

17-15806-01
CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 10 26
M.T.M.S.R.

'83 JUL 25 11 44

ARTICLE 1 LES PARTIES

- 1.01 Sont parties à cette convention:
- a) De Luxe Produits de Papier Ltée, une compagnie légalement constituée selon la loi, ayant son siège social à 200 rue Marien, Montréal-Est, Québec ci-après appelée, la Compagnie et
 - b) La section locale 1103 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, ayant son siège social à 1155 Sherbrooke ouest, Montréal, Qué., ci-après appelée, le Syndicat.

ARTICLE 2 DEFINITION DES TERMES

- 2.01 Le terme "SALARIÉ" ou "SALARIÉE" utilisé dans la présente convention ne signifie que les salariés couverts par l'unité de négociation tel que décrit à l'article 4.02.
- 2.02 Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte des présentes n'indique le contraire.
- 2.03 Le terme stagiaire désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

ARTICLE 3 BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention a pour but principal de protéger les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses salariés, d'assurer un meilleur rendement au travail, d'assurer la sécurité dans la mesure du possible, le bien-être des salariés, la propreté des lieux et la protection de la propriété.
- 3.02 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial est non avenue.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE

- 4.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis en date du 2 février 1973 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 4.02 Cette convention collective régit tous les salariés syndiqués couverts par le certificat d'accréditation émis en date du 2 février 1973 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

5.01

L'employeur a tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par cette convention collective, et ceci comprend sans s'y limiter:

- a) Le droit de gérer, de conduire son entreprise et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement;
- b) le droit de diriger le personnel, de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- c) le droit de suspendre, de congédier ou autrement discipliner les salariés pour cause juste;
- d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer, rétrograder et classifier les salariés;
- e) le droit d'innover, expérimenter, changer, améliorer les méthodes et facilités de travail.

ARTICLE 6

SÉCURITE SYNDICALE

6.01

Tout nouveau salarié dont l'emploi tombe sous la compétence de l'unité de négociation doit signer une formule autorisant la déduction de ses droits d'entrée le jour de son engagement et doit adhérer au Syndicat lorsque sa période de probation est terminée.

6.02

L'expulsion d'un salarié comme membre du Syndicat excepté dans le cas du non paiement du droit d'entrée et de la cotisation syndicale, ne peut être considérée comme une raison suffisante de congédiement.

6.03

Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention verront leur cotisation syndicale déduite de leur salaire dès la première semaine d'embauche et à chaque semaine par la suite.

6.04

La Compagnie convient de remettre ce montant par chèque au plus tard le quinze (15) du mois suivant celui durant lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire financier du Syndicat local.

- 6.05 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournira au Syndicat, en double exemplaire, un relevé mensuel indiquant le montant total prélevé et les noms de tous les salariés pour qui une déduction a été faite.
- 6.06 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisation syndicale arriérée; elle est uniquement tenue de retenir chaque semaine, un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue. Mais la Compagnie a à percevoir les cotisations syndicales arriérées lorsqu'elle est responsable par son erreur et ce, à la demande de la section locale.
- 6.07 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, le Syndicat local en fait part par écrit à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 6.08 Sous réserve des exigences de toutes lois, la Compagnie prélèvera les frais d'initiation requis par le Syndicat du 1^{er} salaire dû et payable à chaque salarié lorsqu'il sera devenu éligible comme membre du syndicat et remettre les dits montants au secrétaire financier du Syndicat local en même temps et dans les mêmes délais que les cotisations syndicales prévus à l'article 6.04. De plus, le Syndicat local fournira toutes les formules nécessaires à cet effet. La Compagnie avisera le Syndicat local dans les cinq (5) jours ouvrables lorsqu'un employé aura terminé sa période de probation.

ARTICLE 7

GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

- 7.01 La grève est interdite tant que le Syndicat n'y a pas acquis le droit, conformément à l'article 58 du code du travail.
- 7.02 Tout ralentissement de travail occasionné par un ou des salariés est interdit.
- 7.03 Tout salarié qui se met en grève ou contribue à un ralentissement de travail ou participe à du piquetage pendant la durée de la présente convention collective est passible de sanctions disciplinaires allant jusqu'au congédiement.
- 7.04 La Compagnie s'engage à ne pas causer ni faire de "lock out" tant qu'elle n'y a pas acquis le droit; conformément à l'article 58 du code de travail.

ARTICLE 8

TRAVAIL PAR PERSONNES EXCLUES ET CONTRATS À FORFAIT

8.01

La Compagnie se réserve le droit de donner des contrats à forfait et d'en informer le Syndicat. Il est entendu que la pratique en vigueur avant la signature de cette convention collective se continuera et qu'elle ne constitue pas et ne constituera pas, pour les besoins de cette convention, des contrats à forfait.

