernières heures travaillées.
3. Si un employé travaille son quart régulier de soir (4-12) et prolonge sa journée de travail jusqu'à 6:00 heures, il sera payé au taux de la fonction majoré de 50% pour les quatre (4) heures travaillées après sa journée de travail cédulée de huit (8) heures et au taux de la

ARTICLE 15 (suite)

- * 15.02
- a) fonction majoré de 100% pour les deux (2) dernières heures travaillées.
 - b) au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 50% pour les huit (8) premières heures travaillées lors d'une journée cédulée de congé et au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 100% pour toutes les heures travaillées en excès de huit (8) heures consécutives par jour.
- * 15.03
- a) Le travail supplémentaire exécuté lors d'un jour férié reconnu par cette convention collective est rémunéré au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 100% et ce en plus de la fête payée.
 - b) Pour les employés à temps régulier qui suivent de façon permanente la cédule 4-2, le travail supplémentaire exécuté lors d'un jour férié lorsqu'il tombe un dimanche est rémunéré au taux du salaire de la fonction à combler incluant la prime du dimanche majoré de 100% et ce en plus de la fête payée.
- * 15.04
- a) Tout travail non programmé et exécuté le dimanche est payé au taux du salaire de la fonction à combler majoré de 100%.
 - b) Si un employé est programmé pour travailler le dimanche dans sa cédule régulière de travail, il est payé à son taux régulier majoré de 50% pour ses heures régulières.

ARTICLE 15 (suite)

15.05 Dans les opérations par équipe un employé demeurera au travail jusqu'à ce qu'il soit remplacé par l'employé régulièrement programmé sur l'équipe suivante. Dans le cas où l'employé régulièrement programmé sur l'équipe suivante ne se présente pas au travail, la procédure suivante sera en vigueur:

l'employé demeurera à son poste jusqu'à ce que la Compagnie trouve un remplaçant, si l'employé au travail ne désire pas effectuer les heures supplémentaires.

Il est entendu que la Compagnie fera tous les efforts nécessaires pour remplacer l'employé au travail dans les plus brefs délais.

Les heures ainsi travaillées seront payées tel que prévu dans les articles 15.02 et 15.04.

15.06 Aucun employé ne peut être tenu d'effectuer du travail supplémentaire, sauf dans les cas prévus à l'article 15.05.

* 15.07 Le travail à temps supplémentaire est réparti de façon équitable entre tous les employés qui exécutent une même fonction. Dans le but d'atteindre cet objectif:

- a) Le jeudi de chaque semaine, la Compagnie affichera une liste dans chaque département pour permettre aux employés désireux d'effectuer du travail à temps supplémentaire durant la semaine qui suit d'y inscrire leur nom. Cette liste de noms sera utilisée par la Compagnie pour contacter en priorité les employés qui y ont inscrit leur nom afin de leur offrir l'opportunité d'effectuer du travail à temps supplémentaire, le tout en conformité avec la procédure prévue aux autres sections de cet article, selon le cas. Il est entendu que l'employé qui a inscrit son nom sur la liste décrite ci-avant conserve en tout temps son droit de refuser d'effectuer le travail à temps supplémentaire au moment où il est contacté par la Compagnie.

ARTICLE 15 (suite)

*15.07 b)

Une formule montrant les statistiques d'heures de travail à temps supplémentaire de chaque employé sera affichée chaque semaine selon le format suivant:

- Colonne 1: Heures de travail à temps supplémentaire effectuées durant la semaine;
- Colonne 2: Heures de travail à temps supplémentaire refusées durant la semaine;
- Colonne 3: Total des colonnes 1 et 2;
- Colonne 4: Heures de travail à temps supplémentaire effectuées à date depuis le début de l'année de calendrier;
- Colonne 5: Heures de travail à temps supplémentaire refusées à date depuis le début de l'année de calendrier;
- Colonne 6: Total des colonnes 4 et 5.

Dans le cas où un employé qui a signé son nom sur la liste prévue à la section a) de cet article refuse du travail à temps supplémentaire, il est enregistré comme s'il en avait fait pour fins de compilation des statistiques de travail à temps supplémentaire.

Dans le cas où un employé qui n'a pas signé son nom sur la liste prévue à la section a) de cet article refuse du travail à temps supplémentaire, il n'est pas enregistré comme s'il en avait fait pour fins de compilation des statistiques de travail à temps supplémentaire.

- c) La répartition équitable du travail à temps supplémentaire sera effectuée selon la procédure suivante:
 - 1) Dans un département où du travail à temps supplémentaire doit être effectué, la Compagnie va d'abord appeler les employés d'une fonction donnée de ce département qui ont signé la liste prévue à la section a) de cet article selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.

- *15.07 c) 2) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 1) de cet article, la Compagnie va appeler les employés des autres fonctions de ce département qui ont signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 3) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 2) de cet article, la Compagnie va appeler les employés occupant la même fonction dans d'autres départements qui ont signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 4) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 3) de cet article, la Compagnie va appeler les employés d'une fonction donnée de ce département qui n'ont pas signé la liste prévue à la section a) de cet article selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 5) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 4) de cet article, la Compagnie va appeler les employés des autres fonctions de ce département qui n'ont pas signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.

ARTICLE 15 (suite)

- *15.07 c) 6) Dans le cas où le travail à temps supplémentaire d'un département n'est pas complètement couvert selon la procédure décrite au paragraphe 5) de cet article, la Compagnie va appeler les employés occupant la même fonction dans d'autres départements qui n'ont pas signé la liste prévue à la section a) de cet article et qui ont la capacité de remplir les exigences normales de la tâche à accomplir, selon l'ordre de leur total de l'année pour les heures de travail à temps supplémentaire selon la formule décrite à la section b) de cet article, celui ayant le plus petit total à date étant appelé le premier.
- 7) Si une erreur est commise par la Compagnie dans la répartition équitable du travail à temps supplémentaire, la Compagnie s'engage à corriger cette erreur dans les plus brefs délais qui suivent la plainte en donnant l'opportunité à l'employé de faire du travail à temps supplémentaire, préférablement en entraînement sans que ceci ne nuise à d'autres employés quant à leur possibilité d'effectuer du travail à temps supplémentaire. La Compagnie et l'employé s'entendront sur les date et heure du travail à effectuer à temps supplémentaire pour corriger l'erreur.
- d) La procédure telle que décrite au paragraphe c) de cet article ne s'appliquera pas dans les cas suivants:
- 1) Lorsqu'un chauffeur de camion du département de l'expédition-réception doit prolonger sa journée régulière de travail avant de revenir à l'usine;
 - 2) Lorsqu'un employé de la maintenance doit effectuer du travail à temps supplémentaire pour compléter un travail qui n'est pas terminé à la fin de sa journée régulière de travail;
 - 3) Dans le cas du chef d'équipe du département des bouilloires lorsque sa présence est requise à l'usine;
 - 4) Dans le cas des chefs d'équipe du département de la maintenance lorsque leur présence est requise à l'usine.
- e) Il est entendu que l'article 14.11 a préséance sur la procédure décrite dans le présent article pour le département de la maintenance.

