

NO

22623-02

NOM

Fabrication Hennies Canada Inc.

MINISTRE DU SYNDICAT
GENERAL DU TRAVAIL

(COUVERTURE)
'82 AVR 22 9 02

'82 MAR 25 13 45

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES FABRICATIONS DENNISON
DU CANADA INC.

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE DENNISON

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET CSN

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 06 28
M.T.M.S.R.

1982-1983

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES FABRICATIONS DENNISON
DU CANADA INC.

(ci-après appelée la compagnie)

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE DENNISON

(ci-après appelé le syndicat)

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

(ci-après appelée la fédération)

1982-1983

- INDEX -

Article	Sujets	Page
1	Reconnaissance et juridiction de la convention.....	
2	But de la convention.....	
3	Représentation syndicale.....	
4	Déduction des cotisations du syndicat et sécurité syndicale..... Formule d'autorisation..... Formule de révocation.....	
5	Droits et responsabilités de la Compagnie.....	
6	Heures normales de travail.....	
7	Heures supplémentaires.....	
8	Prime pour le travail de nuit.....	
9	Echelle des taux horaires.....	
10	Congés chômés payés.....	
11	Vacances annuelles.....	
12	Régime de bénéfices sociaux.....	
13	Classification des occupations.....	
14	Période de repos.....	
15	Régime de retraite.....	
16	Examen médical.....	
17	Règlements concernant la prime de rendement.....	
18	Ancienneté.....	
19	Mouvement de main d'oeuvre.....	
20	Avis de cessation d'emploi.....	
21	Prime pour les instructeurs.....	
22	Congés spéciaux.....	
23	Pas de grève, pas de lock-out.....	
24	Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.....	
25	Dossier disciplinaire.....	
26	Durée de la Convention collective.....	

- ARTICLE 1 -

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DE LA
CONVENTION

1.01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations de travail du Québec, le 26 février 1953, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant collectif des salariés autorisé à négocier avec la Compagnie pour son usine située à 271, rue St-Georges à Drummondville, les conditions de travail des salariés visés par ledit certificat à l'exception des salariés suivants:

- a) Personnel administratif
- b) Employés de bureau
- c) Surintendants
- d) Contremaîtres
- e) Assistants-contremaîtres

1.02 Les salariés à l'essai sont régis par la présente convention.

1.03 Les chefs d'équipe selon les directives reçues de toutes personnes exclues de l'application de la convention peuvent diriger et planifier le travail des salariés avec qui ils travaillent mais ne peuvent imposer une directive, ni un ordre formel. De plus, ils n'ont aucune autorité en matière disciplinaire.

1.04

D'une part, la Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération comme les représentants exclusifs des salariés en vue des négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de salaire et autres conditions de travail. D'autre part, le Syndicat et la Fédération reconnaissent les responsabilités qui leur sont dévolues et qu'il est de l'intérêt des parties que l'usine opère efficacement.

1.05 Normalement, les personnes exclues de la juridiction de la présente unité de négociation n'accompliront pas de travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation, excepté, en cas d'urgence, pour du travail expérimental, pour la formation du personnel selon la pratique habituelle, ou quand les salariés ne possèdent pas l'habileté, la compétence et les capacités pour exécuter le travail ou lorsque les salariés de l'unité de négociation possédant ces qualités ne sont pas disponibles.

- ARTICLE 2 -

BUT DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention collective énonce les salaires, les heures et conditions de travail, les procédures de règlement de grief et d'arbitrage auxquelles la Compagnie, le Syndicat, les salariés et la Fédération se conformeront de manière à promouvoir des relations ordonnées.

- ARTICLE 3 -

REPRESENTATION SYNDICALE

3.01 Un comité syndical composé de trois (3) représentants du Syndicat, choisis par le Syndicat parmi les officiers, les directeurs et les délégués de département qui composent le comité exécutif du Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour représenter les salariés auprès de la Compagnie et cette dernière convient de tenir une réunion mensuelle avec ce comité. Cependant, si les parties le jugent à propos, il y aura plus d'une réunion mensuelle. Les représentants du Syndicat seront rémunérés à leur taux horaire régulier pour le temps qu'ils auront consacré à ces réunions durant leurs heures normales de travail.

3.02 Le Syndicat peut désigner un délégué de département dans chacune des sections suivantes:

1. Départements du Crêpe/Serviettes
2. Département de l'Expédition
3. Départements des Etiquettes, Magasins, Chambre des Encres et Inspection/Emballage/Tables
4. Départements de l'Imprimerie et du "French Edge"
5. Départements de l'Atelier Mécanique, Entretien Général de l'Usine et Réception
6. Equipe de 16:00 à 24:00 (minuit) pour tous les départements
7. Equipe de 24:00 (minuit) à 8:00 pour tous les départements.

Le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie le nom des membres du comité exécutif et du comité syndical; autrement, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels.

3.03 Il est entendu que chaque délégué départemental doit effectuer son travail pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant ses heures de travail tel qu'énoncé à l'article 24, il peut le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission ne lui sera pas refusée arbitrairement. Il informera le contremaître où il se rend et de la nature de son activité. Si les exigences urgentes du travail obligent à retarder cette permission, elle sera accordée aussitôt que possible après. Lorsqu'il reprend son travail régulier, le délégué doit aviser son contremaître de son retour.

Il est entendu que s'il s'agit d'un grief collectif, un seul salarié peut obtenir la permission de s'absenter de son travail pour consulter son délégué ou son contremaître.

a) Griefs et arbitrages

La Compagnie paiera les trois(3) membres du comité syndical ainsi que l'agent de griefs à leur taux horaire régulier pour le temps qu'ils auront consacré durant leurs heures normales de travail pour:

- 1- assister au comité de griefs selon la procédure établie à l'article 24.03, démarche 2.
- 2- assister aux séances d'arbitrage selon la procédure établie à l'article 24.05.

Note: Il est convenu que toute réunion syndicale nécessaire à la présentation des griefs et des cas d'arbitrage se font en dehors des lieux de la Compagnie. Lors de ces réunions syndicales, si le Syndicat juge qu'il y a lieu de libérer de son travail tout salarié pouvant agir comme témoin, des arrangements devront au préalable être pris avec la Compagnie.

b) Négociation et conciliation

La Compagnie paiera quatre(4) représentants du Syndicat à leur taux horaire régulier jusqu'à un maximum de huit(8) heures dans une même journée ouvrable pour:

- 1- assister aux séances de négociations cédulées avec la Compagnie.
- 2- assister aux séances de conciliations cédulées par le conciliateur.

c) Rencontres spéciales

La Compagnie paiera les trois(3) membres du comité syndical à leur taux horaire régulier jusqu'à un maximum de huit(8) heures dans une même journée ouvrable pour le temps qu'ils auront consacré aux réunions spéciales convoquées par la Compagnie.

3.04 (suite....)

- d) Lorsque l'activité légitime des représentants du Syndicat exige qu'ils laissent leur travail ou leur département, ils recevront d'abord permission de leur contremaître. Ils informeront le contremaître où ils se rendent et la nature de leur activité. Leur activité sera seulement celle pour laquelle ils ont obtenu permission.

3.05

La Compagnie continuera la pratique de payer les membres du comité exécutif, soit un maximum de quatre(4) officiers et de dix(10) délégués de département, à leur taux horaire pour assister à leur assemblée mensuelle. Cette assemblée sera tenue en dehors de leurs heures de travail(article 6) à un endroit choisi à l'extérieur de l'usine par le Syndicat. Un maximum de deux(2) heures à temps régulier leur sera payées, s'ils ont assisté à ces assemblées, selon le rapport présenté par le président du Syndicat le lendemain de chacune de ces assemblées.

3.06

Les membres du comité syndical et deux(2) des membres du Syndicat pourront à la fois s'absenter de l'usine, sans être payés par la Compagnie pour s'occuper des affaires du Syndicat. Le directeur du personnel recevra un préavis écrit de ces absences, l'informant du motif et de l'endroit où le comité syndical ou l'un de ses membres doit se rendre. Ce préavis sera normalement d'au moins cinq(5) jours ouvrables. Lorsque le motif d'absence est connu moins de cinq(5) jours ouvrables avant le début de l'absence, à moins que ce soit impossible, le préavis écrit sera donné avant le début de l'absence.

- ARTICLE 4 -

DEDUCTION DES COTISATIONS DU
SYNDICAT ET SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les salariés autoriseront la Compagnie à déduire de leurs paies une fois par semaine à compter de leur première journée d'emploi, un montant équivalent à la cotisation syndicale.

4.02

Les salariés qui, au moment de la mise en vigueur de cette convention sont membres du Syndicat et ceux qui, par la suite le deviendront, devront comme condition d'emploi demeurer membres en règle du Syndicat aussi longtemps que cette convention demeurera en vigueur.

Tout salarié qui a complété sa période d'essai devra, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat.