8.02

Les contremaîtres et les personnes de rang supérieur peuvent travailler à toutes tâches incluses dans l'unité de négociation s'ils agissent comme instructeurs ou pour faire des expériences incluant l'installation, la mise en marche et le rodage d'équipement, pour faire la vérification, pour dépanner un salarié, pour faire des inventaires, ou dans le cas d'urgence pour remplacer des salariés qui ne sont pas disponibles.

ARTICLE 9

PROCÉDURES DE GRIEF

9.01

a) Un grief comprend toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application et/ou à la non-application de la convention collective;

b) si à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, le représentant de la Compagnie ou du Syndicat local ne donne pas de réponse dans les délais prescrits par cette convention, cela signifie qu'il accorde le grief à l'autre partie.

9.02

Première étape:

Tout salarié qui se croit lésé, peut dans les cinq (5) jours ouvrables de l'employé, suivant la date de l'évènement donnant lieu au grief, soumettre le grief par écrit, accompagné de son représentant syndical, à son contremaître qui doit lui rendre sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables. La formulation du grief à la première étape servira pour les étapes suivantes et devra indiquer la ou les causes de la convention collective qui a donné lieu au grief ainsi que les faits pertinents au grief et le remède envisagé.

9.03

Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé, il sera présenté par écrit, par le comité de grief composé d'un maximum de trois (3) membres, au surintendant d'usine concerné dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse écrite du contremaître à la première étape. Le surintendant d'usine concerné devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat local, le comité de grief avisera par écrit, le gérant des usines, dans les cinq (5) jours ouvrables, de son intention de procéder à l'étape suivante.

- 9.04 *Troisième étape:*
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation de l'avis écrit de procéder à la troisième étape, les arrangements seront pris pour fixer une rencontre entre les représentants de la direction et le représentant du S.C.I.P. accompagné du comité de grief local pour tenter de régler le grief. Les représentants de la direction doivent rendre leur décision par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.
- 9.05 *Tout grief impliquant deux salariés ou plus peut être directement soumis par écrit, par un officier local du Syndicat à la deuxième étape de la procédure de grief, pourvu que le grief soit signé par un officier du Syndicat.*
- 9.06 *La Compagnie peut en tout temps, logger un grief en le présentant par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'évènement, à la troisième étape selon l'article 9.04, au Syndicat qui devra rendre sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables.*
- 9.07 *À compter de la deuxième (2e) étape et pour toutes les étapes subséquentes, l'employé impliqué devra être présent aux rencontres si l'une ou l'autre des deux parties en fait la demande.*

ARTICLE 10

ARBITRAGE

- 10.01 *S'il n'a pas été réglé selon l'article neuf (9), un grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la troisième étape de la procédure de grief établie à l'article précédent. La partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit à l'intérieur de la même période de vingt (20) jours ouvrables. De plus, les deux parties s'entendront dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'avis à l'autre partie, sur le choix d'un arbitre unique.*
- 10.02 *À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre unique, les parties acceptent l'arbitre désigné par le Ministère du Travail de la Province.*
- 10.03 *La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. La décision doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision.*
- 10.04
- a) *Dans aucun cas, l'arbitre ne doit modifier le texte de cette convention ou rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.*
 - b) *L'arbitre pourra rendre sa décision verbalement à la conclusion de l'audition ou par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent l'audition; si la décision est rendue verbalement à la conclusion de l'audition, elle sera rendue par écrit dans les quinze (15) jours suivants.*

10.05 En ce qui concerne les mesures disciplinaires, l'arbitre pourra:

- a) réintégrer un employé avec pleine compensation;
- b) rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation.

10.06 Les frais et les dépenses de l'arbitre seront partagés également par les deux parties.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté d'un salarié est déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie.

11.02 L'ancienneté et les privilèges qui s'y rattachent s'acquiert après deux cent quarante (240) heures de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs. Au terme de cette période, l'ancienneté est calculée à compter du premier jour.

11.03 Le salarié est en période de probation jusqu'à la fin de la période de temps stipulée à l'article 11.02. Pendant cette période, il ne peut se prévaloir des privilèges de l'ancienneté prévus à l'article 11.04 et il ne peut recourir à la procédure de grief mais bénéficie des autres privilèges accordés aux autres salariés couverts par cette convention.

11.04 L'ancienneté est utilisée pour fin de promotion, mise à pied, rétrogradation, rappel tel que défini dans cette convention.

11.05 Perte d'ancienneté:
Un salarié maintient et continue d'accumuler son ancienneté sauf s'il la perd pour une des raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement le service de la Compagnie;
- b) est congédié;
- c) ne s'est pas conformé aux dispositions de l'article 14 lors d'un rappel au travail;
- d) est absent durant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans avis à la Compagnie;
- e) est absent dû à une mise à pied de douze (12) mois pour les employés de moins de deux (2) ans de service et d'une période de vingt-quatre (24) mois pour les employés ayant plus de deux (2) ans de service;
- f) prolonge un permis d'absence sans le consentement de la Compagnie.

