NOM 034 135 | NO 07683-6

Ruelline

Ministère du travail
Service de l'Exploitation des systèmes
et de l'Aide aux clientèles
425, St-Amable, 2e étage
Québec, Qc
G1R 4Z1

C.A.E. 2710 NO.CONV. 76836
AFFIL. 2 NB.EMPL. 100
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20230 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q00027027
DATE ENR. 850311

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

DÉPÔT

76836

Dépôt N°: 85 05 005

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 27-27
Date	Signature: aucune / Réception: 85-04-24	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[X] Déposant SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER CTC 2, Place Quebec, bur, 410 Québec, Qué. G1R 2B5 Att.: M.Clément l'Heureux	[ ] Déposant PAPETERIE REED LTEE. QUEBEC 10, Boul. Des Capucins Québec G1K 7H9
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2710-05 Affiliation: 07 F.T.Q.

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

SUJET: Frais paramédicaux (chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podiâtre).

Pour le commissaire général du travail

Signature: Sherrer Devieux — Date: 85-05-06

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

003 (094)

RECHERCHE

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Marc Berthiaume
MARC BERTHIAUME
SUPERVISEUR DES RELATIONS DE TRAVAIL

PRESIDENTE
SECTION LOCALE 200

Michael Cudney
M. CUDNEY
SECRETAIRE-FINANCIER
SECTION LOCALE 200

Lonny Quinn
R. QUINN
SECRÉTAIRE-CORRESPONDANT
SECTION LOCALE 200

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

PAPETERIE REED LTEE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section Locale 200

'85 AVR 24 11:47
B.C.G.T.
QUÉBEC
PAR MESSAGER

SUJET: FRAIS PARAMEDICAUX (CHIROPRATICIEN, OSTEOPATHE, NATUROPATHE, PODIATRE)

La compagnie propose à compter du 1er février 1985 de hausser le remboursement des honoraires pour frais paramédicaux de $10.00 par visite à $15.00 par visite et d'augmenter le nombre de traitements de 20 traitements à 25 traitements par année civile.

Il est entendu que toute hausse de coût additionnel sera entièrement payé par l'employé.

PAPETERIE REED LTEE

G.E. SAMSON
DIRECTEUR GENERAL DE L'USINE

H.F. DONOVAN
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

MARC BERTHIAUME
SUPERVISEUR DES RELATIONS DE TRAVAIL

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE PAPIER

C. L'HEUREUX
REPRÉSENTANT - S.C.T.P.

NORMA LABBE
PRÉSIDENTE
SECTION LOCALE 200

M. CUDNEY
SECRETAIRE-FINANCIER
SECTION LOCALE 200

R. QUINN
SECRÉTAIRE-CORRESPONDANT
SECTION LOCALE 200

05141-7

Q-197-272
Q-197-298
Q-197-326

PAR MESSAGER

'82 AOU 31 15 22

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Q-197094-01
Local 200

PAPETERIE REED LTEE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 200

Il a été convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1982 soit renouvelée par la présente, et continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1984, sous réserves des modifications suivantes.

DEMANDE SYNDICALE

1. DURÉE DE LA CONVENTION

Le Syndicat propose que la durée de la prochaine convention collective soit de deux (2) ans.

La compagnie accepte la durée de la convention collective soit du 1er mai 1982 au 30 avril 1984.

La compagnie accepte également d'inclure le texte suivant à la convention collective:

La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle entente ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

DEMANDE SYNDICALE

2. AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ET INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

Première année:

Le Syndicat propose que l'augmentation générale soit de $2.25 l'heure applicable à tous les taux.

Deuxième année:

Le Syndicat propose que l'augmentation générale soit de 17% applicable à tous les taux, avec un minimum de $2.25 l'heure.

De plus, le Syndicat propose que les salaires soient indexés au coût de la vie, selon la formule de $0.01 l'heure pour chaque hausse de .20 de l'I.P.C. (1971) au delà du taux d'inflation de 15% la deuxième année de la convention. Il est entendu que cette allocation doit être intégrée à la structure salariale.

.../2

La compagnie propose comme augmentation générale:

Première année: (A compter du 1 mai 1982) augmentation générale de 12%.

Deuxième année: (A compter du 1 mai 1983) augmentation générale de 10%

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie.

DEMANDE SYNDICALE

3. RÉGIME DE RETRAITE

Le Syndicat propose son Régime modèle, lequel se résume ainsi:

a) Payé entièrement par l'Employeur.
b) Formule du revenu final.
c) Pleine indexation.
d) Prestations provisoires complètes.
e) Représentation paritaire au Conseil d'Administration.
f) Retraite anticipée volontaire à compter de 55 ans sans réduction actuarielle.

RÉGIME DE RETRAITE

La compagnie propose les amendements suivants à son régime de retraite sous réserve de leur approbation par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

3.1 Tout membre prenant sa retraite après le 1 mai 1982 et avant le 2 mai 1984, selon les dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous:

a) La prestation accumulée à la date de la retraite en vertu des régimes existants;

b) 1.65% des gains annuels moyens du membre durant les cinq (5) années antérieures au 1 mai 1984, pour lesquelles ses gains ont été le plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation du RPC/RRQ en vigueur durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1 janvier 1966 et la date de sa retraite.

.../3

3.2 Service crédité

Pour les fins de calcul, par "service crédité" on entend les périodes d'emploi pour lesquelles le membre a versé des contributions au régime depuis sa dernière interruption de service. Les gains pour les fins de ce calcul excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

3.3 Annualisation des gains

Advenant que les gains d'un employé au cours de l'une (1) des cinq (5) périodes de 12 mois précédant immédiatement sa retraite ne reflètent pas son horaire annuel normal de travail pour cette période, pour des raisons autres qu'une absence autorisée, les

3.3 gains dudit employé pour ladite période seront rajustés pour refléter son horaire annuel normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins trois (3) mois pendant cette période de 12 mois.

3.4 Age normal de retraite

L'âge normal de retraite est de 65 ans. Si l'employé demeure à l'emploi de la compagnie après son 65ième anniversaire, ses contributions cessent et les crédits de rente cessent de s'accumuler. La rente deviendra payable à compter de la date de retraite effective du participant, ou antérieurement, si requis pour rencontrer les normes gouvernementales d'enregistrement, et le montant en sera ajusté actuariellement.

3.5 Supplément d'appoint

Tout membre qui prendra une retraite anticipée, directement du service de l'employeur alors qu'il est âgé de 61 ans ou plus, aura droit, s'il a accumulé au moins 20 années de service, à un supplément d'appoint de $16.00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30 années. Le supplément d'appoint commencera le jour où le membre commencera sa retraite prématurée, et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie.

DEMANDE SYNDICALE

4. RAJUSTEMENTS

Le Syndicat propose un rajustement de $0.50 l'heure sur chacun des taux de tous les employés de bureau.

La compagnie de peut accéder à cette demande.

DEMANDE SYNDICALE

5. PRIMES DE POSTES

Le Syndicat propose que les primes de postes (primes de relève - primes de quart - primes d'équipe) soient ainsi établies:

5% du taux de base pour le poste de seize (16) heures à minuit et 7% du taux de base pour les poste de minuit à huit (8) heures.

La compagnie propose 0-30-40 à compter du 1er mai 1982.

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie.

DEMANDE SYNDICALE

6. PRIMES D'EXPLOITATION ININTERROMPUE

Le Syndicat demande qu'une prime de $0.35 l'heure soit payée à tous les travailleurs oeuvrant là où il y a exploitation ininterrompue

---

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

.../5

DEMANDE SYNDICALE

7. VACANCES ANNUELLES ET CONGÉS

a) Le Syndicat propose que la paie de Vacances soit de 3% des gains bruts annuels ou 60 heures de paie pour chacune des semaines de vacances, le plus avantageux des deux (2) pour l'employé.

b) Le Syndicat propose d'amender le Régime de vacances comme suit:

2 semaines de vacances après 1 an de service.
3 semaines de vacances après 4 ans de service.
4 semaines de vacances après 7 ans de service.
5 semaines de vacances après 15 ans de service.
6 semaines de vacances après 20 ans de service.
7 semaines de vacances après 25 ans de service.
8 semaines de vacances après 30 ans de service.
9 semaines de vacances après 35 ans de service.

c) Le Syndicat propose les vacances supplémentaires suivantes:

1 semaine de vacances à l'âge de 55 ans.
2 semaines de vacances à l'âge de 56 ans.
3 semaines de vacances à l'âge de 57 ans.
4 semaines de vacances à l'âge de 58 ans.
5 semaines de vacances à l'âge de 59 ans.
6 semaines de vacances à l'âge de 60 ans.
7 semaines de vacances à l'âge de 61 ans et plus.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

8. AVANTAGES SOCIAUX

DISPOSITION GÉNÉRALES

Le Syndicat demande que toutes les primes des Régimes d'Assurances proposés ci-dessous soient payées entièrement par l'Employeur, ainsi que toutes les augmentations survenant pendant la durée de la convention collective.

a) Assurance-Vie

Le Syndicat propose que le montant de l'assurance-vie d'un(e) employé(e) soit de 2-1/2 fois son revenu annuel avec un minimum de $40,000.00 et qu'une protection d'assurance-vie pour le conjoint soit établie à $10,000.00 ainsi que $5,000.00 pour chacun des enfants.

b) Indemnités hebdomadaires

Voir page 28.

c) Incapacité prolongée

Voir page 29.

d) Soins médicaux, hospitalisation, médicaments

Le Syndicat propose un programme de frais médicaux majeurs, lequel comprend aussi les soins de la vue, les traitements chiropratiques, l'accuponcture et tous les services dispensés par les professionnels de la santé. Toutes les franchises seront éliminées. Enfin, tous ces bénéfices seront maintenus jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, y compris les retraités.

e) Soins dentaires

Le Syndicat demande que le Régime complet des soins dentaires comprenant la nomenclature et tarifs des actes buccodentaires en vigueur à chaque année, c'est-à-dire la cédule courante.

Après plusieurs discussions la compagnie propose les modifications suivantes:

b) Définition d'invalidité hebdomadaire

Etat d'incapacité continue résultant d'un accident non-occupationnel ou d'une maladie de nature à empêcher l'assuré de vaquer à son occupation régulière.

c) Invalidité à long terme

i) Le maximum de $1,200 est porté à $1,500 par mois. Cette modification ne s'appliquera qu'aux cas d'invalidité débutant le, ou après le, dimanche suivant la date de ratification.

ii) Période de qualification (Clause 30.03 c))

Les prestations seront versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible à recevoir des indemnités hebdomadaires ou des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec suite à un accident de travail. Dans le cas d'une invalidité se produisant au cours d'une mise à pied ou d'une grève, le versement des prestations ne commencera qu'une fois la mise à pied ou la grève terminée.

e) Soins dentaires

La cédule des tarifs 1980 pour actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec sera appliquée à compter du 1er du mois suivant la ratification. La cédule des tarifs 1981 sera appliquée à compter du 1 janvier 1983.

Le syndicat accepte les modifications proposées par la compagnie et retire sa demande concernant le premier paragraphe de 8, 8 a), 8 d).

DEMANDE SYNDICALE

9. CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ

Le Syndicat propose qu'à compter du 1er mai 1982, l'Employeur contribuera $.01 par heure par employé pour toutes les heures compensées afin de payer un programme de congé-éducation. Le programme aura pour but d'éduquer l'employé sur tous les aspects du syndicalisme. Les employés qui bénéficieront de tels congés continueront d'accumuler leur ancienneté et tous leurs bénéfices durant cette période.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

10. DISPOSITIONS ANTI-SCAB

Lors de grève ou lock-out, l'Employeur s'engage à n'opérer d'aucune façon.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

La syndicat retire sa demande.

DEMANDE LA COMPAGNIE

11. JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

Le paragraphe suivant sera inclus dans la convention collective:

Les congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.

Les clauses relatives aux congés payés et congés mobiles seront modifiées en conséquence.

Le syndicat accepte la demande de la compagnie.

DEMANDE DE LA COMPAGNIE

12. REGIMES D'ASSURANCE

Aux fins des Régimes d'assurance, tout employé actif de 65 ans et plus, qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurance suivantes aux conditions prévues dans les conventions collectives:

- Régime médical majeur;
- Régime d'assurance dentaire;
- Assurance-vie pour un montant de $5,000.00.

.../9

Le syndicat accepte la demande de la compagnie.

DEMANDE DE LA COMPAGNIE

13. VACANCES SUPPLEMENTAIRES

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

Le syndicat accepte la demande de la compagnie.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 3 - CONDITIONS D'EMBAUCHE ET DE TRAVAIL

3.01 Conditions d'embauche

A compter de la date de ratification du présent contrat, la compagnie s'engage à embaucher les nouveaux employés dans les catégories suivantes:

1. Dessin (DEC)
2. Informatique (DEC)
3. Secrétariat (DEC)
4. Commis et autres (DEC)

Il est entendu que ces conditions ne s'appliquent pas aux employés déjà embauchés.

3.02 Conditions de travail

c) Les employés temporaires ou saisonniers, qui auront complété trente (30) jours d'emploi en dedans d'une période de six (6) mois avec la Companie, devront payer les cotisations du syndicat. Il est entendu que les étudiants employés sur une base temporaire ou saisonnière devront payer les cotisations du Syndicat. La Compagnie devra aviser le secrétaire-trésorier de l'embauche et/ou la mise à pied d'employés temporaires ou saisonniers en dedans de trois (3) jours de travail avant ladite enbauche et/ou mise à pied.

3.02 (suite) Après plusieurs discussions pour analyser le problème, la compagnie propose la formation d'un comité conjoint pour étudier et faire des recommendations concernant l'établissement de lignes de progression pour les employés de bureau.

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie et retire sa demande concernant la clause 3.02.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 4 - PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES PAR RETENUES SUR LES SALAIRES

a) Conformément aux exigences et aux dispositions de l'une ou de toutes les lois fédérales ou provinciales maintenant en vigueur ou présentement décrétées, la Compagnie déduira mensuellement, à partir des gages nets dus et payables à tout employé, le montant de sa cotisation mensuelle.

Les cotisations ainsi perçues des gages nets des employés seront remises au secrétaire-financier de la section locale du Syndicat, par chèque payable à la section locale du Syndicat. Tel chèque sera envoyé dans les sept (7) jours de la date des cotisations. Il sera accompagné d'une liste des employés pour qui les cotisations du Syndicat ont été perçues.

Après plusieurs discussions la compagnie accepte la demande du syndicat pour le premier paragraphe et le syndicat retire sa demande pour le deuxième paragraphe.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 5 - ANCIENNETE, PROMOTION, RETROGRADATION, MISE A PIED, RAPPEL ET RELOCALISATION DE TRAVAIL

5.01 ANCIENNETE

e) Le transfert d'un employé à une position non comprise dans l'unité de négociation n'affectera pas son statut d'ancienneté dans l'unité de négociations à moins que douze (12) mois ou plus ne se soient écoulés après la date de son transfert hors des rangs de l'unité de négociations. Ceci n'inclut pas la demande volontaire de l'employé de rejoindre les rangs de l'unité de négociations.

.../11

5.01 (Suite) Advenant le retour de l'employé à l'unité de négociations après une période de zéro (0) à trois (3) mois, l'employé retournera à son poste initial, c'est-à-dire le poste qu'il occupait avant de quitter l'unité de négociations. S'il retournait à l'unité de négociations après une période plus longue que trois (3) mois, il retournera à une position du groupe III de son choix. Advenant un tel cas, la condition du retour de l'employé dans l'unité de négociations ne se fera que lorsque cet employé aura réglé ses cotisations syndicales pour la période où il été en dehors de l'unité de négociations.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

5.02 PROMOTIONS

a) En ce qui concerne les promotions, la Compagnie considérera (1) l'abilité de l'employé, (2) l'ancienneté dans l'unité de négociations. Quand tous les facteurs constituant l'abilité entre employés seront relativement égaux, l'ancienneté dans l'unité de négociations déterminera le choix du candidat à être promu.

c) Lorsqu'un employé est promu à une position comprise dans une classification supérieure à celle qu'il occupe, son salaire sera augmenté d'au moins un échelon. S'il n'existe pas de salaire équivalent dans le groupe où il a été promu, on lui remettra le taux suivant qui est plus élevé et ensuite on lui accordera un échelon plus haut. Tel changement de taux de salaire de l'employé promu s'effectuera dans les quinze (15) jours suivant sa sélection

---

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

5.03 RETROGRADATION

a) Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure dû à une réduction de la main-d'oeuvre résultant de changements dans l'organisation, de changements de méthodes ou de procédures, ou l'élimination d'une position autre que mentionnée dans la Clause 26, Automatisation et/ou changements technologiques, il maintiendra son salaire qu'il reçoit à la date du changement.

La compagnie de peut accéder à cette demande.

Le Syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

5.04 MISE A PIED

Si une mise à pied se produisait, les employés recevraient un avis de deux (2) semaines. Dans le cas d'une réduction temporaire du personnel de bureau nécessitée par une diminution des opérations de l'usine en tout ou en partie, tout employé affecté recevra son salaire en entier.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

5.05 DROITS DE RAPPEL

d) Un employé qui fut rappelé doit aviser la Compagnie, en dedans de trente (30) jours de la date où l'avis de rappel a été envoyé, de son intention de retourner au travail et doit se rendre au travail en dedans de six (6) semaines de la date où l'avis a été envoyé sans quoi il perdra ses droits de rappel.

5.05 f) N'existe plus.

g) Devient f) et se lit comme suit:

Advenant le cas où un employé est rappelé, il conservera son ancienneté dans l'unité de négociations et recevra le salaire qu'il recevait avant la mise à pied en plus des ajustements auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été mis à pied.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

5.06 NOTIFICATION AU SYNDICAT

Il est entendu que la Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, de l'action qu'elle désire prendre sur toutes questions relatives aux promotions, suspensions, mises à pied, rétrogradations, congédiements et transferts et qu'elle accordera au Syndicat cinq (5) jours de travail si celui-ci désire présenter des objections ou raisons de changements.