ARTICLE 15 (suite)

JOURS PERIODE

- *15.08
15.08 Lorsque les employés sont requis de faire du travail à temps supplémentaire, ils recevront un billet de repas pour deux (2) heures et plus de travail à temps supplémentaire pour un montant de cinq dollars (\$5.00).
- 15.09 Pour fins de temps supplémentaire, la semaine régulière de travail devra être réduite de huit (8) heures pour chaque congé payé qui aurait lieu durant celle-ci.
- 15.10
15.10 Les employés ne peuvent réclamer du temps supplémentaire s'ils décident de changer d'équipe (heures de travail) entre eux pour s'accomoder. Ce changement d'équipe doit être demandé au contremaître immédiat de ces employés et doit recevoir l'approbation préalable du contremaître avant d'être effectué.
- 15.11 Si un employé du département de la maintenance termine le travail à ou après 2.00 heures, il ne recommencera à travailler qu'à 9.00 heures de cette même journée s'il est cédulé et s'il le désire; s'il termine le travail à ou après 3.00 heures, il ne recommencera à travailler qu'à 10.00 heures de cette même journée s'il est cédulé et s'il le désire; s'il termine le travail à ou après 4.00 heures, il ne recommencera à travailler qu'à 11.00 heures de cette même journée s'il est cédulé et s'il le désire; s'il termine le travail à ou après 5.00 heures, il ne recommencera à travailler qu'à 13.00 heures de cette même journée s'il est cédulé et s'il le désire; en autant que ceci ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

ARTICLE 16

JOURS FERIES

16.01 Les jours fériés suivants sont chômés et payés:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

* 16.02 Tous les employés à temps régulier bénéficient de huit (8) congés flottants au cours de chaque année.

De plus, les employés à temps régulier qui suivent de façon permanente la cédule 4-2, bénéficient de dix (10) congés flottants additionnels au cours de chaque année.

* 16.03 a) Si un employé à temps régulier désire prendre un congé prévu aux articles 14.01 c) 5), 16.02, 16.07 b) et c), ou un congé mis en banque, il doit le demander au plus tard le mercredi de la semaine précédent le jour désiré. La réponse de la Compagnie sera donnée dans les sept (7) jours qui suivent la demande ou le jeudi de la semaine précédent le jour désiré, selon la première éventualité entre les deux (2) cas.

Ce congé sera accordé en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie, que celui-ci n'aille pas à l'encontre des vacances annuelles d'un autre employé et que le nombre total d'employés désirant prendre un congé à une certaine date ne dépasse pas les nombres limites prévus à l'article 16.03 e).

ARTICLE 16 (suite)

* 16.03

- b) Si un employé à temps régulier désire prendre un congé prévu aux articles 14.01 c) 5., 16.02, 16.07 b) et c), ou un congé mis en banque, ce congé lui sera automatiquement accordé s'il le demande un (1) mois avant la date du congé, en autant que le nombre total d'employés désirant prendre un congé à une certaine date ne dépasse pas les nombres limites prévus à l'article 16.03 e).

Si la date désirée du congé coïncide avec la période du 15 juin au 15 septembre ou du 20 décembre au 10 janvier, le congé ne sera pas automatiquement accordé, tel que prévu ci-avant. Dans ce cas, la procédure prévue à l'article 16.03 a) s'appliquera.

- c) L'employé doit demander par écrit tout congé prévu aux articles 14.01 c) 5., 16.02, 16.07 b) et c) et tout congé mis en banque, sur une formule en quatre (4) copies prévue à cet effet.

Le contremaître de l'employé signe la formule en y indiquant la date et l'heure de la réception de la formule, remet immédiatement une copie à l'employé et conserve les trois (3) autres copies pour fin de réponse.

Une copie de la réponse est remise à l'employé et au Syndicat et la Compagnie conserve l'autre copie.

- d) Les congés sont accordés en priorité selon la procédure "premier arrivé, premier servi".
- e) Le nombre total d'employés désirant prendre un congé à une même date ne dépassera pas les nombres limites établis ci-après, à moins que les circonstances permettent ce dépassement.

ARTICLE 16 (suite)

* 16.03 e) DEPARTEMENT :	NOMBRE LIMITE PAR JOUR :
<u>MACHINE A PAPIER</u>	MAXIMUM: 2 mais pas plus que 1 par équipe et pas plus de 1 par classification
<u>BOUILLOIRES</u>	MAXIMUM: 1
<u>CONVERSION-MECANIQUE</u>	
CHEF D'EQUIPE	MAXIMUM: 1
AJUSTEUR	MAXIMUM: 1
<u>CONVERSION-OPERATION</u>	
CONDUCTEUR D'ENROULEUSE	MAXIMUM: 2
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR	MAXIMUM: 1
MANIPULATEUR DE CAISSES	MAXIMUM: 1
MANOEUVRE	MAXIMUM: 1
OPERATEUR DE MACHINE	MAXIMUM: 1
EMBALLEUR	MAXIMUM: 1
INSPECTEUR	MAXIMUM: 1
CONDUCTEUR D'ENROULEUSE A MANDRINS	MAXIMUM: 1
CONDUCTEUR D'ENROULEUSE MULTIPLIS	MAXIMUM: 1
AIDE-CONDUCTEUR D'ENROU- LEUSE MULTIPLIS	MAXIMUM: 1
<u>EXPEDITION-RECEPTION</u>	MAXIMUM: 3 mais pas plus que 1 par classification.
<u>MAINTENANCE</u>	MAXIMUM: 2 mais pas plus que 1 par métier.
<u>NETTOYAGE</u>	MAXIMUM: 1

ARTICLE 16 (suite)

- * 16.03 f) Vers le 1^{er} octobre de chaque année, la Compagnie revise le nombre de congés en suspens et avise les employés concernés.

Tout congé non pris au 31 décembre de chaque année sera mis en banque selon les montants suivants:

- 1) Dans le cas des congés prévus à l'article 14.01 c) 5), le montant accumulé sera déterminé en multipliant huit (8) heures par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur au moment où l'employé a acquis ce congé.
 - 2) Dans le cas de tout congé flottant prévu à l'article 16.02 et non pris au 31 décembre de chaque année, le montant accumulé sera déterminé en multipliant huit (8) heures par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur au 31 décembre de l'année courante;
 - 3) Dans le cas de tout congé prévu à l'article 16.07 b), le montant accumulé sera déterminé en multipliant huit (8) heures par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur au moment où l'employé a acquis ce congé.
 - 4) Dans le cas de tout congé férié reporté prévu à l'article 16.07 c), le montant accumulé sera déterminé en multipliant huit (8) heures par le taux horaire régulier de l'employé en vigueur au moment où l'employé a acquis ce congé.
- 16.04 a) Lors des jours fériés mentionnés à l'article 16.01, les employés à temps régulier recevront un salaire égal à huit (8) fois leur taux horaire régulier en vigueur à la date du jour férié mais ce montant sera payé lors de la prise effective du jour férié.
- b) Si un des jours fériés mentionnés à l'article 16.01 tombe un dimanche, les employés à temps régulier qui suivent de façon permanente la cédule 4-2 et qui auraient été cédulés pour travailler cette journée, recevront un salaire égal à huit (8) fois leur taux horaire régulier en vigueur à la date du jour férié incluant la prime du dimanche, mais ce montant sera payé lors de la prise effective du jour férié.