11.06 Une liste d'ancienneté est affichée par la Compagnie, un mois après la signature de la convention, et sera révisée à tous les six (6) mois et cinq (5) copies seront remises à la section locale.

- 11.07 Le salarié qui a été promu ou muté à un emploi en dehors de l'unité de négociation retient pour une période de douze (12) mois, tous les droits dont il jouissait lorsqu'il appartenait à l'unité de négociation. Le salarié promu ou muté devra continuer de payer sa cotisation syndicale.
- 11.08 Le président de la section locale bénéficie d'une ancienneté privilégiée pour fin de mise à pied seulement.

ARTICLE 12 PROMOTIONS

- 12.01 Par tâche permanente, on entend un emploi d'une durée supérieure à vingt-cinq (25) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de trois (3) mois ne résultant pas d'une absence en raison de maladie, de vacance ou autre congé autorisé.
- 12.02 Dans toute promotion à une tâche permanente couverte par l'unité de négociation, la Compagnie considère l'ancienneté tel que définie à l'article 12.06, à la condition que le salarié possède les exigences de base requises par la Compagnie pour remplir adéquatement la tâche.
- 12.03 Si à l'intérieur ou au terme d'une période d'entraînement "trente (30) jours ouvrables", sauf si spécifié autrement, le salarié ne peut accomplir de façon satisfaisante les exigences normales de la tâche à laquelle il a été promu, il retournera à son ancienne tâche. Cependant, si c'est le salarié qui désire retourner à son ancien poste, il doit en faire la demande par écrit et attendre qu'on lui ait trouvé un remplaçant par la procédure d'affichage. Si le salarié retourne à son ancienne position dans les délais permis, il ne peut pas postuler de nouveau dans cette même ligne d'avancement pour une période de neuf (9) mois.
- 12.04 La Compagnie peut faire des mutations temporaires en tout temps et sans affichage si la mutation ne couvre pas une période supérieure à la tâche permanente tel que défini à l'article 12.01, à moins qu'il en soit convenu autrement. De plus, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté si toutefois les personnes les plus anciennes ont ou peuvent effectuer, selon les critères de la Compagnie, le poste adéquatement.
- 12.05 Les lignes d'avancement se définissent comme étant l'avancement d'une classification à une autre, telles qu'établies dans la présente convention.

12.06

- a) L'ancienneté se définit ainsi qu'il suit:
- i) l'ancienneté d'usine commence le premier jour où le salarié est engagé par la Compagnie;
 - ii) l'ancienneté de département commence le premier jour où le salarié est classifié dans un des départements de l'usine;
 - iii) l'ancienneté d'emploi commence le premier jour où le salarié est classifié dans un emploi.

12.07

- a) Tout emploi sera considéré vacant dès que la vacance se produit et qu'il y a suffisamment de travail pour combler cet emploi.
- b) Lorsqu'un poste permanent devient vacant:
- i) dans un emploi à l'échelon d'entrée d'une ligne d'avancement ou,
 - ii) dans n'importe quel emploi au-dessus de l'échelon d'entrée d'une ligne d'avancement, parce que les titulaires de tous les postes dans ladite ligne d'avancement sont incapables de monter au-delà de leur niveau actuel,
- un avis est placé au tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables, et fournit les renseignements pertinents à savoir:
- 1) le titre de l'emploi,
 - 2) le département où survient la vacance,
 - 3) le taux de l'emploi,
 - 4) un énoncé des devoirs à assumer,
 - 5) les exigences de base requises, tant pour remplir le poste que pour avancer au sein du service concerné,
 - 6) la Compagnie devra affecter le salarié promu à sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant la date du retrait de l'affichage.
- c) Lors de la procédure d'affichage, la Compagnie devra aviser tous les salariés absents des postes affichés, et ce, par courrier recommandé à leur dernière adresse connue. À la réception de cet avis, l'employé devra se présenter à l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables afin d'appliquer.

12.08

- a) La promotion d'un salarié à l'échelon supérieur suivant dans une ligne d'avancement est en fonction de la durée de service dans cet emploi et de ses qualifications.
- b) L'employé promu reçoit la formation et une période d'essai afin de démontrer qu'il possède l'aptitude requise pour la promotion.

- c) Lorsque, au cours de la période de trente (30) jours ouvrables, sauf si spécifié autrement, de formation et d'essai, l'employé se révèle inapte à occuper l'emploi, il retourne à son emploi antérieur. Le salarié suivant qui a les qualifications requises bénéficie à son tour, d'une période de formation et d'essai lui permettant de prouver la compétence.
- 12.09
- a) L'employé qui est dépassé parce qu'il refuse une promotion est considéré junior, par rapport à tous les employés qui le dépassent pour fins de promotion seulement.
- b) Il est entendu et convenu qu'aucune étape dans une ligne d'avancement ne doit être totalement bloquée par des employés qui sont incapables ou non désireux de monter d'avantage.
- c) Lorsqu'un salarié refuse une promotion permanente dans sa ligne d'avancement, il doit signer une déclaration à l'effet qu'il a refusé la promotion et copie en est envoyée au Syndicat local concerné. Il renonce alors à ses droits de promotion et n'est pas considéré comme candidat de promotion future, tant qu'il n'avise pas son superviseur immédiat par écrit d'annuler son refus antérieur. Avant de signer une déclaration de refus, le salarié doit obtenir l'opportunité de discuter le sujet avec son délégué syndical.
- 12.10
- Le Syndicat est notifié chaque mois de tous changements aux effectifs de main-d'oeuvre, y compris les engagements, promotions, rétrogradations, mutations, mises en disponibilité et rappels.