4.03

Sujet aux autres dispositions du présent article 4, la Compagnie fera une fois la semaine les retenues en la manière déterminée et remettra au trésorier du Syndicat, à chaque semaine, la somme totale des retenues.

4.04

La Compagnie informera le trésorier du Syndicat du nom de tout salarié auquel aucun salaire n'est dû ou dont le salaire est insuffisant pour permettre cette retenue, après avoir fait toute autre retenue appropriée.

4.05 L'autorisation de retenue est révoquée entre le
soixantième (60e) et le trentième (30e) jour précédent
la date d'expiration de cette convention.

4.06

FORMULE D'AUTORISATION

Le.....

J'autorise par la présente "Les Fabrications Dennison du Canada Inc." à retenir périodiquement sur ma paie ma contribution syndicale et à la remettre au Syndicat des Travailleurs de Dennison affilié à la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt CSN.

Cette autorisation est révocable de ma part. Advenant le cas où une convention collective est conclue entre le Syndicat, la Fédération et mon employeur, cette autorisation sera valable pour la durée de la convention et ne sera révocable qu'entre le 60ième et le 30ième jour précédent son expiration.

.....
MEMBRE

.....
TEMOIN

Note: Cette autorisation est signée en triple: une copie pour la Compagnie, une copie pour le Syndicat et une copie pour le salarié.

4.07

FORMULE DE REVOCATION

Le

Je révoque par la présente l'autorisation donnée à
"Les Fabrications Dennison du Canada Inc." à retenir
périodiquement sur ma paie ma contribution syndicale et
à la remettre au Syndicat des Travailleurs de Dennison
affilié à la Fédération des Travailleurs du Papier et de
la Forêt CSN.

Cette révocation prendra effet à la date d'expiration de la
convention collective présentement en vigueur.

.....
MEMBRE

.....
TEMOIN

Note: Cette révocation est signée en triple; une copie pour
la Compagnie, une copie pour le Syndicat et une copie
pour le salarié.

4.08

Le montant de la cotisation syndicale est indiqué à la Compagnie par avis écrit du Syndicat. Cet avis prend effet le huitième(8e) jour de calendrier suivant sa réception par la Compagnie.

- ARTICLE 5 -

DROITS ET RESPONSABILITES

DE LA COMPAGNIE

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction et le droit de la Compagnie de diriger de manière générale l'entreprise dans laquelle elle est engagée. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les fonctions de la gérance comprennent:
- a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et relativement à ceci, adopter, modifier et mettre en force de temps à autre les règlements disciplinaires et les pratiques non contraires aux dispositions de la présente convention, que les salariés devront observer; le droit de congédier, suspendre ou autrement discipliner les salariés pour cause, autrement, les salariés pourront se prévaloir du droit au grief en la manière décrite à la procédure de griefs et d'arbitrage.
 - b) le droit d'engager, de mettre fin à l'emploi, de classifier, de gérer, de diriger, de transférer, de promouvoir, de rétrograder et de mettre à pied.
 - c) le droit de sous-traiter, de décider du nombre de salariés requis en tout temps par la Compagnie, de déterminer le lieu des opérations, leur expansion ou leur limitation, la direction de la main-d'oeuvre, les cédules d'opérations, le nombre d'équipes, les méthodes, procédés et moyens de production, les éléments d'une occupation, la qualité et la quantité des normes; le droit d'utiliser des méthodes, de la machinerie et de l'équipement améliorés.

5.02

Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie se conformera aux dispositions de la présente convention.

- ARTICLE 6 -

HEURES NORMALES DE TRAVAIL

6.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Les heures de travail de jour sont de huit heures (8:00) à seize heures (16:00), du lundi au vendredi inclusivement, sauf pour l'opérateur du chariot élévateur dans le département de la réception et le département de l'expédition dont les heures de travail sont de huit heures (8:00) à midi (12:00) et de treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00), du lundi au vendredi inclusivement.

6.02

Pour le travail effectué selon un régime de double ou de triple équipe, la semaine normale de travail sera de quarante(40) heures, du lundi au vendredi inclusivement et du mardi au samedi inclusivement pour la troisième équipe dans le cas d'un régime de triple équipe.

Les heures de travail de la première équipe seront de huit(8:00) heures à seize(16:00) heures, celles de la deuxième équipe de seize(16:00) heures à minuit(24:00) et celles de la troisième équipe de minuit(24:00) à huit(8:00) heures.

6.03

Pour les salariés de l'entretien général, entretien des bâtiments, graisseurs, nettoyeurs et balayeurs, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures. Toutefois, à cause de la nature de ces tâches, des horaires d'heures de travail spéciaux sont appliqués et considérés comme "journées et semaines" normales de travail pour les salariés impliqués.

Tout nouvel horaire de travail visant les salariés identifiés au paragraphe qui précède ou certains d'entre eux, est établi conjointement par la Compagnie et le Syndicat, lesquels s'informeront pour savoir si les salariés visés par le présent 6.03 et qui sont intéressés ont une préférence, lorsque plus d'un horaire convient aux opérations de l'usine. Cependant, à défaut d'accord dans l'établissement conjoint du nouvel horaire, la Compagnie établit l'horaire et le Syndicat peut référer le désaccord à l'arbitrage dans le délai prévu à 24.03, lequel se calcule de la date de la mise en vigueur de l'horaire établi par la Compagnie.

6.04

S'il devenait nécessaire de réduire les heures hebdomadaires des opérations, la Compagnie discutera avec le Syndicat des problèmes résultant d'un tel changement.

- ARTICLE 7 -

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 7.01 Toutes les heures autorisées travaillées en dehors des heures régulières de la journée de travail ou en dehors de la semaine régulière de travail sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées au taux horaire régulier du salarié plus cinquante pour cent (50%). S'il y a entente entre les trois parties, le salarié, le délégué départemental et le contremaître, deux salariés d'une même occupation pourront échanger leurs heures régulières de travail, ou des heures régulières de travail pourront être déplacées pourvu que ces changements se fassent à l'intérieur d'une semaine régulière de travail. Dans les cas d'exception précités, les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne seront pas applicables.

7.02

Tout travail autorisé et exécuté le dimanche et les jours de congés statutaires payés, ou en plus de douze (12) heures de travail par faction, sera payé au taux horaire régulier du salarié plus cent pour cent (100%) et les dispositions relatives aux heures supplémentaires à 7.01 ne s'appliqueront pas, s'il y a lieu. Par contre, ceci ne s'applique pas aux salariés d'équipe dont les heures normales régulières coïncident avec les heures d'un congé statutaire payé.

7.03

Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu qu'il y ait un nombre suffisant de salariés qualifiés prêts et désireux de travailler. . Cependant, quand il n'y aura pas un nombre suffisant de volontaires, les salariés qualifiés ayant le moins d'ancienneté d'usine dans le département travailleront les heures supplémentaires à moins qu'ils ne fournissent des raisons justifiables et acceptables à la Compagnie pour être excusés.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les heures supplémentaires doivent être offertes équitablement, à tour de rôle par ordre d'ancienneté d'usine, pour les salariés d'une même machine ou pour un groupe de salariés pouvant être assignés à plusieurs occupations différentes dans les départements de production ou de service.

Toutefois, dans le but de compléter occasionnellement un travail régulier, un salarié peut travailler des heures supplémentaires sans tenir compte de l'ancienneté.

7.04

Les heures payées mais non travaillées pour les congés "chômés payés" ou pour les congés autorisés par la présente convention seront considérées comme des heures travaillées pour fins de calcul pour heures supplémentaires.

7.05

Pour les salariés dont le travail était sous la juridiction du Comité Paritaire de l'Imprimerie de Montréal, le dernier décret, savoir: l'arrêté en conseil 2114 publié dans la Gazette Officielle de Québec du 14 novembre 1964, amendé en dernier lieu par l'arrêté en conseil 3356 publié dans la Gazette Officielle de Québec du 9 octobre 1971, lequel décret amendé est demeuré en vigueur jusqu'au 8 octobre 1973, s'appliquera ou la présente convention, lequel est le plus avantageux pour les salariés.

7.06 Paie de rappel urgent.

Les salariés rappelés par la Compagnie dans le cas de travail urgent après avoir laissé l'usine se rapporteront aussi vite que possible à l'usine. Une heure sera ajoutée au temps réellement travaillé mais le paiement minimum sera de deux (2) heures. Le temps payé devra être considéré comme du temps travaillé et les dispositions relatives aux heures supplémentaires s'appliqueront, s'il y a lieu.

- ARTICLE 8 -

PRIME POUR LE TRAVAIL DE NUIT

8.01 Seuls les salariés travaillant selon un régime de double ou de triple équipe, tel que décrit à 6.02, recevront une prime de dix pour cent (10%) calculée pour toute heure de travail effectuée entre dix-huit (18:00) heures et minuit (24:00) dans le cas des salariés de la deuxième équipe et entre minuit (24:00) et huit (8:00) heures dans le cas des salariés de la troisième équipe.