ARTICLE 16 (suite)

- 16.04 c) Lors des congés flottants mentionnés à l'article 16.02, les employés à temps régulier recevront un salaire égal à huit (8) fois le taux horaire que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé, ceci incluant les primes pour les équipes 4-12 ou 12-8.

Les employés à temps régulier qui suivent de façon permanente la cédule 4-2 pourront être payés pour au plus un congé flottant à leur taux horaire régulier majoré de 50% si le congé est pris un dimanche.

- 16.05 Les congés mentionnés à l'article 16.02 sont considérés comme jours fériés pour fins de rémunération en travail supplémentaire.

- 16.06 a) Pour avoir droit au paiement pour un jour férié, il est entendu qu'un employé à temps régulier devra avoir complété sa période d'essai, s'il a conservé son ancienneté selon l'article 10.02.

- b) Un employé à temps régulier qui aura complété sa période d'essai et conservé son ancienneté selon l'article 10.02, recevra un paiement rétroactif pour tout congé férié survenu durant sa période d'essai.

- 16.07 a) Les heures de fermeture de l'usine pour les jours fériés prévus dans cette convention collective sont les suivantes:

St-Jean-Batiste 1982: 24 heures de fermeture.

Chômé et payé le 24 juin 1982

Heures de fermeture: 23:59 heures le 23 juin
1982 à 23:59 heures le
24 juin 1982

Confédération 1982: 24 heures de fermeture.

Chômé et payé le 1er juillet 1982

Heures de fermeture: 23:59 heures le 30 juin
1982 à 23:59 heures le
1er juillet 1982.

ARTICLE 16 (suite)

16.07 a)

Fête du Travail 1982: 24 heures de fermeture

Chômé et payé le 6 septembre 1982

Heures de fermeture: 23:59 heures le 5 septembre
1982 à 23:59 heures le 6 sept-
embre 1982.

Noël et lendemain de Noël 1982: 56 heures de
fermeture

a) Pour les opérations continues:

Chômé et payé le 25 et 26 décembre 1982

Heures de fermeture: 16:00 heures le 24 décem-
bre 1982 à 23:59 heures
le 26 décembre 1982.

b) Pour les autres départements:

Chômé et payé le 27 et 28 décembre 1982

Heures de fermeture: 16:00 heures le 27 décem-
bre 1982 à 23:59 heures
le 28 décembre 1982

Veille du Jour de l'An, Jour de l'An et lendemain
du Jour de l'An 1982/1983:

72 heures de fermeture

a) Pour les opérations continues:

Chômé et payé le 31 décembre 1982, le 1^{er} jan-
vier 1983 et le 2 janvier 1983.

Heures de fermeture: 23:59 heures le 30 décem-
bre 1982 à 23:59 heures
le 2 janvier 1983.

b) Pour les autres départements:

Chômé et payé le 31 décembre 1982, le 3 janvier
1983 et le 4 janvier 1983.

Heures de fermeture: 23:59 heures le 30 décem-
bre 1982 à 23:59 heures
le 4 janvier 1983.

ARTICLE 16 (suite)

16.07 a)

St-Jean-Batiste 1983: 24 heures de fermeture

Chômé et payé le 24 juin 1983

Heures de fermeture: 23:59 heures le 23 juin 1983
à 23:59 heures le 24 juin
1983.

Confédération 1983: 24 heures de fermeture

Chômé et payé le 1^{er} juillet 1983

Heures de fermeture: 23:59 heures le 30 juin 1983
à 23:59 heures le 1^{er} juillet
1983:

Fête du Travail 1983: 24 heures de fermeture

Chômé et payé le 5 septembre 1983

Heures de fermeture: 23:59 heures le 4 septembre
1983 à 23:59 heures le 5
septembre 1983.

Noël et lendemain de Noël 1983: 56 heures de
fermeture

a) Pour les opérations continues:

Chômé et payé le 25 et 26 décembre 1983

Heures de fermeture: 16:00 heures le 24 décem-
bre 1983 à 23:59 heures
le 26 décembre 1983.

b) Pour les autres départements:

Chômé et payé le le 26 et 27 décembre 1983

Heures de fermeture: 16:00 heures le 23 décem-
bre 1983 à 23:59 heures
le 27 décembre 1983.

Veille du Jour de l'An, Jour de l'An et lendemain
du Jour de l'An 1983/1984:

72 heures de fermeture

a) Pour les opérations continues:

Chômé et payé le 31 décembre 1983, le 1^{er} jan-
vier 1984 et le 2 janvier 1984.

ARTICLE 16 (suite)

16.07 a)

Heures de fermeture: 23:59 heures le 30 décembre 1983 à 23:59 heures le 2 janvier 1984.

b) Pour les autres départements:

Chômé et payé le 30 décembre 1983, le 2 janvier 1984 et le 3 janvier 1984.

Heures de fermeture: 23:59 heures le 29 décembre 1983 à 23:59 heures le 3 janvier 1984.

b) Si un jour férié coïncide avec une journée de congé hebdomadaire d'un employé à temps régulier, le congé hebdomadaire est reporté à une date ultérieure.

L'employé a le choix de la date en autant que cela ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

17.03

* c) Si un employé à temps régulier travaille durant un jour férié, l'employé aura droit à une journée de congé qui peut être prise à une date ultérieure après entente avec le contremaître.

17.04

Pour les employés à temps régulier qui ont accumulé plus de 10 semaines de vacances d'usine au 31 décembre de l'année courante, ont droit à leur solde de vacances par année, rémunérées au taux de quatorze (14) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 31 avril de l'année courante ou quatorze (14) heures par semaine de vacances au taux d'indemnité de l'employé selon le code le plus avantageux pour l'employé.

17.05

Pour les employés à temps régulier qui ont accumulé plus de 10 semaines de vacances d'usine au 31 décembre de l'année courante ont droit à trois (3) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de six pourcent (6%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 31 avril de l'année courante ou quatorze (14) heures par semaine de vacances au taux d'indemnité de l'employé selon le code le plus avantageux pour l'employé.

ARTICLE 17

VACANCES

- 17.01 a) La période de vacances s'étendra sur douze (12) mois à partir du 1er mai de chaque année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Tout employé à temps régulier régi par la présente convention collective a droit à des vacances payées tel que prévu ci-après.
- 17.02 Tous les employés à temps régulier qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté d'usine accumulée au 30 avril de l'année courante ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois d'ancienneté d'usine accumulée jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 17.03 La paye de vacances pour les employés dont il est question à l'article 17.02 est de quatre pourcent (4%) du salaire brut gagné durant la période entre la date d'embauche et le 30 avril de l'année courante.
- 17.04 Tous les employés à temps régulier qui ont accumulé une (1) année d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante, ont droit à deux (2) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de quatre pourcent (4%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.
- 17.05 Tous les employés à temps régulier qui ont accumulé cinq (5) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à trois (3) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de six pourcent (6%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

ARTICLE 17 (suite)

17.06

a) Tous les employés à temps régulier qui ont accumulé dix (10) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de huit pourcent (8%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

* b) A compter du 1er mai 1983, tous les employés à temps régulier qui ont accumulé neuf (9) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de huit pourcent (8%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

17.07

a) Tous les employés à temps régulier qui ont accumulé quinze (15) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à cinq (5) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de dix pourcent (10%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

* b) A compter du 1er mai 1983, tous les employés à temps régulier qui ont accumulé quatorze (14) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à cinq (5) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de dix pourcent (10%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

ARTICLE 17 (suite)

* 17.08

A compter du 1er mai 1983, tous les employés à temps régulier qui ont accumulé vingt (20) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante ont droit à six (6) semaines de vacances par année, rémunérées au taux de douze pourcent (12%) du salaire brut annuel calculé sur la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante ou quarante (40) heures par semaine de vacances au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé.