ARTICLE 13

MISES À PIED

- 13.01
- a) Advenant une réduction des effectifs de main-d'oeuvre, les salariés sont rétrogradés étape par étape dans leur ligne d'avancement, dans l'ordre inverse de leurs étapes de promotion à la condition qu'ils puissent faire le travail assigné.
- b) Pour ce qui est des employés régis par les dispositions de la Convention pour les mécaniciens A, B et C, les mécaniciens sont rétrogradés au poste d'aide-mécanicien sans égard à leur classe. Chez les hommes de métier, les moins anciens au point de vue service de département sont les premiers à être réduits au rang d'aide sans égard à leur classe. Chez les aides, les moins anciens au point de vue service d'usine sans égard à leur classe sont les premiers à être rayés de cette catégorie. Toutefois, il est entendu et convenu que, dans la pratique, les dispositions du présent alinéa peuvent être modifiées dans la mesure voulue pour garder au travail le genre d'employé possédant la spécialisation et le degré de compétence nécessaire afin d'assurer le fonctionnement efficace des usines.

- 13.02 a) Avant une mise à pied, un employé qui occupait l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement peut supplanter un employé à l'échelon inférieur d'une autre ligne d'avancement au sein des départements en activité, s'il a un plus long service que lui dans l'usine et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi auquel il cherche à être affecté.
- b) Advenant une mise à pied massive, les deux parties se rencontrent afin d'arriver à une entente sur le re-classement des employés ayant trois (3) ans de service et plus avec l'employeur et étant capables de remplir le poste qui leur sera attribué.
- 13.03 Les avis de mise à pied sont signifiés aux salariés concernés au moins cinq (5) jours ouvrables précédant le jour de la mise à pied.

ARTICLE 14

RAPPEL AU TRAVAIL

- 14.01 Dans tous les cas où il sera nécessaire de rappeler un employé au travail, on procède par ordre d'ancienneté d'usine, à condition que l'employé puisse remplir les exigences de la tâche à pourvoir.
- 14.02 Dans le cas de rappel au travail, le salarié mis à pied aura cinq (5) jours ouvrables pour se présenter à l'usine à compter du moment où il reçoit son avis. Cet avis sera signifié par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié soit, l'adresse indiquée sur son dernier fichier de paie. À défaut de se rapporter dans les délais prévus, l'employé sera considéré comme ayant mis fin volontairement à son emploi.
- 14.03 À son retour au travail dans le délai spécifié à l'article 14.02, le salarié est averti de la durée du travail. Si cette durée n'excède pas trente (30) jours, le salarié peut refuser le travail sans perdre ses privilèges d'ancienneté.

ARTICLE 15

RÈGLEMENTS

- 15.01 La Compagnie affiche ses règlements. Cependant, tout changement aux règlements existants ou tout nouveau règlement devra recevoir l'accord du Syndicat avant son application.
- 15.02 La discipline employée contre un salarié comme résultant de violation aux règlements peut devenir sujet à grief.

- 15.03 La Compagnie et le Syndicat consentent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination, intimidation ou contrainte exercée ou pratiquée contre tout employé en ce qui a trait à la formation, la reclassification, promotion, mutation, renvoi, mise-à-pied, rappel ou autres conditions de travail, à cause de race, de l'âge, la couleur, la croyance religieuse, le sexe, la nationalité ou le statut marital.
- 15.04 Toute mesure disciplinaire contre un employé sera signifiée et appliquée au plus tard la cinquième (5e) journée ouvrable de la date de l'infraction.

ARTICLE 16 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 16.01 Un officier de grief et un salarié qui présentent un grief conformément à l'article neuf (9) peuvent le faire pendant les heures régulières de travail sans perte de rémunération. Si un officier ne peut se rendre à la présentation d'un grief, il peut se faire remplacer par un autre officier de grief. Il est entendu que tous les membres du Syndicat qui participent à la présentation d'un grief doivent d'abord en obtenir la permission de leur contremaître respectif. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- 16.02 La Compagnie rémunère les trois membres du comité de négociation syndicale s'ils siègent à la table de négociations pendant les heures régulières de travail.
- 16.03 Les membres de l'exécutif du Syndicat peuvent s'absenter pour activités syndicales après en avoir avisé par écrit la gérance au moins sept (7) jours à l'avance, dans la mesure du possible, avec un total de trente-cinq (35) jours ouvrables par année pour toute l'unité syndicale excluant les cours de formation syndicale et les négociations.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Les heures et les jours de travail auxquels on réfère dans cette convention ne peuvent être interprétés comme étant une garantie d'un nombre minimum d'heures ou de jours de travail.
- 17.02
- a) Les heures régulières de travail ne dépassent pas quarante (40) heures par semaine.
 - b) Lors d'une réduction des opérations, les effectifs de main-d'oeuvre seront réduits selon l'article 13. Toutefois, dans le but de garder tous les employés au travail, la semaine régulière de travail pourra être réduite après entente avec le Syndicat.

