

No.

2208-07

NOM

Domtar Inc.

"Emballages Domtar"



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

IDENTITE

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 2 0 4 9 5	9 7 9 1 0 6 1 1 1

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	DAMTAR INC		3 0 1 1 2 1 3 1	7 9 1 0 6 1 0 5	2 7 3 2
A2	EMBALLAGES DAMTAR		Employeur		
A3	1330, RUE SEMALE		A08 No. C.C. maîtresse		
	DUMBERGER		A10 Numéro d'accréditation		
		Code postal	A11 Nombre d'employés		
			2 0 2 2 0 8 1 0 0 7		0 1 0 1 0 1 8 0
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	SYNDICAT CANADIEN		2 7 3 2		
A5	PAPETER # 486		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 01	A14 01	A15 04	A16 3311	A17 2014	A18 030	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (p. mière) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un synd. cat. un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus synd. plus. certif.  Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

2208-07

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL  
JUN 19 10 25 AM '79  
GESTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

DOMTAR

CONVENTION

- entre -

DOMTAR INC.  
EMBALLAGES DOMTAR  
Division des cartonnages ondulés  
VILLE DUBERGER, QUÉBEC

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER ET SA SECTION  
LOCALE 486

1<sup>er</sup> janvier 1979 - 31 décembre 1980

POSTE  
'79 JUN 11 9 05  
DIRECTOR GENERAL OF TRAVAIL  
QUÉBEC

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
I.	BUT	1
II.	RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
III.	DROITS DE LA COMPAGNIE	2
IV.	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
V.	ANCIENNETÉ	4
VI.	PROMOTION, RÉTROGRADATION, TRANSFERT MISE-À-PIED, RAPPEL, POSTE VACANT	5
VII.	ABSENCES AUTORISÉES	8
VIII.	COMITÉS	9
IX.	PROCÉDURE DES GRIEFS	12
X.	ARBITRAGE	14
XI.	GRÈVES ET LOCK-OUTS	15
XII.	ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL	15
XIII.	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	16
XIV.	TAUX DE SALAIRE	19
XV.	CONGÉS D'USINE	21
XVI.	VACANCES PAYÉES	22
XVII.	DIVERS	24
XVIII.	RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE	26
XIX.	DISCIPLINE	29
XX.	RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR	30

<u>Article</u>		<u>Page</u>
XXI.	DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE "A"	ÉCHELLE DE SALAIRE	33
ANNEXE "B"	COTISATIONS SYNDICALES	35
ANNEXE "C"	RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE	36
ANNEXE "D"	DIVERS	38

(Du 1<sup>er</sup> janvier 1979 au 31 décembre 1980)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- entre -

DOMTAR INC., une compagnie constituée selon les lois du Canada, ayant son siège social au 395 ouest, boulevard de Maisonneuve, Montréal, province de Québec, agissant par les présentes pour son usine de la division des cartonnages ondulés située au 1380 Semple, Ville Duberger, Québec; appelée ci-après la "Compagnie".

-et-

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, local 486, Ville Duberger, ci-après dénommé "le Syndicat".

ARTICLE I

BUT

1.01 La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à Ville Duberger, Québec dans le but de consigner par écrit les clauses et les conditions d'emploi telles qu'elles résultent de leurs négociations collectives, et auxquelles les parties contractantes devront se conformer. Elles souhaitent maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, régler tous les différends de façon rapide et équitable, comme il est stipulé dans cette convention, et travailler ensemble pour atteindre le rendement maximum de l'usine et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclu-

sifs des employés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paye, et autres conditions d'emploi, tel qu'établi dans la présente convention.

- 2.02 Le Syndicat fut certifié comme agent négociateur par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 22 décembre 1966, pour certains salariés de la Compagnie. Le mot "salarié" veut dire tous les employés salariés, tel qu'énoncé dans la liste des classifications d'emploi (annexe) "A" de cette Convention); toutefois le mot "salarié" n'inclura pas:

"les contremaîtres et ceux d'un rang supérieur, le personnel de bureau, les apprentis vendeurs, les apprentis aux tâches de génie, le personnel clérical de l'usine, le personnel proposé à la chronométrie et à l'étude des méthodes de travail, les officiers de sécurité ainsi que les employés affectés aux relations ouvrières à titre confidentiel, et les personnes automatiquement exclues par la loi".

Le certificat d'accréditation du Syndicat fut amendé le 26 mai 1975.

### ARTICLE III

#### DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de la Compagnie dans tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette Convention.

ARTICLE IV

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et de cotisations.
- \* 4.02 La Compagnie accepte de déduire deux (2) fois par mois de la paye de chaque employé qui a volontairement autorisé la Compagnie à cet effet, les cotisations du Syndicat ou un montant égal à ces cotisations telles que fixées par le Syndicat.
- \* 4.03 Les nouveaux employés, après trente (30) jours de travail dans toute période de douze (12) mois consécutifs, devront, comme condition d'emploi, autoriser la Compagnie à déduire deux fois par mois de leurs salaires, un montant égal à la cotisation régulière payée au Syndicat pour chacun de ses membres.
- \* 4.04 La Compagnie remettra au Syndicat, une fois par mois, le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste écrite des noms des employés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.
- 4.05 L'Annexe "B" de cette convention est un facsimilé de la formule autorisant les déductions des cotisations syndicales et des frais d'initiations de la première paye des nouveaux membres du Syndicat.
- 4.06 Tous les employés actuellement membres du Syndicat ou ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus pendant la durée de cette convention de demeurer membres du Syndicat comme une condition de leur emploi. La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un employé rayé des cadres du Syndicat en autant que celui-ci autorise la déduction d'un montant égal aux cotisations syndicales de son salaire.
- \* 4.07 Tous les employés actuellement non membres du Syndicat devront, comme condition d'emploi autoriser la Compagnie à déduire deux fois par mois de leur

salaire un montant égal à la cotisation payée au Syndicat pour chacun de ses membres.

- 4.08 Les employés membres du Syndicat qui désirent en quitter les rangs pourront le faire durant la période de trente (30) jours précédant la date d'expiration de cette convention en signant et en faisant parvenir à la direction une révocation (avis écrit) à cette fin.

#### ARTICLE V

#### ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie (usine de Duberger).
- 5.02 Les nouveaux employés, incluant ceux à temps partiel ou temporaires, seront considérés comme n'ayant aucun droit à l'ancienneté pendant leurs premiers trente (30) jours de travail cumulatif au cours de toute période de douze (12) mois consécutifs, et par la suite, ce droit leur sera reconnu à partir du début de ladite période de trente (30) jours. Ces personnes n'ont aucun recours à la procédure de griefs. Les étudiants n'accumuleront aucun droit d'ancienneté tant qu'ils garderont leur statut d'étudiants.
- 5.03 Un exemplaire des tableaux d'ancienneté courant sera fourni au secrétaire archiviste du local 486, au cours de la première semaine de janvier et la première semaine de juillet de chaque année. La Compagnie accepte de rectifier la liste d'ancienneté si le Syndicat local ou un de ses employés prouve qu'il y a erreur. Le gérant de l'usine et le président du syndicat signeront la liste d'ancienneté.
- 5.04 L'ancienneté de la Compagnie Domtar Inc. et de ses filiales sera utilisée pour fin de pension et vacances seulement. Cependant, quant aux choix des vacances, l'ancienneté d'usine prévaudra. La

liste d'ancienneté fera partie de la convention et elle sera modifiée par affichage.

- 5.05 Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son statut d'employé de la Compagnie sera à toutes fins résilié, s'il:
- a) Quitte volontairement la Compagnie ou est mis à la retraite, d'après le régime de pension de la Compagnie;
  - b) Est légitimement renvoyé;
  - \* c) Est mis à pied par la Compagnie pour une période excédant douze (12) mois consécutifs, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté ou vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a un (1) an ou plus d'ancienneté;
  - \* d) Ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après réception d'une convocation à reprendre le travail, envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie et dont une copie aura été envoyée au Comité du Syndicat;
  - e) S'absente de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans le consentement de la direction ou raisons valables.

#### ARTICLE VI

#### PROMOTION, RÉTROGRADATION, TRANSFERT, MISE-À-PIED, RAPPEL, POSTE VACANT

- \* 6.01 a) Les postes vacants de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs qui se produiront à l'intérieur de l'unité de négociation pour des tâches régulières seront affichés dans l'usine pendant cinq (5) jours ouvrables afin de donner aux employés intéressés, l'occasion de poser leur candidature. Les postulants donneront leur nom à la Compagnie au cours de cette période d'affichage, en utilisant une

formule qui leur sera fournie par la Compagnie, et dont ils recevront un duplicata contresigné par un représentant de la Compagnie.