VACANCES SABBATIQUES

17.09

- a) L'employé à temps régulier qui a accumulé cinq (5) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante a droit à une (1) semaine additionnelle de vacances pour cette cinquième (5e) année d'ancienneté d'usine accumulée seulement. Cette semaine additionnelle sera payée au taux de quarante (40) fois le taux horaire régulier de l'employé.
- b) L'employé à temps régulier qui a accumulé dix (10) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante a droit à deux (2) semaines additionnelles de vacances pour cette dixième (10e) année d'ancienneté d'usine accumulée seulement. Chaque semaine additionnelle sera payée au taux de quarante (40) fois le taux horaire régulier de l'employé.
- c) L'employé à temps régulier qui a accumulé quinze (15) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante a droit à trois (3) semaines additionnelles de vacances pour cette quinzième (15e) année d'ancienneté d'usine accumulée seulement. Chaque semaine additionnelle sera payée au taux de quarante (40) fois le taux horaire régulier de l'employé.
- * d) L'employé à temps régulier qui a accumulé vingt (20) années d'ancienneté d'usine au 30 avril de l'année courante a droit à quatre (4) semaines additionnelles de vacances pour cette vingtième (20e) année d'ancienneté d'usine accumulée seulement. Chaque semaine additionnelle sera payée au taux de quarante (40) fois le taux horaire régulier de l'employé.

ARTICLE 17 (suite)

- * 17.10 Tous les employés visés par les articles 17.04, 17.05, 17.06, 17.07, 17.08 et 17.09 reçoivent en plus de la paye de vacances un montant de deux cents dollars (\$200.00) pour chaque semaine de vacances dûes à compter du 1er mai 1982. Pour les semaines de vacances dûes à compter du 1er mai 1983, ce montant sera de deux cents cinquante dollars (\$250.00) pour chaque semaine de vacances.
- 17.11 Les vacances doivent être prises durant l'année de référence des vacances en conformité avec l'article 17.01.
- Cependant, un employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances régulières et/ou sabbatiques peut rapporter dans le futur et accumuler toute semaine de vacances en surplus des deux (2) premières semaines en dehors de la période régulière de vacances. Il doit aviser la Compagnie à cet effet avant la fin de la période régulière de vacances.
- La prise effective de toute semaine de vacances rapportée et accumulée est sujette à la procédure du choix de vacances prévue dans cette convention collective et doit être approuvée par la Compagnie.
- Il est entendu que toute semaine de vacances prise en dehors de la période régulière de vacances sera rémunérée au taux applicable de la période où cette semaine aurait dû être prise.
- 17.12 La rémunération est remise à l'employé le jeudi de la semaine précédent son départ pour ses vacances et un chèque séparé sera émis pour chaque semaine de vacances.
- 17.13 * a) Au plus tard le 1er mars de chaque année et ce jusqu'au 30 avril de chaque année, la Compagnie affiche dans chaque département une liste des employés à temps régulier de ce département selon l'ordre de leur ancienneté d'usine accumulée et le nombre de semaines et/ou de jours de vacances auxquels chaque employé a droit selon les dispositions des articles 17.02, 17.04, 17.05, 17.06, 17.07, 17.08 et 17.09 de la convention collective.

ARTICLE 17 (suite)

- 17.13
- b) Entre le 1er mars et le 15 avril de chaque année, un représentant de la Compagnie contactera chaque employé à temps régulier selon leur ordre d'ancienneté d'usine accumulée pour obtenir le choix de dates de vacances de l'employé.
 - c) Lorsqu'un employé contacté par le représentant de la Compagnie ne donne pas son choix de dates de vacances dans les vingt-quatre (24) heures, il perd son tour quant à la priorité de choix reliée à son ancienneté d'usine accumulée.
 - d) Pour fins d'application des dispositions de l'article 10.02 b) de la convention collective, les employés de réserve avisent la Compagnie entre le 1er avril et le 1er mai de chaque année de leurs dates d'absences prévues pour fins de vacances.
 - * e) Les cédules de vacances sont affichées au plus tard le 1er mai de chaque année.
 - * f) Tous les employés qui y ont droit, sauf ceux qui suivent de façon permanente la cédule 4-2, pourront cédule deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période s'étendant du 15 juin au 15 septembre de l'année en cours.

Tous les employés qui suivent de façon permanente la cédule 4-2 qui y ont droit, pourront cédule trois (3) semaines de vacances, dont deux (2) semaines consécutives durant la période s'étendant du 1er juin au 30 septembre de l'année en cours.

- g) Sous réserve des dispositions mentionnées ci-haut, les employés peuvent prendre leurs vacances en tout temps de l'année et ce, de façon consécutive ou non. Le Syndicat reconnaît que l'usine doit opérer d'une façon régulière et il est convenu que le Syndicat et la Compagnie discuteront de tout problème résultant de l'application de cet article.

ARTICLE 17 (suite)

- 17.13
- b) Entre le 1er mars et le 15 avril de chaque année, un représentant de la Compagnie contactera chaque employé à temps régulier selon leur ordre d'ancienneté d'usine accumulée pour obtenir le choix de dates de vacances de l'employé.
 - c) Lorsqu'un employé contacté par le représentant de la Compagnie ne donne pas son choix de dates de vacances dans les vingt-quatre (24) heures, il perd son tour quant à la priorité de choix reliée à son ancienneté d'usine accumulée.
 - d) Pour fins d'application des dispositions de l'article 10.02 b) de la convention collective, les employés de réserve avisent la Compagnie entre le 1er avril et le 1er mai de chaque année de leurs dates d'absences prévues pour fins de vacances.
 - * e) Les cédules de vacances sont affichées au plus tard le 1er mai de chaque année.
 - * f) Tous les employés qui y ont droit, sauf ceux qui suivent de façon permanente la cédule 4-2, pourront cédule deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période s'étendant du 15 juin au 15 septembre de l'année en cours.

Tous les employés qui suivent de façon permanente la cédule 4-2 qui y ont droit, pourront cédule trois (3) semaines de vacances, dont deux (2) semaines consécutives durant la période s'étendant du 1er juin au 30 septembre de l'année en cours.

- g) Sous réserve des dispositions mentionnées ci-haut, les employés peuvent prendre leurs vacances en tout temps de l'année et ce, de façon consécutive ou non. Le Syndicat reconnaît que l'usine doit opérer d'une façon régulière et il est convenu que le Syndicat et la Compagnie discuteront de tout problème résultant de l'application de cet article.

ARTICLE 17 (suite)

17.14 Si un jour férié chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est ajouté à la période de vacances. Si la Compagnie est dans l'impossibilité de remplacer l'employé concerné, le congé est reporté à une date ultérieure; l'employé et la Compagnie doivent s'entendre quant à la date du congé.