- 17.03 Les heures régulières de travail sont réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi, entre 7.30 hres et 16.00 hres pour le quart de jour, et entre 16.00 hres et 00.30 hres pour le quart de soir. Toutefois, les heures de travail pourront être modifiées par entente mutuelle.
- 17.04 Les équipes de travail affectées aux mêmes machines alternent de quart à toutes les semaines de travail à moins qu'il en soit convenu autrement entre la Compagnie et le Syndicat.
- 17.05 Le salarié qui désire changer de quart avec un autre salarié doit d'abord en obtenir la permission de son contremaître; une telle permission ne sera pas refusée sans raison majeure.
- 17.06 Aux fins de calcul des heures de travail seulement, une journée de travail se définit comme la période de vingt-quatre (24) heures qui débute au moment où un salarié commence son travail. Cette définition s'applique aux cas individuels seulement et ne peut servir à l'ensemble des salariés. Les directions de la Compagnie et les autres coutumes de travail continueront de se faire selon les dates du calendrier.
- 17.07 Tout salarié requis de travailler plus de huit (8) heures dans la journée de travail sera rémunéré au taux de temps et demi et à temps double pour plus de douze (12) heures dans une journée de travail.
- 17.08 Tout salarié requis de travailler une sixième journée durant la semaine, le samedi et le dimanche sera rémunéré à taux double.
- 17.09 Les heures supplémentaires sont distribuées aussi équitablement que possible entre les salariés préposés régulièrement à la même tâche. Un salarié aura préférence sur un salarié stagiaire.
- 17.10 **PRIME DE RAPPEL:** Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail est payé un minimum de quatre (4) heures (à son taux normal) ou au taux applicable concernant le régime des heures supplémentaires, lorsque cette alternative lui donne une rémunération supérieure. Cet article s'applique en autant que les heures ainsi travaillées ne s'ajoutent pas directement aux heures normales de travail. Il est convenu que les stipulations de cet article sont nulles dans les cas d'urgence incontrôlable.
- 17.11 Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos payées d'une durée de dix (10) minutes chacune durant la période d'un quart de huit (8) heures.

- 17.12 Les salariés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes non-payées pendant le premier quart travaillé dans une journée; si la Compagnie leur demande de travailler au delà de trois (3) heures consécutives à ce premier quart, ils bénéficient d'une période payée de trente (30) minutes pour prendre un deuxième repas entre 5.00 p.m. et 5.30 p.m.
- 17.13 Dans l'éventualité de l'installation d'un troisième quart, les heures régulières de travail seront changées pour accommoder trois quarts de huit (8) heures.
- 17.14 Le travail supplémentaire est volontaire.
- 17.15 Les payes seront distribuées le mercredi à 22.00 heures pour les employés des 3e et 2e quarts et le jeudi à 14.00 pour les employés du 1e quart.

ARTICLE 18

NOUVELLES FONCTIONS

- 18.01 Avant de mettre en vigueur tout changement dans les présentes classifications, la Compagnie et le Syndicat négocieront ces changements. Toutefois, lors de l'installation de nouvelles classifications, la Compagnie en informera le Syndicat avant de procéder à ces changements.
- 18.02 À la création d'un nouvel emploi ou lorsque la Compagnie procède à des changements importants dans le contenu de travail des emplois existants, la Compagnie rencontre le Syndicat pour fins de discussion sur les taux à payer. En cas de désaccord, les taux proposés par la Compagnie s'appliquent, sous réserve de révision au moment des négociations de renouvellement de la présente convention. Si un réajustement de taux est alors mutuellement accepté pour la période qui s'est écoulée entre l'entrée en vigueur du nouveau taux et les rondes de négociations, il a un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur du nouveau taux.

18.03

À la création d'un nouvel emploi ou lorsque la Compagnie procède à des changements importants, il est entendu que la Compagnie donnera l'entraînement nécessaire au salarié qui aura fait application pour le poste et qui a le plus d'ancienneté, à la condition que ce salarié ait les exigences de base requises par la Compagnie pour remplir adéquatement la tâche. Cependant, la Compagnie se réserve le droit d'embaucher un salarié de l'extérieur de l'usine si elle juge qu'elle n'a pas le personnel qualifié pour remplir ce nouveau poste. Cependant, si la Compagnie décidait de pourvoir toute nouvelle ouverture par la promotion d'un membre de l'unité de négociation ne possédant pas les exigences de base, cette promotion ne deviendrait permanente qu'au moment où la Compagnie jugerait que le salarié a atteint le degré des exigences de base exigé par elle. Le cas échéant, le salarié reprendrait la tâche qu'il occupait avant sa promotion temporaire.