- b) Lors de promotion, rétrogradation ou transfert, mise-à-pied, rappel et poste vacant, la Compagnie tiendra compte des facteurs suivants:

- a) ancienneté d'usine
- b) habileté requise pour accomplir le travail.

Lorsque le facteur b) est relativement égal entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté d'usine prévaudra.

Cependant, dans le cas d'affichage d'un poste permanent inférieur au grade IX la procédure d'entraînement telle que définie dans les règlements d'usine s'applique en vue d'évaluer l'habileté du candidat.

- c) Si pour une raison ou pour une autre, un emploi indiqué comme étant temporaire devient permanent, l'emploi sera de nouveau affiché.
- d) Si aucun employé ne fait application, la Compagnie remplira le poste par un candidat de son choix parmi les employés qui n'ont pas de classification. Ceci ne s'applique pas aux mécaniciens.

6.02 Dans les trois (3) jours qui suivront la période d'affichage mentionnée dans la section 1 ci-haut, la Compagnie affichera pour deux (2) jours ouvrables, les noms des candidats acceptés.

6.03 Tout employé assigné à une tâche temporaire autre que sa tâche régulière pour compléter son quart sera payé de la façon suivante:

- a) si sa tâche temporaire est dans une classification à un taux supérieur, il recevra ce taux supérieur pour le temps travaillé à cette tâche.

- b) si sa tâche temporaire est dans une classification inférieure, il recevra le taux de sa tâche régulière pour le temps travaillé à cette tâche.
- 6.04 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.
  - 6.05 Lorsqu'il sera nécessaire de réduire d'une façon générale le nombre d'employés au travail, l'ancienneté sera un facteur déterminant tant que cette règle n'empêchera pas la Compagnie de retenir une main-d'oeuvre qualifiée et consentante à effectuer le travail disponible.
  - 6.06 Un avis raisonnable des intentions de la Compagnie dans le contexte du paragraphe précédent sera fourni aussitôt que possible au Syndicat afin de lui permettre de faire des représentations appropriées.
  - 6.07 Dans le cas d'une mise-à-pied, les employés de la Compagnie (employés à salaire) non couverts par la présente unité des négociations ne seront pas autorisés à remplacer les employés recevant un salaire horaire et couvert par la présente unité de négociations.
  - 6.08 Les employés rappelés au travail après une mise-à-pied, le seront par ordre d'ancienneté pourvu que cette formule n'empêche pas la Compagnie de maintenir une main-d'oeuvre qualifiée et consentante d'exécuter le travail disponible.
  - 6.09 Normalement les contremaîtres ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les employés régis par l'unité de négociation. Ceci ne s'applique pas quand le contremaître:
    - a) Entraîne un employé
    - b) Effectue un travail expérimental
    - \*c) Accomplit un travail en cas d'urgence.

ARTICLE VII

ABSENCES AUTORISÉES

- \* 7.01 La Compagnie peut accorder par écrit des absences autorisées à tout employé pour des raisons valables. Toute personne qui sera absente avec cette permission écrite ne sera pas considérée comme ayant été mise-à-pied et ses droits d'ancienneté continueront de s'accumuler pendant son absence. Le Syndicat local sera avisé par écrit du nom de tel employé pour toute permission d'absence d'une durée de plus de sept (7) jours consécutifs.
  
- 7.02 La Compagnie peut accorder des autorisations d'absence à des employés pour diriger des activités syndicales y compris la fréquentation d'une école syndicale. Une demande d'autorisation de ce genre devra être faite par écrit au gérant de la production le plus tôt possible et l'absence sera autorisée si un autre employé est disponible pour maintenir le taux normal de la production dans le service en question. Moyennant un préavis écrit du Syndicat un mois à l'avance, la Compagnie autorisera aussi l'absence d'un (1) employé remplaçable pour des périodes ne dépassant pas un (1) an.
  
- \* 7.03 Advenant un décès dans la famille immédiate, (mère, père, épouse, époux, fils, fille, frère, soeur, belle-mère, beau-père), la Compagnie autorisera une absence payée pour temps perdu au travail jusqu'à trois (3) jours ouvrables consécutifs, et dans le cas du beau-frère ou de la belle-soeur, un (1) jour ouvrable, soit le jour des funérailles; le salaire payé sera calculé d'après son taux horaire régulier. Ceci ne s'applique que si le temps réclamé se produit pendant un jour où l'ouvrier devait normalement travailler. À compter de la date de ratification, un employé aura un maximum de cinq (5) jours de congé, sujet aux mêmes dispositions que ci-haut précitées dans le cas du décès des personnes suivantes: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.

- 7.04 Pour toute réunion du comité de négociations, une demande par écrit devra être faite au gérant de la production, trois (3) jours avant la date prévue pour cette réunion.
- \* 7.05 Tout employé qui remplira les fonctions de juré, ou qui sera appelé à agir comme témoin de la couronne, sera payé la différence entre l'indemnité reçue pour l'exercice de cette charge et son taux de salaire régulier pour les heures où il aurait normalement travaillé. Les jours admissibles pour le paiement sont des jours ouvrables prévus pendant lesquels l'employé aurait normalement travaillé.

#### ARTICLE VIII

##### COMITÉS

###### 8.01 Comité de négociations

La Compagnie reconnaît un comité de négociations composé d'un maximum de quatre (4) employés ayant complété leur période de probation et choisis par le Syndicat comme les représentants autorisés de la part du Syndicat. La Compagnie transigera avec le dit comité en ce qui concerne les représentations pour modifier cette entente, tel que décrit dans l'Article No. XXI. Un représentant international du Syndicat participera à de telles négociations.

Le Syndicat fournira à la Compagnie, le nom des employés constituant le comité de négociations et elle informera la Compagnie au moins cinq (5) jours avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.

- 8.02 Aucun employé ne sera admis comme moniteur d'atelier ou comme membre d'un comité officiel du Syndicat avant d'avoir complété sa période de probation.
- 8.03 Les officiers syndicaux et les moniteurs d'atelier constitueront ensemble les cadres d'où le Syndicat

choisira trois (3) membres qui formeront le comité des griefs du Syndicat.

- 8.04 Le Syndicat fournira à la Compagnie la liste des noms des employés qui agiront comme moniteur et comme membres des comités de négociations et des griefs. La Compagnie sera avisée oralement, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, de tout changement de représentant ou de membres de comité et ensuite par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront cet avis.
- 8.05 Les officiers syndicaux, les délégués syndicaux et les membres des comités ne devront pas quitter leur travail régulier sans l'autorisation de leurs contremaîtres ou surveillants immédiats et à leur retour à leur travail régulier, ils se rapportent à leurs contremaîtres ou surveillants et fourniront toute explication raisonnable qui pourra leur être demandée au sujet de leur absence.
- 8.06 Le Syndicat déléguera un maximum de cinq (5) délégués syndicaux lors de la présentation de leurs griefs aux représentants de la compagnie d'après le barème suivant:

Départements

Ondulateur - un (1) délégué par équipe.  
Entretien - bouilloires - un (1) délégué.  
Impression et découpage - un (1) délégué.  
Finition et expédition - un (1) délégué.

- 8.07 Les délégués syndicaux et les membres du comité de griefs seront payés au taux de salaire qu'ils auraient gagné pour le temps perdu à leur travail pour fin de discussion des griefs.
- 8.08 Les membres du comité de négociations seront remboursés pour le temps perdu à leur travail pour fin de négociation jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour à temps simple pour un maximum de cinq (5) jours de négociations directes.

- 8.09 Le Comité des Grieffs, composé d'un maximum de trois (3) employés ayant complété leur période de probation, et choisis par le Syndicat est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, selon les dispositions de l'Article IX troisième démarche: Procédure des griefs.
- \* 8.10 Les réunions entre la Compagnie et les Comités se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres des comités.
- La Compagnie remettra au Syndicat un résumé écrit de ces réunions dans les cinq (5) jours ouvrables suivant celles-ci.
- 8.11 La Compagnie reconnaît qu'un employé choisi par le Syndicat peut servir sur les deux comités et que le personnel peut être le même sur les deux comités.
- \* 8.12 Comité d'Intérêt Mutuel
- Un comité d'intérêt mutuel formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la compagnie est formé pour discuter des sujets d'intérêt mutuel autres que ceux se rapportant aux comités désignés dans cette convention.
- Le comité se réunit selon les besoins à la demande de l'une des parties, qui doivent s'entendre sur l'ordre du jour une semaine avant la rencontre.
- \* 8.13 Sauf lorsque stipulé dans cette convention, lors de réunions de comités, les employés requis d'y assister et qui subissent une perte de salaire sont payés de la façon suivante:
- a) durant les heures régulières de travail:  
temps simple
  - b) durant les heures de surtemps cédulées:  
temps supplémentaire

- c) en dehors des heures régulières de travail: temps simple sauf lors de discussion de griefs.

