

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

### DÉPÔT

Dépôt N°: 84 11 319

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04157-4

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances

Q 432-02

Date Signature 84-06-12

Reception 84-6-18

Durée Du 84-06-12

Au 87-05-31

Nombre de salariés régis  
par la convention collective 50

#### Association

#### Employeur

Déposant

Syndicat des Travailleurs du Papier  
Faconne de Québec Inc.

Déposant

Les Sacs de Papier St-Laurent Ltée  
Les Emballages St-Laurent Ltée  
350, rue Dupuis  
Québec, Qc  
G1K 7H1

Déposant, si autre que les parties

Fédération des Travailleurs du Papier  
et de la forêt  
155 est, Boul. Charest  
Québec, Qc  
G1K 3G6  
Att: M. Guy Bilodeau

Région 03-03  
Activité 6113-08  
Affiliation CSN (1)

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

Aussi inclus mémoire d'entente pour dénoncer les dispositions de la convention collective  
en vigueur jusqu'au 1985-11-30 pour conclure et signer celle-ci.

**A NOTER:** Sur votre accréditation le nom de l'employeur est: St-Lawrence Paper Bag Ltd.  
Les emballages St-Laurent Ltée. Veuillez  
présenter requête, selon l'article 39,  
pour changer le nom.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Stéphane Demers*

84-11-15

Pour renseignements

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

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

*C*

MEMOIRE D'ENTENTE

'84 JUN 18 16:08

ENTRE : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
FACONNE DE QUEBEC INC.

ET: LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

En raison d'une offre de Cascades Inc. pour l'achat de la compagnie Les Sacs de Papier St-Laurent Ltée, les parties après avoir discuté de réouverture de la Convention Collective se sont entendues et ont convenu comme suit:

- 1.- De dénoncer les dispositions de la convention collective en vigueur et de mettre un terme à celle-ci.
- 2.- De conclure et signer une convention collective selon les termes et dispositions contenus dans le document joint au présent mémoire d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12 ième  
jour de juin 1984.

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

Jacques Lévesque  
Raymond Lafrenée

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER FACONNE DE QUEBEC INC.

Denis Normand  
Dominique Bidan P  
Lucy Bibeau

04 JUN 19 17:09

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTRODUCTION

ENTRE: LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE et/ou  
LES EMBALLAGES ST-LAURENT LTEE

Ci-après appelée " LA COMPAGNIE "

ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
FACONNE DE QUEBEC INC.

Ci-après appelé " LE SYNDICAT "

ET : FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
ET DE LA FORET

Ci-après appelée " LA FEDERATION "

" I D E X "

<u># D'ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLI- CATION	1
2	SECURITE SYNDICALE	1
3	ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	3
4	SALAIRES	8
5	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	9
6	HEURES DE TRAVAIL	10
7	TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS DE FETES CHO- MEES	11
8	CONGES ET FETES CHOMEES	12
9	REGIME DE VACANCES	15
10	COMITE DE SECURITE	18
11	COMITE MIXTE	19
12	REGLEMENT DE GRIEFS	20
13	DIVERS	22
14	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	24
15	ACTIVITES SYNDICALES	25
16	ASSURANCES	26
17	CHARGES DE TRAVAIL	26
18	DISPOSITION SPECIALE	27
19	DUREE DE LA CONVENTION	27
	ANNEXE "A" SALAIRES	
	ANNEXE "B" REBOBINEUSE	
	ANNEXE "C" ENVELOPPAGE DE ROULEAUX	
	ANNEXE "D" REMPLACEMENT PAR OCCASIONNEL	
	ANNEXE "E" Jocelyn Laprise	

ARTICLE 1     ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.01            La Compagnie reconnaît le syndicat comme le seul représentant collectif de ses employés salariés déterminés dans le certificat émis par la Commission des relations de travail du Québec en date du 14 mai 1947, tel que reproduit ci-après:  
"La commission des relations du travail de Québec décide d'émettre un certificat en faveur du Syndicat des travailleurs du papier façonné de Québec, pour représenter tous les salariés sauf les contremaîtres, gardiens, camionneurs et employés de bureau à l'emploi de LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE - LES EMBALLAGES ST-LAURENT LTEE.
- 1.02            Les imprimeurs n'effectuent pas de travail fait par les employés couverts par le Syndicat des Travailleurs du Papier Façonné de Québec Inc.
- 1.03            La Compagnie reconnaît la Fédération, partie à la présente convention comme organisme syndical supérieur, auquel est affilié le Syndicat.

ARTICLE 2     SECURITE SYNDICALE

- 2.01            Atelier syndical  
La Compagnie emploie, pour tous les travaux nécessités pour l'exploitation de son industrie, des ouvriers et des ouvrières faisant partie du Syndicat des Travailleurs du Papier Façonné de Québec Inc.
- 2.02 a)        Aux fins de la présente convention, un employé devient régulier après quarante-cinq (45) journées régulières et consécutives de travail.

2.02 b) Un employé qui ne remplit pas les exigences ci-haut mentionnées est un employé temporaire. Les employés temporaires sont régis par la présente convention, mais n'ont pas droit de recours à la procédure de règlement des griefs dans le cas d'un congédiement.

c) Un employé appelé à remplacer pendant la période du 1er juin au 1er septembre est considéré comme un employé temporaire et les journées travaillées dans cette période n'entrent pas dans la compilation des journées aux fins d'obtenir le statut de régulier comme prévu à 2.02 a)

Cependant un étudiant inscrit à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue est considérée comme employé temporaire et les journées travaillées par lui entre le 1er mai et le 1er septembre n'entrent pas dans la compilation des journées aux fins d'obtenir le statut de régulier comme prévu à 2.02 a).