La compagnie propose de modifiée la clause 5.06 de la façon suivante:

Remplacez les mots "jours de travail" par "jours ouvrables".

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie et retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

5.07 RELOCALISATION DE TRAVAIL

Un employé qui est avisé qu'il n'y a plus de travail disponible pour lui à son poste existant aura le choix entre les options suivantes:

.../14

5.07 1. Evincer, selon l'article 5.03b);
2. Etre transféré au nouveau lieu de son travail en gardant les mêmes bénéfices marginaux et le même salaire;
3. Recevoir son indemnité de licenciement.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 6 - POSITIONS VACANTES - AFFICHAGES DES POSITIONS ET PROCEDURES A SUIVRE

a) Le département des relations industrielles en avisera le Président de la section locale du Syndicat et son secrétaire-trésorier par téléphone et enverra immédiatement un avis écrit à l'effet que les candidatures pour combler cette vacance seront reçues des membres du S.C.T.P. Tel avis devra paraître sur le tableau d'affiches pendant une période de cinq (5) jours de travail.

b) Les candidatures devront être soumises au département des relations industrielles et seront acceptées jusqu'à 17h, cinq (5) jours de travail après que le poste vacant aura été annoncé. La Compagnie se devra d'accepter toute candidature d'un membre qui sera absent pour une courte durée.

c) Nouveau paragraphe

Tout employé absent pour une période de courte durée pendant l'affichage de cet avis se réserve le droit d'appliquer sur cette position.

c) Devient d) et se lit comme suit:

Si aucune candidature n'est reçue d'un employé permanent ou temporaire, la position sera alors comblée par une personne à l'extérieur de l'unité de négociations.

d) Devient e) et se lit comme suit:

Le département des relations industrielles passera en revue toutes les candidatures et informera le chef de service concerné de l'expérience passée de tous les candidats.

.../15

e) Devient f) et se lit comme suit:

Le département des relations industrielles fera les arrangements nécessaires afin de fixer une entrevue entre les candidats et le chef de service concerné. La Compagnie consent à ce que, dans les circonstances normales, la sélection des candidats soit faite durant une période n'excédant pas deux (2) semaines à partir de la date finale de la réception des candidatures.

f) Devient g) et demeure inchangé.

g) Devient h) et demeure inchangé.

h) Devient i) et se lit comme suit:

La Compagnie consentira aux transferts latéraux.

i) N'existe plus.

La compagnie propose de modifier la clause 6 de la façon suivante:

Remplacez les mots "demandes" par "candidatures" et "jour de travail" par "jours ouvrables".

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie et retire sa demande concernant les paragraphes h) et i).

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 12 - OPERATION CONTINUE

c) N'existe plus

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 13 - RALENTISSEMENT DES OPERATIONS

Ralentissement des opérations est défini comme un bref arrêt de production du papier journal, du carton ou de la pâte bisulphite, qui est normalement dû à un manque de commande. Tous les salaires et bénéfices marginaux continueront à s'appliquer aux employés qui ne travailleront pas durant cette période.

Lors d'un arrêt d'urgence de l'usine d'une durée de cinq (5) jours ou moins (incluant la journée dans laquelle l'arrêt s'est produit), tous les salaires et bénéfices marginaux continueront à s'appliquer aux employés.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 14 - HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail seront de sept (7) heures par jour, trente-cinq (35) heures par semaine.

La durée normale de travail pour les employés de jour régis par cette convention sera flexible de 8h à 17h, du lundi au vendredi, avec une heure pour dîner.

La compagnie explique qu'elle n'entend pas modifier la clause 14 et qu'elle maintiendra la pratique actuelle concernant les heures de travail.

Le syndicat accepte les explications de la compagnie.

.../17

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 15 - SURTEMPS

b) Tout employé qui travaille au-delà de sept (7) heures par jour sera rémunéré à temps double les heures de surtemps travaillées au-delà de ses sept (7) heures par jour. Pour du travail effectué les samedi, dimanche et les jours de fête incluant les congés, un employé sera rémunéré à temps double pour les heures travaillées.

c) Cependant, un employé peut vouloir accumuler ses heures supplémentaires gagnées pour des congés au lieu de recevoir une paie supplémentaire. Advenant le cas, ces heures de congé pourront être prises à une date mutuellement convenue avec son surveillant immédiat.

d) Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois et demi (2 1/2) son taux taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de sept (7) heures consécutives lors de tel congé statutaire.

f) A compter du 1er janvier 1981, un billet de repas d'une valeur du prix du repas du jour sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de sa journée régulière de travail. Ce billet de repas sera accepté à la mini-cafétéria ou à la cafétéria et devra être utilisé le jour même.

La compagnie propose les modifications suivantes à la clause 15:

b) Tout employé qui travaille au-delà de sept (7) heures dans une journée régulière de travail ou de trente-cinq (35) dans une semaine régulière de travail, aura droit à des heures de congé équivalentes à une fois et demie (1 1/2) les heures de surtemps travaillées au-delà de sept (7) heures dans une journée régulière de travail ou de trente-cinq (35) heures dans un semaine régulière de travail. Pour du travail effectué le dimanche et les jours de Fête, un employé aura droit à une fois et demie (1 1/2) le nombre d'heures travaillées et ces dernières lui seront accordées en heures de congé ou tel qu'indiqué au paragraphe "c".

f) Il n'y aura pas de superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base.

g) Un billet du prix du repas du jour sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de sa journée régulière de travail, s'il n'en a pas été averti le jour avant. Dans les cas de surtemps prolongé, l'employé aura droit à un billet de repas à toutes les quatres (4) heures additionnelles. Ce billet de repas sera accepté aux cafétérias et doit être utilisé dans les cinq (5) jours de la date de son émission.

.../18

Cependant un employé travaillant après la fin de sa journée régulière de travail à cause d'un arrangement spécial, ne recevra pas de billet de repas.

Le syndicat accepte les modifications proposées par la compagnie et retire ses demandes concernant 15 a), c) et d).

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 16 - VACANCES PAYEES

g) N'existe plus.

h) Devient g) et se lit comme suit:

Lorsqu'un congé ou un demi-congé tombe durant une période de vacances, cette journée ou cette demi-journée n'est pas considérée comme une journée ou une demi-journée de vacances. L'employé aura le choix soit d'être payé pour ces journées ou demi-journées ou soit de prendre le temps équivalent en congé à une date convenue mutuellement.

i) Devient h) et se lit comme suit:

Un employé qui prendra ses vacances entre le 1er octobre d'une année et le 30 avril de l'année suivante bénéficiera d'une journée de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances.

j) Devient j) et demeure inchangé.

k) Devient j) et se lit comme suit:

Un congé sans solde allant jusqu'à deux (2) mois sera accordé à tout employé qui le demande.

l) Devient k) et se lit comme suit:

Procédure régissant le choix des périodes de vacances:

I Un employé fixera la date de ses vacances avec son chef de service, et ce, avant le 1er mai de l'année pour laquelle la demande de vacances est formulée.

II La préférence du choix sera basée sur l'ancienneté syndicale.

.../19

m) Devient l) et se lit comme suit:

Lorsqu'un employé a droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qu'il a choisi ses deux (2) semaines entre le 15 mai et le 16 septembre d'après son ancienneté syndicale, il ne peut choisir une troisième, quatrième, cinquième ou sixième semaine jusqu'à ce que tous les autres employés dans son département aient choisi leur deux (2) semaines de vacances d'après leur ancienneté syndicale.

n) Devient m) et demeure inchangé.

o) Devient n) et demeure inchangé.

La compagnie accepte les modifications suivantes à la clause 16:

g) biffer le paragraphe.

h) Lorsqu'un congé ou un demi-congé tombe durant une période de vacances, cette journée ou cette demi-journée n'est pas considérée comme une journée ou une demi-journée de vacances et, conséquemment, la date du retour au travail pourra être remise d'une journée ou d'une demi-journée complète selon le cas ou, s'il le désire, l'employé pourra être payé pour cette journée ou demi-journée.

l) i) Un employé fixera la date de ses vacances en accord avec son chef de service et ce, avant le 1er mai de l'année pour laquelle la demande de vacances est formulée.

ii) Biffer le deuxième paragraphe.

Le syndicat accepte ces modifications et retire ses demandes concernant 16 i), j), k), m), n) et o).

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 18 - CONGES PAYES

Les employés régis par cette convention auront droit a cent vingt-huit (128) heures de congés payés incluant les congés ci-après énumérés:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Dollard des Ormeaux (Fête de la Reine)
St-Jean Baptiste
Fête de la Confédération

.../20

Fête du Travail
Action de Grâce
1/2 journée avant Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
1/2 journée avant le Jour de l'An

Un personnel réduit sera requis de travailler les jours de congé précités, si l'usine est en marche, dans tout département où ceci est jugé nécessaire par la Direction.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 19 - CONGES POUR FUNERAILLES

Advenant le décès d'un proche parent d'un employé ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé et sera payé à son taux régulier de classification pour un maximum de cinq (5) jours, à condition que les jours pour lesquels il sera rémunéré soient des jours réguliers de travail, à partir de la date du décès jusqu'à la date des funérailles inclusivement. Les personnes suivantes sont considérées comme proches parents: l'épouse de l'employé, le mari, la mère , le père, la belle-mère, le beau-père, les frères, les soeurs, les fils, les filles, les demi-frères, les demi-soeurs, les grand-mères, les grand-pères, les enfants adoptifs, les enfants du conjoint ainsi que les parents adoptifs. Une journée sera accordée à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un petit enfant.

2^{e} paragraphe n'existe plus.

3^{e} paragraphe demeure inchangé.

4^{e} paragraphe demeure inchangé.

5^{e} paragraphe se lit comme suit:

Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet, le jour qui suit sera considéré comme congé mais dans aucun cas il sera alloué à l'employé plus de cinq (5) jours de paie pour le congé funéraire.

6^{e} paragraphe demeure inchangé.

7^{e} paragraphe demeure inchangé.

.../21

Nouveau paragraphe

Si le décès d'un proche parent ci-haut mentionné survient durant les vacances d'un employé, les congés pour funérailles entreront automatiquement en vigueur à partir de la journée du décès et les journées de vacances restantes seront reportées à une date ultérieure.

---

19 La compagnie propose les modifications suivantes:

Advenant le décès de l'époux, l'épouse, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé, ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours de sept (7) heures à son taux régulier, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des sept (7) jours civils incluant le jour du décès. L'employé recevra sa paie régulière pour les journées qu'il était cédulé pour travailler durant cette période de sept (7) jours, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

Définition du conjoint

Pour fins de congés pour funérailles, la définition de conjoint stipulée dans la loi sur les normes de travail est appliquée.

Le syndicat accepte cette proposition.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 20 - DEVOIRS DE JURY

a) N'existe plus.

b) Devient a) et demeure inchangé.

c) Devient b) et demeure inchangé.

La compagnie accepte de modifier la clause 20 a) pour remplacer un (1) an par six (6) mois.

Le syndical accepte la modification et retire sa demande pour b) et c).

.../22

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 21 - CONGE DE MATERNITE

Maternité

a) Une employée qui possède un an ou plus de service continu et qui doit s'absenter à cause de grossesse aura droit à 100% de son salaire pendant les deux (2) premières semaines après son absence du travail et, pendant les autres semaines, elle recevra la différence entre son salaire régulier et les prestations de la C.A.C.

Une employée qui désire continuer à travailler après le septième mois de sa grossesse devrait fournir un certificat d'approbation de son médecin.

b) Trois (3) journées de congé seront accordées à la mère lors de l'adoption d'un enfant.

Paternité

Trois (3) journées de congé seront accordées au père à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 22 - CONGES MOBILES

Tous les employés qui ont droit à une semaine ou plus de vacances auront également droit à un congé mobile. Un employé qui aura complété douze (12) mois de service ininterrompu avec la Compagnie aura droit à cinq (5) congés mobiles. Ces congés mobiles ne peuvent être accumulés d'année en année et doivent être pris au cours de l'année civile à une période convenant à l'employé et à la direction. Néanmoins, l'employé doit faire la demande de ce congé mobile au moins vingt-quatre (24) heures avant la date à laquelle il désire ce congé à moins qu'autrement approuvé par le surveillant.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 24 - REVISION DU RENDEMENT ET DU SALAIRE

h) Nouveau paragraphe

Si un employé est au maximum de son groupe, il recevra automatiquement une augmentation de 2% de son salaire.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat réfère cet item à la demande no 4.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 26 - AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET INDEMINITE

26.01 AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

a) Lorsque des plans sont faits pour introduire du nouvel équipement de bureau et de nouvelles procédures dont le résultat sera de diminuer le nombre d'employés, la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat aussitôt que possible, mais jamais moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant la mise en vigueur de l'automatisation et/ou de changements technologiques que la Compagnie a décidé d'instituer dont le résultat sera la mise à pied d'employés ou l'introduction de changements significatifs dans leur statut.

b) 1er paragraphe demeure inchangé.

2e paragraphe se lit comme suit:

- Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure en raison de l'automatisation ou d'un changement technologique, il maintiendra son salaire actuel. (Voir 5.03)

.../24

3e paragraphe demeure inchangé.

4e paragraphe se lit comme suit:

- En accord avec les exigences du travail de bureau, on accordera un congé payé pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période convenable à tout employé de bureau qui est mis à pied en raison de l'automatisation et/ou de changements technologiques et qui veut chercher un emploi ailleur

---

La compagne ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

26.02 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Tous les employés réguliers qui sont employés à l'année à des positions sous la juridiction du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 200, qui ont une année ou plus de service continu, seront éligibles pour l'indemnité de licenciement lorsqu'ils sont mis à pied par la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leur abilité, leurs aptitudes ou leurs années de service leur donnent droit.

b) Un employé de bureau qui est mis à pied et qui a droit à l'indemnité de licenciement recevra le paiement d'une (1) semaine de paie pour chaque année de sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due à l'employé sera payée quatre (4) semaines après sa mise à pied. La deuxième moitié de l'indemnité de licenciement lui sera payée trois (3) mois après sa mise à pied.

d) N'existe plus.

e) N'existe plus.

.../25

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 29 - DOSSIERS DES EMPLOYES ET RAPPORTS DISCIPLINAIRES

1er paragraphe demeure inchangé.

2e paragraphe se lit comme suit:

Il est convenu que tout rapport disciplinaire sera détruit après un laps d'un (1) an à compter dudit rapport.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX

30.02 INDEMNITE HEBDOMADAIRE

1er paragraphe se lit comme suit:

Tout employé qui est absent de son travail pour cause de maladie recevra son plein salaire pour une période de six (6) mois; par la suite, il recevra 80% de son salaire.

2e paragraphe demeure inchangé.

3e paragraphe se lit comme suit:

Les gains hebdomadaires seront calculés d'après le salaire actuel et ce multiplié par 12 et divisé par 52.

4e paragraphe demeure inchangé.

5e paragraphe demeure inchangé.

.../26

Le syndicat réfère cet item à la demande 8 b).

DEMANDE SYNDICALE

30.03 REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

1. Les prestations d'incapacité prolongée seront portées à 75% du taux normal des employés et seront rajustées pour inclure toutes les augmentations de salaire jusqu'à l'âge de la retraite.

2. Les rajustements au programme d'assurance incapacité prolongée seront accordés à tous ceux qui touchent présentement des prestations.

3. La période pendant laquelle un employé touche des prestations d'accidents de travail sera comptée pour lui donner droit aux prestations d'incapacité prolongée.

4. Si un employé cesse de toucher les prestations d'accidents de travail mais est incapable d'exécuter son travail, il devient admissible aux prestations d'incapacité prolongée.

5. Lorsqu'un employé est capable, selon l'avis de son propre médecin, d'exécuter son travail, ou n'importe quel travail dans l'usine, l'employeur est forcé de lui offrir un emploi; autrement, l'employé doit continuer à toucher des prestations d'incapacité prolongée.

Le syndicat refère cet item à la demande 8 c).

DEMANDE SYNDICALE

La Compagnie s'engage à défrayer le coût des souliers de sécurité.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

La Compagnie s'engage à poser des prises électriques pour les voitures des employés de bureau.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

Nous demandons que les bénéfices marginaux soient ajustés à deux (2) reprises durant l'année, soit le 1er mai et le 1er novembre.

La compagnie ne peut accéder à cette demande.

Le syndicat retire sa demande.

DEMANDE SYNDICALE

Le système d'évaluation des tâches sera révisé (out of date).

Après discussions la compagnie explique que le but de tout système d'évaluation est de mettre en relation les tâches les unes avec les autres et que notre système recontre ce but.

Le syndicat accepte la réponse de la compagnie et en discutera à une date ultérieure.

.../28

Je, soussigné DOUG DOHERTY président de la section locale 200 du SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, m'engage, à ce titre et au nom des membres envers: Papeterie Reed Ltée, usine de Québec

à accorder un désistement dans la réclamation #RC/15263 contre: Papeterie Reed Ltée, usine de Québec

et à donner ordre à mes procureurs d'agir en conséquence.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à QUEBEC ce 6IEME JOUR D'AOUT 1982.

Doug Doherty

.../29

EN FOI DE QUOI les parties ont mutuellement stipulé et conclu la présente convention en date du jour de l'année inscrit au tout début, tel qu'en témoigne la signature de leurs représentants dûment autorisés.

SIGNE CE 6IEME JOUR D'AOUT 1982

PAPETERIE REED LTEE

G.E. SAMSON
DIRECTEUR GENERAL DE L'USINE

J. LAROSE
DIRECTEUR DES RELATIONS
INDUSTRIELLES

F.H. DONOVAN
SUPERVISEUR DES RELATIONS
DE TRAVAIL

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER

M. BERTHIAUME
S.C.T.P. - REGION NO 2

D.C. DOHERTY
PRESIDENT
SECTION LOCALE 200

N. LABBE
VICE-PRESIDENTE
SECTION LOCALE 200

M. CUDNEY
SECRETAIRE-TRESORIER
SECTION LOCALE 200

G. LACOMBE
SECRETAIRE-CORRESPONDANT
SECTION LOCALE 200

.../30

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

Amendement DÉPÔT 07683-6

Dépôt N°: 8 2 0 9 0 4 9

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 27-27
Date	Signature 82-08-06	Réception 82-08-31	Durée Du 82-05-01	Au 84-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	100

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat canadien des Travailleurs du Papier Local 200 2, Place Québec, Bureau 410 Québec G1R 2V Att: Edmond Gallant	☐ Déposant Papeterie Reed Ltée 10, Boul. des Capucins Québec, Qc G1K 7H9

Unité de négociation

03-03	Activité 2710-5	Affiliation FTQ (7)

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

Remarques

Mémoire d'entente tenant lieu de renouvellement de convention collective.