ARTICLE IX

PROCÉDURE DES GRIEFS

- 9.01 Si un employé désire porter plainte à la Compagnie, il peut en discuter avec son surveillant immédiat ou son contremaître en se faisant accompagner de son moniteur d'atelier. De façon générale, il est entendu qu'un employé n'a pas de grief s'il n'a pas au préalable fourni à son contremaître ou surveillant immédiat l'occasion de remédier à sa plainte. Si aucune solution n'a été apportée à sa plainte, l'employé peut, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront l'incident qui a suscité sa plainte, soumettre un grief. Dans le cas où il est impossible à un employé de porter une plainte dans ce délai en raison de maladie, vacances, mise-à-pied ou autres absences autorisées, il pourra le faire après ces dix (10) jours ouvrables mais en aucun cas dans un délai plus long que trente (30) jours de calendrier après l'incident qui a suscité la plainte. Ce grief sera réglé de la façon suivante:

Première démarche: Par un employé, de vive voix, à son contremaître immédiat. Il pourra être accompagné, s'il le désire, par un représentant du comité des griefs. Si le grief n'est pas résolu dans les trois (3) jours, on passe alors, par écrit à la deuxième démarche.

Deuxième démarche: Par l'employé lésé et un représentant du Comité des griefs, par écrit, à son surintendant dans les cinq (5) jours. Si le grief n'est pas résolu dans les cinq (5) jours, on passe alors par écrit à la troisième démarche.

- Troisième démarche: a) Par le Comité des griefs dans les cinq (5) jours au gérant résidant. A cette démarche peuvent assister à toute réunion, l'employé lésé, le comité des griefs, un officier accrédité du Syndicat et les représentants désignés par la Compagnie.
- b) La décision prise par la Compagnie au moment de la troisième démarche des procédures sera rendue par écrit et le Syndicat avisera par écrit la Compagnie de l'acceptation ou du rejet de cette décision.

Si un accord n'intervient pas dans les dix (10) jours entre le Comité des griefs et les représentants de la Compagnie, on passe alors à la quatrième démarche.

Quatrième démarche: Par soumission du grief à l'arbitrage comme prévu à l'Article X, faite dans un délai de quinze (15) jours après l'étude du grief à la troisième démarche.

- 9.02 Tout grief du Syndicat se rapportant à une question d'une portée générale à l'ensemble des employés, ou tout grief de la Compagnie concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des clauses de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie à la troisième démarche, au lieu de suivre la procédure normale des griefs. Si le grief n'est pas réglé en-dedans de quinze (15) jours ouvrables, le grief peut être soumis à l'Arbitrage.

- 9.03 Aucun employé, ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans en avoir avisé son contremaître, et en avoir obtenu la permission.
- 9.04 Les samedis, dimanches, et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacune des démarches précédentes ou à l'Article X. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, avec un accord entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE X

ARBITRAGE

- 10.01 Lorsque l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, comme prévu à l'Article IX, l'autre partie devra en être avisée par écrit.
- 10.02 Chaque partie nommera son arbitre dans les dix (10) jours suivants l'expiration du délai fixé à l'Article IX. Les arbitres nommés par les parties devront s'entendre, dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme président du Conseil d'Arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas entre les deux arbitres sur le choix d'un président dans les cinq (5) jours qui suivent, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail de la province de Québec.
- 10.03 La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les deux parties. Cependant, le tribunal d'arbitrage n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention; d'altérer, de modifier ou d'amender toutes parties de cette convention, ni faire de changement général, tels que des changements de taux de salaire, ni de

traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

- 10.04 Aucune personne ne sera nommée comme arbitre si elle a précédemment été directement impliquée dans une tentative de négociation ou de règlement de grief.
- 10.05 Chaque partie paiera la rémunération et les dépenses, s'il y en a, de l'arbitre par elle-même, et la rémunération et les dépenses du président, s'il y en a, seront supportées, en part égale, par la Compagnie et le Syndicat. Les redevances et indemnités dues aux témoins seront payées par la partie qui les aura appelé.

#### ARTICLE XI

##### GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 11.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.
- 11.02 Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralenti ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.
- 11.03 Le Syndicat convient de plus qu'elle entraînera aucun employé de la Compagnie, ou la Compagnie elle-même, dans tout différend qui pourrait s'élever entre quelqu'autre employeur et les employés de ce dernier.

#### ARTICLE XII

##### ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

- 12.01 Il est convenu que pendant toute suspension générale du travail, quels qu'en soient le moment et la cause, la propriété de la Compagnie sera protégée, le matériel et l'équipement de la Compagnie laissés en bonne condition d'opération par les employés.

- 12.02 Il est entendu que les employés tenus de demeurer au travail d'après les termes du paragraphe 12.01 ci-dessus, devront demeurer disponibles durant toute la suspension de travail.
- 12.03 Les employés mentionnés au paragraphe 12.02 ci-dessus, seront rémunérés aux taux de salaire de la convention en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

ARTICLE XIII

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 Les heures régulières de travail seront quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun allant du lundi 7 heures a.m. au samedi 7 heures a.m. inclusivement. Cependant dans le cas des mécaniciens de machines fixes, les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine avec obligation de travailler, si applicable, les cinq (5) heures additionnelles par semaine, à 1 1/2 leur taux régulier et selon la pratique établie quant aux horaires sur deux équipes ou sur trois équipes.
- 13.02 Les employés préposés à une opération d'une ou de trois équipes sur un cycle de vingt-quatre (24) heures travailleront sept (7) heures et quarante (40) minutes par équipe et seront payés pour une (1) période de vingt (20) minutes où ils pourront manger.
- Une période non payée de trente (30) minutes pour repas sera accordée aux employés travaillant sur une ou deux équipes, sauf pour les employés préposés au carton ondulé et ceux affectés à une opération continue.
- 13.03 Les employés d'une équipe, préposés au carton ondulé, devront maintenir la machine constamment en marche pour une période n'excédant pas huit (8) heures, y compris la période de repas. Ils seront remplacés pour les périodes de repas et repos.

- \* 13.04 Les employés d'équipe, préposés à un travail continu devront demeurer à leur poste jusqu'à ce que leur remplaçant de l'équipe soit arrivé. Toutefois, l'employé dont le remplaçant est prêt à prendre la relève avant la fin de l'équipe pourra quitter son poste et poinçonner sa carte cinq (5) minutes avant la fin de la relève.
- 13.05 Le présent article a pour seul but d'établir les heures de travail et la façon de calculer le temps supplémentaire, il ne doit pas être interprété comme une garantie d'heure de travail quotidienne ou hebdomadaire.
- 13.06 Toute heure de travail qui dépassera huit (8) heures dans une période de travail de vingt-quatre (24) heures, du lundi 7 heures a.m. au samedi, 7 heures a.m. inclusivement, sera considérée comme temps supplémentaire et payée au taux de temps et demi. Dans le cas de changement de période de travail (relève) l'article 13.10 s'appliquera.
  - (a) Toutefois, lorsqu'un employé est requis de travailler toute la relève du dimanche 11 p.m. à lundi 7 a.m. et de continuer à travailler du lundi 7 a.m. à 3 1/2 p.m., toute heure de travail qui dépassera huit (8) heures consécutives sera considérée comme temps supplémentaire et payée au taux de temps et demie.
  - \* (b) Le taux de temps double sera payé après douze (12) heures consécutives de travail.
- 13.07 Le temps et demi s'appliquera au travail effectué le samedi, à compter de 7 heures a.m. jusqu'à lundi 7 heures a.m.
  - \* (a) Le taux de temps double sera payé après huit (8) heures consécutives de travail le dimanche seulement.
- 13.08 Le temps supplémentaire sera distribué aussi équitablement que possible selon la procédure et l'ordre suivant:
  - 1) L'employé travaillant sur la tâche;