L'employé qui se déclare étudiant au 1er mai ne peut pas changer son statut durant la période mentionnée.

L'employé temporaire aura droit aux bénéfices suivants:

- 1) Vacances payées au pourcentage du salaire gagné durant l'année complète de référence.
- 2) Congés fériés selon la convention
- 3) Une (1) journée de congé de maladie par dix (10) semaines de services continus lui est accordée.

2.03 Les employés couverts par la présente convention qui étaient membres du syndicat au début de la présente ou qui le sont devenus depuis ou qui le deviendront plus tard, doivent comme condition du maintien de leur emploi en demeurer membres pour toute sa durée.

2.03 La Compagnie a le droit d'embaucher les personnes qu'elle désire mais ces dernières doivent, comme condition de leur emploi, dès leur embauchage, autoriser par écrit la Compagnie de déduire la cotisation syndicale de leur paie. La Compagnie s'engage à fournir à chaque mois, au trésorier du syndicat, la liste des employés.

La cotisation régulière mensuelle du syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout employé couvert par la présente convention et pour tout nouvel employé dès le premier mois et en autant qu'il accomplit dix (10) jours de travail.

2.04 Remise:

La Compagnie doit remettre le total des sommes perçues au trésorier du syndicat à chaque mois.

2.05 Absents:

Aucune déduction n'est faite pour les semaines pendant lesquelles le salarié n'a pas reçu de chèque de paie.

2.06 Déductions:

Les autres déductions sont réparties sur le salaire des employés de manière à en arriver à des déductions hebdomadaires à peu près égales.

ARTICLE 3 ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

3.01 L'ancienneté d'un employé est calculée à partir de la date de son embauchage. Elle est calculée en année, mois et jour.

3.02 Il y a deux sortes d'ancienneté: d'usine et départementale.

- 3.03 Un employé ne peut pas cumuler deux anciennetés départementales en même temps, mais il maintient celle de son ancien département au plus un an. Ceci dans l'éventualité où l'employé subit un mouvement de main d'oeuvre occasionné par tout changement effectué par l'employeur.
- 3.04 Il y a (4) départements qui sont: réception, expédition, entretien et production.
- 3.05 Une liste des employés avec date d'embauchage, ancienneté départementale, ancienneté d'usine, nombre de semaines de vacances est faite. Cette liste se renouvelle chaque année pour le 1er mai et est affichée dans les départements et une copie est remise au syndicat.
- 3.06 La continuité de service est définie comme étant le temps total écoulé depuis la dernière date à laquelle l'employé est entré au service de la Compagnie sous réserve des dispositions suivantes:
- a) Les périodes d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de moins d'un (1) an n'ont pas pour effet d'interrompre la continuité du service.
  - b) Les périodes de mise à pied de moins de douze (12) mois consécutifs n'ont pas pour effet d'interrompre la continuité de service.
  - c) La Compagnie accorde un congé sans solde d'une durée maximum d'un an pour permettre à un employé de travailler à l'une ou l'autre des instances du mouvement C.S.N. La demande est faite au moins trois semaines à l'avance. A la fin de son congé sans solde, l'employé retourne à son ancienne occupation ou à une occupation équivalente.

- 3.06 d) L'absence pendant la période de vacances, les fêtes chômées, des congés mobiles, des congés de deuil, des congés de maladie et les autres absences prévues à la convention collective n'ont pas pour effet d'interrompre la continuité de service.
- 3.07 Un employé perd ses droits d'ancienneté et, à toutes fins, son statut d'employé de la Compagnie, s'il:
- a) Quitte volontairement la Compagnie.
  - b) Est congédié pour juste cause.
  - c) Est mis-à-pied pour une période excédant douze (12) mois.
  - d) Néglige de se présenter au travail dans les sept jours, à moins de raisons valables qui suivent une convocation à reprendre le travail, envoyée par lettre recommandée.
- 3.08 a) Dans tous les cas de rétrogradation et rappel, la Compagnie tient compte des facteurs suivants:
- i) Ancienneté suivante:
    - 1) ancienneté d'usine
    - 2) ancienneté départementale
  - ii) Capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche
- b) Dans tous les cas de promotion, la compagnie tient compte des facteurs suivants:
- i) capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche
  - ii) ancienneté dans l'ordre suivant:
    - 1) ancienneté départementale
    - 2) ancienneté d'usine

3.08 (suite)

Si un employé promu démontre qu'il est incapable de répondre aux exigences normales d'une nouvelle occupation dans une période de six (6) semaines, il est réintégré à son ancien emploi.

3.09 Rétrogradation:

La Compagnie peut, seulement après entente écrite avec le syndicat, demander à un ouvrier de changer d'occupation à cause d'un manque d'attention ou d'efficacité causé par l'âge ou la maladie.

3.10 a) Dans tous les cas de mise à pied pour manque de travail de plus de vingt-quatre (24) heures, un avis doit être donné, par écrit, au salarié concerné, avec copie au représentant syndical, cinq (5) jours ouvrables avant le début effectif de la mise à pied. Cependant, cet avis de mise à pied ne s'applique pas au salarié appelé à remplacer pour une période de travail pré-déterminée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

Lorsqu'on prévoit qu'une telle mise à pied est pour une période de plus de vingt-quatre (24) heures, les employés mis à pied peuvent, selon leur ancienneté d'usine, déplacer temporairement les employés qui ont moins d'ancienneté qu'eux qui remplissent des occupations rémunérées au taux de salaire de base dans l'usine, pourvu qu'ils soient capables de satisfaire aux exigences de la tâche

b) Une mise à pied permanente est une mise à pied causée par l'élimination d'une ou plusieurs occupations permanentes par suite de l'amélioration des méthodes de travail, de l'installation de nouvel équipement ou machines ou de l'abandon d'une occupation particulière ou d'une étape dans le travail. Un avis écrit doit être donné à l'employé et au syndicat trois (3) mois à l'avance.