Pour le commissaire général du travail

Signature Olivier Demers — Date 82-09-07

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

003 (011)

RECHERCHE

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL

Q-27-27

'81 DEC -9 13 50

'81 MAR -4 14 16 7683-6.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PAPETERIE REED LTEE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

(section locale 200)

1980 - 1982

TABLE DES MATIERES

	CLAUSE	PAGE
ABSENCES INCONTROLABLES	33	31
AFFICHAGE - POSITION VACANTE	6	8
ANCIENNETE	5	4-5
ASSURANCE - DENTAIRE	30	25-28
ASSURANCE - INDEMNITE HEBDOMADAIRE	30	22
ASSURANCE - INDEMNITE A LONG TERME	30	22-25
ASSURANCE - MEDICALE-CHIRURGICALE-HOPITAL	30	25
ASSURANCE - VIE	30	21
AUTOMATISATION	26	18-19
BENEFICES MARGINAUX	30	21-28
BUTS DE LA CONVENTION	1	1-2
CONDITIONS DE TRAVAIL	3	3
CONGES POUR FUNERAILLES	19	14-15
CONGES DE MALADIE ET ABSENCES INCONTROLABLES	33	31
CONGE DE MATERNITE	21	16
CONGES MOBILES	22	16
CONGES PAYES	18	14
CONSENTEMENT MUTUEL	34	31
CONTRATS A FORFAIT	25	18
CONTRE-GREVES	10	9
COTISATIONS SYNDICALES	4	3-4
DISCIPLINE - DOSSIERS ET RAPPORTS	29	21
DROITS DE LA DIRECTION	8	9
DUREE DE LA CONVENTION	35	31-32
EVALUATION DES TACHES	23	16-17
GREVES	10	9
GRIEFS	28	20-21
HEURES DE TRAVAIL	14	11
JURIDICTION	9	9
JURY	20	15
LOTERIES	32	31
LOIS FEDERALES OU PROVINCIALES	7	9

TABLE DES MATIERES (suite)

	CLAUSE	PAGE
MISE A PIED	5	6
NOTIFICATION AU SYNDICAT	5	7
OPERATION CONTINUE	12	10
OPERATION - RALENTISSEMENT	13	10-11
POSITIONS VACANTES	6	8
PROMOTIONS	5	5-6
RAPPEL	5	7
RECONNAISSANCE SYNDICALE	2	2-3
REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE	27	20
RENTES DE RETRAITE	31	28-31
REPAS-BILLET	15	12
RETROGRADATION	5	6
SALAIRES	11	10
SALAIRES - REVISION	24	17-18
SURTEMPS	15	11-12
VACANCES PAYEES	16	12-13
VACANCES SUPPLEMENTAIRES	17	14
APPENDICE "A"		
PREMIERE PARTIE - ECHELLE GENERALE DES SALAIRES	--	33
DEUXIEME PARTIE - POSITIONS ET DEPARTEMENTS	--	34
TROISIEME PARTIE - PRIMES DE QUARTS	--	35
APPENDICE "B"		
PRINCIPES ET REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE REGISSANT LES EMPLOYES DE BUREAU	--	36-37
PARTIES SIGNATAIRES	--	38

PREAMBULE

CETTE CONVENTION CONCLUE CE DIXIEME JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 1980.

ENTRE

PAPETERIE REED LTEE, DIVISION DE L'USINE DE QUEBEC, AYANT SA PLACE D'AFFAIRES DANS LA VILLE DE QUEBEC, PROVINCE DE QUEBEC, CI-APRES APPELEE "LA COMPAGNIE"

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, LA SECTION LOCALE 200, UNE ORGANISATION LIBRE NON-INCORPOREE D'EMPLOYES, CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

D'AUTRE PART

ENTENDU QUE les parties aux présentes, reconnaissant leur intérêt commun et leur responsabilité en rapport avec les opérations efficaces de la Compagnie, conviennent qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de promouvoir en tout temps le progrès de l'usine et des bureaux, en coopérant au plus haut degré dans toutes les matières ayant trait au succès des opérations de la Compagnie.

CLAUSE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

a) Promouvoir les intérêts communs de l'employeur et de l'employé, rechercher dans l'opération de l'usine des modes tendant à améliorer le plus possible la sécurité et le bien-être des employés, l'économie dans les opérations, la quantité et la qualité dans le rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

b) Fournir un document écrit stipulant les règlements mutuellement convenus avec le Syndicat, lesquels règlements constituent les conditions sous lesquelles les membres du Syndicat seront embauchés et qui servent de directives aux officiers de la Compagnie dans leurs relations avec le Syndicat et les membres du dit Syndicat.

c) Accentuer les responsabilités et l'intérêt mutuel de chacun des représentants de la Compagnie et de chacun des membres du Syndicat par des relations justes et humaines entre la Direction et les employés, dans le but d'apporter du bonheur dans le travail et la vie personnelle de chaque individu.

CLAUSE 1 - BUTS DE LA CONVENTION (suite)

d) Etablir des modes de contact entre la Direction et les employés dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre les deux parties, de régler les différends qui peuvent naître de l'application des règlements et par lesquels chaque employé peut résoudre sa prétention à un traitement injuste.

e) Assurer et protéger la dignité humaine de chaque employé par une politique de relations humaines, mutuellement convenue, qui donne à chaque individu l'assurance de vivre libre de toute crainte indue provenant de pression non justifiée ou de discrimination de la part de la Direction ou de tout surveillant.

f) Prévoir des modes de rectification dans les cas où un employé prétend que les droits qui lui sont conférés par cette convention ne sont pas respectés, qu'il est soumis à un traitement incompatible avec les termes de la dite convention ou qu'il est traité par ses surveillants d'une façon tendant à blesser son respect humain et sa dignité d'être humain.

Cette convention reconnaît qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer entièrement, individuellement, moralement et collectivement à la réalisation des conditions ci-haut mentionnées.

Il est convenu que la Compagnie fera tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les représentants de la Direction, y compris le personnel surveillant, et ce, afin que chaque employé bénéficie pleinement des bienfaits matériels et spirituels qui peuvent découler de cette convention.

CLAUSE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif pour les employés de bureau et les commis de bureau compris dans l'unité de négociations au service de la Compagnie dans ses bureaux de la ville de Québec, à l'exception des employés énumérés dans le Certificat et de tous les autres employés automatiquement exclus selon les termes du Chapitre 1, Section 1-M, étant le Chapitre 141, R.S.Q., 1964 du Code du Travail de la Province de Québec. La présente convention collective de travail régira tous les employés couverts par le Certificat.

b) Les décisions concernant l'inclusion ou l'exclusion vis-à-vis l'unité des négociations de nouvelles positions ou de positions dont les responsabilités sont modifiées, seront basées sur le Certificat ci-haut mentionné. Cependant, si une nouvelle position est créée, il est entendu que le Comité patronal-syndical se réunira afin de décider si la dite position sera inclue ou exclue de l'unité de négociations. Tout différend se rapportant à ce paragraphe pourra être référé à la Commission des Relations du Travail, si les parties ne sont pas d'accord après le Stade d de la Clause 28, Mode de règlement des griefs de ce contrat.

CLAUSE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE (suite)

c) Aucun contrat individuel, écrit ou oral, pouvant entrer en conflit avec les présents termes de cette convention ou avec les droits de négociations de la section locale 200, ne devra être émis par l'une ou l'autre des parties.

CLAUSE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Tout employé régulier compris dans l'unité de négociations qui devient un membre en règle le ou après le 1er avril 1950, devra maintenir ses contributions en règle pour avoir droit à un emploi continu.

b) Un nouvel employé sera embauché pour une période d'essai de six (6) mois. A la fin de cette période d'essai, il sera considéré comme employé régulier et son état de service comptera depuis sa dernière date d'entrée. Toutefois, à l'expiration des trente (30) jours suivant sa date d'embauchage, il devra se joindre au Syndicat s'il veut conserver son emploi. Le congédiement d'un employé à l'essai ne sera pas sujet au mode de règlement des griefs.

c) Les employés temporaires ou saisonniers, qui auront complété trente (30) jours d'emploi en dedans d'une période de six (6) mois avec la Compagnie, devront payer les cotisations du Syndicat. Il est entendu que les étudiants employés sur une base temporaire ou saisonnière devront payer les cotisations du Syndicat.

d) La Compagnie coopérera avec le Syndicat par tous les moyens convenables et légaux afin d'aider à en recruter et à en conserver les membres.

e) La Compagnie s'engage à remettre une copie de cette convention à chaque employé compris dans l'unité de négociations.

CLAUSE 4 - PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES PAR RETENUE SUR LES SALAIRES

a) Conformément aux exigences et aux dispositions de l'une ou de toutes les lois fédérales ou provinciales maintenant en vigueur ou présentement décrétées, la Compagnie déduira mensuellement des gages nets dus et payables à tout employé à la période de paie dans le mois où les primes de l'assurance médicale sont déduites, le montant de sa cotisation mensuelle.

Les cotisations ainsi perçues des gages nets des employés seront remises au secrétaire-financier de la section locale du Syndicat, par chèque payable à la section locale du Syndicat. Tel chèque sera envoyé le ou avant le dernier jour du mois qui suit celui durant lequel les déductions sont faites. Il sera accompagné d'une liste des employés pour qui les cotisations du Syndicat ont été perçues.

CLAUSE 4 - PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES PAR RETENUE SUR LES SALAIRES (suite)

b) Sur réception de tel chèque, le secrétaire-financier enverra à la Compagnie, au nom de la section locale du Syndicat, un reçu dûment signé par lui-même. Les perceptions et leur paiement à la section locale du Syndicat seront effectués de la manière s'accommodant le mieux avec la procédure établie par la Compagnie pour la préparation de ses listes de paie.

c) La Compagnie n'assume aucune responsabilité pour la perception d'arrérages passés ou futurs des cotisations du Syndicat, ni pour la perception des amendes ou autres cotisations spéciales. La Compagnie sera obligée de ne déduire mensuellement que le montant spécifié et ce, en autant que la somme des gages nets dus et payables à l'employé soit suffisante pour supporter cette déduction particulière.

d) Toutes déductions faites par la Compagnie aux termes de la présente clause seront considérées comme un fonds de fidéicommis jusqu'à ce que remise ait été faite à la section locale du Syndicat. Cependant, il ne sera pas nécessaire de les garder indépendamment des fonds généraux de la Compagnie. La section locale du Syndicat convient que la Compagnie sera protégée contre tous dommages et indemnisée pour et contre toutes poursuites légales, causes de poursuites légales, réclamations ou demandes de quelque nature que ce soit qui pourraient découler de, ou être en rapport avec, toutes ou quelques déductions effectuées par elle et dont remise a été faite à la section locale du Syndicat conformément aux dispositions de la présente clause.

e) COTISATIONS MENSUELLES

Sujettes à modifications selon la constitution de la section locale 200.

Une (1) heure de paie au taux de base et
Une (1) heure de paie au taux moyen des membres de la section locale 200.

La section locale 200 accepte d'aviser officiellement la Compagnie de tout changement à sa constitution relativement aux cotisations mensuelles, au moins trente (30) jours à l'avance, par écrit, de ce dit changement.

CLAUSE 5 - ANCIENNETE, PROMOTION, RETROGRADATION, MISE A PIED ET RAPPEL

5.01 ANCIENNETE

a) L'ancienneté avec la Compagnie consistera en la durée totale de service continu avec la Compagnie.

b) L'ancienneté avec l'unité de négociations consistera en la durée totale de service continu acquis au sein de l'unité de négociations.

CLAUSE 5 - ANCIENNETE, PROMOTION, RETROGRADATION, MISE A PIED ET RAPPEL (suite)

5.01 ANCIENNETE

c) L'ancienneté avec l'unité de négociations pour tous les employés sur la liste de paie et qui détiennent des positions incluses dans l'unité de négociations à partir du 1er mai 1968, sera la durée totale de leur service continu avec la Compagnie.

d) Les employés acceptés dans une position comprise dans cette unité de négociations et venant d'ailleurs dans cette organisation pourront utiliser la durée totale de leur service avec la Compagnie dans les positions de la Classification II seulement. Cependant, les deux parties concernées dans cette entente consentent à discuter les cas individuels au fur et à mesure qu'ils surviennent.

e) Le transfert d'un employé à une position non comprise dans l'unité de négociations n'affectera pas son statut d'ancienneté dans l'unité de négociations, à moins qu'une (1) année ou plus ne se soit écoulée après la date de son transfert hors des rangs de l'unité de négociations.

Advenant le retour de l'employé à l'unité de négociations, l'employé, en aucune circonstance, retournera à une position dans un groupe plus élevé que celui qu'il avait laissé. Il reprendra la position qu'il avait laissée.

Si cette position n'existe plus, l'employé exercera ses droits d'évincement dans ce groupe ou un groupe inférieur pourvu qu'il possède la compétence requise d'accomplir les tâches que cette position comporte.

f) La durée de service continu d'un employé ne sera brisée qu'en cas de démission volontaire, de mise à pied, ou de congédiement pour cause.

g) Le 30 avril de chaque année, la Compagnie remettra au Syndicat une liste en règle relativement à l'ancienneté des employés.

5.02 PROMOTIONS

a) En ce qui concerne les promotions, la Compagnie considérera (1) la compétence de l'employé, (2) l'ancienneté dans l'unité de négociations. Quand tous les facteurs constituant la compétence entre employés seront relativement égaux, l'ancienneté dans l'unité de négociations déterminera le choix du candidat à être promu.

b) Il est entendu qu'un manque d'expérience antérieure dans une position n'empêchera pas un employé d'être choisi pour un poste vacant, à condition qu'il ait la compétence requise pour répondre aux exigences de ce travail. Un maximum de trois (3) mois sera accordé à l'employé afin de lui permettre d'atteindre la compétence requise pour accomplir les tâches de sa position.

CLAUSE 5 - ANCIENNETE, PROMOTION, RETROGRADATION, MISE A PIED ET RAPPEL (suite)

5.02 PROMOTIONS

c) Lorsqu'un employé est promu à une position comprise dans une classification supérieure à celle qu'il occupe, son salaire sera augmenté d'au moins un échelon. S'il n'existe pas de salaire équivalent dans le groupe où il a été promu, on lui remettra le taux suivant qui est plus élevé et ensuite on lui accordera un échelon plus haut. Tel changement de taux au salaire de l'employé promu s'effectuera à la prochaine période de paie dans le mois coïncidant avec ou suivant la date de sa promotion.

5.03 RETROGRADATIONS

Quand une rétrogradation, mise à pied ou un rappel devient nécessaire, l'ancienneté dans l'unité de négociations devra prévaloir.

a) Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure dû à une réduction de la main d'oeuvre résultant de changements dans l'organisation, de changements de méthodes ou de procédures, ou l'élimination d'une position autre que mentionnée dans la Clause 26, Automatisation et/ou changements technologiques, il maintiendra le salaire de sa position permanente pour une période de six (6) mois à compter de la date de sa rétrogradation. A la fin de cette période, il recevra le plus bas des taux suivants: soit son taux de salaire courant, soit le taux maximum de la classification de la position à laquelle il est assigné.

b) Advenant le cas où un employé est rétrogradé parce qu'il ne peut rencontrer les exigences de son travail, la rétrogradation se fera d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion de l'employé. Si la position antérieure n'existe plus, l'employé aura le droit d'évincer dans une position d'un groupe inférieur pourvu qu'il possède la compétence requise d'accomplir avec entraînement les tâches que cette position comporte.

Il recevra le plus bas des deux taux suivants: soit le taux de son salaire courant, soit le taux maximum de la classification de la position à laquelle il est assigné. Il ne recevra en aucun cas un taux inférieur à celui qu'il recevait avant sa dernière promotion. Tel changement de taux sera en vigueur à la période de paie du mois coïncidant avec ou suivant la date de rétrogradation. Advenant le cas où la rétrogradation d'un employé résulte de la demande de transfert de ce même employé, le taux applicable sera alors basé sur les circonstances directement en cause.

5.04 MISE A PIED

Si une mise à pied se produisait, les employés recevraient un avis de deux (2) semaines, sauf au moment d'une réduction temporaire du personnel de bureau nécessitée par une diminution des opérations de l'usine qui, dans ce cas, ne requiert aucun avis.

CLAUSE 5 - ANCIENNETE, PROMOTION, RETROGRADATION, MISE A PIED ET RAPPEL (suite)

5.05 DROITS DE RAPPEL

a) Une liste de rappel des employés qui ont été mis à pied sera donnée au Syndicat et sera gardée à jour.

b) Un avis de rappel devra être envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue d'un employé qui est rappelé.

c) La Compagnie n'embauchera pas de l'extérieur tant que les employés sur la liste de rappel seront prêts, désireux et disponibles à être rappelés.

d) Un employé qui fut rappelé doit aviser la Compagnie, en dedans de dix (10) jours de la date où l'avis de rappel a été envoyé, de son intention de retourner au travail et doit se rendre au travail en dedans de trois (3) semaines de la date où l'avis a été envoyé sans quoi il perdra ses droits de rappel.

e) Un employé ne perdra pas ses droits de rappel

I) s'il refuse une offre d'emploi de courte durée pendant qu'il est employé régulièrement ailleurs;

II) s'il refuse un emploi faisant partie d'un groupe inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

f) Un employé dont le nom a été sur la liste de rappel durant douze (12) mois sans avoir été rappelé verra son nom enlevé de la liste de rappel et tout rapport avec la Compagnie cessera.

g) Advenant le cas où un employé est rappelé avant la fin de la période de douze (12) mois, il conservera son ancienneté dans l'unité de négociations et recevra le salaire qu'il recevait avant la mise à pied, en plus des ajustements auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été mis à pied.