ARTICLE 19

MAINTIEN DES TAUX

19.01

Les horaires de travail sont affichés avant le jeudi 12.00 hres de la semaine précédant celle à laquelle ils s'appliquent.

19.02

La Compagnie ne diminuera pas le taux horaire régulier de l'employé si elle le transfère à un autre poste dont le taux est inférieur.

19.03

Dans le cas d'une mise à pied, l'employé aura le droit de déloger un autre employé à un poste inférieur et la Compagnie ne diminuera pas son taux horaire régulier durant le reste de la semaine de travail cédulée.

19.04

Durant une période d'entraînement d'un employé, celui-ci sera rémunéré à raison de 50% de la différence entre le taux horaire à son ancien poste et le taux horaire en vigueur pour sa nouvelle fonction. Si l'employé peut s'acquitter de sa tâche sans instructeur, il sera payé au nouveau taux immédiatement.

ARTICLE 20

PRIMES

20.01

Une prime de vingt-cinq cents (.25¢) de l'heure pour chaque heure travaillée est accordée aux salariés dont le quart débute entre 4.00 p.m. et 12.30 a.m.

20.02

Un salarié à qui l'on confie la responsabilité de chef de groupe reçoit une prime de trente-cinq cents (.35¢) de l'heure pour chaque heure travaillée comme chef de groupe.

20.03 Dans l'éventualité de la création d'un troisième quart, une prime de trente cents (.30¢) l'heure est accordée aux salariés qui travaillent pendant ce quart.

ARTICLE 21 CONGES STATUTAIRES

21.01 Les jours fériés suivants sont reconnus comme congés payés par la Compagnie:

La veille du Jour de l'An,
Le Jour de l'An,
Le lendemain du Jour de l'An,
Le Vendredi Saint,
La Saint-Jean-Baptiste,
La fête du Travail,
La veille du jour de Noël,
Le jour de Noël,
Le lendemain du jour de Noël,
La fête du Canada,
Le jour d'Action de Grâces,
La fête de la Reine.

21.02 Si un congé ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé de l'usine est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel congé ait été changée par décret provincial ou fédéral, ou par entente mutuelle entre la Compagnie et l'Union.

21.03 Tout salarié qui ne travaille pas lors d'un congé ci-haut mentionné reçoit le salaire d'une journée régulière de travail.

21.04 Le salarié reçoit pour ces jours fériés le salaire d'une journée régulière de travail pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

- a) être employé régulier de la Compagnie;
- b) avoir travaillé la journée régulière de travail précédant et suivant immédiatement cette fête, sauf si cette absence est préalablement autorisée par écrit par la Compagnie, soit par mise-à-pied n'excédant pas trente (30) jours ou par maladie ou accident n'excédant pas trente (30) jours.

21.05 L'employé à qui la Compagnie demande de travailler lors d'un congé statutaire sera rémunéré à taux double et recevra en plus la rémunération pour le congé statutaire.

21.06 Un congé statutaire qui survient un mardi, un mercredi, ou un jeudi peut être reporté au lundi ou au vendredi, après entente mutuelle, sauf cependant pour la fête de Noël et du Jour de l'An.

- 21.07 Une période de vingt-quatre (24) heures à compter du début de la journée de calendrier est considérée la période pendant laquelle s'applique le taux de temps double pour un congé payé.
- 21.08 Si un congé survient pendant la période de vacance d'un salarié, il reçoit la rémunération prévue à l'article 21.03 en plus de sa paye de vacance. Le congé statutaire sera ajouté à la période de vacance.

ARTICLE 22 VACANCES

22.01 18 juin 1982:

Moins d'un an			4%
un (1) an	deux (2) semaines	de 40 hres	ou 4%
quatre (4) ans	trois (3) "	de 40 hres	ou 6%
dix (10) ans	quatre (4) "	de 40 hres	ou 8%
vingt (20) ans	cinq (5) "	de 40 hres	ou 10%

La paye de vacance sera de deux pourcent (2%) du salaire brut de l'année précédente (1^{er} mai au 30 avril) ou quarante (40) heures au taux régulier, le plus avantageux des deux et ce pour chaque semaine de vacance. Toutefois, pour qu'un employé puisse se prévaloir du minimum de quarante (40) heures, il doit avoir été payé pour cinq cents (500) heures au cours de l'année précédente.

Taux régulier signifie taux au moment où l'employé prend ses vacances.