- ARTICLE 9 -

ECHELLE DES TAUX HORAIRES

9.01 L'annexe intitulé "Echelle des taux horaires réguliers" pour groupes 1, 2, 3 et 4 fait partie de la présente convention.

a) Advenant la remise en vigueur d'un décret applicable au département de l'Imprimerie, en aucun cas les salariés ne recevront moins que les taux prévus par le décret en vigueur. Cependant, les augmentations qui pourraient découler d'un nouveau décret ne seront pas cumulatives aux augmentations prévues en vertu de la présente convention.

b) Tout salarié sera payé au taux minimum de sa classe ou du groupe No 3;

après trois (3) mois, s'il est un salarié des classes 1 et 2, ou des classes A Spécial, A,B,C,D, ou du groupe No 3;

après six (6) mois, s'il est un salarié des classes 3, 4, 5;

et après neuf (9) mois, s'il est un salarié des classes 6 et 7.

c) Quand un salarié est promu à une classe supérieure, on augmentera son taux régulier en dedans de trois mois et ainsi de suite tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe selon les normes suivantes:

\$0.07 - classes 1, 2, A Spécial, A, B, C, D;

\$0.08 - classes 3, 4, 5

\$0.09 - classes 6, 7 et groupe 3.

9.02

- a) Les chèques de paie seront normalement distribués le jeudi matin (pour l'équipe du mercredi 16:00 à 24:00 à 00:01 jeudi) et les montants cumulatifs des gains et retenus y seront indiqués.

- b) Les formules d'impôt sur le revenu T4 et TP4 indiqueront le montant total des cotisations syndicales retenues sur la paie pour l'année concernée.

- ARTICLE 10 -

CONGES CHOMES PAYES

10.01 Les employés ayant trois (3) mois de service continu auront droit à douze (12) congés payés.

<u>Nom de la fête</u>	<u>Date de célébration en 1982</u>	<u>Date de célébration en 1983</u>
Jour de l'An	1 janvier, vendredi	3 janvier, lundi
Lendemain du Jour de l'An	25 juin, vendredi	4 janvier, mardi
Lundi de Pâques	12 avril, lundi	4 avril, lundi
Fête des travailleurs	3 mai, lundi	2 mai, lundi
St-Jean-Baptiste	24 juin, jeudi	24 juin, vendredi
Confédération	2 juillet, vendredi	1 juillet, vendredi
Fête du Travail	6 septembre, lundi	5 septembre, lundi
Action de Grâces	11 octobre, lundi	10 octobre, lundi
Avant Noel	24 décembre, vendredi	26 décembre, lundi
Noel	27 décembre, lundi	27 décembre, mardi
Lendemain de Noel	28 décembre, mardi	28 décembre, mercredi
Congé Flottant	29 décembre, mercredi	29 décembre, jeudi

10.02

- a) L'indemnité de congé payé sera l'équivalent de la paie que le salarié aurait gagné en travaillant sa journée normale de travail, le jour du congé.

- b) La prime pour travail de nuit sera ajoutée aux taux horaires réguliers afin d'établir cette indemnité pour les salariés admissibles selon l'article 8.01.

- c) Cette indemnité pour les salariés qui, au cours de la semaine où tombe un congé, ont travaillé à des occupations ayant des taux horaires différents, sera établie selon la moyenne de ces taux.

10.03

Pour être admissible à l'indemnité de tout congé chômé payé, le salarié doit travailler le jour précédent immédiatement le congé payé ou le jour suivant immédiatement ce même congé. Il y a quatre (4) exceptions à cette condition d'admissibilité:

- a) Les salariés sont admissibles à cette indemnité s'ils ont eu la permission de s'absenter selon les règlements de la Compagnie.
- b) Les salariés admissibles recevront leur indemnité de congé s'ils ne travaillent pas à cause de la période d'inventaire.
- c) Les salariés admissibles à l'indemnité de congé et qui sont en vacances régulièrement cédulées, seront payés pour tout jour de congé qui survient durant leurs vacances.
- d) Les salariés admissibles à cette indemnité qui sont dans l'impossibilité de travailler pour cause de maladie, de congé de maternité, d'accident et d'accident de travail recevront cette indemnité pour tout congé chômé qui survient au cours de l'année qui suit la date du début de leur absence, s'ils informent leur contremaître et s'ils attestent cette exception sous leur signature ou par un certificat médical.

- ARTICLE 11 -

VACANCES ANNUELLES

11.01 Tout salarié est admissible à des vacances annuelles payées selon le présent article.

11.02 A moins d'entente contraire entre la Compagnie et le Syndicat, les deux (2) semaines de vacances annuelles seront accordées par la Compagnie durant les deux (2) dernières semaines complètes de calendrier du mois de juillet.

La Compagnie pourra demander, par ordre d'ancienneté d'usine, un certain nombre de salariés des départements de l'Expédition et de l'Atelier Mécanique pour travailler au cours de cette période de fermeture.

Cependant quand il n'y aura pas un nombre suffisant de volontaires dans le département de l'Expédition, les salariés ayant la plus courte ancienneté d'usine dans ce département pourront être requis de travailler.

Les salariés qui travaillent au cours de cette période de fermeture auront la priorité sur les autres salariés de leur département respectif dans le choix de leurs vacances.

11.03

Lorsqu'un salarié quitte la Compagnie volontairement ou est congédié pour cause disciplinaire, il lui sera payé pour les vacances dues et non prises un montant calculé selon le pourcentage applicable eu égard à la durée de son service continu.

Aux mêmes conditions, le salarié mis à pied pourra demander d'être payé pour ses vacances supplémentaires.

La durée et la rémunération de la période de vacances d'un salarié sont déterminées par la durée de service continu du salarié calculé à la date anniversaire de son embauchage. Cette durée est en conformité avec le tableau suivant:

- 1982 -

Moins de cinq (5) ans de service continu:

2 sem. - 4% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1981.

Cinq (5) ans et plus de service continu mais moins de quinze (15) ans:

3 sem. - 6% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1981.

Quinze (15) ans et plus de service continu mais moins de vingt-cinq (25) ans:

4 sem. - 8% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1981.

Vingt-cinq (25) ans et plus de service continu:

4 sem. et demie (4-1/2) - 10% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1981.

- 1983 -

Moins de cinq (5) ans de service continu:

2 sem. - 4% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1982.

Cinq (5) ans et plus de service continu mais moins de quinze (15) ans:

3 sem. - 6% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1982.

Quinze (15) ans et plus de service continu mais moins de vingt-cinq (25) ans:

4 sem. - 8% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1982.

Vingt-cinq (25) ans et plus de service continu:

4 sem. et demie (4-1/2) - 10% des gains totaux du salarié pour travail accompli pour la Compagnie durant l'année 1982.

11.05

Le Syndicat reconnaît que le déplacement de l'année de référence du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente au 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année civile, implique que les mois de janvier, février, mars et avril 1973 qui ont déjà été utilisés pour calculer l'indemnité ou la paie de vacances de 1973, seront de nouveau utilisés pour calculer l'indemnité ou la paie de vacances de 1974. En conséquence, le Syndicat accepte que la Compagnie, au moment où elle calculera la dernière paie due à un salarié, déduise du montant total de la paie de vacances à laquelle un salarié aurait droit, un montant représentant un montant égal à celui payé par suite de la double utilisation des mois de janvier, février, mars et avril 1973.

11.06

- a) Toutes indemnités de vacances annuelles seront payées le dernier jour de paie de la semaine précédent la fermeture de l'usine pour vacances annuelles.
- b) Cependant, dans le cas où les vacances annuelles sont accordées à un salarié par la Compagnie, avant ou après la fermeture de l'usine pour vacances annuelles, sa paie de vacances annuelles lui sera payée le dernier jour de paie de la semaine précédent sa période de vacances.
- c) Toutes indemnités de semaine complète de vacances supplémentaires seront payées avec la paie régulière qui précède la semaine où des vacances supplémentaires sont prises selon les modalités de l'article 11.06 d), à l'exception des deux (2) premières semaines de janvier alors que le paiement de vacances supplémentaires ne peut être fait, au plus tôt, qu'à la deuxième semaine de paie d'une nouvelle année.

Cependant, les conditions suivantes devront être remplies par le salarié:

1. Pour les onze premiers mois de l'année ainsi que la première semaine complète de décembre un préavis écrit devra être remis au contremaître cinq jours ouvrables précédent la paie régulière qui précède la semaine de vacances supplémentaires.
2. Pour la ou les semaines complètes qui suivent la fermeture d'usine, un préavis écrit devra être remis au contremaître cinq jours ouvrables précédent la paie régulière qui précède la première semaine de vacances annuelles.
3. Pour la deuxième semaine complète de décembre jusqu'à la fin de décembre, le préavis écrit devra être remis au contremaître le ou avant le 30 novembre.
4. Les formulaires utilisés par la Compagnie à cette fin indiqueront si le salarié désire être ou ne pas être payé à l'avance. Le salarié attestera par sa signature sa demande et le formulaire servira de préavis écrit tel que requis au paragraphe 1 qui précède.