5.06 NOTIFICATION AU SYNDICAT

Il est entendu que la Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, de l'action qu'elle désire prendre sur toutes questions relatives aux promotions, suspensions, mises à pied, rétrogradations, congédiements et transferts et qu'elle accordera au Syndicat trois (3) jours de travail si celle-ci désire présenter des objections ou raisons de changements.

CLAUSE 6 - POSITIONS VACANTES - AFFICHAGE DES POSITIONS ET PROCEDURES A SUIVRE

Lorsqu'une position sous la juridiction du Syndicat (Section locale 200; S.C.T.P.) devient vacante, la procédure suivante sera employée:

a) Le département des Relations Industrielles en avisera le Président de la section locale du Syndicat et son Secrétaire-Trésorier par téléphone et enverra immédiatement un avis écrit à l'effet que les demandes pour remplir cette vacance seront reçues des membres du S.C.T.P. Tel avis devra paraître sur le tableau d'affiches pendant une période de deux jours.

b) Les demandes devront être soumises au département des Relations Industrielles et seront acceptées jusqu'à 17:00 trois (3) jours de travail après que le poste vacant aura été annoncé.

c) Si aucune demande d'emploi n'est reçue ou si aucun candidat ayant la compétence requise ne formule une demande, la position sera alors remplie par une personne à l'extérieur de l'unité des négociations.

d) Le département des Relations Industrielles passera en revue toutes les demandes et informera le chef de service concerné de l'expérience passée de tous les candidats.

e) Le département des Relations Industrielles fera les arrangements nécessaires afin de fixer une entrevue entre les candidats appropriés et le chef de service concerné. La Compagnie consent que, dans des circonstances normales, la sélection des candidats sera faite durant une période n'excédant pas deux semaines à partir de la date finale de la réception des demandes.

f) Dès qu'un candidat sera choisi pour le poste vacant, le département des Relations Industrielles en avisera le Président de la section locale du S.C.T.P. par écrit, et les candidats en seront informés immédiatement par téléphone.

g) La même procédure sera ensuite suivie pour remplir la position que ce candidat occupait avant d'être choisi.

h) La Compagnie ne consentira aux transferts latéraux que dans les cas où le bon fonctionnement de l'organisation bénéficiera de tels transferts. Il est entendu que cette clause ne sera pas applicable advenant le cas où la main-d'oeuvre est réduite impliquant des employés directement affectés par cette réduction.

i) Lorsqu'un poste junior du service de la comptabilité devient vacant, la position sera comblée par une personne à l'extérieur de l'unité de négociations si aucun employé du groupe II a postulé pour cet emploi, et, si la Compagnie estime que les employés qui occupent les postes du groupe I ne sont pas suffisamment qualifiés.

CLAUSE 7 - CONFORMITE AVEC LES LOIS FEDERALES ET PROVINCIALES

Advenant le cas où certaines dispositions de la présente convention soient en contradiction avec quelques lois fédérales ou provinciales actuellement en vigueur ou présentement promulguées, ou qu'elles le deviennent, il est convenu qu'un tel fait ne rendra pas inopérantes les autres dispositions de cette convention qui ne contreviennent pas à la loi, mais telles dispositions contraires à la loi seront révisées de sorte qu'elles soient conformes à la législation.

L'emploi du genre masculin dans la convention devrait être considéré comme incluant aussi le féminin.

CLAUSE 8 - DROITS DE LA DIRECTION

Il est convenu que la Compagnie conserve toutes les fonctions normales de la Direction. L'exercice de ces fonctions par la Direction ne pourra donner lieu à formulation d'une prétendue violation de la présente convention et ne pourra faire l'objet d'aucun recours à la clause sur le mode de règlement de griefs et d'arbitrage de cette convention, excepté dans les cas où tels privilèges sont expressément limités par les termes de la présente convention.

CLAUSE 9 - JURIDICTION

La Compagnie ne sera pas appelée à prendre position sur toute question de juridiction qui pourrait s'élever entre le Syndicat ou toute autre organisation ou association. Les questions de juridiction seront résolues entre le Syndicat et toute organisation ou association concernée. Il n'y aura pas d'arrêt ou de ralentissement de travail par suite d'un conflit de juridiction. Au cas où le Syndicat et l'autre organisation ou association seraient incapables de régler une question de juridiction, la Compagnie déterminera sur le champ à quel Syndicat, organisation ou association elle considère que l'employé en cause appartient et telle décision prise par la Compagnie sera en vigueur jusqu'à ce que les autres parties en cause aient réglé leurs désaccords de façon satisfaisante pour toutes les parties concernées.

CLAUSE 10 - GREVES ET CONTRE-GREVES

a) La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grèves pendant la durée de cette convention.

b) Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.

c) Le Syndicat convient de plus qu'il n'entraînera aucun employé de la Compagnie, ou la Compagnie elle-même, dans tout différend qui pourrait s'élever entre un autre employeur et les employés de ce dernier.

CLAUSE 11 - SALAIRES

a) Les échelles de salaires, telles qu'acceptées de part et d'autre, couvrant chaque position de l'unité de négociations, feront partie de cette convention à l'Appendice "A". Ces dites échelles de salaires indiqueront le minimum, le standard, le maximum et les échelons d'accroissement et gouverneront les employés régis par cette convention.

b) Les employés couverts par l'Appendice "A" de cette convention qui reçoivent un taux de salaire supérieur au taux maximum de leur classification seront traités comme suit lorsque les augmentations générales seront accordées: ces employés qui reçoivent un taux de salaire supérieur au taux maximum de leur classification recevront la moitié de l'augmentation maximum applicable à leur groupe.

c) Un employé qui remplace un autre employé dans une classe supérieure pour une période d'une (1) semaine ou plus recevra une augmentation de salaire suivant la procédure appliquée dans les cas de promotions, et ceci sera rétroactif à sa première journée de remplacement.

CLAUSE 12 - OPERATION CONTINUE

a) Ceci est défini comme étant un mode d'opération qui, pour des raisons de production et de réparations, n'établit pas de différence entre le dimanche et les autres jours de la semaine. Un programme de production est prévu pour chaque dimanche de l'année, à l'exception des congés payés de la convention qui sont observés le dimanche. Les réparations sont effectuées au fur et à mesure ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine.

b) Le principe de la semaine de cinq (5) jours consécutifs s'appliquera aussi raisonnablement que le permettront les circonstances. La Compagnie instituera un programme de façon à permettre aux employés de bureau de travailler sur une base de cinq (5) jours consécutifs. Tout autre sujet d'ordre (administratif) non mentionné ci-dessus sera résolu entre les Syndicats locaux et la direction locale.

c) L'élimination de l'opération continue résultant de toute intervention gouvernementale ou municipale, ou de toute mesure légale, annulerait la prime de $22.75 par mois accordée pour l'opération continue.

CLAUSE 13 - RALENTISSEMENT DES OPERATIONS

Ralentissement des opérations est défini comme un bref arrêt de production qui est normalement dû à un manque de commande. Lorsqu'un ralentissement des opérations devient nécessaire, la Compagnie décidera des travaux qui doivent être effectués durant ces périodes et avec le Syndicat déterminera le personnel requis. Tous les bénéfices marginaux continueront à s'appliquer aux employés qui ne travailleront pas durant cette période.

CLAUSE 13 - RALENTISSEMENT DES OPERATIONS (suite)

Lors d'un arrêt d'urgence de l'usine d'une durée de deux (2) jours ou moins (incluant la journée dans laquelle l'arrêt s'est produit et le jour qui suit), des tâches seront données aux employés de bureau et ils seront rémunérés au taux de leur emploi régulier et devront exécuter ce qui leur sera assigné.

CLAUSE 14 - HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail seront de sept (7) heures par jour, trente-cinq (35) heures par semaine.

La durée normale de travail pour les employés de jour régis par cette convention sera de 9:00 à 17:00, du lundi au vendredi, avec une heure pour dîner et selon la Clause 12. Des exceptions se présentent dans certains départements de service de l'usine où les heures présentement existantes demeureront inchangées et pourront se présenter dans l'avenir lorsque jugé nécessaire pour le maintien de l'efficacité des opérations.

CLAUSE 15 - SURTEMPS

a) La Compagnie consent à maintenir un personnel suffisant afin d'éviter des heures de surtemps excessives, incluant du surtemps requis au cours des jours chômés, durant les absences de maladie prolongées ou congés autorisés.

b) Tout employé qui travaille au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine aura droit à des heures de congé équivalentes à une fois et demie les heures de surtemps travaillées au-delà de trente-cinq (35) heures. Pour du travail effectué le dimanche et les jours de Fête, un employé aura droit à une fois et demie le nombre d'heures travaillées et ces dernières lui seront accordées en heure de congé ou tel qu'indiqué au paragraphe "C".

c) Si ces congés n'ont pas été accordés avant la fin du mois suivant immédiatement le mois durant lequel ces heures supplémentaires ont été travaillées, ces congés seront payés au taux horaire de l'employé. Cependant, pour des circonstances spéciales, un employé peut vouloir accumuler ses heures de congé au lieu de recevoir une paie supplémentaire. Advenant le cas, ces heures de congé pourront être prises à une date mutuellement convenue avec son surveillant immédiat. Toutefois, il est entendu que ces congés devront être pris avant la fin de l'année civile durant laquelle ces congés ont été accumulés.

d) Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de sept (7) heures consécutives lors de tel congé statutaire.

e) Si un employé est rappelé au travail en dehors de ses heures normales cédulées de travail, il recevra un minimum de trois (3 1/2) heures et demie de paie.

CLAUSE 15 - SURTEMPS (suite)

f) A compter du ler janvier 1981, un billet de repas d'une valeur du prix du repas du jour sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de sa journée régulière de travail s'il n'en a pas été averti le jour avant. Ce billet de repas sera accepté à la mini-cafétéria et devra être utilisé le jour de son émission.

CLAUSE 16 - VACANCES PAYEES

L'allocation standard de vacances payées accordée à tous les employés salariés (pourvu qu'ils soient entrés au service de la Compagnie avant le ler janvier) sera l'équivalent de deux semaines par année civile, après un an de service ininterrompu.

a) Si un employé est embauché avant le ler juin et a complété six (6) mois de service ininterrompu, il a droit à une (1) semaine de vacances au cours de cette année civile. Dans la deuxième année civile où il est employé, deux (2) semaines de vacances peuvent être prises après sa date d'anniversaire d'entrée. Dans la troisième année civile où il est employé, les vacances peuvent être prises à n'importe laquelle période dans l'année.

b) Tous les employés qui ont cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.

c) Tous les employés qui ont douze (12) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

d) Tous les employés qui ont vingt-deux (22) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

e) Tous les employés qui ont vingt-sept (27) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à six (6) semaines de vacances payées.

f) A compter du ler janvier 1981, le régime de vacances de la Compagnie sera amendé ~~selon les termes~~ de la convention collective pour prévoir trois (3) semaines après quatre (4) ans de service; quatre (4) semaines après neuf (9) ans de service et cinq (5) semaines après vingt (20) ans de service.

g) Les vacances d'une année ne peuvent être prises immédiatement avant ou après celles d'une autre année. Cette stipulation ne peut être changée qu'avec le consentement de la Compagnie.

h) Lorsqu'un congé ou un demi-congé tombe durant une période de vacances, cette journée ou cette demi-journée n'est pas considérée comme une journée ou une demi-journée de vacances et, conséquemment, la date du retour au travail sera remise d'une journée ou d'une demi-journée complète plus tard, selon le cas.

CLAUSE 16 - VACANCES PAYEES (suite)

i) Un employé qui prendra ses vacances durant la période commençant le premier dimanche suivant le 31 décembre et se terminant le samedi de la semaine incluant le 30 avril, bénéficiera d'une demi-journée de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances.

j) Un employé régulier dont l'emploi cesse pour une raison quelconque et qui a droit à des vacances, recevra la paie de vacances qui lui est due au moment de son départ.

k) Aucun employé salarié n'aura droit à des vacances payées supplémentaires.

l) Procédure régissant le choix des périodes de vacances:

I) Un employé obtiendra la permission et fixera la date de ses vacances avec son chef de service, et ce, avant le 1er mai de l'année pour laquelle la demande de vacances est formulée.

II) On donnera aux employés le privilège de déterminer leur préférence quant au choix de leurs vacances, comme suit:

- d'après leur classification ou leur position, ce qui veut dire qu'un employé qui est dans une classification supérieure a la préférence sur un employé dans une classification inférieure à la sienne;

- ~~d'après leur durée de~~ service avec la Compagnie.

m) Lorsqu'un employé a droit à plus de deux semaines de vacances et qu'il a choisi ces deux semaines d'après la classification et sa durée de service avec la Compagnie, il ne peut choisir une troisième, quatrième, cinquième ou sixième semaine jusqu'à ce que tous les autres employés dans son département aient choisi leurs deux semaines de vacances d'après leur classification et leur durée de service avec la Compagnie.

n) Trois semaines consécutives de vacances ou plus peuvent être prises entre le 1er janvier et le 15 mai, ou entre le 16 septembre et le 31 décembre inclusivement. Cette stipulation ne peut être changée qu'avec le consentement de la Compagnie.

o) Dans des circonstances exceptionnelles, il peut s'avérer absolument nécessaire de demander à un employé de renoncer à ses vacances au cours d'une année particulière. Advenant le cas, les vacances peuvent alors être cumulatives. Si la Compagnie jugeait qu'il est impossible d'accorder des vacances cumulatives au cours de l'année suivante, celles-ci seraient rémunérées à la fin de cette année.

CLAUSE 17 - VACANCES SUPPLEMENTAIRES

Un employé après vingt-cinq ans de service, en plus des vacances régulières auxquelles il a droit, bénéficiera de vacances supplémentaires avec paie durant l'année où il atteindra l'âge de:

60 ans - 1 semaine
61 ans - 2 semaines
62 ans - 3 semaines
63 ans - 4 semaines
64 ans - 5 semaines

CLAUSE 18 - CONGES PAYES

Les employés régis par cette convention auront droit aux congés payés ci-après énumérés:

Jour de l'An
Vendredi Saint
St-Jean-Baptiste
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Jour de Noël
Lendemain de Noël (26 décembre)

Si ces congés payés tombent un samedi ou un dimanche, ceux-ci seront observés le ou les jours ouvrables suivants ou tel que mutuellement conclu.

En plus, les demi-journées suivantes seront allouées:

24 décembre
31 décembre

Les demi-journées du 24 décembre et du 31 décembre doivent être observées la dernière journée de travail qui précède les congés payés lorsque ces demi-journées tombent un samedi ou un dimanche.

Un personnel réduit sera requis de travailler les jours de congé précités, si l'usine est en marche, dans tout département où ceci est jugé nécessaire par la Direction.

CLAUSE 19 - CONGES POUR FUNERAILLES

a) Advenant le décès d'un proche parent d'un employé ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé et sera payé à son taux régulier de classification pour un maximum de trois (3) jours, à condition que les jours pour lesquels il sera rémunéré soient ses jours réguliers de travail, à partir de la date du décès jusqu'à la date des funérailles inclusivement. Les personnes suivantes sont considérées comme proches parents: l'épouse de l'employé, le mari, la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, les frères, les soeurs, les fils, les filles, les demi-frères, les demi-soeurs, les grand-mères, les grand-pères et les parents adoptifs.

CLAUSE 19 - CONGES POUR FUNERAILLES

b) A compter de la date de ratification, soit le 11 septembre 1980, cet article sera amendé de façon à augmenter de trois (3) jours à cinq (5) jours maximum dans le cas de décès de l'époux, l'épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé. Dans un tel cas, la période du congé pour funérailles commencera la journée du décès et se terminera à la fin de la cinquième journée, incluant la journée du décès. L'employé recevra sa paie régulière pour les journées qu'il était cédulé pour travailler durant cette période de cinq (5) jours, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

Par taux régulier, on entend le taux de gages établi pour le genre de travail que l'employé aurait exécuté s'il n'avait pas été en congé à l'occasion du décès.

L'employé ne sera pas rémunéré s'il n'assiste pas aux funérailles.

Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet, le jour qui suit sera considéré comme congé mais dans aucun cas il sera alloué à l'employé plus de trois (3) jours, ou de cinq (5) jours de paie, selon la raison pour le congé funéraire.

Pour avoir droit à un tel congé, l'employé devra avoir été inscrit sur les listes de paie de la Compagnie pendant au moins trente (30) jours.

Le congé sera accordé seulement si la demande en est faite avant le jour des funérailles et l'employé devra mentionner les jours où il sera absent ainsi que la date de son retour au travail.

CLAUSE 20 - DEVOIRS DE JURY

Un employé qui devient membre d'un jury sera payé la différence entre la rémunération reçue pour la dite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes:

a) L'employé doit avoir un (1) an de service continu.

b) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail par semaine, et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre de jury.

c) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ne sont pas requis.

CLAUSE 21 - CONGES DE MATERNITE

Une employée qui possède un an ou plus de service continu, qui doit s'absenter à cause de grossesse aura le choix de demander une permission d'absence sans solde ou de démissionner. De telles permissions d'absence ne devraient pas dépasser une période de quatre (4) mois, cependant des permissions allant jusqu'à une période additionnelle de deux (2) mois peuvent être accordées si le médecin de l'employée le recommande.

Une employée qui désire continuer à travailler après le septième mois de sa grossesse devrait fournir un certificat d'approbation de son médecin.

CLAUSE 22 - CONGES MOBILES

Tous les employés qui ont droit à une semaine ou plus de vacances auront également droit à un congé mobile. Un employé qui aura complété douze (12) mois de service ininterrompu avec la Compagnie aura droit à trois (3) congés mobiles. Ces congés mobiles ne peuvent être accumulés d'année en année et doivent être pris au cours de l'année civile à une période convenant à l'employé et à la Direction. Néanmoins, l'employé doit faire la demande de ce congé mobile au moins vingt-quatre (24) heures avant la date à laquelle il désire ce congé à moins qu'autrement approuvé par le surveillant. Si au 1er novembre ces congés mobiles n'ont pas été pris, le directeur du service cédulera lui-même ces congés.