17.15 Le 15 mai de l'année courante, la Compagnie fournit à chaque employé un relevé de calcul du salaire brut de l'employé durant la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

18.01

Le Comité conjoint de sécurité se réunira une fois par mois et les membres du comité se réuniront entre eux les 15 jours de vacances de l'année. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin. À moins d'entente entre les membres du Comité, un procès de deux (2) jours sera requis pour constituer le Comité. Le président du Comité conjoint de sécurité pourra être assésé de façon alternative par chaque partie sauf selon entente entre les membres du Comité conjoint de sécurité.

Chaque réunion de sécurité effectuée par le Comité conjoint de sécurité est suivie d'un procès-verbal. Chaque membre du Comité reçoit pour les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents relatifs à la sécurité, l'hygiène et le bien-être au travail. Les copies de chaque procès-verbal sont également envoyées aux employés d'entretien dans l'usine pour leur information générale.

SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

- 18.01 Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.
- 18.02 Un Comité conjoint de Sécurité sera formé pour étudier et discuter toute question pertinente à la sécurité, hygiène et bien-être des employés. Ce Comité conjoint de Sécurité sera formé de quatre (4) membres choisis par la Compagnie et quatre (4) membres choisis par le Syndicat. Chacune des parties peut changer un membre de son groupe à sa propre discrétion.
- 18.03 Le Comité conjoint de Sécurité se réunira une fois par mois et les membres du Comité détermineront entre eux les dates des rencontres du Comité. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin. A moins d'entente entre les membres du Comité, un préavis de deux (2) jours sera requis pour convoquer le Comité. La présidence du Comité conjoint de Sécurité pourra être assurée de façon alternative par chaque partie sauf selon entente entre les membres du Comité conjoint de Sécurité.
- Chaque réunion ou travaux effectués par le Comité conjoint de Sécurité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du Comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents relatifs à la sécurité, l'hygiène et le bien-être au travail. Une copie de chaque procès-verbal est également affichée sur les tableaux d'affichage dans l'usine pour fins d'information générale des employés.

18.04 Les fonctions du Comité conjoint de Sécurité comprennent, mais sans s'y limiter, les responsabilités suivantes:

- a) effectuer la visite de chaque département de l'usine et formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés au travail;
- * b) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations de nature non-disciplinaire sur les mesures à prendre pour la corriger;
- c) enquêter sur la nature et les causes des accidents avec blessures ou dommages matériels et formuler des recommandations visant à prévenir la répétition de ces dits accidents;
- d) susciter des enquêtes et établir des programmes de promotion dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;
- e) susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité;
- f) étudier la mise sur pied de divers programmes de formation en sécurité, hygiène et bien-être au travail pour les employés;
- g) recommander et justifier l'acquisition par la Compagnie de divers appareils scientifiques de mesures utiles à la détermination des conditions de travail;
- h) recommander diverses règles et règlements de sécurité et d'hygiène applicables dans l'usine;

ARTICLE 18 (suite)

- 18.04 i) discuter de toute autre question relative à la sécurité, l'hygiène et au bien-être des employés;
j) recommander l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité.
- 18.05 Toutes les recommandations du Comité conjoint de Sécurité seront prises en considération par la Compagnie dans les quatre (4) semaines qui suivent la date du rapport présentant les recommandations du Comité et le résultat des études de la Compagnie sur les recommandations présentées sera communiqué au Comité.
- *18.06 Tout problème majeur non réglé par le Comité conjoint de Sécurité et qui pourrait affecter défavorablement la sécurité ou l'hygiène des employés sera référé à l'attention du directeur des opérations pour décision.
- *18.07 a) Si un examen médical est requis par la Compagnie, le coût de l'examen est aux frais de la Compagnie et le temps de l'employé ainsi dépensé à un tel examen est payé à son taux régulier si une perte de salaire est en jeu.
- Une indemnité de kilométrage sera accordé à l'employé à qui la Compagnie demande de subir un examen médical, à raison de \$0.20 (vingt cents) le kilomètre pour tout kilomètre parcouru entre l'usine de Candiac, situé au 75, Boulevard Marie-Victorin à Candiac et le bureau du médecin.
- b) Le comité conjoint de sécurité peut recevoir copie des tests et des examens médicaux exigés par la Compagnie suite au consentement écrit de l'examiné.
- 18.08 La Compagnie s'engage à fournir une salle de premiers soins, à l'intérieur de l'usine, qui sera conforme aux normes et règlements édictés en vertu des lois du Québec.
- 18.09 Les membres syndiqués du Comité conjoint de Sécurité recevront, pour assister aux réunions du Comité, leur taux régulier de salaire, mais sans temps supplémentaire.

ARTICLE 18 (suite)

- 18.10 Chacune des parties peut utiliser à ses frais l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité, qui peuvent participer à tous travaux reliés au Comité de Sécurité. La Compagnie doit autoriser l'heure et la date de la visite des conseillers extérieurs choisis par le Syndicat.
- 18.11 L'employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires pour la sécurité des employés qui sont exigés par la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les appareils protecteurs qui sont recommandés par le Comité conjoint de Sécurité et acceptés par la Compagnie.
- 18.12 Toute inspection gouvernementale doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Toutes les copies des rapports de ces inspections sont remises aux deux parties.

ARTICLE 19

ACCIDENT DE TRAVAIL

- 19.01 La Compagnie prêtera à un employé accidenté le montant que la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec devrait lui verser si après quinze (15) jours l'employé n'a encore rien reçu de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, le tout pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible pour recevoir ce prêt, l'employé devra accepter par écrit de remettre à la Compagnie son prêt au fur et à mesure qu'il recevra son paiement de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec.

ARTICLE 20

AFFICHAGE

20.01 La Compagnie mettra un tableau d'affichage à la disposition exclusive du Syndicat en un endroit agréé par le Syndicat et la Compagnie.

Tous les avis syndicaux doivent être approuvés par le Syndicat.

ARTICLE 21

DOSSIERS

21.01 a) La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat un classeur qui sera à l'usage exclusif du Syndicat.

b) La Compagnie remettra au Syndicat une copie des documents suivants:

-tout document de nature disciplinaire dans les relations entre la Compagnie et les employés;

-avis de poste vacant tel qu'affiché par la Compagnie;

-avis de sélection du candidat suite à l'affichage d'un poste vacant;

-avis de changement de statut des employés;

-avis généraux tels qu'affichés par la Compagnie.

*c) Un employé a le droit, sur rendez-vous avec le directeur des opérations ou son représentant officiel, de consulter son dossier de discipline et ses autres documents personnels gardés dans les bureaux de la Compagnie.

S'il le désire, l'employé peut alors être accompagné d'un officier syndical.

*d) L'employé sera avisé, par écrit, à l'aide de la formule prévue à cet effet, de tout incident de nature disciplinaire qui serait survenu durant son quart de travail et qui sera inscrit dans son dossier personnel.

*21.02 Aucune plainte ou grief similaire de la Compagnie contre un employé et datant de plus d'un (1) an ne sera invoqué contre cet employé dans l'exercice de ses droits, en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir si, pendant cette période d'un (1) an, aucune autre plainte ni aucun autre grief n'ont été inscrits à son dossier. Tout grief, toute plainte et toute autre mesure disciplinaire sur lesquels un employé aurait eu gain de cause, par voie de négociation, à l'arbitrage ou en cour seront considérés comme rayés de son dossier.