22.02 La liste de vacance est affichée le ou avant le 15 mai. À l'intérieur de chaque groupe, le premier choix sera accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 23 CONGÉ DE MATERNITÉ

23.01 Lorsqu'une employée est enceinte, elle doit quitter son emploi au moins deux (2) mois complets avant la date prévue de l'accouchement et elle ne sera réintégrée qu'en vertu du paragraphe (b) en 23.02

23.02 En cas de maternité, les employées obtiennent un congé sans paie et elles réintègrent leur poste sans perte d'ancienneté sous réserve des conditions suivantes:

- a) Le permis d'absence ne doit pas excéder deux (2) mois après la date de l'accouchement sauf s'il y a complications médicales qui seront confirmées par un rapport écrit du médecin traitant, spécifiant la date de retour;

- b) Lorsqu'elle retourne à l'emploi où son ancienneté lui donne droit, l'employée en question doit présenter un certificat médical attestant de son bon état de santé;
- c) Tous les régimes d'indemnité cessent de s'appliquer ~~sauf si l'employée concernée paie d'avance la prime entière de cette protection.~~
- d) À la naissance de l'enfant d'un salarié (père), ce dernier aura droit à un congé payé soit le jour de l'accouchement.

ARTICLE 24

CONGES DE DÉCÈS

- 24.01 En cas de décès de l'époux, l'épouse, les enfants, un congé d'absence de cinq (5) jours sera payé à son taux horaire régulier; ceci n'inclus pas les fins de semaine.
- 24.02 En cas de décès du père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, un congé d'absence sera payé à son taux horaire régulier pour les heures régulières perdues jusqu'à trois (3) jours ouvrables entre le décès et les funérailles inclusivement.
- 24.03 En cas de décès du grand père, grand'mère, beau frère, belle soeur d'un salarié, un congé d'absence sera payé à son taux horaire régulier pour les heures régulières perdues d'une journée ouvrable pour assister aux funérailles.
- a) Pour avoir droit à ce privilège, le salarié doit avoir complété sa période de probation et assister aux funérailles.
- b) Cet article ne s'applique qu'au cas où le salarié aurait été au travail s'il n'était pas survenu de décès. Il ne s'applique pas si, lors du décès, le salarié est malade en repos, en vacance, en chômage, accidenté ou absent avec permission.
- 24.04 Advenant que le membre décédé de la famille de l'employé demeure à une distance de plus de cent (100) milles du lieu de résidence dudit employé, un (1) jour de congé payé supplémentaire sera alloué.

ARTICLE 25

ASSURANCE GROUPE

- 25.01 La Compagnie défraie 100% du coût des bénéfices prévus en vertu du programme d'assurance groupe en vigueur. La Compagnie affiche un sommaire des bénéfices et informe les salariés de toute modification au programme.

25.02

Les bénéficiaires sommaires d'assurances sont comme suit:

Assurance-vie:

Une (1) fois le salaire majoré à tous les 1^e juillet de la façon suivante (taux x 2080 hres),

Conjoint \$2,000.

Enfant \$1,000.

Assurance-invalidité:

Les jours auxquels nous référons dans cette section sont des journées-calendrier. Un montant de 66 2/3% du salaire, jusqu'à un maximum de \$400.00 sera payé pour:

a) accident ou maladie-hospitalisé, couvert dès la 1^e journée et ceci pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines;

b) maladie couvert à la huitième (8^e) journée et ceci pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Assurance complémentaire:

Frais médicaux : remboursés à 100% moins une franchise de 25.00\$/an/famille

ARTICLE 26

HABITS ET CASES

26.01

Des cases sont mises à la disposition des salariées pour ranger les vêtements de travail.

ARTICLE 27

SANTÉ-SÉCURITÉ

27.01

La Compagnie s'engage à se conformer aux règlements de la loi sur la santé et la sécurité au travail lorsqu'elle sera en vigueur.

27.02

La Compagnie et le Syndicat collaboreront afin de poursuivre leur but de maintenir un niveau de sécurité et de santé et d'éliminer les dangers d'accident et les dangers à la santé. Les employés et la Compagnie consentent à respecter les règlements de santé-sécurité adoptés par le comité.

27.03

À cette fin, un comité conjoint de santé-sécurité sera formé et composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie. Le comité verra à l'application des mesures de santé-sécurité. Le comité se réunira au moins une fois par mois. Les rencontres auront lieu pendant les heures de travail et l'employeur en assumera les frais.

27.04

La Compagnie fournira la somme de quinze (\$15.00) dollars par année aux employés qui désirent faire l'achat d'une paire de souliers de sécurité sur réception d'une facture.