3.10 b) (suite)

La Compagnie considère les employés touchés par une telle mise à pied pour leur confier, selon l'ordre d'ancienneté d'usine, d'autres travaux pourvu qu'ils aient la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche (3.08 A). Il est entendu que les facteurs énumérés au paragraphe 3.08 sont appliqués lorsqu'il faut, à cause d'un manque de travail, faire un choix parmi plusieurs employés pour déterminer ceux qui sont mutés de leur occupation permanente à la liste de rappel.

- c) Durant cette période d'avis, tous les droits et recours de cette convention sont maintenus et l'employeur s'engage en outre soit à fournir du travail pendant cette période soit à rémunérer ces employés à leur taux régulier et selon les heures normales de la semaine régulière de travail déduction faite des gains qu'un autre emploi procurerait à un salarié durant cette période.

3.11 a) Dans l'éventualité de changements technologiques, d'améliorations techniques, de modifications dans les procédés, l'employeur doit, de concert avec le syndicat, permettre aux salariés affectés de s'adapter aux changements, améliorations ou modifications.

- b) L'employeur et le syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles en vue de faire bénéficier les salariés affectés de tout programme gouvernemental d'assistance au recyclage de la main d'oeuvre.

3.12 Dans tous les cas de mise à pied permanente, l'employeur verse au salarié une indemnité de séparation d'une semaine par année de service, au taux régulier qu'il reçoit au moment de sa mise à pied, maximum treize (13) semaines.

3.13 a) Dans le cas d'un nouvel emploi ou d'un poste vacant, la Compagnie doit afficher ce poste au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables.

- 3.13 b) Dans le cas d'un poste vacant, la Compagnie devra dans les cinq (5) jours, indiquer si elle maintient ou non le poste. Si le poste est maintenu, la Compagnie devra combler le poste immédiatement sauf dans le cas d'une mise à pied ou le poste sera comblé au moment du retour prévu du salarié.

ARTICLE 4    SALAIRES

- 4.01    Taux:  
Tout employé a droit au salaire mentionné dans l'annexe "A" pour son occupation. Cette annexe "A" fait partie de la convention
- 4.02    Tout employé appelé à remplir une fonction payée au taux supérieur à sa fonction habituelle reçoit rétroactivement après une (1) heure de travail, le taux de la fonction supérieure aussi longtemps qu'il l'occupe.
- 4.03    Par contre, tout employé préposé temporairement à une fonction commandant un salaire inférieur à celui de la fonction à laquelle on l'assigne habituellement, conserve le taux de salaire attaché à son occupation habituelle.
- 4.04    Les employés ayant complété leur entraînement sur machine reçoivent le taux de base en autant qu'ils restent attachés à cette tâche.
- 4.05    Les salaires sont payés hebdomadairement
- 4.06    Une prime d'équipe de \$0.60 l'heure est payée pour tout travail accompli par l'équipe de soir.

- 4.07 Les taux des heures supplémentaires s'appliquent aux primes d'équipe, et les primes d'équipe ne sont pas prises en considération lors du calcul de la paie pour tous les congés payés.
- 4.08 Tous les congés payés, qu'ils soient des Fêtes chômées payées, des congés mobiles, des congés de deuil, des congés de maladie, sont rémunérés au taux de la journée précédant le congé. Si la journée précédant le congé est à un taux supérieur, ce taux devra avoir été maintenu pendant les deux (2) jours ouvrables antérieurs au congé pour que l'employé soit payé au taux supérieur.

ARTICLE 5 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 5.01 Taux supplémentaire  
Tout travail exécuté en dehors des heures régulières est payé au taux actuel de l'employé majoré de moitié. Tout travail supplémentaire doit au préalable être autorisé par un supérieur.
- 5.02 Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux actuel de l'employé majoré de 50% ou 100% selon le cas.
- 5.03 Tout travail exécuté le samedi est payé au taux actuel de l'employé, majoré de moitié pour les trois (3) premières heures.
- 5.04 Tout travail exécuté le samedi en excédent des trois (3) premières heures, ainsi que le travail exécuté le dimanche, est rémunéré à temps double.

5.05 Répartition du travail supplémentaire:

- a) Le travail supplémentaire effectué le samedi, dimanche ou jours de fêtes chômées, est réparti également entre tous les employés d'un même département.
- b) Le travail supplémentaire des journées régulières de travail est offert aux plus anciens du département concerné.

ARTICLE 6 HEURES DE TRAVAIL

6.01 Semaine de travail

La Compagnie ne garantit aucun minimum d'heures de travail par semaine mais elle ne prévoit pas devoir réduire les heures de travail à moins de quarante (40) heures par semaine durant la durée de la présente convention.

6.02 Semaine régulière

La semaine régulière de travail est quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

6.03 Quand le fonctionnement de l'usine est assuré par une seule équipe au cours du cycle journalier de 24 heures, chaque employé de cette équipe fait sept (7) heures et trente et une (31) minutes de travail, plus deux (2) fois douze (12) minutes payées comme temps de repos, plus cinq (5) minutes à la sortie.