ARTICLE 22

CORRESPONDANCE

22.01 Sauf dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat doivent être adressées par la poste, aux adresses officielles suivantes:

- A la Compagnie:

Les Papiers Perkins Limitée,
75, boul. Marie Victorin,
Candiac, Québec,
J5R 1C2.

- Au Syndicat:

Le Secrétaire,
Syndicat National des Employés
du Papier de Candiac,
75, boul. Marie Victorin,
Candiac, Québec,
J5R 1C2.

ARTICLE 23 (suite)

GENERALITES

- 23.01 a) La Compagnie fournit au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective une liste complète des employés incluant la date d'entrée à l'emploi de la Compagnie, la fonction, le salaire et l'ancienneté de chaque employé.
- b) La Compagnie fournit au Syndicat le 1er septembre de chaque année une liste distincte des noms de chaque employé, de leur adresse, de leur numéro de téléphone, de leur date de naissance et de leur numéro d'assurance sociale. Sur demande spécifique d'un employé, la confidentialité de l'information ci-haut demandée sera respectée en indiquant "CONFIDENTIEL" dans l'espace approprié de la liste d'information.
- 23.02 Le coût d'impression de la présente convention sera assumé par la Compagnie.
- 23.03 La Compagnie fournira au Syndicat sous forme de fascicule, 325 copies en français de la présente convention collective et 20 copies anglaises. Le Syndicat distribuera les copies de la convention collective aux employés.
- 23.04 Si un employé est requis de se présenter ou de remplir la fonction de juré, il reçoit de la Compagnie la différence entre sa paye de juré et son salaire régulier, pour les jours qu'il doit remplir cette fonction, si une perte de salaire est en jeu.

ARTICLE 23 (suite)

23.05

Si un représentant de la Compagnie modifie la carte de temps d'un employé, il doit aviser l'employé aussitôt que possible.

23.06

L'employé a la responsabilité d'aviser la Compagnie sur une formule en deux copies fournie à cet effet par la Compagnie, lorsqu'il change d'adresse. Une copie de la formule est remise au Syndicat. A défaut de ce faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aurait pas reçu un avis.

ARTICLE 24

ASSURANCE-GROUPE

24.01 Les parties aux présentes conviennent que l'assurance-groupe actuellement en vigueur sera continuée pour la durée de la présente convention collective.

24.02 Les bénéficiaires suivants sont inclus au plan d'assurance-groupe:

a) l'employé à temps régulier qui est absent de son travail pour cause de maladie reçoit un montant d'argent équivalent à soixante-dix pourcent (70%) de son salaire hebdomadaire à un taux régulier pour un bénéficiaire hebdomadaire maximum de trois cents dix dollars (\$310.00).

b) Tous les employés à temps régulier qui auront complété leur période d'essai auront droit à un congé de maladie payé de quatre (4) journées par année de convention collective.

Ce paiement sera fait après que l'employé sera en congé de maladie pour une période de cinq (5) jours ou plus.

c) L'allocation quotidienne pour la chambre semi-privée et les autres bénéficiaires couverts par le plan d'assurance-groupe seront décrits dans une brochure qui sera distribuée à chaque employé couvert par le plan d'assurance-groupe.

d) Les dépenses extraordinaires telles que décrites dans la brochure sont payées à cent pourcent (100%) avec un déductible de vingt cinq dollars (\$25.00) par année par famille.

* e) Les soins dentaires tels que décrits dans la brochure sont payés à quatre-vingt pourcent (80%) pour les soins ordinaires et cinquante pourcent (50%) pour les soins importants et pour les traitements orthodontiques.

ARTICLE 24 (suite)

- 24.03 La Compagnie assumera en entier le coût de l'assurance-groupe, hospital, médical, indemnité hebdomadaire en vigueur actuellement ainsi que toute augmentation qui peut survenir durant la durée de la convention collective.
- 24.04 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, la Compagnie fournira au Syndicat une (1) copie en français de la ou des polices maîtresses qui couvrent les employés.
- 24.05 Un employé éligible à recevoir des bénéfices d'indemnité hebdomadaire de la Compagnie d'assurance est éligible à recevoir un prêt de la Compagnie s'il ne reçoit pas de paiement de la Compagnie d'assurance après quinze (15) jours de la soumission de la formule de réclamation. Ce prêt est sujet aux conditions suivantes:
- a) la validité de la réclamation n'est pas contestée;
 - b) le prêt n'excède pas le montant hebdomadaire qu'un employé a droit de recevoir de la Compagnie d'assurance;
 - c) ce prêt est sujet aux mêmes déductions d'impôts tel qu'effectué par la Compagnie d'assurance;
 - d) le prêt cesse aussitôt que la Compagnie d'assurance commence à effectuer les paiements;
 - e) l'employé consent par écrit à endosser ses chèques au profit de la Compagnie.

ARTICLE 25

PLAN DE PENSION

25.01.01 Le plan de pension actuellement en vigueur et tous les bénéficiaires qui s'y rattachent sont maintenus et appliqués sur une base volontaire et contributive. La contribution des employés à temps régulier est de 4% de leur salaire.

25.02 La convention collective continuera d'être appliquée durant que les parties contractantes de son renouvellement et en cas de grève ou de lock-out exercent leur droit à la grève ou à la contre-grève.

25.03 Les annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z" font partie intégrante de la présente convention collective.

Article 26

DUREE DE LA CONVENTION

*26.01 La présente convention collective est en vigueur pour une période de vingt quatre (24) mois, soit du 1er avril 1982 au 31 mars 1984.

26.02 La convention collective continue de s'appliquer durant que les parties discutent de son renouvellement et ce, jusqu'au moment où les parties exercent leur droit à la grève ou à la contre-grève.

*26.03 Les annexes "A" "B" "C" "D" "E" "F" et "G" font partie intégrante de la présente convention collective.

LE SYNDICAT NATIONAL DES CHEMISERS DE CARTON

B. Barval
C. Robitaille
E. Paradis
A. Cloutier
A. Gagnaire

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA PASTA (FSTP)

J.-G. Rocher

En foi de quoi les parties ont signé

Ce 18^e jour du mois de Août 19 82

LES PAPIERS PERKINS LIMITEE

A. Saroli

A. Saroli

A. Hébert

A. Hébert

D. Dionne

Dionne Liane

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU PAPIER DE CANDIAC

S. Dorval

Serge Dorval

C. Robitaille

Carmen Robitaille

R. Paradis

R. Paradis

M. Cloutier

Marcel Cloutier

A. Saumure

A. Saumure

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

J.G. Rochefort

Jean Louis Rochefort

ANNEXE A

TAUX DE SALAIRE ET PRIMESDEPARTEMENT

Fonctions:

TAUX HORAIRE

	1 ^{er} avril '82	Date de la Signature	1 ^{er} avril '83
<u>MACHINE A PAPIER</u>			
Ligne de progression			
Conducteur	\$12.97	\$12.97	\$13.49
Aide-Conducteur	12.28	12.28	12.77
Préposé à la Pâte	11.92	11.92	12.40
Troisième Main	11.58	11.58	12.04
Conducteur de Chariot-Elévateur	11.30	11.30	11.75
*Quatrième Main	11.06	11.06	11.50
 <u>BOUILLOIRES</u>			
*Chef d'Equipe	\$12.22	\$12.22	\$12.71
*Mécanicien de Machines Fixes 3 ^e Classe	12.07	12.07	12.55
*Mécanicien de Machines Fixes 4 ^e Classe	11.93	11.93	12.41
 <u>CONVERSION/MECANIQUE</u>			
*Chef d'Equipe (voir Annexe "B" Section "D")	\$12.26	\$12.26	\$12.75
*Ajusteur	11.88	11.88	12.36
 <u>CONVERSION/OPERATIONS</u>			
*Conducteur d'Enrouleuse	\$11.34	\$11.34	\$11.79
*Conducteur de Chariot-Elévateur	11.06	11.06	11.50
*Manipulateur de Caisses	10.89	10.89	11.33
*Manoeuvre	10.82	10.82	11.25
*Opérateur de Machine	10.27	10.37	10.78
*Emballeur	10.07	10.17	10.58
*Inspecteur	9.91	10.01	10.41

ANNEXE "A" (suite)

TAUX HORAIRE

<u>DEPARTEMENT</u>	1 ^{er} avril '82	Date de la Signature	1 ^{er} avril '83
<u>Fonctions:</u>			
*Conducteur d'Enrouleuse à Mandrins	\$11.19	\$11.19	\$11.64
*Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	11.03	11.03	11.47
*Aide-Conducteur d'Enrouleuse Multiplis	10.94	10.94	11.38
 <u>EXPEDITION/RECEPTION</u>			
*Chef d'Equipe	\$11.48	\$12.13	\$12.62
*Receveur Senior (voir Annexe "B" Section "C")	11.48	11.48	11.94
*Receveur	11.27	11.27	11.72
*Conducteur de Chariot-Eleveur	11.06	11.06	11.50
*Chauffeur de Camion	12.03	12.03	12.51
 <u>MAINTENANCE</u>			
*Chef d'Equipe Mécanique	\$12.66	\$12.66	\$13.17
*Mécanicien d'Entretien 1 ^e Classe	12.12	12.12	12.60
*Mécanicien d'Entretien 2 ^e Classe	11.79	11.79	12.26
*Mécanicien d'Entretien 3 ^e Classe	11.59	11.59	12.05
*Technicien en Instrumentation 1 ^e Classe	12.12	12.12	12.60
*Technicien en Instrumentation 2 ^e Classe	11.79	11.79	12.26
*Technicien en Instrumentation 3 ^e Classe	11.59	11.59	12.05
*Aide-Mécanicien d'Entretien	11.48	11.48	11.94
*Huileur - Classe A	11.80	11.80	12.27
*Huileur	11.45	11.45	11.91
*Machiniste A	12.12	12.12	12.60
*Soudeur	12.12	12.12	12.60
 *Chef d'Equipe Electrique	13.28	13.28	13.81
*Electricien C	12.12	12.12	12.60
 <u>NETTOYAGE</u>			
*Manoeuvre	10.82	10.82	11.25
 <u>GROUPE DE RESERVE</u>			
**Employé de Réserve	\$ 9.87	\$ 9.87	\$10.26

ANNEXE "A" (suite)

NOTE:

* Indique un poste affichable

** Le taux publié n'est pas utilisé pour fins de rémunération pour du travail effectué.

AUGMENTATION GENERALE

7.25% appliqué sur chaque taux rétroactif au 1^{er} avril 1982.

4.00% appliqué sur chaque taux effectif le 1^{er} avril 1983.

Ajustement de \$0.10/heure aux taux d'Inspecteur, Emballeur et Opérateur au département de la Conversion-Opération effectif la date de la signature de la convention collective.

Ajustement de \$0.65/heure au taux de Chef d'Equipe au département de l'Expédition/Réception effectif la date de la signature de la convention collective.

PRIME D'EQUIPE

- a) Les employés qui travaillent de 16:00 heures à 24:00 heures reçoivent une prime de \$0.15/heure.
- b) Les employés qui travaillent de 24:00 heures à 08:00 heures reçoivent une prime de \$0.30/heure.

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Selon les modalités prévues à l'Annexe "C" de cette convention collective.

ANNEXE "B"

DISPOSITIONS GENERALES DIVERSES

* A) MAINTENANCE:

Ajustement de quarante cents (\$0.40) au taux de mécanicien d'entretien s'il détient une carte de compétence dans un autre métier tel que soudeur, électricien, etc... et au taux de huileur classe A, si cet ajustement pour une deuxième carte de compétence est accordé pour un deuxième métier utile pour les besoins d'opération de l'usine.

* B) CHAUSSURES DE SECURITE:

La Compagnie accorde un crédit maximum deux (2) fois par année aux employés des départements des bouilloires, de la conversion-mécanique, de la conversion-opération, du nettoyage et de réserve, de quarante dollars (\$40.00) pour la première année de la convention collective et de quarante-cinq dollars (\$45.00) pour la deuxième année de la convention collective, par paire de chaussures de sécurité achetées par l'employé après qu'il ait reçu l'autorisation de son contremaître de procéder à cet achat sur une formule d'autorisation prévue à cet effet.

Pour les employés des départements de la machine à papier, de l'expédition-réception et de la maintenance, le crédit maximum accordé deux (2) fois par année est de cinquante-cinq dollars (\$55.00) pour la première année de la convention collective et de soixante dollars (\$60.00) pour la deuxième année de la convention collective.

* C) RECEPTION-FIBRE:

Jimmy Olney conserve un taux horaire égal au taux horaire du receveur senior au département de l'expédition-réception. Lorsque le poste de Jimmy Olney deviendra vacant, le taux de receveur s'appliquera pour le nouveau titulaire du poste.

ANNEXE "B" (suite)

D) CHEF D'EQUIPE - CONVERSION-MECANIQUE:

Yvan Dorval aura une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) de l'heure en surplus de son taux régulier de salaire. Lorsque le poste de chef d'équipe deviendra vacant ou qu'un autre employé occupera le poste de chef d'équipe temporairement, il sera rémunéré au taux tel qu'indiqué dans l'Annexe "A".

* E) OUTILS - MAINTENANCE:

La Compagnie convient qu'elle versera à chacun des employés du département de la maintenance cent dollars (\$100.00) par année pour l'usure de leurs outils personnels.

F) VETEMENTS DE TRAVAIL:

1. La Compagnie fournit à tous les employés qui ont terminé leur période d'essai, un service de vêtements de travail (sept (7) paires de pantalons et sept (7) chemises ou sept (7) sarraux).
2. Sur demande individuelle et après approbation par la Compagnie, un employé du département de la Maintenance peut obtenir, en surplus des pantalons et chemises, un couvre-tout.
3. La Compagnie fournit un uniforme de travail au chauffeur de camion du département de l'expédition-réception pourvu que celui-ci ait complété sa période d'essai. Cet uniforme est remplacé au besoin et il consiste en:
 - deux (2) paires de pantalons d'hiver
 - deux (2) paires de pantalons d'été
 - quatre (4) chemises d'hiver
 - quatre (4) chemises d'été
 - une (1) cravate (si demandé)
 - une (1) casquette (si demandé)
 - gants (au besoin)
 - une (1) tunique (pour printemps-été-automne)
 - un (1) manteau d'hiver trois quart (à tous les deux (2) ans).