11.06 (suite.....)

- d) Afin d'uniformiser les paiements de vacances supplémentaires, la somme d'argent accumulée à cette fin par le salarié selon le pourcentage appliqué sur ses gains de l'année précédente sera divisée par le nombre de jours de vacances supplémentaires de façon à obtenir des montants égaux pour chaque jour de vacances supplémentaires auquel le salarié a droit.

11.07 Les vacances supplémentaires ne sont pas cumulatives. Elles doivent être prises et accordées au cours de l'année civile où elles sont dues.

Cependant, les salariés qui n'ont pas de vacances supplémentaires cédulées après la première semaine complète de décembre, recevront la balance des indemnités de vacances supplémentaires à la fin de la deuxième semaine complète de décembre.

Dans le but d'encourager les salariés à prendre leurs vacances supplémentaires, la Compagnie affichera vers la mi-octobre la liste des salariés leur restant des vacances non cédulées en y mentionnant le nombre de jours à être cédulés.

11.08

Normalement, aucunes vacances annuelles supplémentaires ne seront prises au cours des deux (2) semaines qui précèdent la fermeture de l'usine pour vacances annuelles à l'exception des salariés qui, en application du 11.02 qui précède, travaillent au cours de cette fermeture.

Cependant, dans des cas spéciaux justifiés par des raisons valables, la Compagnie pourra accorder des vacances supplémentaires durant cette période aux conditions suivantes:

1. Que la demande soit faite en conformité avec l'article 11.11, à moins que les circonstances justifiant la demande ne soient connues à cette date.
2. Que la demande soit faite pour une ou deux semaines complètes.
3. Que les exigences de la production puissent être satisfaites en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

11.09

La Compagnie établira le calendrier des vacances annuelles supplémentaires selon les normes suivantes:

de manière à ce que les salariés travaillant selon un régime de double ou de triple équipe puissent prendre leurs vacances à raison d'un salarié à la fois:

1. sur la même occupation et sur la même machine.
2. sur la même occupation et sur des machines différentes.
3. sur la même occupation ou sur une seule occupation.

et de manière à ce que les salariés de jour puissent prendre leurs vacances à raison d'un maximum de 20% à la fois pour les salariés d'un même département. (Minimum 1).

11.10 Les salariés auront l'occasion de choisir leurs périodes de vacances annuelles supplémentaires par périodes d'une ou plusieurs semaines complètes de calendrier. Dans le cas de conflit dans le choix des périodes de vacances, l'ancienneté d'usine parmi les salariés d'un même département régira le cas.

11.11

Les salariés seront invités à faire leur choix de vacances supplémentaires avant le 7 avril de l'année courante. La Compagnie affichera le calendrier des vacances supplémentaires, préparé conformément aux autres clauses de l'article 11, avant le 30 avril de la même année, lequel indiquera les périodes de vacances des salariés, et ces choix de vacances deviennent alors prioritaires.

11.12

La Compagnie convient de discuter avec le Syndicat, le calendrier des vacances avant d'en faire la publication.

11.13

Sous réserve de l'article 11.09:

- a) Le salarié peut fractionner les vacances annuelles supplémentaires qu'il n'a pas choisies en application de l'article 11.10 en des périodes d'une journée complète.
- b) Le salarié qui désire prendre une journée à la fois de vacances annuelles supplémentaires en donne à son contremaître un préavis d'au moins une (1) journée ouvrable complète; celui qui désire plus d'une journée mais moins de cinq (5) jours à la fois, en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables et sur demande, il atteste par sa signature les journées visées par son préavis.
- c) Toutes indemnités de vacances supplémentaires fractionnées seront payées avec la paie régulière qui suit la semaine où des vacances supplémentaires fractionnées ont été prises selon les modalités de l'article 11.06 d).
- d) Dans les cas où des vacances supplémentaires fractionnées sont prises durant la période des Fêtes, ces indemnités de vacances de même que les paies de congé chômé sont payées avec la paie précédent la semaine où ces vacances supplémentaires fractionnées sont prises selon les modalités des articles 11.06 d) et 10.02.
- e) Ces vacances supplémentaires fractionnées additionnées aux jours de congé chômé payé devront équivaloir à cinq jours d'une même semaine normale de travail. Cependant et conformément à 10.03 a) une journée chômée non payée avec permission pourra, si nécessaire, être utilisée pour compléter une semaine normale. Bien entendu, un préavis écrit devra être remis au contremaître le ou avant le 30 novembre.

- ARTICLE 12 -

REGIME DE BENEFICES SOCIAUX

12.01 Les parties conviennent que des régimes de bénéfices sociaux soient établis pour:

- a) Prestation hebdomadaire: la Compagnie payant les deux tiers (2/3) de la prime et les salariés, un tiers (1/3).
- b) Assurance-vie groupe: la Compagnie payant la prime entière.
- c) Chirurgical et hospitalier: la Compagnie payant les deux tiers (2/3) de la prime et les salariés, un tiers (1/3)

et que les bénéfices de ces régimes soient ceux convenus lors de la négociation de la présente convention collective.

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS

13.01 La Compagnie classifiera les occupations. Le Syndicat est libre de soumettre un grief, au sujet de toute modification qui justifierait une nouvelle classification ou au sujet de toute classification future avec laquelle il ne sera pas d'accord, dans les dix(10) jours ouvrables suivant la réunion mensuelle prévue à l'article 3.01 et au cours de laquelle la Compagnie en aura informé le Syndicat.

- ARTICLE 14 -

PERIODE DE REPOS

- 14.01
- a) L'opérateur du chariot élévateur dans le département de la réception et les salariés du département de l'expédition auront droit à une période de repos de dix (10) minutes à chaque demi-journée de travail. Ils n'y auront pas droit lorsqu'ils n'auront pas travaillé une demi-journée complète. Cependant, un retard dû à des raisons justifiables et acceptables à la Compagnie n'aura pas pour effet de priver le salarié de sa période de repos.
 - b) Les salariés travaillant sur l'horaire de huit (8:00) à seize heures (16:00) et les salariés travaillant selon un régime de double ou de triple équipe auront droit à une demi-heure (1/2) d'arrêt comme période de repos et de repas.
 - c) Les salariés qui, à la fin de leurs heures régulières de travail, doivent demeurer à l'usine pour effectuer du travail en temps supplémentaire pour une durée de deux (2) heures et plus, auront droit à une période de repos additionnelle de dix (10) minutes.

- ARTICLE 15 -

REGIME DE RETRAITE

15.01 Le régime de retraite des salariés de "Les Fabrications
Dennison du Canada Inc." actuellement en vigueur est maintenu
pour la durée de la présente convention et est intégré au régime
des rentes du Québec.

15.02

Si un salarié laisse volontairement son emploi et alors qu'il appartient au régime de retraite selon l'article 15.01, il peut exercer certains droits accordés selon le régime et, s'y étant conformé, il ne perdra pas lesdits droits s'il est réembauché par la Compagnie.

- ARTICLE 16 -

EXAMEN MEDICAL

16.01 Il est convenu que l'on exigera que tout nouveau salarié subisse pendant sa période d'essai un examen médical qui donne satisfaction devant un médecin désigné par la Compagnie, s'il n'a pas subi cet examen médical avant d'être engagé.

- ARTICLE 17 -

REGLEMENTS CONCERNANT
LA PRIME DE RENDEMENT

17.01 La prime de rendement en vigueur le 1er janvier 1968
est maintenu pendant la durée de la présente convention.

- ARTICLE 18 -

ANCIENNETE

18.01 Le service continu et l'ancienneté d'usine aux fins de la présente convention sont constitués par la présence du salarié à son travail tous les jours écoulés depuis la date de son dernier embauchage comme salarié à l'essai pendant les heures normales de travail définies dans cette convention.

18.02

Toutefois, les absences suivantes n'ont pas pour effet d'interrompre l'ancienneté:

- a) Une absence temporaire du travail pour manque d'ouvrage pour une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier.
- b) L'absence pour cause d'accident du travail ou maladie industrielle alors que le salarié est à l'emploi de la Compagnie jusqu'à ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail le déclare souffrir d'une incapacité totale permanente ou d'une incapacité dont la conséquence est de le rendre inapte à demeurer à l'emploi de la Compagnie.
- c) L'absence pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois pour les salariés ayant douze (12) ans ou moins d'ancienneté et pendant un nombre de mois égal au nombre d'années d'ancienneté du salarié jusqu'à concurrence de trente (30) mois dans le cas d'un salarié ayant plus de douze (12) ans d'ancienneté.
- d) L'absence pendant la période de vacances, les congés chômés payés, les congés de juré, les congés de deuil et les congés de maternité ainsi que les congés de paternité.
- e) L'absence pour cause de suspension.
- f) L'absence pour des raisons personnelles autorisées au préalable par la Compagnie pour une période n'excédant pas deux (2) mois.