6.04 a) Quand le fonctionnement de l'usine est assuré par deux (2) équipes pendant le cycle journalier de vingt-quatre (24) heures, chaque employé d'équipe fait sept (7) heures et trente et une (31) minutes de travail plus deux (2) fois douze (12) minutes payées comme temps de repos, plus cinq (5) minutes à la sortie.

- 6.04 b) Quand le fonctionnement est assuré par trois (3) équipes pendant le cycle journalier de vingt-quatre (24) heures, chaque employé d'équipe fait six (6) heures et cinquante minutes de travail avec deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes payées et une période de repos de trente (30) minutes payées pour le repas.

Une prime d'équipe de \$0.80 l'heure est payée pour tout travail accompli sur l'équipe de nuit. La semaine de travail débute le dimanche soir à 23 heures 20 minutes pour se terminer le vendredi matin à 7 heures. Les salariés affectés à l'équipe de nuit seront rémunérés pour huit (8) heures de travail.

- c) Lorsque la compagnie établit un 3e chiffre, les employés les moins anciens sont prioritairement affectés au chiffre de nuit en autant que ceci ne nuise pas au bon fonctionnement de l'usine.

- 6.05 Les heures déterminant le commencement et la fin du travail journalier, la période de repos pour la première moitié de l'équipe, l'heure du repas, la période de repos pour la deuxième moitié de l'équipe, et toutes modifications ultérieures sont établies par la compagnie après entente mutuelle avec le syndicat.
- 6.06 Lorsque le fonctionnement de l'usine est assuré par deux (2) équipes se relayant, les employés faisant partie de ces équipes passent de l'une à l'autre par roulement, chaque semaine.
- 6.07 Un employé travaillant plus de huit (8) heures prend douze (12) minutes de repos par quatre (4) heures de travail.
- 6.08 En cas de panne mécanique, électrique ou de tempête, les employés qui sont rentrés à l'usine reçoivent pleine compensation de la journée si l'employeur ferme l'entreprise.

ARTICLE 7      TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS DE FETES CHOMEES

- 7.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire travailler ses ouvriers les dimanches et jours de fêtes chômées.

ARTICLE 8            CONGES ET FETES CHOMEES

- 8.01 a) Onze (11) fêtes sont chômées et payées au taux des heures régulières de travail
- b) L'employé bénéficie de trois (3) congés mobiles annuellement.
- Ces congés sont pris au choix de l'employé, après entente avec l'employeur.
- 8.02 a) Les fêtes chômées sont: 1. Jour de l'An  
2. Premier Mai  
3. 24 Juin  
4. Premier Juillet  
5. Fête du Travail  
6. Noël
- b) Cinq (5) autres journées sont chômées et payées; elles sont déterminées du consentement mutuel des deux parties en décembre de chaque année pour l'année suivante.
- c) Ces fêtes, si elles tombent un samedi ou un dimanche, sont reportées au premier lundi suivant ou à toute autre date, selon entente entre l'employeur et le syndicat.
- 8.03 Pour bénéficier des sudits jours fériés payés, l'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le jour férié à moins d'avoir ou une raison valable de ne pas le faire ou obtenu la permission de son employeur.
- Seuls les employés activement au travail peuvent bénéficier des congés fériés prévus à la convention collective. La notion d'employé activement au travail inclue celui qui est absent depuis 15 jours ouvrables ou moins.
- 8.04 La Compagnie doit prendre entente écrite avec le syndicat trente (30) jours à l'avance pour tout changement dans le cas de ces jours fériés.

8.05 Les employés du département de l'expédition peuvent, si nécessaire, être en congé en même temps que les employés de bureau, après entente écrite avec le syndicat.

8.06 Les employés qui travaillent ces Jours Fériés reçoivent en plus de ce qui est décrit ci-dessus, temps double pour toutes les heures travaillées.

8.07 CONGE DE DEUIL

a) Conditions générales

Lors du décès du conjoint, du conjoint de droit commun, ou d'un enfant du salarié, celui-ci a droit à un congé de cinq (5) jours payés.

b) Chaque employé a droit à congé de trois (3) jours payés à l'occasion du décès d'un membre de sa famille. L'expression "un membre de sa famille" désigne: le père et la mère, les frères et les soeurs.

c) Chaque employé a droit à un congé d'une (1) journée payée à l'occasion de la journée des funérailles de ses grands-parents ou beau-frères et belle-soeur.

d) Rémunération:

Le congé de deuil est payé pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour l'employé concerné.

8.08 CONGE DE MATERNITE

a) L'employée enceinte obtient, à sa demande, un congé sans solde pour maternité.

L'employée peut quitter son travail en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation écrite de son médecin.

8.08

CONGE MATERNITE

- b) La salariée reprend son travail entre la 6e et 20e semaine suivant la date de l'accouchement.
- c) L'employée qui en fait la demande par écrit au Directeur du Personnel ou à son remplaçant au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois incluant la durée du congé de maternité déjà accordé.

Elle avise aussitôt que possible du jour où elle entre au travail.

- d) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, elle peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 8.08 c)
- e) Pendant le congé de maternité la salariée continue d'accumuler son ancienneté tel que stipulé au paragraphe 3.06 d) et ses vacances lui sont payées comme si elle était au travail. Cependant elle n'a pas droit à un crédit de vacances pour la période de prolongation de son congé de maternité au delà de vingt (20) semaines tel que prévu à 8.08 c)
- f) L'employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé.

8.09

CONGES DE MALADIE

- a) Aux employés ayant un (1) an ou plus de service continu, l'employeur accorde sept (7) jours d'absence payés à l'occasion de maladie ne relevant pas de la Loi de la Santé et Sécurité du travail ou cas de maternité. Pour les employés ayant moins d'un (1) an de service, un (1) jour de congé par dix (10) semaines de service continu leur est accordé.