- 2) L'employé ayant la classification, hors tâche, par ordre d'ancienneté;
  - 3) L'employé capable d'accomplir la tâche par ordre d'ancienneté.
- \* 13.09 Lorsqu'un employé sera requis de travailler plus de deux (2) heures supplémentaires et qu'il n'en aura pas été avisé 12 heures à l'avance, il recevra un dédommagement de deux dollars cinquante (\$2.50) pour son repas. Lorsqu'un employé sera requis de travailler deux (2) heures et plus immédiatement avant le début de son équipe régulière, il recevra le dédommagement ci-haut.
- 13.10 Un employé à qui la Compagnie aura demandé de changer d'équipe sans lui avoir donné un préavis de seize (16) heures avant l'entrée de sa nouvelle équipe sera payé à raison de temps et demi (1 1/2) pour les premières huit (8) heures travaillées sur cette équipe. Cette section ne vaudra pas dans le cas de changement d'équipe résultant d'une mise-à-pied par suite du manque de travail ou encore de rappels après une mise-à-pied.
- 13.11 Quand un employé a été absent de son travail pour cause de maladie d'une durée de plus d'une journée ou pour toute autre raison valable autre que vacances, il doit en informer son contremaître ou son surintendant pas plus tard que 3:00 p.m. le jour précédant celui où il se rapportera à son travail.
- 13.12 Les employés doivent être à leur poste et prêts à commencer leur travail aux heures indiquées dans la convention. Le travail doit commencer immédiatement et ne pas arrêter avant le temps désigné pour arrêter.
- 13.13 Quand une équipe de relève commence à travailler, chaque employé devra être à son poste. A la fin de sa relève aucun employé d'équipe ne laisser à sa place de travail pour se laver ou s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé ses vêtements et ne se soit rapporté pour prendre les responsabilités de sa fonction. Si un employé de

l'équipe de relève ne se rapporte pas pour sa relève, l'employé à l'occupation en avertira le surintendant ou le contremaître du service, et il restera à son poste jusqu'à ce qu'un substitut soit trouvé, à défaut de quoi, il restera pour relève supplémentaire.

- 13.14 Si un employé est rappelé au travail après avoir terminé son équipe régulière et a poinçonné sa carte de temps, il recevra le plus élevé entre soit quatre (4) heures de salaire à son taux normal simple, soit son salaire pour les heures travaillées au taux de temps et demi. Par contre, il n'y aura pas de compensation minimum pour le travail supplémentaire qui viendra s'ajouter à la fin de son quart. Cependant toute heure de travail faite immédiatement avant le début de son équipe régulière sera considérée comme un rappel au travail sujet au présent article.

Le commencement et la fin du temps des appels seront calculés au quart d'heure le plus rapproché.

- 13.15 A moins d'avoir été prévenu au préalable de ne pas se rapporter, tout employé qui se présente au travail sera garanti quatre (4) heures de travail à son taux horaire normal. Cette garantie ne vaudra pas si l'employé a omis d'aviser le Bureau du Personnel de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

#### ARTICLE XIV

##### TAUX DE SALAIRE

- 14.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaire, tels qu'apparaissant à l'Annexe "A", font partie de cette convention et qu'ils demeurent en vigueur pour la durée de cette convention.
- \* 14.02 a) Les employés travaillant sur les équipes régulières du soir et de la nuit recevront des primes d'équipe de dix-neuf (19) cents et de vingt-deux (22) cents l'heure respectivement.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980 ces primes deviendront vingt et une (21) cents et vingt-quatre cents (24) respectivement.

- b) Le taux supplémentaire ne sera pas calculé sur la prime d'équipe, et la prime d'équipe ne sera pas comprise dans le calcul du paiement des jours de fête.

14.03 Quand un employé est assigné à une tâche temporaire autre que sa tâche régulière pour une période plus longue qu'une équipe régulière complète et quand cette tâche temporaire est dans une classification plus basse que la tâche régulière, il recevra le taux de sa tâche régulière seulement quand il y aura du travail disponible sur sa tâche régulière.

- \* 14.04 a) Si un nouvel emploi est établi ou s'il survient un changement substantiel dans les tâches d'un emploi existant, il est entendu que la Compagnie fixera le taux de salaire pour le nouvel emploi modifié, tenant compte des classifications présentes de l'Annexe "A" de cette convention. La Compagnie doit aviser le Syndicat de tels taux ainsi établis, et si elle en est requise par le Syndicat, elle doit rencontrer le Syndicat afin de discuter ces nouveaux taux. Si les parties ne peuvent s'entendre, le taux fixé par la Compagnie demeurera en vigueur jusqu'aux prochaines négociations et le taux applicable sera payé rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle tâche ou du changement dans les tâches existantes.

- b) Les erreurs dans la paie doivent être corrigées dans le plus bref délai possible, mais de toute façon, dans les deux semaines après la détection de telles erreurs.

14.05 Les nouveaux employés, y compris ceux à temps partiel ou temporaires, seront payés pendant leur période de probation, au taux de leur classification.

14.06 La position de chef de groupe entraîne une prime de vingt (20) cents l'heure.

ARTICLE XV

CONGÉS D'USINE

\* 15.01 Les employés couverts par la présente Convention auront droit à douze (12) congés payés.

1979

Jour de l'An 1/1/79	Fête du travail 3/9/79
Lundi de Pâques 16/4/79	Action de Grâce 8/10/79
Reine Victoria 21/5/79	Veille de Noël 24/12/79
St-Jean-Baptiste 25/6/79	Noël 25/12/79
Fête du Canada 2/7/79	Veille du Jour de
1 <sup>er</sup> lundi d'Août 6/8/79	l'An 31/12/79

1980

Jour de l'An 1/1/80	1 <sup>er</sup> lundi d'Août 4/8/80
Lendemain du Jour de l'An 2/1/80	Fête du travail 1/9/80
Lundi de Pâques 7/4/80	Action de Grâce 13/10/80
Reine Victoria 19/5/80	Veille de Noël 24/12/80
St-Jean-Baptiste 24/6/80	Noël 25/12/80
Fête du Canada 30/6/80	Veille du Jour de l'An 31/12/80

Les jours de congés ci-haut qui tombent un samedi ou un dimanche seront chômés et payés le premier jour ouvrable suivant ou précédant à moins d'un entente préalable entre les parties.

15.02 Sous réserve des conditions de cet Article, un employé reçoit huit (8) heures de paie à son taux régulier pour chacun des congés indiqués au paragraphes 15.01.

15.03 Un employé ne sera pas rémunéré pour un congé chômé;

a) s'il est absent sans raison valable le jour de travail précédant ou suivant immédiatement le congé;

- b) \* i) durant la mise-à-pied d'un employé sauf si l'employé a travaillé un (1) jour entier au cours des trente (30) jours précédents;
  - ii) lors d'un congé en permission d'une durée de trente (30) jours ou plus; dans le cas contraire un seul congé sera payé;
  - iii) lors d'un congé en raison de maladie ou d'accident, si cette période est d'une durée de 30 jours ou plus; dans le cas contraire un seul congé sera payé;
- c) durant la période d'essai de trente (30) jours.

15.04 Le taux de temps et demi sera payé pour tout travail accompli durant un congé indiqué au paragraphe 15.01.

#### ARTICLE XVI

##### VACANCES PAYÉES

- 16.01 Pour les vacances, l'année sera du 1er mai au 30 avril de l'année en cours.
- 16.02 Tout employé qui a complété moins de un (1) an de service continu au premier mai de chaque année aura droit à une paye de vacances égale à quatre pour cent (4%) de son salaire gagné au cours de cette année terminée le 1er mai.
- 16.03 Tout employé qui a terminé un (1), six (6), quatorze (14) ou vingt-quatre (24) années de service continu au premier 30 avril suivant ratification de la nouvelle convention collective aura droit respectivement à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances payées.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980, tout employé qui aura terminé un (1), cinq (5), douze (12) ou vingt-quatre (24) années de service continu au 30

avril 1980 aura droit respectivement à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances payées.