CLAUSE 23 - EVALUATION DES TACHES

a) La Compagnie administrera le système d'évaluation des tâches présentement en vigueur. Les descriptions de tâches seront révisées par le Président de la section locale ou son représentant avec l'Officier de l'évaluation des tâches avant d'être soumises pour évaluation. Le Syndicat sera avisé, par écrit, des résultats de toute évaluation ou ré-évaluation de positions comprises dans l'unité de négociations. Le Syndicat peut, s'il le désire, par le truchement de son représentant de l'évaluation des tâches, indiquer à l'Officier de l'évaluation des tâches et au chef de service les points de vue du Syndicat et/ou de l'employé concerné.

b) Quand une position sera ré-évaluée et qu'il s'ensuivra une reclassification à un niveau supérieur, une augmentation de salaire d'au moins un échelon sera accordée. S'il n'existe pas de salaire équivalent dans le groupe où il a été promu, on lui remettra le taux suivant qui est plus élevé et ensuite on lui accordera un échelon plus haut.

c) Quand une position sera ré-évaluée et qu'il s'ensuivra une reclassification à un niveau inférieur, le titulaire maintiendra son taux courant de paie.

CLAUSE 23 - EVALUATION DES TACHES (suite)

d) Lorsque de nouvelles positions seront créées ou lorsque des changements substantiels seront apportés à des positions déjà existantes, la Compagnie fera une évaluation temporaire de ces positions, si possible, et en avisera le Syndicat par écrit. Toutes modifications apportées dans l'évaluation et les taux des positions seront révisées en-dedans de trois mois; s'il en survient des changements, ceux-ci seront rétroactifs à la date du changement. Si le Syndicat demande par écrit l'étude d'une position qui a changé quelque peu, tout changement résultant de cette étude sera rétroactif de la date à laquelle cette demande a été faite. La Compagnie s'engage à compléter ces demandes d'évaluation en-dedans de trois (3) mois.

e) Tous cas non réglé à la satisfaction du Syndicat sera sujet à la procédure des griefs.

CLAUSE 24 - REVISION DU RENDEMENT ET DU SALAIRE

a) Date anniversaire signifie:

I) la date où l'employé a été embauché ou

II) la date de la dernière augmentation de salaire de l'employé à l'exception des augmentations générales.

b) Pour tous les employés compris dans l'unité des négociations, il y aura chaque année, un mois précédant la date anniversaire de chacun, une révision de son rendement et du taux de salaire. La révision du rendement de chaque employé se fera par la Compagnie, à l'aide des formules acceptées à cet effet.

c) Le chef de service fera en sorte que chacun de ses employés ait une entrevue confidentielle pour lui faire prendre connaissance de ses commentaires et lui expliquer en détail des cotes de sa révision. Ceci s'effectuera sans préjudice quant au droit qu'a l'employé, en tout temps de l'année, de demander de discuter de son rendement avec son chef de service et son représentant du Syndicat. Chaque employé signera au bas des commentaires inscrits à son sujet sur la formule de révision du rendement et ajoutera ses propres commentaires s'il (elle) le désire. Le Syndicat peut, s'il le désire, en demandant au département des Relations Industrielles, obtenir les formules de rendement complétées.

d) Des augmentations annuelles seront accordées à tous les employés à partir du taux minimum jusqu'au taux standard inclusivement, à condition que leur travail soit adéquat du point de vue de la Direction.

e) Une fois qu'un employé aura atteint le taux standard, il devra s'acquitter de sa tâche d'une façon qui soit à l'entière satisfaction de son chef de service.

CLAUSE 24 - REVISION DU RENDEMENT ET DU SALAIRE (suite)

f) Les augmentations en sus du taux standard, si consenties, le seront en raison du mérite et seront confinées aux échelons d'augmentations établis dans l'Appendice "A" - Echelle Générale des Salaires.

g) Les employés qui auront reçu une augmentation de salaire, à l'exception des augmentations générales, à toute autre date que celle de leur anniversaire d'emploi, seront alors considérés comme ayant changé leur date anniversaire pour celle de leur augmentation de salaire aux fins de révision de rendement.

CLAUSE 25 - CONTRATS A FORFAIT

Aucune personne exclue de l'unité de négociations ne pourra exécuter un travail accompli régulièrement par des employés régis par cette convention, sauf en cas d'urgence, de maladie, de vacances, ou d'instructions du personnel ou encore dans les cas où le bureau n'est pas adéquatement équipé, n'a pas le personnel voulu ou lorsqu'il n'y a aucun employé capable de faire le travail. La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat lorsque de tels cas se produisent.

CLAUSE 26 - AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET INDEMNITE

26.01 AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

a) Lorsque des plans sont faits pour introduire du nouvel équipement de bureau et de nouvelles procédures dont le résultat sera de diminuer le nombre d'employés, la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat aussitôt que possible, mais jamais moins de soixante (60) jours avant la mise en vigueur de l'automatisation et/ou de changements technologiques que la Compagnie a décidé d'instituer dont le résultat sera la mise à pied d'employés ou l'introduction de changements significatifs dans leur statut.

b) De plus, la Compagnie s'engage:

- S'il est nécessaire de réduire le nombre des employés de bureau, de le faire en conformité avec la Clause 5 de ce contrat et des sous-paragraphes suivants.

- Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure en raison de l'automatisation ou d'un changement technologique, le salaire de sa position permanente sera maintenu pour une période de six (6) mois, à compter de la date de sa rétrogradation. Pour la période suivante de six (6) mois, son salaire sera un taux ajusté qui sera à mi-chemin entre le taux de sa position permanente au temps où il a changé de position et le taux de sa nouvelle position permanente. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de la nouvelle position s'appliquera.

CLAUSE 26 - AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET INDEMNITE (suite)

26.01 AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

b) - Dans le cas d'un employé régulier de bureau qui a une année de service continu ou plus et qui est mis à pied en raison de l'automatisation et/ou de changements technologiques, on lui donnera un avis de mise à pied de trois (3) mois.

- En accord avec les exigences du travail de bureau, on accordera un congé pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période convenable à tout employé de bureau qui est mis à pied en raison de l'automatisation et/ou de changements technologiques et qui veut chercher un emploi ailleurs.

26.02 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Tous les employés réguliers qui sont employés à l'année à des positions sous la juridiction du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 200, qui ont une année ou plus de service continu, seront éligibles pour l'indemnité de licenciement lorsqu'ils sont mis à pied par la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leur compétence, leurs aptitudes ou leurs années de service leur donnent droit.

b) Un employé de bureau qui est mis à pied et qui a droit à l'indemnité de licenciement recevra le paiement d'une (1) semaine de paie de séparation pour chaque année de sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due à l'employé sera payée six (6) semaines après sa mise à pied. La deuxième moitié de l'indemnité de licenciement lui sera payée trois (3) mois après sa mise à pied.

c) Le droit de rappel d'un employé de bureau ne sera affecté d'aucune façon par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant le temps du paiement de l'indemnité de licenciement, cette indemnité ne sera pas payée, ou si on offre à un employé de le rappeler en conformité avec les dispositions de rappel applicables dans son cas et qu'il refuse, tous ses droits au rappel et à l'indemnité de licenciement seront automatiquement annulés, sauf ceux spécifiés à la Clause 5.

d) Si un employé de bureau est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui est due, il recommencera, à compter de la date de son retour au travail, à accumuler une nouvelle période de service qui lui sera créditée lors de toute future mise à pied.

e) Si un employé de bureau est rappelé après avoir reçu la moitié de l'indemnité de licenciement qui lui est due, il gardera, à son retour au travail, le droit à la partie non payée de l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied une seconde fois. Il recommencera à accumuler une nouvelle période de service additionnelle qui lui sera créditée à l'endroit de toute future mise à pied.

CLAUSE 27 - REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

Il est convenu que tous les règlements issus par la Compagnie qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions de cette convention continueront d'être en vigueur jusqu'à la fin de cette convention ou au-delà de celle-ci si la nécessité survient.

CLAUSE 28 - MODE DE REGLEMENT DE GRIEFS

Reconnaissant que, en autant que possible, les plaintes ou différends sont réglés plus promptement en dedans des cadres du service concerné, la procédure suivante sera suivie:

a) Si un différend survient entre un ou plusieurs membres du Syndicat et la Direction du département, le ou les employés concernés devront soumettre leur plainte au chef de service, étant entendu qu'un représentant du Syndicat peut être présent si désiré.

b) (1) A défaut d'un règlement satisfaisant du différend en dedans d'une période de quarante-huit (48) heures (samedis et dimanches exclus, ou tout autre congé régi par cette convention), le représentant du Syndicat référera le cas à la Direction du Syndicat qui étudiera les mérites du cas et décidera si celui-ci devient un grief.

c) Si le cas soumis devient un grief, il devra être présenté, par écrit, au Directeur des Relations Industrielles ou son représentant accrédité.

d) (2) Si le Directeur des Relations Industrielles ou son représentant accrédité ne peut régler le grief de manière satisfaisante en dedans de dix (10) jours, le cas sera référé au Président du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier ou son représentant accrédité, qui étudiera le cas avec le Directeur Sénior de la Division ou son représentant accrédité. A défaut d'entente en dedans de dix (10) jours, le grief (3) sera soumis à un tribunal d'arbitrage.

e) Le tribunal d'arbitrage sera formé d'un membre nommé par la Compagnie, d'un membre nommé par le Président du S.C.T.P.; ces deux membres choisiront un troisième membre qui devra conférer et rendre une décision en dedans de quinze (15) jours, telle décision finale en liant toutes les parties à cette convention. A défaut d'entente sur le choix d'un troisième membre, le cas sera référé au Ministre du Travail qui devra nommer un troisième arbitre. Le Syndicat et la Compagnie devront défrayer conjointement les honoraires du troisième arbitre.

f) Le tribunal d'arbitrage n'aura d'autre juridiction et autorité que celles d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention en autant qu'il sera nécessaire pour régler le grief en litige. Il n'aura aucune autorité pour modifier ou changer quelqu'une des dispositions de cette convention ou d'y substituer quelqu'autres dispositions. Il ne pourra non plus rendre des décisions qui ne soient conformes aux termes et aux dispositions de ladite convention, et aucune des procédures ou coutumes passées ne liera les parties à moins qu'elles ne soient consignées par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

CLAUSE 28 - MODE DE REGLEMENT DE GRIEFS (suite)

g) Quoique la procédure ci-haut décrite ait pour but de disposer des questions originant de l'application de cette convention, rien dans les présentes ne limite le droit de l'employé de discuter privément de questions personnelles de toute nature que ce soit avec ses supérieurs.

CLAUSE 29 - DOSSIERS DES EMPLOYES ET RAPPORTS DE DISCIPLINE

Tous les dossiers des employés ainsi que les rapports de discipline tenus par la Compagnie à l'égard des employés membres du Syndicat seront mis à la disposition des représentants du Syndicat sur demande au service des Relations Industrielles.

Il est convenu que tout rapport disciplinaire sera annulé après un laps d'un (1) an à compter de la date du dit rapport.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX

Les dispositions des bénéfices marginaux (assurance-vie; mort accidentelle et perte d'un membre; indemnité hebdomadaire; invalidité à long terme; assurance médicale et le régime d'assurance dentaire) seront comme suit et la Compagnie consent à ce qu'une copie des contrats d'assurances collectives soit remise au Syndicat:

30.01 ASSURANCE-VIE

a) Les bénéfices d'assurance-vie et de mort accidentelle et perte d'un membre seront offerts aux employés à raison de trente cents (.30¢) par mois par mille dollars d'assurance-vie.

b) Le minimum d'assurance-vie pour les employés actuels sera une fois et trois-quarts ($1\frac{3}{4}$) les gains annuels au cent dollars près. Les gains annuels seront calculés en multipliant par douze (12) le salaire mensuel de l'employé au 1er janvier de chaque année.

c) Ceux qui dépassent présentement la nouvelle échelle ne recevront aucun autre ajustement dans leur assurance-vie jusqu'à ce que leurs gains multipliés par un et trois-quarts ($1\frac{3}{4}$) dépassent le montant d'assurance actuel.

d) Les employés qui ont dix (10) années de participation au plan assurance-vie et qui en accord avec les procédures établies du régime de pension, bénéficieront de 25% du montant de leur assurance-vie en vigueur à la date de leur retraite avec un minimum de $2,500 et un maximum de $5,000. Pour les employés qui sont présentement sur la liste de paie, le montant de leur assurance libéré à la retraite ne sera pas moindre que 50% du montant d'assurance présentement en vigueur. Néanmoins, cette nouvelle disposition, s'appliquera à tous les employés embauchés après le 15 septembre 1970.

e) Tous nouveaux employés réguliers avec moins de dix (10) années de participation au plan assurance-vie à la date de leur retraite recevront une police d'assurance-vie acquittée de $500.00.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.02 INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Les présents régimes d'assurance indemnité seront modifiés de façon à prévoir un bénéfice de 70% des gains sur la base 1-1-4-52 (le 1er jour en cas d'un accident non-indemnisable -- le 1er jour en cas de maladie nécessitant l'hospitalisation immédiate -- le 4ème jour dans les autres cas -- et ce pour une durée de 52 semaines).

→ La Compagnie défraiera le coût total du plan d'indemnité hebdomadaire.

Les gains hebdomadaires seront calculés d'après le salaire mensuel régulier au 1er janvier de chaque année, et ce multiplié par 12 et divisé par 52.

Les prestations versées aux dépendants en vertu du PPC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéfices d'indemnité hebdomadaire payable à l'employé.

Tout autre bénéfice d'incapacité ou de maladie provenant des différentes lois gouvernementales sera déduit des bénéfices d'assurance indemnité hebdomadaire de ce régime. Ces bénéfices cesseront à la date de retraite spécifiée dans le régime de pension de la Compagnie. Toutes les autres conditions du régime d'assurance indemnité hebdomadaire en existence demeurent les mêmes.

30.03 REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

Le Régime d'assurance invalidité à long terme sera administré conformément aux clauses de la police d'assurance et contiendra les directives suivantes:

a) Admissibilité

Le régime AILT sera obligatoire pour tous les employés réguliers à plein temps qui sont admissibles à recevoir des indemnités hebdomadaires en vertu du régime d'assurance collective existant.

b) Taux de la prime

La Compagnie défraiera le taux mensuel de la prime du régime AILT.

c) Période de qualification

Les prestations seront versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible à recevoir des indemnités hebdomadaires. Dans le cas d'une invalidité se produisant au cours d'une mise à pied ou d'une grève, le versement des prestations ne commencera qu'une fois la mise à pied ou la grève terminée.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.03 REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

d) Définition du terme invalidité

Le fait d'être entièrement et continuellement invalide par suite d'une maladie ou d'un accident corporel empêchant l'exécution d'une tâche dans le cadre d'une profession quelconque dans l'usine pour laquelle l'employé est raisonnablement qualifié en raison de son instruction, de sa formation ou de son expérience. L'employé devra alors être continuellement sous surveillance et recevoir un traitement médical jugé satisfaisant par la Compagnie d'Assurance.

e) Montant des prestations

50% du taux régulier jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de $1,200.00. Cet amendement s'appliquera seulement dans les cas d'invalidité qui débuteront le, ou après, le dimanche suivant la date de ratification, soit le 14 septembre 1980. Le taux régulier sera le salaire mensuel de l'employé en vigueur le 1er janvier de chaque année.

Le montant de la prestation sera réduit du montant de tout versement qui pourrait être effectué en vertu de tout régime d'invalidité gouvernemental (mises à part les augmentations se produisant douze (12) mois ou plus après le début de l'invalidité), de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, ou de tout autre régime d'assurance-salaire qui ne soit pas privé.

Les prestations versées aux dépendants en vertu du PPC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéfices d'invalidité à long terme payable à l'employé.

f) Période des bénéfices

La durée des bénéfices sera égale à la durée de service de l'employé. La durée de service sera égale au nombre total d'années et de mois de service, les fractions de mois comptant comme un mois complet, calculée à partir de la date d'invalidité de l'employé. La durée maximum des bénéfices est applicable à chaque période d'invalidité.

Le versement des prestations cessera dans l'un des cas suivants:

i) Le jour ou l'employé cesse d'être invalide; ou
(Remarque: En cas de rechute pour une même maladie au cours d'une période de deux (2) mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée.)

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.03 REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

f) Période des bénéfices

ii) A la date de retraite, qui sera celle où les prestations du régime de retraite deviennent éligibles sans réduction actuarielle. L'exigence de vingt (20) ans de service pour une retraite anticipée normale sera éliminée pour les employés affectés par cette proposition; ou

iii) Lors du décès.

g) Participation du régime d'assurance collective

Un employé retirant des prestations du régime et qui adhérait au régime d'assurance collective au début de sa période d'invalidité continuera d'être couvert, sans frais pour lui, par l'assurance-vie collective auquel il avait droit au début de son invalidité.

h) Modifications apportées au régime d'assurance collective et au régime de retraite

i) Les modalités actuelles concernant les paiements de l'assurance-vie collective, soit par montant forfaitaire ou par versements, seront amendées de manière à ce que tels paiements soient versés uniquement lorsque l'employé se qualifie pour un tel paiement après l'expiration de sa période de bénéfices de l'A.I.L.T.

ii) Les modalités actuelles concernant les paiements d'invalidité prévus au régime de retraite seront amendées de manière à ce que ces derniers deviennent payables uniquement lorsque l'employé se qualifie pour de tels paiements après l'expiration de sa période de bénéfice de l'A.I.L.T.

iii) Lorsqu'un employé devient éligible pour les prestations d'invalidité à long terme, il continuera d'accumuler ses crédits au régime de retraite sans avoir à verser des contributions. Aucun crédit de décès ne sera accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé aura faites avant le début de son invalidité.

i) Exclusions

i) Les prestations en vertu du régime A.I.L.T. ne seront pas versées dans le cas de demande de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre, d'émeute ou de grossesse.

ii) Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité ne sera pas éligible au crédit de vacances et de congés.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.03 REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

j) Prime de la Commission d'Assurance-chômage

Dû aux améliorations apportées aux bénéfices marginaux, tel qu'indiqué aux clauses 30.02 et 30.03, les 5/12èmes de la réduction de prime de la Commission d'Assurance-chômage seront retenus par la Compagnie.