- 8.09 b) L'employeur peut exiger un certificat médical après trois (3) jours consécutifs d'absence.
- c) Dans l'éventualité que ces journées de maladie n'ont pas été prises durant l'année y ayant droit, l'employeur doit les payer au salarié au taux régulier, et ce paiement s'effectue dans la période comprise entre le 24 décembre et le 1er janvier.
- d) Le calcul des jours prévus au paragraphe "a" débute chaque premier Janvier.
- 8.10 L'employeur accorde comme congé à un employé masculin, une (1) journée dans les cinq (5) jours de la naissance de son enfant. Cette journée doit cependant être pour l'employé en question un jour ouvrable.
- 8.11 Seuls les employés activement au travail peuvent bénéficier des congés de maladie prévus à la convention collective. Cependant l'employé absent aura droit à 1 jour par 7 semaines de travail, maximum 7 jours.

ARTICLE 9

REGIME DE VACANCES

9.01

Admissibilité

Pour avoir droit à des vacances, un employé doit au 1er Mai avoir été au service de la Compagnie durant au moins un (1) mois de calendrier. La paie de vacances est comme ci-après indiquée:

9.02

Droit aux vacances et rémunération:

- a) Tout employé ayant accompli moins d'un an de service continu au 30 avril à la Compagnie a droit à un (1) jour de vacance par mois complet de service accompli, jusqu'à maximum de deux (2) semaines de vacances avec paie égale à 4% de son salaire brut gagné pendant l'année, au cours de laquelle il a acquis le droit d'obtenir ces vacances
- b) Après un (1) an de service continu au 30 avril, deux (2) semaines de vacances par année.

- 9.02 c) Après trois (3) ans de service continu au 30 avril  
trois (3) semaines de vacances par année.
- d) Après onze (11) ans de service continu au 30 avril  
1982 quatre (4) semaines de vacances par année
- Après dix (10) ans de service continu au 30 avril  
1983 quatre semaines de vacances par année
- e) Après vingt (20) ans de service continu, cinq (5)  
semaines de vacances par année
- f) Pour bénéficier des vacances prévues à la convention  
l'employé devra avoir travaillé un minimum de 1,040  
heures dans l'année de référence.
- Si ce minimum n'est pas atteint, les vacances seront  
payées au taux de 2% du salaire gagné dans l'année  
de référence multiplié par le nombre de semaines aux-  
quelles il aurait eu droit s'il avait été au travail
- g) Pour les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines  
de vacances, celles-ci ne pourront être prises par  
moins d'une journée à la fois après discussion avec  
l'employeur.

9.03 Période de prise de vacances:

a) Fermeture de l'entreprise par l'employeur

L'employeur peut annoncer au plus tard le 15 Avril s'il  
ferme complètement un ou des départements. Celle-ci  
(période de fermeture pour vacances) est fixée entre le  
1er Juillet et 15 Août )

b) Autres cas de vacances

Pour les employés qui bénéficient de plus de semaine(s)  
que la période de fermeture de l'entreprise, ces vacances  
peuvent être prises durant l'année de référence après  
discussion avec l'employeur.

- 9.03 c) Un employé peut demander une extension de ses vacances et cela sans solde.
- d) Les demandes de vacances doivent être faites par écrit au Directeur du Personnel ou à son remplaçant qui les autorise en tenant compte des besoins de l'entreprise.
- Cependant il ne peut les refuser si elles sont demandées trente (30) jours à l'avance pourvu que le nombre total d'employés en vacances à cette période ne dépasse pas cinq (5)
- Dans le cas de conflit l'ancienneté prévaut.
- e) Toute personne voulant se marier peut bénéficier d'un congé maximum d'un (1) mois. Ce mois comprend les vacances auxquelles l'employé a droit et un congé sans solde autorisé pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours.
- 9.04 Echéance de la rémunération:
- Tout employé a sa rémunération de vacances avant le départ de l'employé en vacances.
- 9.05 Eligibilité:
- L'éligibilité d'un employé pour des vacances est déterminée par son service continu avec la Compagnie à la date d'anniversaire d'emploi.
- 9.06 Vacances obligatoires:
- Les vacances doivent être prises pendant l'année de référence durant laquelle elles sont dues.
- 9.07 L'année de référence aux fins de calcul de la rémunération et de la prise des vacances s'étend du 1er mai au 30 avril.

ARTICLE 10 COMITE DE SECURITE

10.01 L'employeur met ~~sur~~ pied dans les soixante (60) jours après la signature de la convention collective un comité de prévention des accidents patronal-ouvriers constitué de deux (2) représentants du syndicat, de deux (2) représentants cadres nommés par l'employeur et deux (2) autres membres nommés ou choisis parmi les autres employés affectés à la production

Le mandat du comité consiste à faire des recommandations et de conseiller sur l'application des règlements de sécurité, d'analyser les causes d'accidents et de faire rapport à la direction

Ce comité se réunit selon les besoins, mais en autant qu'il est possible à date fixe et périodique afin d'en assurer la marche régulière. Copie des minutes est envoyée à la direction et au syndicat.

Les employés qui sont requis d'assister à ces réunions le font sans perte de salaire

Si par contre des réunions ont lieu en dehors des heures de travail pour certains employés, ceci dû au travail d'équipe, ceux-ci sont rémunérés au taux régulier pour le temps que durent les-dites réunions, mais pour une période n'excédant toutefois deux (2) heures.