18.03

Un salarié perd son ancienneté et son emploi lorsqu'il:

- a) quitte volontairement le service de la Compagnie.
- b) fait défaut de se rapporter à l'ouvrage au cours de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à moins qu'il ne fournisse une raison sérieuse à la Compagnie pour être excusé.
- c) est congédié pour cause.
- d) est absent par mise à pied pour une période de mois consécutifs:
 - i) égale au nombre de mois de service (maximum 12 mois) au moment de sa mise à pied dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté.
 - ii) égale au nombre d'années d'ancienneté au moment de la mise à pied du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté (minimum 12 mois - maximum 30 mois).
- e) fait défaut sans raison valable de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel, à la dernière adresse connue du salarié à moins qu'une entente pour prolonger le délai, constaté par écrit, soit intervenue entre les parties. Une copie de cette lettre sera remise au Syndicat.

18.04

- a) Le salarié à l'essai est celui qui est embauché comme nouveau salarié et qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu avec la Compagnie. Le salarié à l'essai peut être congédié sans recours au Syndicat ou à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- b) L'ancienneté est acquise à l'expiration de cette période de trois (3) mois et compte alors de la date du début de cette période.
- c) Si un salarié ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus est mis à pied et perd son ancienneté par suite de l'application de l'article 18.03 d) et si dans les 24 mois subséquents à sa perte d'ancienneté, la Compagnie l'embauche de nouveau dans une fonction dans laquelle il avait déjà été attitré avant son départ, il ne sera pas sujet à la période d'essai du paragraphe (a) ci-dessus et commencera à cumuler sa nouvelle ancienneté à compter du premier jour de son nouvel engagement. Si la Compagnie l'embauche de nouveau dans une fonction dans laquelle il n'avait pas été attitré avant son départ, il sera sujet à la période d'essai comme tout nouveau salarié selon les paragraphes (a) - (b) ci-dessus.

18.05

La Compagnie fournira au Syndicat en janvier et en juillet de chaque année une liste indiquant l'ancienneté et le taux horaire de chaque salarié au 1er janvier et au 1er juillet.

18.06

Dans la première semaine ouvrable complète de chaque mois, la Compagnie fournit au Syndicat un formulaire officiel de transfert sur lequel figurera les renseignements pertinents à tout mouvement de main-d'oeuvre, de permis d'absence, d'avis de cessation d'emploi ainsi que le nom des nouveaux salariés ayant complété leur période de probation.

- ARTICLE 19 -

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 19.01
- a) Lorsqu'un emploi est vacant, un avis sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables dans l'usine avec description de l'emploi et des exigences normales selon le système de classification. Les salariés intéressés signeront leur nom sur l'avis affiché.

 - b)
 - 1. La Compagnie peut combler les postes vacants causés par la maladie ou accident sans qu'il n'y ait affichage pour une période allant jusqu'à soixante (60) jours ouvrables.

 - 2. La Compagnie peut combler les postes vacants causés par absences autorisées sans qu'il n'y ait affichage pour une période allant jusqu'à soixante (60) jours de calendrier.

 - 3. La Compagnie peut combler les postes temporaires non attitrés sans qu'il n'y ait affichage pour une période allant jusqu'à trente (30) jours ouvrables.
- Dans les cas précités, la Compagnie et le Syndicat peuvent d'un commun accord prolonger les limites ci-haut permises.
- c) Un poste est considéré comme vacant lorsqu'il s'agit d'une nouvelle tâche ou lorsqu'il a été laissé sans titulaire pour toutes autres raisons que celles stipulées à l'article 19.06.

19.02

- a) Le candidat ayant la plus longue ancienneté d'usine, parmi les salariés du département et les salariés ayant déjà appartenus au département, sera d'abord choisi selon l'ordre de leur ancienneté d'usine.
- b) Pour être choisi, le candidat doit rencontrer les exigences normales de la tâche et doit avoir une habileté et une compétence qui lui permettent d'exécuter le travail tel que généralement requis, après une période d'adaptation normale, laquelle est accordée dans les cas et en la manière décrite ci-après et n'a aucun lien avec le facteur "expérience(entraînement requis)" du système de classification.
- c) La période d'adaptation normale est accordée aux deux(2) candidats choisis en vertu des paragraphes a) et b) qui précèdent.
- d) Au cours de la période d'adaptation normale, le candidat choisi peut demander d'être retourné à son ancienne occupation; il peut être retourné par la Compagnie après discussion avec le comité syndical.
- e) La période d'adaptation normale n'est pas accordée pour les emplois suivants, savoir:
- homme de métier,
 - compagnon au département de l'Imprimerie
- ni au troisième candidat ou autre candidat choisi en vertu des paragraphes a) et b) qui précèdent et après les deux(2) périodes d'adaptation dont il est question au paragraphe c) qui précède.
- f) Advenant que la Compagnie ne choisisse aucun candidat, après discussion avec le comité syndical ou que l'emploi demeure vacant, après l'application des paragraphes c), d) et e) qui précèdent, ou à défaut de candidat, la Compagnie peut recourir à une autre personne, dont la période d'entraînement n'excèdera pas celle qui permettrait à un candidat non choisi en vertu des paragraphes a) et b) qui précèdent et membre de l'unité de négociation, d'exécuter le travail tel que généralement requis.

19.03

En dedans de trois (3) mois de calendrier du transfert, un salarié choisi suite à l'affichage du poste, peut demander d'être ou peut être retourné à son ancienne occupation; si celle-ci est éliminée le salarié utilise son droit de déplacement prévu à l'article 19.06.

19.04

Dans le cas de mises à pied de deux (2) jours de travail ouvrables et consécutifs ou moins, dues à des raisons hors du contrôle de la Compagnie telle que bris de machine, etc., la Compagnie aura le droit de mettre à pied les salariés sans égard à leur ancienneté. La Compagnie ne pourra appliquer cette clause vis-à-vis un même salarié désigné que deux (2) fois dans une année de calendrier.

19.05 Les rétrogradations sont effectuées selon l'article 19.06
relatif aux mises à pied de plus de deux(2) jours.

19.06

Mise à pied de plus de deux (2) jours:

- a) Lorsqu'il devient nécessaire de diminuer le nombre de salariés sur une tâche dans un département pendant plus de deux (2) jours ouvrables continus, le salarié sur cette tâche ayant le moins d'ancienneté d'usine sera sujet à être mis à pied.
- b) Sujet au paragraphe e), le salarié sujet à être mis à pied remplacera:
 1. Le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine sur une classe égale dans son département ou si cela n'est pas possible, le salarié sujet à être mis à pied comblera s'il y a lieu un poste laissé vacant après affichage dans sa classe ou son groupe ou sur une classe supérieure, ou si cela n'est pas possible;
 2. Le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine sur une classe égale dans tous les départements.
- c) Sujet au paragraphe e), si le salarié sujet à être mis à pied ne peut être gardé au travail en vertu du paragraphe précédent, il remplacera le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine sur la classe inférieure qui est la plus rapprochée de sa classe actuelle, que cette classe soit dans son département ou dans un autre département; mais dans tout ces cas, il comblera, avant sa rétrogradation, un poste laissé vacant après affichage.
- d) Le salarié ayant plus de douze (12) mois d'ancienneté devant être mis à pied selon les paragraphes a, b et c qui précèdent, pourra déplacer, en tenant compte du paragraphe e), le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine, à l'exception des salariés de l'Atelier Mécanique.

19.06 (suite.....)

- e) Pour remplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine, le salarié sujet à être mis à pied doit avoir les qualifications et être capable de faire le travail du salarié qu'il remplace après une période d'entraînement normale.
- f) La période d'entraînement normale est décidée pour chaque cas par les deux (2) parties: Compagnie et Syndicat. A défaut d'accord, la Compagnie soumet le salarié à la période d'entraînement normale qu'elle détermine et le Syndicat peut soumettre la durée de la période d'entraînement normale à l'arbitrage dans le délai de l'article 24.03 démarche 2, qui est calculé de la date de la réponse écrite de la Compagnie au Syndicat, suite à leur rencontre.
- g) Une fois le déplacement en vigueur, le choix de faction se fait par ordre d'ancienneté d'usine parmi tous les salariés sur la tâche.
- h) Normalement un préavis de cinq (5) jours ouvrables (minimum 3) sera donné à un salarié sujet à être mis à pied en présence d'un représentant syndical et le Syndicat en sera informé par écrit dans les trois (3) jours ouvrables de la mise en vigueur de la mise à pied. Evidemment, si dans l'intervalle les exigences de la production le permettent, la Compagnie pourra retarder la mise en vigueur de la mise à pied ou annuler le préavis.
- i) Suite à un déplacement, le salarié déplacé est transféré aussitôt que son remplaçant est disponible ou aussitôt que l'entraînement de ce dernier est complété. Les transferts ainsi effectués seront confirmés par un formulaire officiel de transfert. A partir du moment où l'entraînement de son remplaçant a débuté, il perd ses droits prévus à l'article 19.11.