30.04 ASSURANCE MEDICALE - CHIRURGICALE - HOPITAL

Dans le cas où une réduction du coût net des primes serait déclarée concernant l'assurance médicale, chirurgicale et hôpital en vertu de l'établissement d'un système "medicare" additionnel sous le gouvernement fédéral ou provincial, la contribution de la Compagnie envers l'assurance médicale, chirurgicale et hôpital ne sera pas réduite. Si la contribution de la Compagnie excède le montant des primes requises pour l'assurance médicale, chirurgicale et hôpital, l'excédant sera assigné à d'autres bénéfices payés aux employés suivant un accord entre la Compagnie et le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 200.

A compter du 1er janvier 1981, Papeterie Reed Ltée augmentera sa contribution au Régime d'assurance médicale majeur d'un montant de $2.50 par mois par employé participant audit régime.

30.05 REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

a) La Compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociations.

Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles:

i) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

diagnostiques, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé.)

ii) le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

a) les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets);

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.05 REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

b) le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles partiels ou complets) sous réserve des conditions suivantes:

- si la prothèse existante est irréparable;

- si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de douze (12) mois de l'installation de la prothèse temporaire.

c) la réparation d'une prothèse existante.

NOTE: le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes i) et ii) est de $1,000 par année civile par personne assurée.

iii) le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de $500. à vie par personne assurée:

- traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

b) Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire et qui sont encourus pendant que l'adhérant est assuré, selon le tarif 1979 des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

- les dentistes;
- les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

c) Admissibilité

L'employé régulier est admissible à ces prestations s'il est activement au travail et s'il a complété un (1) an de service continu à la date d'entrée en vigueur du régime.

Tout autre employé régulier sera admissible au régime lorsqu'il remplira ces deux exigences.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.05 REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

c) Admissibilité

Les personnes à charge admissibles sont:

- le conjoint et;
- les enfants célibataires pleinement à la charge de l'employé jusqu'à l'âge de vingt et un (21) ans et jusqu'à vingt-cinq (25) ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein.

d) Maintien de l'assurance en cas d'invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de douze (12) mois.

e) Cessation de l'assurance

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi.

En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à temps plein.

f) Partage des coûts

La contribution de la Compagnie au coût du régime n'excédera pas $15.00 par mois pour un employé régulier avec couverture familiale et $7.50 par mois pour un employé régulier avec couverture individuelle.

g) Coordination avec d'autres régimes prévoyants des soins dentaires

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de 100% des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

h) Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte 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 portée au crédit de la Compagnie.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.05 REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

i) Administration

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions des contrats d'assurances collectives de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

CLAUSE 31 - PLAN DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES

31.01 PROVISIONS GENERALES

a) Il est convenu que le régime de fonds de pension fera partie de la convention collective.

b) Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement durant la durée de la convention, sauf ceux qui pourraient être négociés à la suite de changements au-delà du contrôle des deux parties, soit par législation, etc.

c) Il est convenu que chaque membre recevra une explication écrite des termes et conditions du régime en vigueur, et les droits et obligations concernant les bénéfices disponibles.

d) Il est convenu que la Compagnie fournira au Syndicat les renseignements suivants:

i) L'intérêt net acquis par le fonds.

ii) Le total des prestations des employés.

iii) Les prestations nettes de la Compagnie.

iv) Le total brut des prestations.

v) Le total des crédits de pension achetés.

vi) Une liste des retraités mis à leur pension chaque année et le montant de leur pension respective.

vii) Une liste des séparations du fonds.

viii) Une liste des employés faisant partie du régime.

ix) Une copie du rapport actuariel lorsque celui-ci deviendra disponible à l'avenir.

e) Un employé admissible, qui est membre du Plan, contribuera un montant représentant 4% du salaire annuel de sa classification, conformément au Plan.

CLAUSE 31 - PLAN DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES (suite)

31.02 DROITS ACQUIS

La Compagnie consent, après dix (10) années de service, à donner pleins droits acquis des bénéfices de pension accumulés jusqu'à la cessation de l'emploi. Ces dispositions ne peuvent être appliquées qu'aux employés faisant partie du Plan de rentes de retraite et dont la date de service continu a débuté le ou avant le 14 septembre 1970.

31.03 ELIGIBILITE

Tout employé régulier actuellement en service ou tout futur employé régulier qui a atteint vingt et un (21) ans d'âge et a complété au moins une (1) année de service ininterrompu auprès de son employeur, devient admissible comme membre du Plan et doit joindre le Plan le premier jour du mois de janvier, avril, juillet ou octobre, suivant la date où il remplit toutes les conditions requises.

Il est entendu que lorsqu'un employé éligible a antérieurement mis de côté son droit d'enrôlement dans le régime de fonds de pension, cet accord n'affectera d'aucune façon la validité de cette mise de côté.

31.04 RETRAITE NORMALE OU AVANCEE

La date normale de retraite pour les employés est le premier jour du mois qui suit la date du 65ème anniversaire de l'employé.

La Compagnie accepte les amendements suivants au régime de retraite sous réserve de leur approbation par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

Ces amendements n'affecteront que les employés en emploi actif qui sont membres du régime au moment de l'entrée en vigueur des amendements proposés.

Les dispositions du régime de retraite de la Compagnie seront modifiées dans la mesure du nécessaire pour incorporer les présentes propositions et dispositions.

a) Retraite volontaire anticipée -- à l'âge de 61 ans et plus -- avec au moins 20 ans d'ancienneté.

Tout membre actif peut prendre une retraite anticipée dès qu'il aura atteint l'âge de 61 ans et plus à la condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) ans d'ancienneté.

Tout membre recevra la pleine pension normale qu'il aura accumulée à la date de sa retraite anticipée sans réduction actuarielle.

CLAUSE 31 - PLAN DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES (suite)

31.04 RETRAITE NORMALE OU AVANCEE

a) A compter du 2 mai 1980, il sera accordé à tout membre contributaire qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra l'âge de soixante et un (61) ans et plus à la condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) années d'ancienneté, un supplément d'appoint de $11.00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de trente (30) années de service contributif admissible. Le supplément d'appoint débutera à la date où l'employé commencera sa retraite anticipée et se terminera avec le paiement le 1er du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la loi sur la Pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

b) Retraite anticipée -- avant l'âge de 61 ans avec au moins 20 ans d'ancienneté.

L'équivalence actuarielle de la pension normale accumulée sera telle qu'indiquée plus bas pour tout membre actif qui prend une retraite anticipée en accord avec les prévisions du régime et qui n'a pas atteint l'âge de soixante et un (61) ans, mais qui a au moins vingt (20) ans d'ancienneté.

AGE	EQUIVALENCE ACTUARIELLE %
60	92
59	84
58	76
57	68
56	60
55	55

c) Retraite anticipée -- avec moins de 20 ans de service

Les équivalences actuarielles continueront de s'appliquer tel que spécifié dans le régime.

31.05 MINIMUM GARANTI D'INDEMNITE DE RETRAITE

A compter du 2 mai 1980, tout membre contributaire qui prendra sa retraite, selon les dispositions du régime de retraite régissant les retraites normales ou anticipées à l'âge de soixante et un (61) ans sans réduction actuarielle de la rente, sera assuré de recevoir une rente mensuelle d'un montant qui ne sera pas inférieur au produit de $11.00 multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible à son crédit sous le régime de retraite.

CLAUSE 31 - PLAN DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES (suite)

31.06 MONTANT DE LA RENTE

La Compagnie a accepté d'amender le régime de retraite de la façon suivante:

A compter du 2 mai 1980, les crédits de rentes de 50% des contributions versées par un membre au régime de retraite entre le ler janvier 1978 et le 31 décembre 1979 seront augmentés de 25% et ensuite de 6%.

31.07 DATE D'EXPIRATION

La Compagnie consent à ce que la date d'expiration du régime de fonds de pension coïncide avec la date de l'expiration de la convention.

CLAUSE 32 - LOTERIES OU SOUSCRIPTIONS

Aucune liste, loterie ou souscription ne sera permise dans les bureaux sans le consentement mutuel du Directeur des Relations Industrielles et du Syndicat.

CLAUSE 33 - CONGE DE MALADIE ET ABSENCES INCONTROLABLES

a) En cas de maladie, il n'y aura pas de réduction de salaire pour les trois (3) premiers jours excepté si ces absences deviennent nombreuses et la Compagnie jugeant nécessaire la révision de chaque cas, il est prouvé à ce moment qu'il y a eu un abus. S'il y a eu abus, le Syndicat sera avisé par écrit avant de prendre action.

b) On accordera le plein salaire aux employés qui s'absentent pour une courte durée et que la Compagnie juge cette absence comme étant incontrôlable ou légitime.

CLAUSE 34 - CONSENTEMENT MUTUEL

La présente convention ne sera pas amendée ou modifiée, excepté par entente mutuelle sous forme écrite et dûment signée par chacune des parties.

CLAUSE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention, une fois ratifiée par les officiers dûment autorisés du Syndicat, d'une part, et de la Compagnie, d'autre part, deviendra en vigueur à partir du ler mai 1980 et le demeurera jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement, à moins qu'elle ne soit modifiée ou résiliée par l'une ou l'autre des parties, par le truchement d'un avis écrit de l'une quelconque des parties envers l'autre, et ce, dans un délai de pas plus de soixante (60) jours et de pas moins de trente (30) jours avant le 30 avril 1982. Advenant

CLAUSE 35 - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

le cas ou un avis de modification est émis, la nature des changements désirés doit être spécifiée dans ce même avis ou aussitôt que possible par la suite. Tant et aussi longtemps qu'une entente, à la satisfaction des deux parties, n'aura pas été conclue, les dispositions déjà existantes de la présente convention demeureront pleinement en vigueur et en pratique.

APPENDICE "A"

PREMIERE PARTIE - ECHELLE GENERALE DES SALAIRES

APPENDICE "A"

PREMIERE PARTIE

ECHELLE GENERALE DES SALAIRES

Les taux mensuels, qui étaient en vigueur au 30 avril 1980, devront être augmentés en conséquence pour se conformer aux ajustements de salaire et aux augmentations générales, tel que convenu le 10 septembre 1980 lors des négociations tenues à Québec.

1. AJUSTEMENTS

1er mai 1980:	Groupe I	- Aucun ajustement
	Groupe II	- .02¢ 1'heure
	Groupe III	- .05¢ 1'heure
	Groupe IV	- .07¢ 1'heure
	Groupe V	- .14¢ 1'heure
	Groupe VI	- .22¢ 1'heure
	Groupe VII	- .30¢ 1'heure
	Groupe VIII	- .38¢ 1'heure

2. AUGMENTATION DE SALAIRE

1er mai 1980: - Augmentation générale de $1.37 1'heure à être appliquée sur tous les taux des classifications.

1er mai 1981: - Augmentation générale de 9-1/2%, minimum .90¢ 1'heure, à être appliquée sur tous les taux des classifications.

EN VIGUEUR LE 30 AVRIL, 1980

	MINIMUM							STANDARD					MAXIMUM
GROUPE	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$
I	1014.16	1031.98	1049.21					1083.66	1096.73	1109.80			1128.21
II	1078.32	1096.95	1114.40	1131.83	1148.05			1175.10	1188.33	1200.35			1218.98
III	1175.10	1192.53	1206.96	1223.20				1247.84	1268.28	1286.31			1318.78
IV	1247.84	1273.09	1296.53	1324.19				1348.23	1368.67	1389.11	1407.14		1438.40
V	1348.23	1374.68	1402.34	1426.38	1455.83			1479.88	1500.31	1519.55			1549.60
VI	1455.83	1479.88	1507.53	1532.78	1558.03			1584.48	1603.71	1622.95			1654.20
VII	1532.78	1558.03	1584.48	1609.72	1635.57	1664.42		1690.27	1709.51	1728.74			1758.80
VIII	1609.72	1635.57	1664.42	1690.27	1716.12	1741.37	1767.21	1803.89	1830.34	1854.38			1891.65

EN VIGUEUR LE 1er MAI, 1980

	MINIMUM							STANDARD					MAXIMUM
GROUPE	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$
I	1221.94	1239.76	1256.99					1291.44	1304.51	1317.58			1335.99
II	1289.13	1307.76	1325.21	1342.64	1358.86			1385.91	1399.14	1411.16			1429.79
III	1390.46	1407.89	1422.32	1438.56				1463.20	1483.64	1501.67			1534.14
IV	1466.24	1491.49	1514.93	1542.59				1566.63	1587.07	1607.51	1625.54		1656.80
V	1577.24	1603.69	1631.35	1655.39	1684.84			1708.89	1729.32	1748.56			1778.61
VI	1696.98	1721.03	1748.68	1773.93	1799.18			1825.63	1844.86	1864.10			1895.35
VII	1786.06	1811.31	1837.76	1863.00	1888.85	1917.70		1943.55	1962.79	1982.02			2012.08
VIII	1875.13	1900.98	1929.83	1955.68	1981.53	2006.78	2032.62	2069.30	2095.75	2119.79			2157.06

EN VIGUEUR LE 1er MAI, 1981

	MINIMUM							STANDARD					MAXIMUM
GROUPE	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$	$
I	1358.44	1376.26	1393.49					1427.94	1441.01	1454.08			1472.49
II	1425.63	1444.26	1461.71	1479.14	1495.36			1522.41	1535.64	1547.66			1566.29
III	1526.96	1544.39	1558.82	1575.22				1602.20	1624.59	1644.33			1679.88
IV	1605.53	1633.18	1658.85	1689.14				1715.46	1737.84	1760.22	1779.97		1814.20
V	1727.08	1756.04	1786.33	1812.65	1844.90			1871.23	1893.61	1914.67			1947.58
VI	1858.19	1884.53	1914.80	1942.45	1970.10			1999.06	2020.12	2041.19			2075.41
VII	1955.74	1983.38	2012.35	2039.99	2068.29	2099.88		2128.19	2149.26	2170.31			2203.23
VIII	2053.27	2081.57	2113.16	2141.47	2169.78	2197.42	2225.72	2265.88	2294.85	2321.17			2361.98

APPENDICE "A"

DEUXIEME PARTIE - POSITIONS ET DEPARTEMENTS

POSITIONS ET DEPARTEMENTS

GROUPE	POSITION	DEPARTEMENT
I	Dactylographe	Service Central de Sténographie
	Sténographe Junior	Service Central de Sténographie
	Messager	Services de Bureau
II	Sténographe Intermédiaire II	Recherches - Division Technique
	Sténographe Intermédiaire II	Service Central de Sténographie
	Sténographe Intermédiaire II	Achats
	Commis-général	Services de Bureau
	Commis-dactylo	Facturation
	Opérateur de Perforatrice	Informatique
	Sténographe-commis	Division Forestière - Québec
	Commis-dactylo et Préposé au Classement	Comptabilité
III	Commis-général (Bureau du Magasin)	Magasin de l'Usine
	Sténographe Intermédiaire III	Usine à carton
	Sténographe Intermédiaire III	Achats
	Dessinateur V	Ingénierie
	Préposé au Calcul du Temps II	Comptabilité
	Préposé Junior aux Comptes Payables	Comptabilité
	Téléphoniste & Réceptionniste	Service Central de Sténographie
	Commis	Facturation
	Sténographe Intermédiaire III	Division Forestière - Québec
	Sténographe Intermédiaire III	Ingénierie & Mécanique
	Sténographe Intermédiaire III	Electricité
	Opératrice de Télétype & du Télex	Service Central de Sténographie
	Commis	Electricité
	Sténographe Intermédiaire III	Recherches - Division Technique
	Sténographe Intermédiaire III	Contrôle Technique
	Commis-général (Bureau de la Réception)	Magasin de l'Usine
	Sténographe Intermédiaire III	Systèmes

... 2

(POSITIONS ET DEPARTEMENTS - SUITE)

GROUPE	POSITION	DEPARTEMENT
IV	Commis Intermédiaire - Coûts & Statistiques	Prix de Revient
	Commis-général	Division Forestière - Québec
	Dessinateur IV	Ingénierie
	Sténographe Sénior	Groupe du Contrôleur
	Opérateur du Terminal	Informatique
	Commis préposé à l'Inventaire	Magasin de l'Usine
	Commis	Département des Pâtes
	Préposé au fret & Commis-général	Comptabilité
	Commis	Impression et Fournitures de bureau
	Commis	Cour
	Commis	Facturation
	Commis	Magasin de l'Usine
	Commis III	Expédition
	Commis (Préposé au Matériel)	Mécanique
	Commis Intermédiaire - Prix de Revient	Prix de Revient
V	Préposé au Calcul du Temps I	Comptabilité
	Commis aux Statistiques et Coûts II	Prix de revient
	Dessinateur III	Ingénierie
	Commis préposé à la Finition	Finition
	Commis à l'Equipement de bureau & Assurances	Services de Bureau
	Commis - Planification & Commandes	Usine à carton
	Commis préposé aux Demandes d'Achats	Magasin de l'usine
	Commis préposé aux Entrées & Sorties	Informatique
	Acheteur III	Achats
	Commis II - Documentation - (Exportation)	Facturation
	Commis-général & Contrôle à l'Inventaire	Comptabilité

(POSITIONS ET DEPARTEMENTS - SUITE)

GROUPE	POSITION	DEPARTEMENT
VI	Préposé Sénior au Calcul du Temps	Comptabilité
	Commis aux Statistiques	Prix de Revient
	Acheteur II	Achats
	Dessinateur II	Ingénierie
	Programmeur II	Finition
	Commis-Général	Mécanique
	Commis préposé à la Facturation	Magasin de l'usine
	Commis Sénior (Bois)	Division Forestière - Québec
	Commis à la Réception et Expédition des marchandises	Magasin
	Commis Sénior préposé aux Records	Mécanique
	Commis aux Statistiques & Coûts I	Prix de Revient
	Commis aux Coûts de Production	Prix de Revient
	Commis Sénior	Expédition
	Commis-général	Comptabilité
	Préposé au Contrôle des Comptes Payables	Comptabilité
VII	Préposé aux Documents (Exportation)	Facturation
	Commis Sénior	Prix de Revient
	Préposé au Grand Livre	Comptabilité
	Dessinateur I	Ingénierie
	Programmeur I	Finition
	Acheteur I	Achats
	Commis de Contrôle à l'Analyse Financière	Groupe du Contrôleur
	Dessinateur I	Ingénierie (Division technique)

(POSITIONS ET DEPARTEMENTS - SUITE)

GROUPE	POSITION	DEPARTEMENT
VIII	Dessinateur Sénior	Ingénierie
	Dessinateur Sénior (Electricité)	Ingénierie (Division Technique)

APPENDICE "A"

TROISIEME PARTIE - PRIME DE QUART

PRIME DE QUART

A) DEPARTEMENT DE TRAITEMENT DES DONNEES

1. Des primes de quart seront payées comme suit:

   a) Pour chaque heure travaillée par un employé durant son quart habituel de l'après-midi (3:30 p.m. à 11:30 p.m.) - .20¢ l'heure.

   b) Pour chaque heure travaillée par un employé durant son quart habituel de nuit (11:30 p.m. à 7:30 a.m.) - .25¢ l'heure.

   c) L'application des primes de quart précitées se fera en tenant compte de ce qui suit:

      i) Si plus de la moitié des heures habituelles de travail continu tombe entre 11:30 p.m. et 7:30 a.m., une prime de .25¢ l'heure pour le travail de quart sera payée.

      ii) Si plus de la moitié des heures habituelles de travail continu tombe entre 3:30 p.m. et 11:30 p.m., une prime de .20¢ l'heure pour le travail de quart sera payée. Si la moitié des heures de travail continu tombe entre 11:30 p.m. et 7:30 a.m., le paragraphe i) s'appliquera.

      iii) Si plus de la moitié des heures habituelles de travail continu tombe entre 7:30 a.m. et 3:30 p.m., aucune prime de quart ne sera payée.