10.02 L'employeur s'engage à respecter comme base minimale de condition de sécurité-santé au travail les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette Convention Collective.

10.03 Dans le cas où un employé décèle un danger évident il en informe le représentant de l'employeur. L'employeur s'engage à apporter les correctifs nécessaires qui seront vérifiés par le salarié et un délégué du Syndicat membre du Comité de Sécurité

- 10.04 Si l'employeur ne peut faire les correctifs nécessaires dans un délai raisonnable, il s'engage à localiser temporairement le salarié sans perte de salaire.
- 10.05 Aucune perte de gain, mesure disciplinaire ou mise-à-pied ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- 10.06 Le Comité de Sécurité doit, à période fixe, effectuer des inspections de sécurité. Le rapport est étudié au Comité de Sécurité qui, lui formule ses recommandations. Toutefois, toute décision unanime constatée par une entente écrite entre les membres de ce Comité doit immédiatement être exécutée.
- 10.07 Un employé blessé au travail, qui ne peut compléter sa journée de travail, reçoit sa rémunération régulière pour cette journée.

ARTICLE 11 COMITE MIXTE

11.01 Fonctions:

Les fonctions du Comité Mixte sont de veiller à l'application des clauses de la Convention et des Annexes, de discuter des griefs et de faire les recommandations à la Compagnie, à la bonne marche de l'exploitation, à la sécurité et au bien-être social des parties à la Convention.

11.02 Composition

Le Comité est composé de six (6) membres dont trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) représentants du Syndicat. Un membre peut en tout temps être remplacé par la partie qui l'a nommé.

- 11.03 Les réunions du Comité Mixte se tiennent une fois par mois durant les heures de travail des employés. Ces derniers sont remboursés par la Compagnie pour toute perte de temps subie à l'occasion des réunions.
- 11.04 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité doit siéger dans les cinq (5) jours de cette demande.
- 11.05 Les copies des procès-verbaux de ces réunions seront remises aux membres du comité.

ARTICLE 12 REGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Définition:

Un grief, aux fins de la Convention, est une controverse entre les parties qui concerne:

- a) L'interprétation ou la violation des dispositions de la Convention
- b) Les conditions de travail à l'usine qui ne sont pas spécialement prévues dans la Convention

12.02 Procédure:

- a) Le salarié, les salariés ou le syndicat, accompagné du représentant syndical, soumettra, par écrit, à l'employeur son grief dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue. Suite au dépôt du grief, l'employeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date de soumission du grief.
- b) Si le grief n'est pas réglé à la première étape, le grief est soumis par le syndicat au prochain comité mixte

La Compagnie doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours qui suivent la rencontre du comité mixte

12.02 c) Si l'employeur n'a pas rendu sa décision dans le délai prévu à 12.02 b) ou que cette décision n'est pas satisfaisante le grief est alors soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours de cette décision ou de la fin du délai prévu à 12.02 b)

d) Si l'incident, qui a été la cause du grief, entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie.

L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé, la réduction ou l'annulation de la mesure disciplinaire qui lui est imposée

Chaque partie paie ses frais de dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins à l'occasion d'un arbitrage.

Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties

e) La décision arbitrale est finale et doit être appliquée dans les quatorze (14) jours qui la suivent.

12.03 Rémunération:

Il est convenu que les employés ne perdent pas de rémunération à cause de leurs démarches découlant de l'application de la Convention

12.04 Délégués de département:

a) Après la signature de la présente Convention, un comité de griefs est créé composé d'au plus trois (3) représentants de l'exécutif du Syndicat dûment appointés par celui-ci et du président

12.04 (suite)

Un représentant syndical peut participer aux réunions de ce comité. Les représentants du Syndicat sur ce comité, avec l'autorisation de la direction, ont droit d'enquêter pendant les heures de travail sur tous griefs qui leur sont soumis. Toute décision relative au règlement d'un grief est transmise par écrit aux personnes intéressées en présence d'un délégué du comité de griefs.

- b) Le Syndicat peut nommer des délégués de département pour représenter les ouvriers du département où ils travaillent pour toute situation donnant lieu à un grief.
- c) Le Syndicat doit informer la Compagnie, par écrit, de la nomination de ses délégués au moins sept (7) jours avant la date de leur entrée en fonction.
- d) Les délégués de département sont autorisés à laisser leurs occupations habituelles sans perte de salaire, pourvu qu'ils obtiennent au préalable la permission de leur supérieur immédiat, afin d'enquêter au sujet d'un grief et d'en discuter avec le représentant de la Compagnie. Ces enquêtes doivent toutefois se faire de préférence en dehors des heures de travail.

ARTICLE 13 DIVERS

13.01 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à respecter les salaires, les heures de travail fixées par la présente Convention Collective durant toute sa durée.

13.02 Evaluation de travail

Si pendant la durée de la Convention, de nouvelles occupations sont créées ou si une occupation est changée par suite d'une redistribution des tâches dans un département ou si une nouvelle machine est installée, l'évaluation du travail doit être faite par la Compagnie et le Syndicat et les nouveaux taux doivent être incorporés dans la présente échelle de salaires, à compter de la date où de telles occupations sont créées ou de tels changements faits.

13.03 Formation générale:

La Compagnie s'engage à établir un plan de surveillance et d'entraînement qui permet à chaque employé de se qualifier pour les fonctions supérieures, pour les fonctions modifiées rattachées aux changements technologiques, et d'assurer ainsi l'application stricte de l'ancienneté.