ARTICLE 28

SALAIRES

- 28.01 L'annexe "A" fait partie intégrante de cette convention.
- 28.02 Les taux spécifiés à l'annexe "A" constituent des taux maxima, à l'exception des taux de deuxième classe qui peuvent être accélérés. Les salariés payés plus haut que les taux maxima ne baisseront pas de taux.
- 28.03 Lorsqu'un employé est promu dans un département dans lequel des classes existent, pour passer de la classe "C" à la classe "B", il doit avoir fait un an en classe "C"; de même pour passer de la classe "B" à la classe "A", il devra faire un an dans cette classe "B".
- 28.04 Le montant des cotisations syndicales sera inscrit sur les T-4 et TP-4 chaque année.
- 28.05 Les taux spécifiés à l'annexe "A" sont les taux en vigueur au 18 juin 1983.
- 28.06 "ENTENTE DLP & SYNDICAT LOCAL 1103"
Dans le but de conserver tous les employés enregistrés au travail partagé, la Compagnie garantira à ces employés une semaine de quarante (40) heures de travail pour chaque semaine. Cette garantie prendra effet du 1er mai 1983 au 30 septembre 1983; après cette date, aucune garantie ne subsistera.
Pour que cette clause soit valide, tous les syndiqués doivent se présenter tous les jours à l'heure pour leur quart et pour la durée de ce quart. Tout salarié s'absentant, même avec permission, pour raisons personnelles ou maladie etc., ne sera pas couvert par cette entente.
- 28.07 L'augmentation est comme suit:
- a) du 1er novembre 1983 au 18 juin 1984, une augmentation maximum de cinq (5%) pourcent des taux horaires de chacun est prévue; toutefois, cette augmentation sera calculée en fonction des profits engendrés du 1er mai 1983 au 31 octobre 1983.
Si les profits engendrés ne suffisent pas pour combler le montant de l'augmentation prévue, alors les profits de cette même période seront distribués en augmentation de salaire et cela, donnant le pourcentage d'augmentation.
 - b) Le montant à combler pour obtenir l'augmentation prévue pourra être atteint après la date du 1er novembre 1983. Toutefois, dès que ce montant sera atteint, la Compagnie redistribuera rétroactivement à chaque salarié qui était enregistré au registre de paye le 31 octobre 1983, les dits montants rétroactivement au 1er novembre 1983.

A TITRE D'EXEMPLE SEULEMENT

METHODE DE CALCUL

Si l'on applique la méthode de calcul proposée le 24 mai 1983, en utilisant les données du fichier de paye de la même date, on obtient:

- 1° Nombre de salariées = 104
- 2° Salaire moyen \$8.24/heure
- 3° Salaire moyen avec changements \$8.27/heure
- 4° Calcul:

$$8.27 \times 104 \times 1040 \times 5\% = \$44,724.16$$

$$44,724.16 \div 104 = .41\text{¢/employé}$$

«Le calcul se fait sur le nombre de salariées réguliers seulement».

ARTICLE 29

PRÉCÉDENTS

29.01

Nuls précédents, dispositions, ou ententes ne pourront en aucune façon modifier cette convention de travail, et tous précédents, dispositions et ententes sont remplacées par cette convention.

ARTICLE 30

DURÉE DE LA CONVENTION

30.01

Toutes dispositions de cette convention seront en vigueur sauf indication contraire, à compter du dix-huitième (18e) jour de juin 1982 jusqu'au dix-huitième (18e) jour de juin 1984. Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 31

31.01

Si l'une des parties désire discuter les termes d'une nouvelle convention de travail, elle devra en aviser l'autre partie dans les délais permis par le code du travail en vigueur.

LIGNES D'AVANCEMENT

GRAVURE

Nouv. Mecca	
22	23
Aide-Gravure	

FLEXO

Hudson-Sharp		
24		
Mosstype		
21		
Aide-flexo		

LAMINATION

25		
20		
Aide-lamineur		

SACS

32		
34	35	36
39		

BOBINOIRS

Tecmo		
26	27	33
Aide-bobinoir		

INDUSTRIEL

4	5
Aide 4	

EXPED./RECEPT.

Expéditeur	
Réc. & Expéd. #2	
Réception #1	

PARAFFINAGE

3	
1	2

GUILLOTINES

10	11	14
----	----	----

ROTATIFS

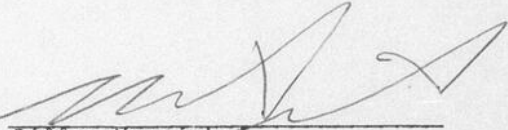
17		
15	16	18


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ... 12 juin 1983

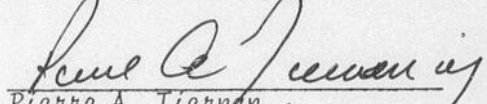
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER Local 1103

DE LUXE PRODUITS DE PAPIER LTEE

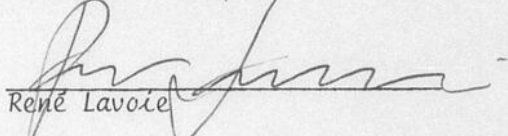

Gilles Hébert

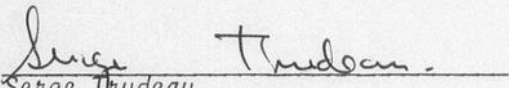

Gilles Henrichon


André J. Huard


Pierre A. Tiernan


André Fortin


René Lavoie


Serge Trudeau