2. La prime de quart ne sera pas incluse dans le taux horaire lorsqu'on calculera les heures travaillées pour compléter le quart de jour en calculant la paie de congé, la paie de vacances ou de surtemps.

B) AUTRES DEPARTEMENTS

Les primes de quart dans les autres départements seront établies au besoin. Le quart de l'après-midi sera normalement de 5:00 p.m. à 12:00 minuit et le quart de nuit de 12:00 minuit à 7:00 a.m. Les primes de quart seront de .20¢ l'heure et de .25¢ l'heure pour les quarts de l'après-midi et de nuit.

A compter du dimanche suivant la date de ratification, soit le 14 septembre 1980, les primes de quart seront augmentées de 0-20-25 à 0-22-27 cents/l'heure.

A compter du ler mai 1981, les primes de quart seront augmentées de 0-22-27 à 0-25-30 cents/l'heure.

APPENDICE "B"

PRINCIPES ET REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE REGISSANT LES EMPLOYES DE BUREAU .....

PARTIES SIGNATAIRES .....

APPENDICE "B"

PRINCIPES ET REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE
REGISSANT LES EMPLOYES DE BUREAU

Sans restreindre d'aucune manière les droits qu'a la Compagnie d'imposer des règlements ou de changer, ratifier, amender ou d'annuler un ou tous les règlements de bureau présentement en vigueur en dedans des opérations de la Compagnie, les principes et règlements suivants de Papeterie Reed Ltée sont présentement en vigueur et en pratique.

1. ENREGISTREMENT DU TEMPS

a) Les employés peuvent être requis de poinçonner une carte de temps lorsqu'ils entrent sur les propriétés de la Compagnie ou en quittant les lieux, et ceci à la discrétion de la Direction. Ces cartes sont numérotées et les employés doivent les placer dans le casier correspondant au numéro. Il est strictement défendu à un employé de poinçonner la carte d'un autre employé.

b) Si un employé n'a pas poinçonné sa carte de temps, s'est absenté ou a poinçonné en retard ou en avant de son temps, il doit en indiquer la raison à l'encre ou au crayon.

c) Le département des Relations Industrielles gardera une fiche sur le temps des employés et avisera leur chef de service respectif si un employé est habituellement en retard, absent, etc.

2. PAIEMENT DES SALAIRES

a) Tous les employés seront sur une base mensuelle de salaire. Ils seront payés tous les deux jeudis. Ce montant sera obtenu en multipliant leur salaire mensuel par douze (12) et en divisant le résultat par vingt-six (26), moins les déductions légales autorisées. Ces vingt-six (26) paiements constitueront le salaire annuel de l'employé.

b) La Compagnie fournira à chaque employé un feuillet indiquant les déductions faites et autres détails chaque deux (2) semaines.

c) Jusqu'à ce que la Compagnie en décide autrement, tous les salaires des employés seront déposés à la Banque Royale du Canada, Limoilou, dans leur compte respectif.

3. CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les employés doivent aviser leur chef de service respectif si leur adresse change; celui-ci en retour avisera le département des Relations Industrielles par écrit.

4. STATIONNEMENT

Les employés doivent stationner leur automobile sur le terrain de stationnement à moins qu'un espace leur soit alloué dans les garages de la Compagnie.

5. TOURNEES DE VERIFICATION

Tous les employés ainsi que leur véhicule pourront être inspectés par les constables de la Compagnie ou tout autre officier de sécurité autorisé lorsqu'ils se trouvent sur les terrains de la Compagnie.

6. REGLES DE SECURITE

a) Il ne sera pas permis de fumer dans la cour ou dans l'usine excepté dans les endroits désignés à cette fin.

b) Tous les employés subissant des égratignures, coupures, etc., doivent se rapporter immédiatement au département Médical. Tout accident doit être rapporté au département Médical et au chef de département et ceci par la personne blessée et, si possible, par tous les témoins. Le département Médical présentera par la suite un rapport à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

c) Les employés de bureau se déplaçant d'un département à un autre doivent emprunter le parcours indiqué.

d) Le passage dans l'usine à papier journal est restreint aux allées entre les machines 1 et 2, 3 et 4.

e) Seules les personnes autorisées peuvent se rendre au moulin à bisulfite, au "Sub-Station" et au quai.

EN QUOI DE FOI les parties ont mutuellement stipulé et conclu la présente convention en date du jour de l'année inscrit au tout début, tel qu'en témoigne la signature de leurs représentants dûment autorisés.

SIGNE CE 27e JOUR DE Janvier 1981

PAPETERIE REED LTEE
DIVISION DE QUEBEC

J.M. McCORMACK
DIRECTEUR GENERAL DES
RELATIONS INDUSTRIELLES

H.F. DONOVAN
SUPERVISEUR DES RELATIONS DU TRAVAIL

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER

W. DESBIENS
S.C.T.P. - REGION NO. 2

D.C. DOHERTY
PRESIDENT -
SECTION LOCALE 200

N. LABBE
VICE-PRESIDENTE -
SECTION LOCALE 200

M. CUDNEY
SECRETAIRE-TRESORIER -
SECTION LOCALE 200

G. LACOMBE
SECRETAIRE-CORRESPONDANT -
SECTION LOCALE 200

3

MEMOIRE D'ENTENTE

Québec
Travail
Commissaire
Travail

Amendement 2 DÉPÔT

Dépôt N°: 84 10 228

Le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 07683-6

[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 27-27

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-07	84-10-12		84-05-01	87-04-30	100

Association	Employeur
[X] Déposant Canadian Paperworkers Union, CPU Local 200 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5 Att: M. Clément L'Heureux	[ ] Déposant Papeterie Reed Ltée 10, Boul. des Capucins Québec, Qc G1K 7H9
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2710 (5) Affiliation: FTQ (7)

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

Remarques

Mémoire d'entente tenant lieu de renouvellement de convention collective.

Ancien nom: Anglo Canadian Pulp and Paper Mills Ltd
D-27-24

Pour le commissaire général du travail

Signature: L. Tremblay — Date: 84-10-16

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

003 (113)

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

PAPETERIE REED LTEE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 200

'84 OCT 12 12:41

PAR MESSAGER

Il a été convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1984 soit renouvelée par la présente, et continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1987, sous réserves des modifications suivantes.

1. Durée de la convention

Trois (3) ans à compter du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1987.

2. Augmentations générales

Première année: (à compter du 1er mai 1984) Augmentation générale de 2 1/2%.
Deuxième année: (à compter du 1er mai 1985) Augmentation générale de 4%.
Troisième année: (à compter du 1er mai 1986) Augmentation générale de 5%.

3. Régime de Retraite

La compagnie accepte les amendements suivants au régime de retraite sous réserve de son approbation par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

3.1 Tout membre prenant sa retraite après le 1er mai 1984 et avant le 2 mai 1987, selon les dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous:

a) La prestation accumulée à la date de la retraite en vertu des régimes existants;

b) 1.65% des gains annuels moyens du membre durant les 60 mois consécutifs précédant sa retraite (ou, si plus élevé, 1.65% des gains annuels moyens des cinq (5) meilleures années civiles au cours des dix (10) dernières années de service crédité) multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation maximale annuelle du Régime des Rentes du Québec en vigueur durant l'année civile de la retraite du membre payable à une personne prenant sa retraite à 65 ans, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1er janvier 1966 et la date de retraite.

La rente versée en cas de retraite anticipée sera sujette, le cas échéant, à la réduction et aux autres conditions énoncées dans les règlements des régimes en vigueur le 30 avril 1984.

Les gains pour les fins de ce calcul excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

Aux fins de calcul des gains annuels moyens, les gains de tout mois d'une année civile sont réputés égaux à un-douzième des gains de ladite année civile.

c) Dans le cas d'un membre qui touche des prestations d'invalidité du régime d'invalidité de longue durée de l'employeur, ou en aurait touché s'il n'avait pas été admissible à des prestations de la CSST ou de tout autre régime gouvernemental et qui prend sa retraite, la coordination avec la rente de retraite de la Régie des Rentes du Québec se fera en ne tenant pas compte des années de service crédité depuis le 1er janvier 1966 au cours desquelles il a ou aurait touché des prestations du régime d'invalidité de longue durée de son employeur.

3.2 Service crédité

Pour les fins de calcul, par "service crédité", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles le membre a versé des contributions au régime depuis sa dernière interruption de service.

3.3 Annualisation des gains

Advenant que les gains réguliers d'un membre au cours de l'année de retraite ou de l'une des cinq (5) années civiles précédant immédiatement sa retraite ne reflètent pas son horaire annuel normal de travail pour l'année, pour des raisons autres qu'une absence autorisée, les gains réguliers dudit employé pour ladite année civile seront ajustés pour refléter son horaire annuel normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins trois (3) mois pendant cette année civile.

3.4 Cotisations des participants

Tout participant doit cotiser à la caisse de retraite un montant égal à 2.4% de ses gains ne dépassant pas le maximum annuel des gains admissibles sous le Régime des Rentes du Québec et 4% de ses gains qui excèdent cette limite.

A compter du 1er dimanche du mois suivant la ratification, les gains pour les fins de ce calcul excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements et les avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

3.5 Age normal de retraite

L'âge normal de retraite est de 65 ans. Si l'employé demeure à l'emploi de la compagnie après son 65ième anniversaire, ses contributions cessent et les crédits de rente cessent de s'accumuler. La rente deviendra payable à compter de la date de retraite effective du membre ou antérieurement, si requis pour rencontrer les normes gouvernementales d'enregistrement, et le montant en sera ajusté actuariellement.

3.6 Prestations de la CSST

Un membre du régime de retraite qui devient invalide et reçoit des prestations de la CSST continue d'accumuler, sans avoir à verser de contributions, pour la période d'invalidité pendant laquelle il recevrait des prestations du régime d'invalidité de longue durée de l'employeur s'il n'était pas admissible aux prestations de la CSST, des crédits de rente calculés de la même façon que s'il recevait des prestations du régime d'invalidité de longue durée de l'employeur.

3.7 Supplément d'appoint

Tout membre qui prendra une retraite anticipée, directement du service de l'employeur alors qu'il est âgé de 61 ans ou plus, aura droit, s'il a accumulé au moins 20 années de service, à un supplément d'appoint de $16/mois, multiplié par le nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30 années. Le supplément d'appoint commencera le jour où le membre commencera sa retraite anticipée, et se terminera le premier du mois précédant immédiatement la première des dates suivantes:

a) son 65ième anniversaire de naissance;
b) la date à laquelle il devient admissible à la pension de sécurité de la vieillesse;
c) la date de son décès.

4.1 Invalidité de longue durée

Première année: (pour les invalidités de longue durée qui débutent le ou après le 1er du mois suivant la ratification):
a) changer 50% pour 55%.
b) maximum: 1650$/mois.

Troisième année: (pour les invalidités de longue durée qui débutent le ou après de 1er mai 1986):
maximum: 1800$/mois.

4.2 Assurance dentaire

a)i) A compter du 1er jour suivant la ratification, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature des taux de l'année 1983 pour actes bucco-dentaires approuvée par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.

ii) A compter du 1er mai 1985, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature des taux de l'année 1984 pour actes bucco-dentaires approuvée par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.

iii) A compter du 1er mai 1986, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature des taux de l'année 1985 pour actes bucco-dentaires approuvée par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.

4.2 b) A compter du 1er jour du mois suivant la ratification, la contribution maximale de la compagnie sera portée à:

- couverture individuelle: 8,50 $/mois
- couverture familiale : 18,00 $/mois.

5. Prime de poste

0-35¢-50¢ à compter du 1er mai 1985.

6. Clause 22 - Jours fériés, chômés et payés à date mobile

A compter de l'année civile 1985, le nombre de congés mobiles sera porté de 3 à 4.

7. Chaussures de sécurité

Pour les employés de bureau requis de porter les chaussures de sécurité, la compagnie allouera annuellement et ce, à compter de l'année civile 1984, une somme de 40$ telle somme représentant la valeur d'une paire de chaussures de sécurité.

Pour bénéficier de cette mesure, l'employé doit avoir été à l'emploi de la compagnie pour une période d'au moins quatre (4) mois consécutifs.

Ce montant de 40$ sera porté à 42$ à compter de l'année civile 1985 et à 45$ à compter de l'année civile 1986.

Cette mesure sera appliquée dans les trente (30) jours suivant la date de ratification et par la suite, le 1er février de chaque année.

CLAUSE 5.02 PROMOTIONS

a) En ce qui concerne les promotions, la Compagnie considérera (1) l'habilité de l'employé, (2) l'ancienneté dans l'unité de négociations. Quand tous les facteurs constituant l'habilité entre employés seront relativement égaux, l'ancienneté dans l'unité de négociations déterminera le choix du candidat à être promu.

b) Il est entendu qu'un manque d'expérience antérieure dans une position n'empêchera pas un employé d'être choisi pour un poste vacant. Un maximum de trois (3) mois sera accordé à l'employé afin de lui permettre d'atteindre l'habileté requise pour accomplir les tâches de sa position.

c) Lorsqu'un employé est promu à une position comprise dans une classification supérieure à celle qu'il occupe, son salaire sera augmenté d'au moins un échelon. S'il n'existe pas de salaire équivalent dans le groupe où il a été promu, on lui remettra le taux suivant qui est plus élevé et ensuite on lui accordera un échelon plus haut. Tel changement de taux de salaire de l'employé promu s'effectuera dans les quinze (15) jours suivant sa sélection.

Le syndicat demande à la compagnie la définition des termes "habilité" et "compétence".

La compagnie explique que l'habilité est la qualité d'une personne compétente dans l'accomplissement d'une tâche et que la compétence est l'ensemble de qualités permettant à un employé de satisfaire aux exigences d'une tâche, fait de connaissances, expérience et attitudes.

Après ces explications, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 5 - ANCIENNETÉ, PROMOTIONS, RÉTROGRADATION, MISE À PIED, DROITS DE RAPPEL, NOTIFICATION AU SYNDICAT, INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET RELOCALISATION DE TRAVAIL

5.03 RÉTROGRADATION AUTRE QUE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

a) Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente suite à l'élimination de son poste, il pourra évincer un employé du même groupe possédant moins d'ancienneté que lui. Si un manque d'ancienneté l'empêche d'évincer un employé du même groupe, il pourra évincer dans un groupe inférieur de son choix un employé de moindre ancienneté.

CLAUSE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL

c) Les employés temporaires ou saisonniers devront payer des cotisations du Syndicat. Ces cotisations seront déduites hebdomadairement selon la base de calcul suivante, soit le taux mensuel en vigueur divisé par 4.

Ces cotisations devront être déduites par le bureau de la paie à chaque semaine de travail.

Après discussion, la compagnie accepte d'effectuer le prélèvement automatique des cotisations syndicales après la période de qualification.

D'autre part, après plusieurs discussions, la compagnie propose de biffer "en-dedans d'une période de six (6) mois".

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie.

CLAUSE 5 - ANCIENNETÉ, PROMOTIONS, RÉTROGRADATION, MISE À PIED, DROITS DE RAPPEL, NOTIFICATION AU SYNDICAT, INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET RELOCALISATION DE TRAVAIL

5.01 ANCIENNETÉ

e) Le transfert d'un employé à une position non comprise dans l'unité de négociation n'affectera pas son statut d'ancienneté dans l'unité de négociation à moins que douze (12) mois ou plus ne se soient écoulés après la date de son transfert hors des rangs de l'unité de négociations. Ceci n'inclut pas la demande volontaire de l'employé de rejoindre les rangs de l'unité de négociations.

Advenant le retour de l'employé à l'unité de négociations après une période de zéro (0) à trois (3) mois, l'employé retournera à son poste initial, c'est-à-dire le poste qu'il occupait avant de quitter l'unité de négociations. S'il retournait à l'unité de négociations après une période de trois (3) à douze (12) mois, il retournera à la position du groupe III de l'employé possédant le moins d'ancienneté. Advenant un tel cas, la condition du retour de l'employé dans l'unité de négociations ne se fera que lorsque cet employé aura réglé ses cotisations syndicales pour la période où il a été en dehors de l'unité de négociations.

f) La durée de service continu d'un employé ne sera brisée qu'en cas de démission volontaire ou de congédiement.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

Clause 5.03 (suite)

b) le terme compétence est changé pour habilité.