ANNEXE "B" (suite)

G) DEPENSES DE VOYAGE:

Lorsqu'un employé est appelé à voyager à l'extérieur à la demande de la Compagnie, celle-ci lui avance un montant d'argent adéquat pour couvrir les dépenses autorisées et remboursables par la Compagnie.

Dès son retour à l'usine, l'employé doit soumettre les reçus appropriés pour justifier les dépenses qu'il a effectuées lors de son voyage à l'extérieur.

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour appliquer les modalités suivantes relatives à la protection du pouvoir d'achat des employés.

- 1.01 L'échelle des salaires des employés régis par la présente entente apparaît à l'annexe "A" de la convention collective.
- 1.02 La méthode de calcul pour l'application de cette clause sera la suivante:
- a) Pour la première année de la convention collective (1^{er} avril 1982 au 31 mars 1983), l'indice de base pour calculer l'augmentation du coût de la vie est celui de mars 1982. Lorsque le coût de la vie aura augmenté de neuf pourcent (9%) selon l'indice de base de mars 1982, chaque taux de salaire est majoré du pourcentage dépassant neuf pourcent (9%) et intégré à l'échelle de salaire. Après cette première intégration, les ajustements subséquents se feront chaque trois (3) mois et à la fin de l'année de convention collective, soit le 31 mars 1983.
- Par exemple, si un ajustement est fait le 1^{er} novembre, le prochain ajustement serait fait le 1^{er} février et le dernier ajustement serait fait deux (2) mois plus tard, soit le 1^{er} avril.
- Si un ajustement est fait le 1^{er} décembre, le prochain ajustement serait fait le 1^{er} mars et le dernier ajustement serait fait un (1) mois plus tard, soit le 1^{er} avril.
- b) Pour la deuxième année de la convention collective (1^{er} avril 1983 au 31 mars 1984), l'indice de base pour calculer l'augmentation du coût de la vie est celui de mars 1983. Lorsque le coût de la vie aura augmenté de sept pourcent (7%) selon l'indice de base de mars 1983, chaque taux de salaire est majoré du pourcentage dépassant sept pourcent (7%) et intégré à l'échelle de salaire. Après cette première intégration, les ajustements subséquents se feront chaque trois (3) mois et à la fin de l'année de convention collective, soit le 31 mars 1984.

ANNEXE "C" (suite)

- 1.02 b) Par exemple, si un ajustement est fait le 1^{er} novembre, le prochain ajustement serait fait le 1^{er} février et le dernier ajustement serait fait deux (2) mois plus tard, soit le 1^{er} avril.
- Si un ajustement est fait le 1^{er} décembre, le prochain ajustement serait fait le 1^{er} mars et le dernier ajustement serait fait un (1) mois plus tard, soit le 1^{er} avril.
- 1.03 L'indice des prix à la consommation signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, indice global (1971:100) ci-après identifié comme I.P.C. publié par Statistiques Canada.
- 1.04 Le maintien de la disponibilité de l'I.P.C. dépend de Statistiques Canada et selon sa base actuelle 1971:100.
- 1.05 Dans l'éventualité où la forme et la base de l'indice est changée, les parties doivent essayer de modifier cette section ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié par la suite.
- 1.06 Pendant la durée de la convention collective, si l'indice des prix à la consommation baisse, en aucun cas le salaire de l'employé ne peut être diminué.
- 1.07 Il est entendu que la fraction de \$0.005 ou plus obtenue au calcul décrit ci-haut est complétée à \$0.01.

ANNEXE "D"

RECEVEUR REMPLACANT

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour qu'un affichage soit fait permettant à un employé d'être remplaçant permanent à temps partiel au poste de receveur au département de l'expédition/réception.

Cet employé sera cédulé en priorité pour le remplacement du receveur lors de ses vacances, congés ou lors de surplus de travail.

Le taux payé pendant ce remplacement sera le taux du receveur tel qu'indiqué à l'annexe "A" de la convention collective. Ainsi, la Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour que l'article 13.02 de la convention collective ne s'applique pas lors du remplacement du receveur, c'est-à-dire que si un employé a un taux horaire régulier plus élevé que celui du receveur, il sera payé au taux du receveur pour les heures travaillées à cette fonction.

Il est entendu que l'employé choisi pour le poste de receveur permanent à temps partiel conservera son taux horaire régulier pour fins d'assurance-salaire, assurance-vie, congés fériés ou autres bénéfices.

Conformément à l'article 10.03, il est entendu que l'employé choisi pour le poste de remplacement temporaire du receveur, continuera d'accumuler de l'ancienneté dans le département où il est affecté régulièrement.

ANNEXE "E"

SYSTEME DE MISE EN BANQUE

La Compagnie est d'accord pour établir un système de mise en banque pour les congés tel que prévus aux articles 14.01 c) 5., 16.02, 16.07 b) et c), ainsi que pour les semaines de vacances tel que prévues à l'article 17.11.

Les montants établis lors de la mise en banque d'un congé tel que prévu aux articles 14.01 c) 5., 16.02, 16.07 b) et c) sont définis à l'article 16.03 f). Le montant établi lors de la mise en banque de semaines de vacances tel que prévues à l'article 17.11 est défini au même article.

Ce montant d'argent en banque pourra être retiré de la façon suivante:

1. Un jour de congé est rémunéré au taux de quatre-vingt-dix dollars (\$90.00) pour la première année de la convention collective et au taux de quatre-vingt-quinze dollars (\$95.00) pour la deuxième année de la convention collective.
2. Sur demande écrite d'un employé, la Compagnie remettra toute portion du montant mis en banque de cet employé.

La Compagnie remettra un état de compte indiquant le montant d'argent en banque deux (2) fois par année, soit vers le 31 décembre et le 30 juin de l'année courante, aux employés concernés.

Toute demande pour un jour de congé payé au taux établi ci-haut sera faite selon la procédure tel que prévue à l'article 16.03 c).

En guise de transition jusqu'au 31 décembre 1982, les employés qui auront des semaines de vacances en banque en date de la signature de la présente convention collective tel que prévues à l'article 17.11 auront la possibilité de prendre ces semaines (temps et argent) en conformité avec l'article 17.11. A partir du 1er janvier 1983, seul les montants seront alors retirés selon l'item 1. décrit ci-haut.

ANNEXE "F"

PRIME DE TRAVAIL A TEMPS SUPPLEMENTAIRE

La Compagnie et le Syndicat sont d'accord pour former un comité conjoint afin d'étudier la possibilité d'intégrer la prime de travail à temps supplémentaire au système de mise en banque prévu à l'annexe "E".

Cette intégration est conditionnelle au fait que ce soit permis par les lois fiscales et techniquement applicable dans le système informatique de préparation de la paye.

ANNEXE "G"

ASSURANCE - GROUPE

La Compagnie accordera la couverture d'assurance-groupe, sauf l'assurance-salaire à l'employé de réserve qui aura travaillé un minimum de six cents (600) heures à temps régulier entre le 1er janvier et le 30 juin et/ou le 1er juillet et le 31 décembre de chaque année. Tout employé de réserve qui ne travaille pas le minimum d'heures spécifiées ci-avant pour chaque période de référence perdra sa couverture d'assurance-groupe. L'employé sera avisé par écrit du début et/ou de la fin de toute couverture d'assurance-groupe.