- \* 16.04 Pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé aurait droit en vertu de la Section 3 ci-dessus, la paye de vacances qui lui sera payée sera égale à deux pour cent (2%) de son salaire annuel gagné au cours de l'année où il a obtenu ses crédits de vacances. Toutefois, l'employé qui a accumulé mille (1,000) heures payés ou plus au cours de l'année mentionnée au paragraphe précédent recevra un minimum de quarante (40) heures de paie à son taux régulier pour chaque semaine de vacances.
- \* 16.05 Tout employé ne peut prendre à la fois qu'un maximum de deux (2) semaines de vacances entre le 1<sup>er</sup> juin et la Fête du Travail. En toute autre période de l'année, des vacances plus longues pourront être prises après entente entre l'employé et l'employeur.
- 16.06 Les employés partant en vacances recevront une paye de vacances égale à leur période de vacances selon qu'ils quittent le travail pour des vacances de une (1) ou de deux (2) semaines. Les vacances ne peuvent être accumulées d'une année à une autre. La Compagnie peut discontinuer la production pour les vacances pourvu que ceci se produise entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> septembre. Dans un tel cas, les employés seront avisés à cet effet par une affiche sur le tableau d'affichage avant le 1<sup>er</sup> mai.
- 16.07 Si un ou des jours de fête chômés et payés surviennent au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier, après entente avec le contremaître pourra prendre au début ou à la fin de ses vacances ces jours de fête.
- 16.08 Pour régler tout malentendu quant au choix des périodes de vacances, la préférence sera d'abord accordée suivant la liste d'ancienneté d'usine.

- 16.09 Il sera permis à un (1) employé de partir en vacances sur la base suivante: un (1) employé en vacances pour dix (10) employés en autant que ceci ne nuise pas à la production normale de l'usine.

ARTICLE XVII

DIVERS

- 17.01 La Compagnie fournira au Syndicat un tableau convenable pour l'affichage des avis qui devront être signés par le représentant responsable du Syndicat, et recevoir l'approbation de la gérance.
- 17.02 Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat, en rapport avec leurs activités concernant les griefs, pourvu que ces griefs aient été soumis dans l'ordre et de façon à causer le minimum de dérangement dans les opérations.
- 17.03 Tous les nouveaux employés peuvent être sujets à un examen médical aux frais de la Compagnie.
- 17.04 Tout employé travaillant par équipe aura droit à un repos de (10) dix minutes par moitié d'équipe.

Sous le contrôle de la direction de l'usine, les employés requis de faire du temps supplémentaire immédiatement avant ou après leur relève régulière auront droit durant la dite période selon le cas:

- a) pour deux (2) heures et plus - dix (10) minutes de repos.
- b) pour quatre (4) heures et plus - vingt (20) minutes de repos.

N.B. Les temps de repos prévus en (a) et (b) remplacent tout temps de repos prévu dans la convention collective.

- c) pour une relève complète (huit (8) heures) - dix (10) minutes entre les deux relèves en plus des repas et temps de repos prévus dans la convention.

Les repos et les repas devront être pris de façon à ce que la production ne soit pas interrompue, sauf si la compagnie ne peut fournir de remplaçant sur la tâche.

- 17.05 La Compagnie accordera une période de cinq (5) minutes pour permettre au mécanicien de se laver, à la fin de son travail d'équipe.
- \* 17.06 Tout employé requis par la Compagnie d'interrompre ou de changer sa période de repas pour faire un travail urgent devra prendre une autre période de repas une fois le travail complété et la compagnie lui paiera le prix d'un repas.
- 17.07 La Compagnie convient de faire imprimer en langue française le texte de cette Convention et chaque employé en recevra une copie ainsi que tout nouvel employé au moment d'être embauché. Le texte sera imprimé en livret format poche aux frais de la Compagnie.
- 17.08 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents de travail et verront à promouvoir toutes les mesures nécessaires susceptibles d'assurer le maximum de santé, d'hygiène et de sécurité à tous les employés.
- \* 17.09 Les outils brisés au travail et remis immédiatement à la Compagnie seront remplacés. Advenant qu'un homme de métier soit obligé, comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique pour remplacer ses outils actuels, la Compagnie lui fournira l'aide nécessaire pour qu'il puisse remplir les formules du subside de l'état, à raison de 50% du coût de rechange.
- \* 17.10 La Compagnie paiera au complet tout équipement ou habit de sécurité rendu obligatoire par la loi des établissements industriels et commerciaux. De plus, la Compagnie paiera le coût des lunettes, des chapeaux et des gants, si requis par la Compagnie pour fins de sécurité. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980, la Compagnie remboursera un montant de \$20.00 par année par employé pour l'achat de souliers de sécurité dont le port est obligatoire.

ARTICLE XVIII

RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE AVEC LA S.S.Q.

18.01 La Compagnie s'engage à continuer le plan d'assurance collective pour chaque employé pendant la durée de la présente convention collective avec les amendements suivants qui deviendront effectifs au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant ratification de la nouvelle convention collective pour les employés au travail lors de la mise en vigueur des dits amendements.

- \* 18.02 À compter du 1<sup>er</sup> avril 1979 les bénéficiaires d'assurance-vie sont augmentés de neuf mille (\$9,000) dollars à dix mille (\$10,000) dollars.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 1980 les bénéficiaires d'assurance-vie sont augmentés de dix mille (\$10,000) dollars à onze mille (\$11,000) dollars.

Les bénéficiaires d'assurance-décès et d'assurance-mutilation par accident demeurent inchangés à \$9,000.

- \* 18.03 À compter du 1<sup>er</sup> avril 1979 les bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire sont augmentés à soixante-dix pour cent (70%) du salaire hebdomadaire de base avec un maximum égal au maximum prévu par l'assurance-chômage.

Lesdits bénéficiaires seront payés sur un plan amélioré, soit à la première journée d'un accident, la première journée de maladie avec hospitalisation, la quatrième journée d'une maladie pour une période maximum de trente-deux (32) semaines. Le salaire hebdomadaire de base sera calculé sur la base du taux de la classification régulière de l'employé multiplié par quarante (40) heures.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980 la période maximum sera de cinquante-deux (52) semaines.

À cause des bénéficiaires accrus mentionnés aux présentes, la portion 5/12 de la réduction des primes (part de l'employé) retournera au crédit de la

la Compagnie selon une base de calcul débutant au premier jour du mois suivant la date de ratification de la convention collective mais payable aux dates stipulées dans la loi d'Assurance-chômage.

Pour les employés dont le salaire est inférieur au maximum de salaire cotisable de la Commission d'Assurance-Chômage (C.A.C.) (section 61 de la loi de la C.A.C.), le pourcentage (%) des prestations auquel l'employé a droit sera appliqué au salaire brut (moyenne des 20 dernières semaines des gains assurables) ou 40 heures multiplié par le taux régulier des salaires, soit le plus avantageux des deux mais, en aucun cas, les prestations n'excéderont le maximum alloué par la C.A.C.

- 18.04 Les employés présentement couverts par le plan d'assurance collective devront continuer à être couverts et les nouveaux employés devront s'y joindre à la fin de leur période de probation de façon à rendre le plan enregistrable selon la dite loi.
- 18.05 Les bénéfices d'assurance-santé demeurent inchangés.
- \* 18.06 La participation de la Compagnie au paiement des primes dudit plan d'assurance collective demeure à 90%, (100% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980) à l'exception du coût de la protection familiale quant aux employés couverts comme mariés qui est payable à 100% par l'employé, comme sur l'ancien plan. Les bénéfices indiqués ci-haut seront administrés selon les termes et conditions de la police maîtresse de l'assureur, laquelle ne fait pas partie de la présente convention collective.
- \* 18.07 Toute augmentation de la prime de l'indemnité hebdomadaire après le 1<sup>er</sup> janvier 1980 dûe à une mauvaise expérience sera partagée également entre l'employé et la Compagnie.
- \* 18.08 Régime d'assurance dentaire avec la Confédération.

La Compagnie établira un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les

employés régis par l'unité de négociation, à compter du premier du mois suivant la date de ratification selon les modalités suivantes:

Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles le remboursement de 80% du coût des frais suivants:

diagnostic, thérapeutique préventive, chirurgie buccale, restauration dentaire mineure, réparation d'une prothèse existante, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé).

a) Frais admissibles

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire par un médecin ou un dentiste, ne dépassant pas le tarif minimal stipulé dans le tarif des soins dentaires de la province de résidence de l'employé.

b) Date d'entrée en vigueur de l'assurance

L'admissibilité à ces prestations ne s'applique qu'aux employés qui sont activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime. Si un employé n'est pas activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime ou de toute modification à ce dernier, il sera admissible au régime lorsqu'il retournera au travail à plein temps. Les nouveaux employés seront admissibles au régime après un (1) an de service continu.