Note: Dans le cas de déplacement impliquant plus d'un salarié, la procédure de déplacement décrite à l'article 19.06 s'effectuera à partir du plus vieux en ancienneté d'usine.

19.07

- a) Après une mise à pied, les salariés seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lorsqu'il se présente du travail disponible pour lequel ils rencontrent les exigences normales.
- b) Tenant compte de l'article 19.07 c) il y a réouverture de poste lorsque les activités reprennent sur une tâche abandonnée par son titulaire en application de l'article 19.06.
- c) Suite à un déplacement de salariés effectué selon l'application de l'article 19.06 les salariés pourront réintégrer leur poste régulier si ce dernier devient réouvert selon la procédure suivante:
 1. Suite à un déplacement de moins de quatre (4) mois, le retour sera automatique aux mêmes conditions qui existaient lors du déplacement.
 2. Suite à un déplacement de quatre (4) mois à moins de douze (12) mois, le retour sera volontaire aux mêmes conditions qui existaient lors du déplacement. S'il y a refus de retour à la tâche, le poste réouvert devient vacant et sera soumis à l'affichage.
 3. Suite à un déplacement de douze (12) mois et plus, le poste est automatiquement soumis à l'affichage.
 4. Si le salarié impliqué est en mise à pied au moment de la réouverture du poste et que son ancienneté ne lui permet pas d'être rappelé conformément aux dispositions du paragraphe a) qui précède, le poste sera considéré comme vacant et soumis à l'affichage (art. 19.01).
- d) Un salarié qui est déplacé en vertu de l'article 19.06 et qui, subséquemment ou simultanément obtient par affichage un poste vacant, ne retient aucun droit de retour selon la procédure prévue à l'article 19.07 c) à moins qu'au moment de la réouverture de son ancien poste il ne soit retourné ou ait fait une demande de retourner, selon les dispositions de l'article 19.03, à son poste précédent qu'il a obtenu ou qu'il devait obtenir selon l'article 19.06.

19.08

- a) Un salarié promu ou muté à une position exclue de l'unité de négociation aura le droit de retourner dans l'unité de négociation sans perte d'aucun de ses droits d'ancienneté. Son ancienneté d'usine sera accumulée jusqu'au 31 décembre 1973.
- b) Dans le cas d'une telle promotion ou mutation effectuée après le 1er janvier 1974, le salarié, aux fins du présent article, cesse d'accumuler son ancienneté d'usine après trois (3) mois de service à une position exclue de l'unité de négociation. A toutes autres fins, il continue d'accumuler son ancienneté avec la Compagnie. Cependant, en dedans des trois (3) mois précités, le salarié peut demander d'être ou peut être retourner à son ancienne occupation; si celle-ci est éliminée, l'article 19.06 s'applique. Après les trois mois précités, la réintégration du salarié à l'unité de négociation peut se faire de la même façon que pour un nouveau salarié, c'est-à-dire que son ancienneté déjà acquise dans l'unité de négociation ne lui confère aucun droit au moment de l'affichage d'un poste vacant tant qu'il n'y a pas eu effectivement réintégration.
- c) Un salarié qui n'a jamais été visé par cette unité de négociation et qui est muté à l'usine, sera à l'essai pour trois (3) mois et sera considéré comme un nouveau salarié aux fins d'ancienneté dans l'unité de négociation. A toutes autres fins, il continue à accumuler son ancienneté avec la Compagnie.

- 19.09
- a) Pour les salariées de sexe féminin des départements French Edge et Inspection-Emballage-Tables, ces deux départements sont considérés comme un seul département pour fins d'application des droits d'ancienneté.
 - b) Les salariées féminines devant quitter temporairement leur département pour accomplir du travail dans un autre département seront les plus jeunes du département en ancienneté d'usine.
 - c) Les salariées féminines qui, à la demande de la Compagnie, quittent leur tâche régulière pour être assignés temporairement à une autre tâche seront rémunérés selon le taux courant de la tâche si leur rendement est au moins égal à celui obtenu des autres salariés réguliers sur la dite tâche. Si le taux du salarié est égal ou supérieur, le salarié ainsi déplacé conserve son taux horaire régulier.

19.10

Cas spéciaux:

Dans les cas où un salarié soumis à la procédure de déplacement ne pourrait, à cause d'une incapacité d'ordre physique ou mental, remplir adéquatement la tâche sur laquelle l'application de la clause 19.06 l'a conduit, un tel salarié aura un droit de regard à l'intérieur des droits d'ancienneté face à sa condition. Une telle incapacité devra être prouvée et/ou reconnue à la satisfaction des deux parties (Syndicat et Compagnie).

Dans de tels cas, le Syndicat et la Compagnie étudieront le problème et s'efforceront d'en arriver à une entente raisonnable qui devra solutionner le problème du salarié concerné tout en causant le moins de déplacement possible. De préférence, s'il y a déplacement pour régler le problème, celui-ci se fera dans les classes égales ou inférieures en premier lieu; il est entendu qu'un salarié ne peut, en application de cette clause, déloger un salarié possédant plus d'ancienneté.

Cette présente clause n'est pas restreinte aux cas reliés à la clause 19.06 et peut s'appliquer en d'autres circonstances telles que dans les cas de maladie ou accident.

Il est entendu qu'aucun grief ne pourra être logé suite à une entente intervenue entre le Syndicat et la Compagnie, en application de la présente clause.

19.11

Choix des factions

Les dispositions suivantes s'appliqueront au sujet du choix des factions:

Sujet à 19.01, lorsqu'il y a plus d'une faction dans un département, l'ancienneté d'usine du salarié qui travaille couramment sur la tâche dans ce département régira le choix des factions lorsqu'il y aura une ouverture sur cette tâche.

19.12

Les changements de factions se font au début de la semaine de travail et demeurent normalement en vigueur durant toute la semaine à moins que des circonstances hors du contrôle de la Compagnie justifient une déviation à cette règle.

- ARTICLE 20 -

AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

- 20.01
- a) L'on donnera un préavis d'une (1) semaine ou une paie équivalente à une semaine à tout salarié qui a complété sa période d'essai et dont le nom est rayé de la liste de paie à cause de manque de travail ou de l'accomplissement d'une assignation donnée. Le salarié qui désire mettre fin à son emploi avec la Compagnie doit lui donner un préavis d'une (1) semaine.

 - b) La Compagnie, avant de rayer de la liste de paie le nom d'un salarié, discutera avec le Syndicat du cas des salariés qui ont complété leur période d'essai.

20.02

Ce préavis ou la paie qui tient lieu n'est pas requis:

- a) pour le salarié à l'essai;
- b) dans le cas d'un salarié qui est congédié pour infraction aux règlements d'usine;
- c) dans le cas des salariés temporaires ou à temps partiel;
- d) pour les salariés mis à pied.

- ARTICLE 21 -

PRIME POUR LES INSTRUCTEURS

21.01 Tout salarié choisi par son contremaître pour former un ou plusieurs salariés, a droit à une rémunération additionnelle de quinze cents (\$0.15) l'heure en plus de son taux horaire régulier.

- ARTICLE 22 -

CONGES SPECIAUX

22.01

Les salariés qui ont complété leur période d'essai peuvent s'absenter de leur travail et recevoir leur taux horaire régulier:

- 1) afin de s'occuper ou pour assister aux funérailles:
 - a) Dans les cas de décès du conjoint ou d'un enfant, il sera accordé cinq (5) jours pris dans les sept (7) jours à compter du décès;
 - b) Dans le cas du décès des parents, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, il sera accordé trois (3) jours de congé pris dans les cinq (5) jours du décès;
 - c) Dans le cas du décès de la soeur ou du frère du conjoint, il sera accordé le jour des funérailles et les deux (2) jours ouvrables précédant immédiatement les funérailles;
 - d) Un jour de congé payé sera alloué pour les funérailles du beau-frère ou de la belle-soeur.

- 2) Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant;
 - a) Un jour ouvrable de congé de paternité au père.

Cette indemnité a pour but de compenser le salarié, s'il y a lieu, du temps qu'il aurait normalement travaillé selon son horaire régulier de travail.

22.02

Mariage

A l'occasion de son mariage, le salarié qui en fait la demande par écrit au moins un (1) mois avant l'événement, a droit à un permis d'absence non payé de deux (2) semaines.