13.04 Formation spéciale:

Lorsqu'un employé commence au travail, l'entraînement est le suivant:

Les quinze (15) premiers jours il est accompagné d'une autre personne. Cette période est prolongée si nécessaire. Cet entraînement peut être suspendu temporairement pour fin de remplacement du personnel régulier aux tâches où l'entraînement a déjà été effectué.

Il est entendu qu'en de tel cas la rotation devra être faite.

13.05 Montage des boîtes

Il est entendu que les employés n'ont pas à travailler plus de huit (8) heures consécutives sur le montage des boîtes. Le montage des boîtes se fera le jour tant et aussi longtemps que les exigences et besoins de la production le permettront.

13.06 La Compagnie institue un programme pour l'élimination graduelle des horloges de pointage

13.07 Les préposés à l'emballage et à l'empaquetage de sacs n'ont généralement pas plus de cinq (5) machines sous leur responsabilité, et dans certains cas influençant les conditions normales de travail pas plus de quatre (4)

13.08 Dans le cas de mesures disciplinaires, aucune plainte anonyme ne pourra être versée au dossier du salarié

Lorsqu'une mesure disciplinaire est versée au dossier d'un salarié, copie de cette mesure disciplinaire doit être remise au salarié et au représentant syndical d'atelier

Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié s'efface après neuf (9) mois. Lorsqu'un salarié est convoqué par l'employeur pour raison disciplinaire, le salarié doit être accompagné du représentant syndical

De plus, le salarié a droit d'être accompagné de son représentant syndical lorsqu'il est convoqué par l'employeur pour toute autre raison

Un salarié peut, pendant les heures ouvrables du bureau après entente avec l'employeur, consulter son dossier personnel.

13.09 Un employé qui s'absente doit avoir pris entente avec l'employeur afin de permettre son remplacement.

13.10 Le système de rotation actuel sur les machines sera en vigueur tant et aussi longtemps qu'un autre système n'aura pas été mis au point, étudié et accepté par le biais du comité mixte.

#### ARTICLE 14 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

14.01 a) Advenant le cas où des changements technologiques, que la Compagnie peut effectuer, soient susceptibles d'amener des licenciements (mise-à-pied) permanents ou temporaires mutations ou rétrogradations, elle convient d'aviser trois (3) mois à l'avance le Syndicat et l'informer des changements éventuels en convoquant le comité patronal-ouvrier formé à cette fin.

- 14.01 b) De ne pas réduire pour une période de trois (3) mois le salaire de l'ouvrier rétrogradé à la suite de tels changements et, pour une période additionnelle de trois (3) mois de réduire son salaire de la moitié de la différence entre son ancien et son nouveau taux. A l'expiration de cette période de six (6) mois, l'ouvrier reçoit le salaire de sa nouvelle occupation.

ARTICLE 15 ACTIVITES SYNDICALES

- 15.01 a) Les activités syndicales normales, qui ont trait à la négociation, à la conciliation et à l'application de la Convention Collective ou aux relations entre la Compagnie et le Syndicat, sont permises pendant les heures de travail, sans perte de salaire.
- b) L'employeur facilite la participation des employés à l'activité syndicale, accordant sans rétribution aux membres mandatés de s'absenter pour participer aux affaires du syndicat avec entente au préalable avec l'employeur.
- 15.02 La Compagnie accorde au Syndicat vingt-cinq (25) jours de libération sans solde par année de Convention Collective pour assister aux congrès et bureaux fédéraux du mouvement. Le nombre de représentants est cependant limité à deux (2) à la fois, et autant que possible dans des départements différents.
- 15.03 L'employeur met à la disponibilité du Syndicat un tableau vitré pour affichage de tout document impliquant le Syndicat des Travailleurs du Papier Façonné de Québec Inc. et la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.) Ces documents doivent être initialés par le président, le secrétaire ou le trésorier du Syndicat. Tout autre document doit être initialé par un responsable de la Compagnie.

15.04 Lorsqu'une rencontre est tenue entre un ou plusieurs employés et un ou des représentants de l'employeur, relativement à l'application d'une mesure disciplinaire ou à un changement pouvant affecter les conditions de travail prévues à la Convention, un représentant du Syndicat doit être présent.

15.05 Le représentant syndical (Fédération) obtient à l'occasion et lorsque nécessaire la permission de visiter l'usine. Cette visite est cependant sujette aux conditions et exigences déjà établies par l'employeur pour tous ses visiteurs, à savoir qu'un avis doit autant que possible être donné à l'avance, que le visiteur soit muni d'un laissez-passer et qu'il soit accompagné par un membre représentant de l'employeur.

ARTICLE 16 ASSURANCES

16.01 L'employeur s'engage à défrayer 50% du coût de l'assurance-groupe avec un maximum de \$5.00 par semaine pour les célibataires et \$6.00 par semaine pour les personnes mariées.

16.02 PRETS AUX EMPLOYES

La Compagnie prête à un employé accidenté le montant qu'il doit recevoir de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, si après quinze (15) jours l'employé n'a rien reçu de la C.S.S.T. L'employé doit remettre son prêt au fur et à mesure qu'il reçoit son paiement de la C.S.S.T.

ARTICLE 17 CHARGES DE TRAVAIL

17.01 Les deux parties reconnaissent qu'en aucun temps, il n'est exigé d'un employé plus d'une journée normale de travail, tel que définie par les normes reconnues du génie industriel. En cas de conflit, la Compagnie est priée de justifier selon les normes le contenu de cette journée normale et communiquer les détails de ce contenu au Syndicat.

17.01 Le syndicat a accès aux études et aux calculs de la Compagnie, justifiant le contenu de cette journée normale et peut déléguer un de ses représentants voir la liste des études et calculs et ou effectuer sur les lieux du travail toute observation qu'il juge appropriée, et qu'il vérifie auprès des industries similaires.