Aucun employé ne sera admissible à l'assurance dentaire à compter du jour où il sera mis à pied excepté celui à qui aura été prescrit une série de traitements qui aura débuté avant la date de la mise à pied. En aucun cas les prestations ne seront continuées au-delà de quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la mise à pied.

c) Partage des coûts

À compter du premier du mois suivant la date de ratification la Compagnie assumera 50% du coût de ce régime et les employés 50%.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980 la participation de la Compagnie sera de 60%.

- d) Coordination des prestations  
Lorsqu'un employé est admissible à des prestations similaires en vertu de tout autre régime d'assurance collective de soins dentaires, l'ordre et le montant des paiements seront déterminés en fonction d'une clause dite de "coordination des prestations". Le montant total des paiements ne doit pas excéder le total des frais réels encourus.
- e) Intégration aux régimes gouvernementaux  
Le régime n'offrira pas de telles prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si, au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler les dites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera répartie entre la Compagnie et les employés en fonction des accords de frais partagés en vigueur.
- f) Administration  
Le régime sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police générale. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

#### ARTICLE XIX

##### DISCIPLINE

- 19.01 Lorsqu'une action disciplinaire est prise, l'employé sera accompagné par son moniteur d'atelier ou si celui-ci est absent, par un autre moniteur d'atelier.
- 19.02 Au cas d'inscription d'une action disciplinaire au dossier de l'employé, celui-ci et le Syndicat en

recevront chacun une copie à l'usine, dans les deux jours ouvrables qui suivront l'inscription.

19.03 Au cas où l'inscription serait retirée à la suite de la procédure des griefs elle sera détruite et un avis écrit et signé à cet effet sera donné au Syndicat.

† 19.04 Toute action disciplinaire inscrite au dossier de l'employé sera annulée après une période de douze (12) mois à compter de la date de cette action pourvu qu'un manquement similaire n'ait pas eu lieu pendant la dite période de douze (12) mois.

#### ARTICLE XX

##### RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR

20.01 Le régime de conversion industrielle Domtar est conçu pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente de l'usine pour des raisons directement imputables à une conversion industrielle. La section locale no. 486 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier a adhéré à ce régime et en est membre.

#### ARTICLE XXI

##### DURÉE DE LA CONVENTION

\* 21.01 Cette Convention entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier, 1979 jusqu'à et incluant le 31 décembre, 1980 et sera renouvelée automatiquement pour une (1) année, à moins que l'une ou l'autre partie, désirant amender ou terminer cette convention, en notifie l'autre partie, par écrit, entre la soixantième (60) et la trentième (30) journée avant la date d'expiration.

21.02 La première réunion ayant pour but de négocier une convention modifiée devra se tenir dans les trente (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis mentionné ci-dessus. Cette convention demeurera en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

21.03 Au cas où une disposition quelconque de cette convention viendrait en contravention avec des dispositions d'ordre public, soit Fédérales, soit Provinciales, et deviendrait par conséquent nulle et non avenue, elle n'entraînerait pas la nullité de celle de la disposition en question.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et le Syndicat ont fait  
signer les présentes par leurs représentants dûment au-  
torisés, à la date donnée ci-dessous.

DOMTAR INC.  
EMBALLAGES DOMTAR  
DIVISION DU CARTONNAGE ONDULE

André Baillarge  
Louis Joubert  
Janice Poisson

Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier  
Section locale 486

Bertrand Lague  
Paul Liguori  
Yvon Morin  
Marion Lacombe

Le Syndicat Canadien des travailleurs du Papier

Willebe Asthenis

Signé ce 5<sup>e</sup> jour de juin 1979

\* ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRE

<u>Grades et</u> <u>Classification</u>	<u>1 janv.</u> <u>1979</u>	<u>date de</u> <u>ratification</u>	<u>1 janv.</u> <u>1980</u>
<u>GRADE I - \$5.61</u>	6.08	6.08	6.51
Aide général Eplucheur Rubanneur à la main			
<u>GRADE II - \$5.75</u>	6.22	6.22	6.65
Op. enrubanneuse générale Op. Mach. semi-auto. piquer			
<u>GRADE III - \$5.81</u>	6.28	6.38	6.81
Empaqueteur, attacheur, emp. Aide découpeuse 211-231 Aide imprimeuse 331-337-369 Op. encocheuse verticale Opérateur de scie Opérateur Presse à rebuts Achemineur march. finition			
<u>GRADE IV - \$5.90</u>	6.37	6.47	6.90
Préposé à l'amidon Op. emballage automatique Achemineur march. ondula. Ramasseur à l'ondulatrice			
<u>GRADE V - \$5.95</u>	6.42	6.54	6.97
Chargeur de rouleaux Op. découpeuse- encocheuse 231 Op. découpeuse- encocheuse 211			

<u>Grades et Classification</u>	<u>1 janv. 1979</u>	<u>date de ratification</u>	<u>1 janv. 1980</u>
<u>GRADE VI - \$6.00</u>	6.47	6.67	7.10
Mécanicien C Op. presse découper Op. pince motorisée Op. empileur motorisé Cond. colleuse combinée			
<u>GRADE VII - \$6.10</u>	6.57	6.82	7.25
2 <sup>e</sup> homme encocheuse-imp. Commis salle matrices			
<u>GRADE VIII - \$6.20</u>	6.67	6.92	7.35
Expéditeur Mécanicien B Monteur de matrices			
<u>GRADE IX - \$6.35</u>	6.82	7.12	7.55
Op. mach. ond. simple paroi Op. section découpage Op. encocheuse imprimeuse			
<u>GRADE X - \$6.50</u>	6.97	7.27	7.70
Opérateur FLEXO Mécanicien A Mécanicien machine fixe			
<u>GRADE XI - \$6.70</u>	7.17	7.47	7.90
Chef mécanicien (Nouvelle classification)			

ANNEXE "B"

Autorisation de déduire les cotisations syndicales

ARTICLE 4.05

Je vous autorise par les présentes et vous demande de déduire chaque mois des gages qui me sont dûs et payables, et de verser au local 486 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier la somme fixée de temps à autre à titre de cotisations syndicales mensuelles régulières et le droit d'entrée conformément à l'Article IV de la convention collective de travail entre la Compagnie et du Syndicat; les dites cotisations devront être remises une fois par mois au représentant officiel du dit local.

La présente autorisation demeurera en pleine force et vigueur pour la durée de la présente convention de travail pourvu toutefois que j'aie le droit de révoquer cette autorisation en n'importe quel temps dans les trente (30) jours précédant l'expiration de la présente convention, en signant et en faisant parvenir à la direction, une révocation à cette fin.

Cette autorisation est sujette aux dispositions de toute loi fédérale ou provinciale s'y rapportant.

---

Droits d'entrée	\$ _____
Cotisation syndicale	\$ _____
TOTAL	\$ _____

Date .....

Signature de l'employé.....

Témoin (du Syndicat).....

ANNEXE "C"

RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE AVEC LA S.S.Q.  
selon l'article 18

* <u>ASSURANCE-VIE</u>	<u>TAUX</u>
Par employé = \$10,000.00	\$2.80
.28¢ par mille dollars	
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1980 = \$11,000.00	\$3.08
Par famille	\$1.06
- conjoint - \$2,000.	
- chaque enfant - \$1,000.	
<u>ASSURANCE-DÉCÈS ou MUTILATION</u> <u>PAR ACCIDENT</u>	
Par employé = \$9,000.00	\$0.99
.11¢ par mille dollars.	
* <u>ASSURANCE-SALAIRE</u>	
Plan - 1-1-4-32	
par employé: 70% du salaire hebdomadaire de base maximum égal à celui de la CAC	\$2.01/\$10
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1980	
Plan 1-1-4-52	\$2.25/\$10
<u>ASSURANCE-SANTÉ</u>	
Par employé et pour chaque personne à charge, Ambulance, Max. \$100.00 par personne par année civile. Hôpital: \$7.00 par jour - max. 365 jours par année. Aucun déductible pour les autres frais sauf 50¢ par médicament prescrit suivant plan PHARMAXO	(Cél.)= \$3.18 (Marié)=\$10.43

\* PARTAGE DES COÛTS

Assurance-vie	90% payé par la Com-
Assurance-salaire	pagnie,
Assurance décès ou mutilation	100% payé par la
par accident	Compagnie,
Assurance-santé	À compter du 1 <sup>er</sup>
	janvier 1980
Assurance-familiale	- 100% payé par
	l'employé
Assurance-dentaire	- 50% payé par la
	Compagnie le 1 <sup>er</sup> du
	mois suivant
	ratification
	- 60% payé par la
	Compagnie le 1 <sup>er</sup>
	janvier 1980

La Compagnie remettra au Syndicat une copie de la police d'assurance-groupe et du rapport d'expérience.