Toute salariée ayant complété douze (12) mois de service a droit à un congé de maternité aux conditions suivantes:

- a) Un congé de maternité doit être pris au début du septième mois de la grossesse ou avant si recommandé par le médecin traitant.
- b) La salariée doit, lorsqu'il est possible de le faire, donner un avis d'au moins un (1) mois de son intention de prendre un congé de maternité.
- c) On ne permettra pas à la salariée de retourner à son travail avant six (6) semaines après avoir donné naissance. Cette période pourra être prolongée si recommandé par le médecin traitant.
- d) Dans tous les cas de congé de maternité, un certificat médical doit être fourni pour le départ, prolongement s'il y a lieu et retour.
- e) De la date du départ de la salariée à la date de son retour, elle n'a droit à aucun bénéfice sauf ceux prévu à la clause 10.03 d) et son ancienneté s'accumule.
- f) Aux mêmes termes que spécifiés au paragraphe e) qui précède, il sera permis à une salariée de bénéficier d'un congé sans solde additionnel d'un maximum de deux (2) mois à partir de la date normale de retour, soit six (6) semaines après avoir donné naissance. Un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines avant la date normale de retour devra être donné à son contremaître.

22.04

Devoirs de juré

Un salarié ayant trois (3) mois de service continu, qui est appelé à agir ou qui est choisi comme juré, reçoit pendant la durée de son terme la différence entre l'indemnité qu'il reçoit de la cour et son salaire quotidien calculé pour huit (8) heures à son taux régulier plus prime d'équipe s'il y a lieu pour chaque jour de travail cédulé pendant cette absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine.

- ARTICLE 23 -

PAS DE GREVE, PAS DE LOCK-OUT

23.01 Il n'y aura pas de grève, de ralentissement d'activités destiné à limiter la production ou de lock-out pendant la durée de la présente convention.

- ARTICLE 24 -

PROCEDURE DE REGLEMENT
DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

24.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que les griefs des salariés qui découlent de cette convention soient réglés aussi vite que possible et conviennent de suivre la procédure ci-après décrite.

24.02

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que tout salarié devra, avant de soumettre son grief par écrit à son contremaître, le discuter verbalement avec ce dernier, accompagné de son délégué. De plus, la Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucun salarié ne sera ennuyé en agissant ainsi.

24.03

Toute plainte ou grief provenant de l'interprétation, application ou soi-disante violation des termes de la convention est soumis de la manière suivante pas plus tard que vingt-et-un (21) jours ouvrables après l'événement de faits causant le grief, sauf dans les cas de suspension ou congédiement alors que le grief est soumis dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la date où le Syndicat a été avisé de la suspension ou du congédiement, et sauf dans les cas de mouvements de main-d'oeuvre effectués selon les articles 19.01 et 19.06 alors que le grief est soumis dans les seize (16) jours ouvrables suivant la date où le mouvement de main-d'oeuvre est devenu en vigueur.

Démarche 1

Par le salarié accompagné de son délégué ou par le délégué qu'il aura autorisé avec le contremaître. Ce dernier rendra une réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Si la décision écrite du contremaître ne règle pas le grief, le grief sera soumis selon la démarche 2 dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la réponse écrite du contremaître.

Démarche 2

Par l'agent de griefs avec le gérant ou son représentant. Une rencontre sera tenue dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief à la démarche 2. Peuvent assister à cette rencontre les représentants que la Compagnie aura nommés, les membres du comité syndical, l'agent de griefs et un représentant de la Fédération. La décision de la Compagnie sera transmise par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la décision écrite du gérant ou de son représentant, le Syndicat informera la Compagnie par écrit de son acceptation de cette décision ou signifiera par écrit son intention de référer ce grief à l'arbitrage.

24.04

Le Syndicat peut soumettre un grief de portée générale sur l'ensemble des salariés. Ce grief est signé par le président ou par le secrétaire du Syndicat et est remis au gérant ou son représentant. La Compagnie peut soumettre un grief, lequel est signé par le gérant ou son représentant et remis au secrétaire du Syndicat. La remise du grief au gérant de la Compagnie ou son représentant, ou au secrétaire du Syndicat se fait dans les seize(16) jours ouvrables après l'événement des faits à l'origine du grief et les dispositions du présent article s'appliquent à tel grief, substituant s'il y a lieu les mots Compagnie et Syndicat et les mots secrétaire du Syndicat au mot gérant ou son représentant, et en évitant la démarche 1.

24.05

Lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage, la Compagnie et le Syndicat s'entendront pour nommer un arbitre dans les dix(10) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit référant le grief à l'arbitrage. Cependant, à défaut d'accord sur le choix d'un arbitre unique, le grief est automatiquement référé à tour de rôle, à l'un des arbitres ci-après nommés:

Me Jean-Denis Gagnon

Me Claude Lauzon

M. Benoît Yaccarini

24.06 . A moins d'entente écrite au contraire entre la Compagnie et le Syndicat, un seul grief est référé au même arbitre. La date de la réponse écrite suite à la rencontre prévue à la démarche 2, sert à déterminer l'ordre de référence.

24.07

La décision de l'arbitre liera la Compagnie, le Syndicat et les salariés intéressés.

24.08 L'arbitre n'a pas juridiction pour modifier, changer ou
amender la présente convention collective de travail ni
pour y ajouter.

24.09

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire au salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par le salarié lui soit remboursée en tout ou en partie, après retenue des salaires que le salarié a gagnés ailleurs. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réengagement d'un salarié ou la réduction ou l'annulation de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

24.10 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront partagés à parts égales entre la Compagnie et le Syndicat. Chaque partie défraiera les frais encourus par les témoins et ceux de ses représentants devant l'arbitre.

24.11

Le Syndicat peut réclamer au nom d'un salarié, conformément aux dispositions du présent article, la rémunération à laquelle un salarié a droit, lorsque ce dernier refuse de soumettre un grief.

24.12

Tous les délais prévus à la présente procédure de règlement de griefs et d'arbitrage en dedans desquels toute action peut être prise ou complétée, seront calculés en jours ouvrables, ceci voulant dire que dans tous les cas, les samedis, les dimanches, les jours de congés statutaires désignés à l'article 10, et à la période de fermeture de l'usine pour les vacances annuelles ne seront pas comptés dans les délais.

- ARTICLE 25 -

DOSSIER DISCIPLINAIRE

25.01 Dans toute discussion concernant un salarié, on ne peut invoquer les avis verbaux ou écrits pour la même offense datant de plus d'un (1) an.

25.02

S'il y a rencontre pour discuter d'une mesure disciplinaire avec un salarié ou pour l'en informer, un représentant du Syndicat sera présent. Si un avis de mesure disciplinaire est donné au salarié, une copie sera donnée au Syndicat.

- ARTICLE 26 -

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26.01 La présente convention prendra effet de la date de sa signature et sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983. Une des parties contractantes peut notifier l'autre par avis écrit, de son intention d'abroger, de modifier, d'apporter des changements quelconques à cette convention, dans un délai qui ne devra pas être plus de quatre-ving-dix (90) jours, ni moins de trente (30) jours, avant son expiration.

Copies de la présente convention devront être déposées suivant la Loi.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention ont signé,
ce 11 ième jour de février 1982.

POUR "LES FABRICATIONS DENNISON
DU CANADA INC."

Hugh Beeber
Gilbert Lemire
Robert Beyer

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
DENNISON

Jeanblonde Duchers
Michel Roy
Legard St Jacques
Fernand Albana

ET
LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET C.S.N.

Régis Corinard

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FOREST CSN

Les parties ont convenu relativement à la mise en vigueur de la convention collective signée ce jour que:

Les taux de salaire stipulés dans l'échelle des taux horaires entreront en vigueur aux dates indiquées dans l'échelle des taux horaires. Quant à la mise en vigueur des nouveaux horaires de travail prévus à l'article 6 de la convention, ils entreront en vigueur à compter du premier (1er) lundi subséquent à la date de signature de la convention collective de travail.