Après plusieurs discussions sur les clauses de mouvement de main d'oeuvre en relation avec les changements technologiques, la compagnie accepte, tel que déjà entendu dans le mémoire d'entente de 1982, de maintenir le comité conjoint chargé d'étudier et de faire des recommadations concernant ces sujets.

D'autre part, après discussion, le syndicat et la compagnie s'entendent pour que le mode de rétrogradation prévu à la clause 5.03 b) s'applique dans tous les cas de rétrogradation.

Le syndicat accepte ces explications.

CLAUSE 5.04 MISE À PIED

Si une mise à pied se produisait, les employés recevraient un avis de deux (2) semaines. Dans le cas d'une réduction temporaire du personnel de bureau nécessitée par une diminution des opérations de l'usine en tout ou en partie, tout employé affecté recevra son salaire en entier.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 5.05 DROITS DE RAPPEL

d) Un employé qui fut rappelé doit aviser la Compagnie, en dedans de trente (30) jours de la date où l'avis de rappel a été envoyé, de son intention de retourner au travail et doit se rendre au travail en dedans de six (6) semaines de la date où l'avis a été envoyé sans quoi il perdra ses droits de rappel.

f) N'existe plus.

g) Devient f) et se lit comme suit:

Advenant le cas où un employé est rappelé, il conservera son ancienneté dans l'unité de négociations et recevra le salaire qu'il recevait avant la mise à pied en plus des ajustements auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été mis à pied.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 5.06 NOTIFICATION AU SYNDICAT

Il est entendu que la Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, de l'action qu'elle désire prendre sur toutes questions relatives aux promotions, suspensions, mises à pied, rétrogradations, congédiements et transferts et qu'elle accordera au Syndicat dix (10) jours ouvrables si celui-ci désire présenter des objections ou raisons de changements.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 5 - ANCIENNETÉ, PROMOTIONS, RÉTROGRADATION, MISE À PIED, DROITS DE RAPPEL, NOTIFICATION AU SYNDICAT, INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET RELOCALISATION DE TRAVAIL

5.07 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

a) Tous les employés réguliers qui sont employés à l'année à des positions sous la juridiction du Syndicat Canadien des

5.07 (suite)

Travailleurs du Papier, section locale 200, qui ont une année ou plus de service continu, seront éligibles pour l'indemnité de licenciement lorsqu'ils sont mis à pied par la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leur habileté, leurs aptitudes ou leurs années de service leur donnent droit.

b) Un employé de bureau qui est mis à pied et qui a droit à l'indemnité de licenciement recevra le paiement d'une (1) semaine de paie pour chaque année de sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due à l'employé sera payée quatre (4) semaines après sa mise à pied. La deuxième moitié de l'indemnité de licenciement lui sera payée trois (3) mois après sa mise à pied.

d) N'existe plus.

e) N'existe plus.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 5.08 RELOCALISATION DE TRAVAIL

Un employé qui est avisé qu'il n'y a plus de travail disponible pour lui à son poste existant aura le choix entre les options suivantes:

1. Évincer, selon l'article 5.03 a);
2. Être transféré au nouveau lieu de son travail en gardant les mêmes bénéfices marginaux et le même salaire.

Clause 5.08 (suite)

3. Recevoir son indemnité de licenciement.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 6 - POSITIONS VACANTES - AFFICHAGE DES POSITIONS ET PROCEDURES A SUIVRE

a) Le département des Relations Industrielles en avisera le Président de la section locale du Syndicat et son secrétaire-trésorier par téléphone et enverra immédiatement un avis écrit à l'effet que les candidatures pour combler cette vacance seront reçues des membres du S.C.T.P. Tel avis devra paraître sur le tableau d'affiches pendant une période de cinq (5) jours de travail.

b) Les candidatures devront être soumises au département des Relations Industrielles et seront acceptées jusqu'à 17h, cinq (5) jours de travail après que le poste vacant aura été annoncé. La Compagnie se devra d'accepter toute candidature d'un membre qui est absent.

c) Si aucune candidature n'est reçue d'un employé permanent ou temporaire, la position sera alors comblée par une personne à l'extérieur de l'unité des négociations.

e) Le département des Relations Industrielles fera les arrangements nécessaires afin de fixer une entrevue entre les candidats et le chef de service concerné. La Compagnie consent à ce que, dans des circonstances normales, la sélection des candidats soit faite durant une période n'excédant pas deux (2) semaines à partir de la date finale de la réception des candidatures.

h) La Compagnie consentira aux transferts latéraux.

i) N'existe plus.

Après plusieurs discussions, la compagnie propose de modifier au paragraphe a) deux (2) jours pour cinq (5) jours.

Au paragraphe b), la compagnie propose de changer trois (3) jours par cinq (5) jours.

D'autre part, partout dans le texte de la convention collective où les mots "Relations industrielles" sont employés, ces mots seront remplacés par "Ressources humaines".

Le syndicat accepte les propositions de la compagnie.

CLAUSE 12 - OPÉRATION CONTINUE

c) N'existe plus.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 13 - RALENTISSEMENT DES OPÉRATIONS

Ralentissement des opérations est défini comme un bref arrêt de production du papier journal, du carton, de la pâte bisulfite ou autre, qui est normalement dû à un manque de commande. Tous les salaires et bénéfices marginaux continueront à s'appliquer aux employés qui ne travailleront pas durant cette période.

Lors d'un arrêt d'urgence de l'usine d'une durée de cinq (5) jours ou moins (incluant la journée dans laquelle l'arrêt s'est produit), tous les salaires et bénéfices marginaux continueront à s'appliquer aux employés.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 14 - HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail seront de sept (7) heures par jour, trente-cinq (35) heures par semaine.

La durée normale de travail pour les employés de jour régis par cette convention sera flexible de 8h à 17h, du lundi au vendredi, avec une heure pour dîner.

La compagnie maintient le statu quo. Après plusieurs discussions, le syndicat accepte de maintenir le statu quo.

CLAUSE 15 - SURTEMPS

b) Tout employé qui travaille au-delà de sept (7) heures par jour sera rémunéré à temps double les heures de surtemps travaillées au-delà de ses sept (7) heures par jour. Pour du travail effectué les samedi, dimanche et les jours de fête incluant les congés, un employé sera rémunéré à temps double pour les heures travaillées.

c) Cependant, un employé peut vouloir accumuler ses heures supplémentaires gagnées pour des congés au lieu de recevoir une paie supplémentaire. Advenant le cas, ces heures de congé pourront être prises à une date mutuellement convenue avec son surveillant immédiat. Si par contre il désire être payé, ses heures de surtemps lui seront payées quinze (15) jours plus tard.

Clause 15 (suite)

d) Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois et demi (2 1/2) son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de sept (7) heures consécutives lors de tel congé statutaire.

g) Un billet de repas d'une valeur du prix du repas du jour sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de sa journée régulière de travail. Ce billet de repas sera accepté à la mini-cafétéria ou à la cafétéria et devra être utilisé le jour-même.

Concernant le paragraphe b) de cette clause, le syndicat et la compagnie sont d'accord sur l'interprétation à donner à cet article et tout problème d'application pourra être référé au département des Ressources humaines afin d'assurer l'application uniforme de la clause.

Le syndicat accepte ces explications.

CLAUSE 16 - VACANCES PAYÉES ET CONGÉS SANS SOLDE

f) Lorsqu'un congé ou un demi-congé tombe durant une période de vacances, cette journée ou cette demi-journée n'est pas considérée comme une journée ou une demi-journée de vacances. L'employé aura le choix soit d'être payé pour ces journées ou demi-journées ou soit de prendre le temps équivalent en congé à une date convenue mutuellement.

g) Un employé qui prendra ses vacances entre le 1er octobre d'une année et le 30 avril de l'année suivante bénéficiera d'une journée de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances.

i) Un congé sans solde allant jusqu'à douze (12) mois sera accordé à tout employé qui le demande.

m) Les vacances peuvent être cumulatives.

La compagnie propose le texte suivant:

f) Lorsqu'un congé ou un demi-congé tombe durant une période de vacances, cette journée ou cette demi-journée n'est pas considérée comme une journée ou une demi-journée de vacances et, conséquemment, l'employé pourra reprendre ce congé payé à une date ultérieure convenue entre l'employé et son surveillant. Dans ce cas, la paie du congé sera reportée à la date où le congé est effectivement pris.

Après discussion, le syndicat accepte la proposition de la compagnie.

CLAUSE 18 - CONGÉS PAYÉS

Les employés régis par cette convention auront droit aux congés ci-après énumérés:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Dollard des Ormeaux (Fête de la Reine)
St-Jean Baptiste
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Journée avant Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Journée avant le Jour de l'An

Un personnel réduit sera requis de travailler les jours de congé précités, si l'usine est en marche, dans tout département où ceci est jugé nécessaire par la Direction.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Le syndicat réfère cet item au monétaire.

CLAUSE 19 - CONGÉS POUR FUNÉRAILLES

1er paragraphe se lit comme suit:

Advenant le décès d'une des personnes suivantes: époux, épouse, conjoint, enfant, enfant adoptif, enfant du conjoint, mère, père, belle-mère, beau-père, frère, soeur, belle-fille, beau-fils, demi-soeur, demi-frère, grand-mère, grand-père, ou le décès simultané de plusieurs de ces personnes, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours de sept (7) heures à son taux régulier, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des sept (7) jours civils incluant le jour du décès. L'employé recevra sa paie régulière pour les journées qu'il était cédulé pour travailler durant cette période de sept (7) jours, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

Une journée sera accordée à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un petit enfant.

2e paragraphe n'existe plus.

5e paragraphe se lit comme suit:

Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet, le jour qui suit sera considéré comme congé mais dans aucun cas il sera alloué à l'employé plus de cinq (5) jours de paie pour le congé funéraire.

Nouveau paragraphe

Si le décès d'un proche parent ci-haut mentionné survient durant les vacances d'un employé, les congés pour funérailles entreront automatiquement en vigueur à partir de la journée du décès et les journées de vacances restantes seront reportées à une date ultérieure.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 20 - DEVOIRS DE JURY

a) N'existe plus

b) Devient a) et demeure inchangé.

c) Devient b) et demeure inchangé.

La compagnie propose le texte suivant: "Un employé qui répondra à l'appel nominal du jury ou agit comme juré sera payé la différence entre la rémunération reçue pour ladite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes:"

Le syndicat accepte la proposition de la compagnie.

CLAUSE 21 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

Maternité:

a) Une employée qui possède un an ou plus de service continu et qui doit s'absenter à cause de grossesse aura droit à 100% de son salaire pendant les deux (2) premières semaines après son absence du travail et, pendant les autres semaines, elle recevra la différence entre son salaire régulier et les prestations de la C.A.C.

Une employée qui désire continuer à travailler après le septième mois de sa grossesse devrait fournir un certificat d'approbation de son médecin.

b) Trois (3) journées de congé seront accordées à la mère lors de l'adoption d'un enfant.

Paternité:

Trois (3) journées de congé seront accordées au père à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 22 - CONGÉS MOBILES

Tous les employés qui ont droit à une semaine ou plus de vacances auront également droit à un congé mobile. Un employé qui aura complété douze (12) mois de service ininterrompu avec la Compagnie aura droit à cinq (5) congés mobiles. Ces congés mobiles ne peuvent être accumulés d'année en année et doivent être pris au cours de l'année civile à une période convenant à l'employé et à la direction. Néanmoins, l'employé doit faire la demande de ce congé mobile au moins vingt-quatre (24) heures avant la date à laquelle il désire ce congé à moins qu'autrement approuvé par le surveillant.

La compagnie et le syndicat réfèrent cet item au monétaire.

CLAUSE 23 - ÉVALUATION DES TÂCHES

a) La Compagnie et le Syndicat administreront le système d'évaluation et de réévaluation des tâches. Les descriptions seront révisées par le président de la section locale ou son représentant. La réévaluation sera faite conjointement.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 24 - REVISION DU RENDEMENT ET DU SALAIRE

Nouveau paragraphe

h) Si un employé est au maximum de son groupe, il recevra automatiquement une augmentation de 2% de son salaire.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Le syndicat réfère cet item au monétaire.

CLAUSE 26 - AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET INDEMINITE

26.01 OBJECTIF

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les changements technologiques s'ils sont nécessaires à l'industrie, ont des répercussions sur les employés. Le but des dispositions suivantes est d'aider les employés à s'accommoder des effets de pareils changements. Un ou plusieurs comités appropriés sont formés par la Compagnie et le Syndicat en vue de faire des études et des évaluations et, à la suite de pareilles études et évaluations, de formuler des recommandations.

26.02 DÉFINITION DE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Le changement technologique comprend l'automatisation, la mécanisation, la modification du processus, l'introduction et l'élimination d'équipement ou d'employés, l'introduction de matières d'une nature ou d'une sorte différentes de celles utilisées antérieurement, ou un changement dans l'exploitation rattaché directement à l'introduction de pareils équipement ou matériaux.

26.03 AVIS REQUIS

a) La Compagnie doit aviser le ou les comités appropriés le plus tôt possible, et dans tous les cas au moins un (1) an avant d'envisager l'introduction de tout changement technologique.

b) La Compagnie doit rencontrer le ou les comités appropriés le plus tôt possible et dans tous les cas au plus 30 jours après que l'avis a été donné pour prévoir l'échéancier d'installation finale et la mise en marche de la production, pour évaluer les effets possibles sur le statut d'embauche des employés pris individuellement.

26.04 FORMATION

La Compagnie convient de participer à un programme de formation et de recyclage en vue d'un autre emploi dans l'entreprise pour les employés qui sont déplacés dans les circonstances énoncées ci-dessus. La période de formation se fera sur les heures normales de travail, soit entre 8h et 17h.

26.05 ATTRITION

Les réductions de personnel se feront par attrition seulement. "Attrition" signifie une réduction de personnel par retraite, décès, démission ou invalidité permanente.

26.06 INDEMNITÉ

Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure en raison de l'automatisation ou d'un changement technologique, il maintiendra son salaire actuel.

Cette clause a été discutée en relation avec la clause 5.03.

CLAUSE 29 - DOSSIERS DES EMPLOYÉS ET RAPPORTS DE DISCIPLINE

2e paragraphe se lit comme suit:

Il est convenu que tout rapport disciplinaire sera détruit après un laps d'un (1) an à compter de la date du dit rapport.

Clause 29 (suite)
La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

CLAUSE 30 - BÉNÉFICES MARGINAUX

30.02 INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

2e paragraphe se lit comme suit:

Tout employé qui est absent de son travail pour cause de maladie recevra son plein salaire pour une période de six (6) mois; par la suite, il recevra 80% de son salaire. Tout employé qui est absent de son travail pour cause de maladie lors d'un congé férié sera payé à part.

4e paragraphe se lit comme suit:

Les gains hebdomadaires seront calculés d'après le salaire actuel et ce multiplié par 12 et divisé par 52.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Le syndicat réfère cet item au monétaire.

APPENDICE "B" - PRINCIPES ET REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE (LETTRE DU 23 AOUT 1984)

2. Paiement des salaires

a) Tous les employés seront sur une base mensuelle de salaire. Ils seront payés tous les deux jeudis. Ce montant sera obtenu en multipliant leur salaire mensuel par douze (12) et en divisant le résultat par vingt-six, moins les déductions légales autorisées. Ces vingt-six (26) paiements constitueront le salaire annuel de l'employé.

Une année est définie comme étant 52 semaines.

b) Demeure inchangé.

c) Tous les salaires des employés seront déposés à l'institution financière de leur choix, dans leur compte respectif.

2 a) La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat réfère cet item au monétaire.

Appendice B (suite)

2 c) La compagnie permettra aux employés le dépôt salaire à la Banque Royale ou à la Caisse d'Economie Emérillon lorsque le nouveau système de paie sera en opération.

Le syndicat accepte ces réponses.

NOUVELLES CLAUSES

1. La Compagnie s'engage à défrayer le coût des chaussures de sécurité, une fois l'an sur présentation d'une facture.

La compagnie et le syndicat réfèrent cet item au monétaire.

2. Nous demandons que les bénéfices marginaux soient ajustés à deux (2) reprises durant l'année, soit le 1er mai et le 1er novembre.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

Appendice B (suite)

2 c) La compagnie permettra aux employés le dépôt salaire à la Banque Royale ou à la Caisse d'Economie Emérillon lorsque le nouveau système de paie sera en opération.

Le syndicat accepte ces réponses.

NOUVELLES CLAUSES

1. La Compagnie s'engage à défrayer le coût des chaussures de sécurité, une fois l'an sur présentation d'une facture.

La compagnie et le syndicat réfèrent cet item au monétaire.

2. Nous demandons que les bénéfices marginaux soient ajustés à deux (2) reprises durant l'année, soit le 1er mai et le 1er novembre.

La compagnie ne peut accéder à cette demande. Après plusieurs discussions, le syndicat retire sa demande.

EN FOI DE QUOI les parties ont mutuellement stipulé et conclu la présente convention en date du jour de l'année inscrit au tout début, tel qu'en témoigne la signature de leurs représentants dûment autorisés.

SIGNE CE 7IEME JOUR DE SEPTEMBRE 1984

PAPETERIE REED LTEE

G.E. SAMSON
DIRECTEUR GENERAL DE L'USINE

J. LAROSE
DIRECTEUR DES RESSOURCES
HUMAINES

H.F. DONOVAN
SUPERVISEUR DES RELATIONS
DE TRAVAIL

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER

C. L'HEUREUX
S.C.T.P. - REGION NO 2

D.C. DOHERTY
PRESIDENT
SECTION LOCALE 200

N. LABBE
VICE-PRESIDENTE
SECTION LOCALE 200

M. CUDNEY
SECRETAIRE-TRESORIER
SECTION LOCALE 200

R. QUINN
SECRETAIRE CORRESPONDANT
SECTION LOCALE 200