RÉGIME D'ASSURANCE-DENTAIRE (PLAN DOMTAR)

Module I, soins de base  
Aucun déductible

Co-assurance 80-20  
Contribution de la  
Compagnie à 50%  
Primes: Célibataires \$3.04  
          Mariés           \$6.77  
À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980,  
la contribution de la Compagnie  
sera de 60%

ANNEXE "D"

I La Compagnie s'engage à ce qui suit:

- **Scolarité:** Dans les affichages de position, les critères de scolarité seront une neuvième (9<sup>e</sup>) année ou l'équivalent en expérience.
- **Mécaniciens:** Pour la classification des mécaniciens la Compagnie suit la pratique suivante:
  - a) le Mécanicien A a l'entière responsabilité de l'entretien et de la réparation des machines. Il doit pouvoir faire toute réparation seul. Il doit guider les mécaniciens B en cas de trouble.
  - b) le Mécanicien B doit être capable de faire seul tous les travaux d'entretien et de faire seul la plupart des travaux de réparations. En cas de troubles particuliers il doit en référer au mécanicien A.
  - c) le Mécanicien C doit être capable de devenir mécanicien B dans le plus bref délai possible, soit une période de familiarisation d'à peu près deux (2) semaines. Pendant cette période il est classe C et travaille comme aide avec le mécanicien A. Dès qu'il travaille seul, il est classé B.
- **colle:** Les mécaniciens ne feront pas de colle.

II \* Lettre d'entente au sujet des assemblées syndicales du samedi (15 mars 1976).

RÈGLEMENTS D'USINE

Les règlements d'usine sont attachés à la convention collective pour en faciliter la distribution. Ils ne font pas partie de la convention collective et ne sont pas sujets à la procédure de griefs.

1) Numéro de sécurité sociale:

À l'embauchage, tous les employés doivent fournir à la préposé à l'embauche leur numéro de sécurité sociale.

2) Assurance collective:

La Compagnie offre à ses employés un plan d'assurance collective-vie, accident-maladie et indemnité de salaire, dont elle paie une quote-part. Tout employé ayant complété sa période de probation est éligible et pourra y adhérer en s'adressant à son contremaître. Les formules de réclamation sont transmises par l'employé directement aux Services de santé du Québec.

3) Changement d'adresse et de numéro de téléphone:

Tous les employés doivent aviser immédiatement la préposée à l'embauche de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, afin qu'il soit possible de les rejoindre dans des cas d'urgence, de rappel au travail, etc.

4) Changement de statut familial:

Dans le but de vous faire bénéficier des déductions d'impôt et des bénéfices de l'assurance collective rattachés à votre état familial, veuillez nous aviser immédiatement de tout changement à effectuer à votre demande d'exemptions d'impôt à la suite d'un mariage, d'une naissance ou de tout autre changement dans le nombre de vos dépendants.

5) Discrétion et loyauté:

Étant donné que nous opérons une entreprise, la plus élémentaire loyauté exige que les employés ne fassent pas concurrence à leur Employeur et ne nuisent pas à sa réputation par leurs paroles ou par leurs actes. Il est à noter que notre commerce constitue votre propre gagne-pain.

6) Examen médical des employés:

Tous les nouveaux employés doivent subir un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la Compagnie.

La Compagnie peut également faire examiner à ses frais les employés par le médecin de la Compagnie en tout temps.

7) Accidents de travail:

La Loi des Accidents de Travail exige que toute blessure nous soit rapportée dans la journée même pour fins de réclamation.

Dans le cas de blessures légères telles que brûlures, égratignures, coupures, etc., n'hésitez pas à en aviser aussitôt votre supérieur qui, par des soins immédiats, pourra prévenir les risques d'infection grave toujours possibles.

8) Sécurité et prévention des accidents:

Nous désirons que tous les employés soient conscients du facteur sécurité pour eux-mêmes et pour leurs compagnons de travail. Nous aider à prévenir les accidents, c'est assurer votre protection et la continuité de votre emploi.

Il est donc strictement défendu de se bousculer, de lancer des objets, de se servir sans raison des extincteurs chimiques et des autres appareils de prévention des incendies.

Les employés ayant les cheveux longs, devront porter un filet à cheveux afin de les maintenir en place durant les heures de travail pour éviter tout accident.

Les employés doivent porter des vêtements de sécurité et utiliser l'équipement de sécurité approprié, fourni par la Compagnie, lorsque requis pour leur travail.

Le port de souliers de sécurité est obligatoire pour tous les employés.

Vous devez exercer beaucoup de prudence en circulant dans les allées afin d'éviter des accidents pouvant être causés par l'équipement motorisé.

Tous les employés travaillant dans la zone de production, dans le but d'éviter des accidents ou d'en limiter la gravité, doivent éviter:

- a) Le port de bague, montre, bracelet.
- b) De fumer sauf dans les endroits désignés à cet effet.
- c) De marcher ou de courir sur les convoyeurs; il faut vous servir des plaques de métal installées pour cet usage.
- d) D'emporter des objets de verre, tel que des pots, bouteilles, etc.
- e) De lancer des objets ou de jouer sur la propriété de la compagnie.
- f) Le port des souliers ouverts, des sandales, des espadrilles, des cravates, des chemises ou blouses qui sortent du pantalon ou de la jupe, lesquelles peuvent prendre dans les machines.
- g) Aucune canette ou nourriture ne peut être transportée dans la zone de production.
- h) On ne doit enlever aucun dispositif de sécurité sauf sur l'ordre du contremaître; et si l'on enlève un dispositif de sécurité, il faudra le remettre immédiatement en place ou faire connaître au contremaître ou à quiconque a charge du département, où se trouve le dispositif et la raison qui empêche de le remettre en place.

Les employés ont la responsabilité de se familiariser avec les règlements de sécurité émis par la direction et ils doivent opérer dans l'observance desdits règlements.

Nous serons heureux de recevoir toute suggestion susceptible de diminuer les risques d'accident.

Nous nous attendons à ce que chaque employé avertisse son supérieur immédiat de toute défectuosité d'équipement, de machinerie, d'outillage ou autre, dont l'opération pourrait constituer un risque de perte, de dommage ou d'accident.

9) Outils, matériels et marchandises de la Compagnie:

La Compagnie met à votre disposition les outils, les véhicules et l'équipement nécessaires à votre travail. Vous avez donc la responsabilité de leur entretien normal, de leur propreté et de leur bon état. Veuillez également ne pas endommager les marchandises que vous devez manipuler.

10) Absences:

Étant donné le nombre restreint d'employé dans chaque classification, il est important de nous signaler rapidement les absences.

Négliger de faire motiver ses absences équivaudra à des absences sans raison valable qui seront possibles de mesure disciplinaire; dans le cas des absences prévisibles, les employés devront avertir leur supérieur immédiat trois (3) heures avant la fin de la relève précédente; dans le cas des absences imprévisibles (pour maladie ou accident) les employés devront prévenir ou faire prévenir leur supérieur immédiat, la journée même, avant le début de leur équipe régulière ou à l'ouverture du bureau pour l'équipe du jour.

Lors de votre retour au travail après une absence, vous devez vous rapporter à votre supérieur immédiat avant de commencer à travailler.

En cas d'absence pour maladie ou accident, la Compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat médical attestant votre maladie ou accident et sa durée et par la suite la Compagnie exigera une attestation de votre bonne santé avant votre retour au travail.

Toute absence motivée sous de fausses déclarations sera passible de mesures disciplinaires.

11) Retard:

Les retards sont des infractions qui nuisent sérieusement au bon fonctionnement de votre département. Nous comptons donc sur votre ponctualité. Vous devez être à votre poste de travail à l'heure exacte. Sera considérée en retard et donc passible de mesures disciplinaires toute personne qui ne sera pas à son poste de travail à l'heure exacte.

De plus, tous les retards comporteront des déductions sur vos paies; une déduction d'un quart d'heure sera effectuée pour chaque quart d'heure de retard ou moins.

En vous présentant au travail en retard, vous devez vous rapporter à votre supérieur immédiat avant de commencer à travailler.

Les employés en retard de plus d'une (1) heure pourront être refusés au travail pour toute la journée concernée.

12) Permissions:

Il vous sera toujours loisible de demander à votre supérieur la permission de prendre un congé pour des raisons sérieuses qu'il jugera lui-même. Ceci ne sera considéré comme un précédent en aucun cas.