SIGNE A Drummondville, ce 11 ième jour de *février* 1982.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

Hugh Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

ECHELLE DES TAUX HORAIRES

GROUPE NO 4	1er janvier 1982	1er janvier 1983
1ère année - 1er sem.	5.97	6.67
2e sem.	6.19	6.89
2e année - 1er sem.	6.41	7.11
- 2e sem.	6.60	7.30
3e année - 1er sem.	6.81	7.51
- 2e sem.	7.05	7.75
4e année - 1er sem.	7.36	8.06
- 2e sem.	7.74	8.44
5e année - 1er sem.	8.13	8.83
- 2e sem.	8.51	9.21
Compagnon	9.69	10.82
Compagnon C-955	10.19	11.38
Chef de groupe Ludlow	9.89	11.05

ECHELLE DES TAUX HORAIRES

GROUPE NO 1	1er janvier 1982		1er janvier 1983	
	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
CLASSE 1	7.15	7.86	7.99	8.78
2	7.32	8.06	8.18	9.00
3	7.42	8.29	8.29	9.26
4	7.57	8.55	8.46	9.55
5	7.72	8.78	8.62	9.81
6	7.86	8.99	8.77	10.04
7	8.00	9.22	8.94	10.30
Instructeur	8.47	9.98	9.46	11.15
<u>GROUPE NO 2</u>				
D	6.15	6.59	6.87	7.36
C	6.24	6.69	6.97	7.47
B	6.33	6.84	7.07	7.64
A	6.44	6.96	7.19	7.77
Spécial A	6.67	7.19	7.45	8.03
Maîtresse d'ouvrage	7.49	8.21	8.37	9.17
<u>GROUPE NO 3</u>				
Entretien des bâtisses	8.01	9.22	8.95	10.30
Machiniste "A"	9.21	10.38	10.29	11.59
"B"	8.81	9.73	9.84	10.87
"C"	7.05	8.78	7.87	9.81
Electricien "A"	9.21	10.38	10.29	11.59
"B"	8.81	9.73	9.84	10.87
"C"	7.05	8.78	7.87	9.81
Electronicien	10.38	11.74	11.59	13.11

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.
ET
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON
ET
LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

Ce mémoire d'entente stipule que l'entente survenue concernant la prime pour l'addition d'accessoires aux machines sera de \$0.15 l'heure.

Cette entente prend effet le lundi suivant la signature de la convention collective de travail.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.
ET
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON
ET
LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

Ce mémoire d'entente stipule les conditions de l'entente intervenue concernant la classification pour les salariés du Groupe 2 et prend effet le lundi suivant la signature de la convention collective.

" GROUPE 2 "

Guide de classification pour les salariés du Groupe 2 dont les fonctions n'ont pas été spécifiquement classifiées.

CLASSE "D" : - Moins d'un (1) an d'ancienneté.

CLASSE "C" : - Doit avoir au moins un (1) an d'ancienneté et doit produire à un rendement moyen de 83% ou plus.

CLASSE "B" : - Doit avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté et doit produire à un rendement moyen de 89% ou plus.

CLASSE "A" : - Doit avoir au moins trois (3) ans d'ancienneté et doit produire à un rendement moyen de 100% ou plus.

CLASSE "A" : - 1) Doit rencontrer les critères de la Classe "A".

"SPECIAL"

2) Doit être assigné au département Inspection/Emballage/Tables.

3) Doit être expérimenté sur toutes les machines et tous les genres de travail régulièrement assignés à ce département, sans exception.

Ce nouveau guide de classification entre en vigueur le premier (1er) jour de la semaine complète de paie subséquente à la date de la signature de la convention de travail.

A compter du premier (1er) lundi subséquent à la signature de la convention collective, les ouvertures permanentes de postes non spécifiquement classifiées dans les département du Groupe 2 seront affichées.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.
ET
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON
ET
LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

Relatif à l'article 12 de la convention collective de travail, ce mémoire d'entente énumère les changements apportés au Régime d'Assurance Groupe tels que convenus par les parties et ces nouveaux bénéficiaires prendront effet le lundi suivant la signature de la convention.

1) Chirurgical et Hospitalier

Lors de la mise à pied d'un salarié pour manque de travail, ce salarié sera couvert pour la balance du mois de la date en vigueur de la dite mise à pied. Lors du calcul de sa dernière paie, retenues seront faites pour payer sa part de prime du mois courant afin que ce salarié soit couvert pour le mois suivant. Si le salarié ne désire pas être couvert pour le mois supplémentaire, il devra en aviser la Compagnie qui ne fera pas la retenue et qui ne paiera non plus sa contribution.

2) Assurance-Vie Groupe

Même que ci-dessus à l'exception qu'aucune retenue n'est faite du salaire du salarié.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

Mémoire d'entente relatif à l'article 12 de la convention collective de travail qui entrera en vigueur le premier (1er) lundi suivant la date de la signature de la convention collective de travail.

Les bénéfices d'assurance-vie seront établis comme suit pour le salarié:

Une fois et demie (1-1/2) son salaire établi au début de chaque année:

- le conjoint - \$3,000.00
- les dépendants - \$1,000.00
(enfants)

De plus, la Compagnie établit une police d'assurance-accident voyage sur le temps de la Compagnie prévoyant des bénéfices en cas de décès en voyage, pour le compte de la Compagnie, qui seront établis à quatre (4) fois le salaire du salarié établi au début de chaque année.

SIGNE A Drummondville, ce 11 ième jour de *février* 1982.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

POUR LA COMPAGNIE

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Michel Roy
Michel Roy

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Robert Bergeron
Robert Bergeron

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

La Compagnie et le Syndicat pourront s'entendre à l'occasion d'une mise à pied pour autoriser un salarié ayant plus de vingt-cinq ans (25) d'ancienneté et qui est sur le point de prendre sa retraite (date normale) de prendre la mise à pied.

Chaque cas sera évalué et les modalités seront établies sur une base individuelle volontaire.

SIGNE A Drummondville, ce // ième jour de *février* 1982.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

Hugh Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.
ET
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON
ET
LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

La Compagnie et le Syndicat s'entendent, qu'à titre de période d'essai d'un (1) an, les salariés de l'Expédition seront de huit (08:00) heures à seize (16:00) heures, à l'exception de deux (2) salariés dont les heures de travail seront de huit (08:00) heures à douze (12:00) heures et de treize (13:00) heures à dix-sept (17:00) heures.

Le choix de faction se fera par ordre d'ancienneté.

Au début de janvier 1983 les deux (2) parties se rencontreront pour discuter de la dite période d'essai.

SIGNE A Drummondville, ce 11 ième jour de février 1982.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

Ceci est pour confirmer la rencontre spéciale tenue le 27 janvier 1982 afin d'établir les heures de travail pour le Huileur/Graisseur/Nettoyeur de Machine (ENT-02).

Il est entendu que l'horaire de travail sera de dix-sept (17:00) heures à une (01:00) heure.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

Ceci est pour confirmer la rencontre spéciale tenue le 27 janvier 1982 pour établir les heures de travail pour le préposé à l'entretien des bâtisses.

Il est entendu que l'horaire de travail pour la saison estivale sera de huit(08:00) heures à seize (16:00) heures. L'horaire de travail pour la saison hivernale sera de sept (07:00) heures à quinze (15:00) heures.

L'horaire sera déterminée par la Compagnie suivant les conditions de la température.

Le salarié sera averti une semaine à l'avance.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.
ET
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON
ET
LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

RE: PLAN DE PENSION

- 1) La compagnie a convenu d'amender le plan de pension à ses frais le 1er juillet 1980, de manière à ce que les bénéficiaires de pension accumulés de chaque membre du plan au 31 décembre 1979 soient majorés de 20% selon les méthodes de calcul prévues au plan.
- 2) Dans le cas des salariés ayant 30 ans ou plus qui sont éligibles à devenir membres du plan et qui ne l'étaient pas devenus au 31 décembre 1979, ces salariés pourront bénéficier d'un crédit de bénéfices de pension accumulé équivalent à celui accordé aux membres du plan, aux frais de la Compagnie, à la condition qu'ils deviennent membre du plan avant le 1er juillet 1980. Le montant de ce crédit et les équivalences prévues dans la présente clause seront consignés dans les dispositions du plan de pension selon les méthodes actuarielles applicables.
- 3) La Compagnie convient aussi d'amender le plan de pension à compter du 1er juillet 1980 de manière à rendre éligible au plan tout salarié ayant complété 3 ans de services continus ou plus et ayant 21 ans ou plus.
- 4) Dans l'application et l'exécution des intentions exprimés dans les 3 clauses précédentes, il est expressément convenu que le texte du plan de pension et de ses amendements a préséance sur les présentes.
- 5) La Compagnie a exprimé l'intention de revoir à l'avenir périodiquement le plan de pension selon qu'elle le jugera approprié.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
LES FABRICATIONS DENNISON DU CANADA INC.
ET
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE DENNISON
ET
LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET CSN

RE: PLAN DE PENSION - FORMULE AMELIOREE

La Compagnie a convenu d'amender le plan de pension qui sera basé sur la moyenné finale des gains des sept (7) dernières années consécutives avec la Compagnie.

Le plan amélioré sera décrit dans une lettre explicative à tous les salariés couvert par cette Convention collective, et sera basé sur la lettre du 14 décembre 1981 soumis au Syndicat lors des négociations.

POUR LE SYNDICAT ET LA FEDERATION

Jean-Claude Desrochers
Jean-Claude Desrochers

Michel Roy
Michel Roy

Gérard St-Jacques
Gérard St-Jacques

Fernand Cabana
Fernand Cabana

Régis Grimard
Régis Grimard

POUR LA COMPAGNIE

H.E. Bieber
H.E. Bieber

Gilbert Lemire
Gilbert Lemire

Robert Bergeron
Robert Bergeron