Si le différend persiste, il est soumis à un arbitre pour décision finale. Cet arbitre doit être un ingénieur industriel d'une firme agréée par les parties.

17.02 Tel que convenu l'employeur ne pourra augmenter la vitesse des machines sans entente préalable avec le Syndicat.

ARTICLE 18 DISPOSITION SPECIALE

18.01 Toute clause de cette Convention contraire à un décret ou à une loi fédérale ou provinciale d'ordre public est nulle et de nul effet dans affecter la validité des autres clauses de la Convention

ARTICLE 19 DUREE DE LA CONVENTION

19.01 Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature et vient à échéance le 31 mai 1987.

19.02 a) Si l'une ou l'autre des parties désire renouveler cette Convention Collective tel quel ou amendée elle doit en notifier, par écrit, l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents l'expiration de la Convention.

- 19.02 b) Cette Convention reste en vigueur jusqu'à son renouvellement. Si les discussions des amendements se prolongent au-delà de la date de renouvellement, les conclusions sont rétroactives à la date du renouvellement.
- c) Les annexes et lettre d'ententes font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC CE 12 ième  
JOUR DU MOIS DE *juin* 1984.

*Jacques Bégin*  
*Raphaël Lafleur*

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT  
& LES EMBALLAGES ST-LAURENT

*Georges Normand*  
*Lucien*  
*Denis (Bidard)*

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER FACONNE DE QUEBEC INC.

*Lucy Bibeau*

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET

ANNEXE " A "

DEPARTEMENT EXPEDITION ET RECEPTION

Homme d'entrepôt	\$ 11.45
Chef à l'exp. ou réception	12.25

DEPARTEMENT ENTRETIEN

Ouvrage général	\$ 11.45
Machiniste	12.46

DEPARTEMENT PRODUCTION

Préposé réception des sacs	\$ 10.46
Préposé travail à la table	10.46
Préposé montage des boîtes	10.46
Préposé à l'emballage	11.45
Ouvrage général	11.45

APPRENTISSAGE

Les 1er, 2e et 3e mois de service : \$0.50 de moins que le taux de la tâche.  
les 4e, 5e et 6e mois de service : \$0.25 de moins que le taux de la tâche.  
après 6 mois de service , le taux de la tâche.

Si pendant la durée de la convention collective, les salaires payés par Price Wilson, Division des Sacs de Papier, dépassent les taux de salaire prévus à la présente échelle, ceux-ci seront réajustés pour être équivalents.

Nonobstant ce qui précède la Compagnie ajustera les salaires à la hausse au 1er juin 1986 à raison de 2% si des profits sont faits durant l'année financière se terminant le 31 décembre 1985.

ANNEXE "B"

"LETTRE D'ENTENTE"

"REBOBINEUSE"

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

De faire effectuer durant le jour, le travail sur la rebobineuse, tant et aussi longtemps que les exigences et besoins de la production le permettront.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12<sup>e</sup> jour de juin 1984

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

Jacques Lévesque  
Raphaël Lévesque

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER FACONNE DE QUEBEC INC.

Lucille Hémond  
Yves Bilodeau  
Yves Bilodeau

ANNEXE "C"

"LETTRE D'ENTENTE"

"ENVELOPPAGE DES ROULEAUX"

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

Que l'enveloppement des rouleaux de papier fait partie du département de la production (préposé au travail à la table).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce *12<sup>e</sup>* jour de *juin 1984*

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

*Jacques Lévesque*  
\_\_\_\_\_  
*Raymond Desjardins*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER FACONNE DE QUEBEC INC. (CSN)

*Suzelle Normand*  
\_\_\_\_\_  
*Diane Gauthier*  
\_\_\_\_\_  
*Lucy Bilodeau*  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "D"

"LETTRE D'ENTENTE"

"REMPLACEMENT PAR OCCASIONNEL"

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

1. Dans le cas de congé de maternité ou de congé de maladie ou d'absence en vertu des règlements de la C.S.S.T., pour plus que 10 jours ouvrables, la période d'emploi d'un occasionnel jusqu'au retour de l'employé n'entrera pas dans la compilation des journées aux fins d'obtenir le statut de régulier comme prévu à 2.02 A de la convention
2. Les deux derniers paragraphes de l'article 2.02 c) s'appliqueront cependant.
3. Après le retour de l'employé, la compilation des journées de travail pour l'attribution du statut de salarié-régulier se fera selon la convention collective en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12<sup>e</sup> jour de *juin 1984*

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

*Jacques St-Onge*  
\_\_\_\_\_  
*Rafael D'Amico*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER FACONNE DE QUEBEC INC. (CSN)

*Suzelle Normand*  
\_\_\_\_\_  
*Diane Gauthier*  
\_\_\_\_\_  
*Christine*  
\_\_\_\_\_  
*Lucy Bito Leau*  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "E"

"LETTRE D'ENTENTE"

"JOCELYN LAPRISE"

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

Que Monsieur Jocelyn Laprise peut s'il le désire rester affecté à l'opération de la machine #27

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12<sup>e</sup> jour de *juin* 1984

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

*Jacques King*  
\_\_\_\_\_  
*Rafael Lafleur*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER FACONNE DE QUEBEC INC. (CSN)

*Gisèle Normand*  
\_\_\_\_\_  
*Dominique Boudreau*  
\_\_\_\_\_  
*J. Tremblay*  
\_\_\_\_\_  
*Uly Billoreux*  
\_\_\_\_\_