13) Cartes de pointage:

Tous les employés doivent pointer leur carte à chaque arrivée et à chaque départ, sauf lorsque autorisés par leur supérieur immédiat de procéder

En cas d'absence pour maladie ou accident, la Compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat médical attestant votre maladie ou accident et sa durée et par la suite la Compagnie exigera une attestation de votre bonne santé avant votre retour au travail.

Toute absence motivée sous de fausses déclarations sera passible de mesures disciplinaires.

11) Retard:

Les retards sont des infractions qui nuisent sérieusement au bon fonctionnement de votre département. Nous comptons donc sur votre ponctualité. Vous devez être à votre poste de travail à l'heure exacte. Sera considérée en retard et donc passible de mesures disciplinaires toute personne qui ne sera pas à son poste de travail à l'heure exacte.

De plus, tous les retards comporteront des déductions sur vos paies; une déduction d'un quart d'heure sera effectuée pour chaque quart d'heure de retard ou moins.

En vous présentant au travail en retard, vous devez vous rapporter à votre supérieur immédiat avant de commencer à travailler.

Les employés en retard de plus d'une (1) heure pourront être refusés au travail pour toute la journée concernée.

12) Permissions:

Il vous sera toujours loisible de demander à votre supérieur la permission de prendre un congé pour des raisons sérieuses qu'il jugera lui-même. Ceci ne sera considéré comme un précédent en aucun cas.

13) Cartes de pointage:

Tous les employés doivent pointer leur carte à chaque arrivée et à chaque départ, sauf lorsque autorisés par leur supérieur immédiat de procéder

autrement; ceci s'applique également aux heures de repas, si l'employé quitte l'usine.

Toutefois, dans le but de faciliter le calcul de la paie, tout employé devra pointer sa carte dans les dix (10) minutes précédant ou suivant le travail.

Un oubli de pointer sera considéré comme une négligence de votre part. Pointer votre propre carte est une façon honnête de connaître le nombre d'heures que vous avez travaillé. Pointer la carte d'un autre employé est une infraction que nous ne saurions tolérer.

Advenant une erreur de pointage ou un oubli de pointer, seul votre supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la direction aura le droit d'écrire sur votre carte et de l'initialer.

14) Protection matérielle:

Pour vous protéger et pour protéger vos compagnons de travail, toute personne s'appropriant sans permission des biens appartenant à la Compagnie ou à d'autres employés sera passible de mesures disciplinaires et de poursuite devant les tribunaux.

Par prudence, n'apportez au lieu de votre travail aucun objet de valeur pour lequel nous ne saurions assumer aucune responsabilité, advenant sa perte ou sa disparition.

15) Sollicitation:

Nous désirons que nos employés ne soient pas ennuyés par des sollicitations trop fréquentes. Aussi la vente de billets de hockey, de loterie, d'objets, les campagnes de souscription ou de recrutement à quelque organisation que ce soit sont interdites, à moins d'une autorisation expresse de la direction.

16) Appels téléphoniques:

Des lignes téléphoniques ont été installées à l'usage exclusif des affaires de la Compagnie. Le nombre de ces circuits étant limité, aucun appel ne sera transmis aux employés, sauf en cas d'urgence.

17) Prêts personnels:

La Compagnie regrette de ne pouvoir effectuer aucun prêt personnel à ses employés. Vous nous obligerez en n'insistant pas.

18) Directives:

Votre supérieur immédiat ou votre chef de département a autorité pour distribuer et faire exécuter le travail. Vous devez donc être poli envers lui et effectuer le travail tel que demandé. Pour la bonne marche de votre département, aucune insubordination ne sera tolérée.

19) Aux yeux de la clientèle, vous êtes les représentants directs de la Compagnie. Notre bonne renommée et nos bonnes relations avec les clients dépendent de votre attitude et de votre application au travail.

L'employé consciencieux évitera de:

- 1) s'asseoir, à moins que son occupation l'exige;
- 2) quitter l'ouvrage avant l'heure;
- 3) flâner ou s'attarder, converser inutilement avec un client ou avec d'autres employés;
- 4) d'interrompre une livraison commencée;
- 5) voyager d'un département à un autre, ou transiger ou vaquer à des affaires personnelles durant les heures de travail.

20) Boissons alcooliques et drogues:

Votre protection, la protection de vos compagnons de travail et la bonne renommée de votre Compagnie exigent que notre personnel soit sobre sur les lieux de travail et en pleine possession de ses facultés physique et mentale. Le fait de vous présenter au travail sous l'influence de l'alcool, de drogues, ou d'en faire la consommation en tout lieu durant vos heures d'ouvrage sera considéré comme une infraction grave.

21) Respect et dignité:

Chaque employé doit être conscient de ses responsabilités morales envers lui-même et envers les autres. Nous ne saurions donc accepter que nos employés se conduisent d'une façon indécente ou immorale, soit par leurs paroles ou par leur conduite.

22) Courtoisie:

Les abus de langage, les grossièretés et les injures envers des compagnons de travail, des supérieurs et envers les clients sont incompatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise.

Chaque employé doit avoir un souci constant du respect de la dignité humaine. À plus forte raison, aucune bataille avec des supérieurs, des employés de la Compagnie ou des clients ne sera tolérée.

23) Entrée sur la propriété de la Compagnie:

L'accès au terrain de la Compagnie est interdit pendant les heures de fermeture. De plus, il est strictement défendu d'entrer dans les bâtiments de la Compagnie ou d'y laisser pénétrer quelqu'un d'autre sans autorisation.

24) Vêtement de travail:

Lorsque la Compagnie fournit aux employés certains vêtements de travail à titre gratuit, les employés

concernés devront voir à ce que ces vêtements soient toujours propres et en bon état.

25) Salle de repas et de repos:

La Compagnie met une pièce à la disposition de ses employés pour la période des repas et pour les périodes de repos prévues par la convention. Nous comptons sur votre collaboration pour que ces locaux demeurent propres et le plus agréable possible.

26) Horaires de périodes de repas et de repos:

a) Ondulatrice

	<u>Jour</u>	<u>Soir</u>	<u>Nuit</u>
Période de repos	9h30 à 10h30	17h30 à 18h30	1h30 à 2h30
	13h30 à 14h30	21h30 à 22h30	5h30 à 6h30
Période de repas	11h à 13h	20h à 22h	3h à 5h

b) Finition

	<u>Jour</u>	<u>Soir</u>	<u>Nuit</u>
Période de repos	10h à 10h10	17h30 à 17h40	1h à 1h10
	14h30 à 14h40	20h à 20h10	5h à 5h10
Période de repas	12h à 12h30	19h30h 20h	3h à 3h30

Ces périodes sont toutes définies pour des conditions d'opérations normales.

27) Véhicules:

Aucun employé ne peut utiliser les véhicules de la Compagnie sans autorisation. Il est interdit

également de transporter des passagers. À cause de nos assurances, les employés devront se borner à utiliser les camions uniquement pour leur travail.

Les chauffeurs de véhicules devront se conformer aux lois de sécurité routière. Toute contravention découlant d'une infraction aux règlements de sécurité routière sera à la charge des employés.

28) Revision des règlements:

Les règlements inclus dans ce manuel ne sont pas nécessairement complets. Des additions ou des revisions pourront être effectuées de temps à autre; toutes les modifications seront affichées au tableau, de telle sorte que vous puissiez en prendre connaissance.

29) Infractions:

Si un employé devrait s'écarter de ces règles, nous devons avoir recours à une méthode de rappel à l'ordre.

Nous espérons que dans la plupart des cas, une réprimande suffira; toutefois, dans le cas graves ou en cas d'écarts répétés, nous devons avoir recours à la suspension ou même au renvoi disciplinaire.

Nous croyons que tous nos employés accepteront naturellement de suivre ces usages et coutumes qui sont établis pour votre protection et la nôtre.

\* 30) Procédure d'entraînement

Lors d'affichage d'un poste permanent l'applicant ayant le plus d'ancienneté d'usine recevra une période d'entraînement n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs pourvu que la tâche postulée soit à un taux de salaire supérieur au sien mais inférieur à celui du grade IX. Au cours de cette période d'entraînement l'employé recevra le taux de salaire de la classification.

Suite à cette période d'entraînement l'employé qui, selon la Compagnie, ne possède pas l'habilité requise pour accomplir le travail, retournera à son ancienne tâche.

Cependant si parmi les applicants, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine possède l'habilité requise pour accomplir le travail il sera choisi immédiatement.