

No.

1031-12

NOM

*Leballages Consolidated Bathurst*  
*Ltee*

1031-12

'82 AVR -1 16 15

*mk*  
**PAR MESSENGER**

**CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE**  
1982 05 28  
M.T.M.S.R.

CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE  
TRAVAIL

*Synd  
ent. 180 sal.*

---

LES EMBALLAGES CONSOLIDATED-BATHURST LIMITEE  
USINE DE SAINT-LAURENT  
1981 - 1982

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
ARTICLE 1	But général de la Convention..... 1
ARTICLE 2	Reconnaissance ..... 1
ARTICLE 3	Sécurité Syndicale ..... 2
ARTICLE 4	Interruption de Travail ..... 3
ARTICLE 5	Règlements des griefs ..... 3
ARTICEL 6	Arbitrage ..... 5
ARTICLE 7	Droits de la Direction ..... 5
ARTICLE 8	Délégués de départements ..... 6
ARTICLE 9	Ancienneté ..... 7
ARTICLE 10	Questions syndicales .....13
ARTICLE 11	Congés Statutaires et Vacances ...14
ARTICLE 12	Vacances .....16
ARTICEL 13	Salaire .....18
ARTICLE 14	Taux de Salaires .....18
ARTICLE 15	Heures de Travail .....19
ARTICLE 16	Temps Supplémentaire .....22
ARTICLE 17	Sécurité et Intérêt Mutuel .....22
ARTICLE 18	Général .....23
ARTICLE 19	Durée de la Convention .....30

Cédule des Salaires

Annexe "A" - Cédule des délégués  
d'Atelier

Annexe "B" - Plan d'indexation du  
coût de la vie

Annexe "C" - Régime de Bien-Etre

Annexe "D" - Général

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRE  
LES EMBALLAGES CONSOLIDATED-BATHURST LIMITEE  
(SAINT-LAURENT)

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU  
BOIS D'AMERIQUE  
FAT-COI-CTC  
Local 2-279

Le 1er mars 1981

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre la Compagnie Les Emballages Consolidated-Bathurst Limitée, 1035 Hodge, St-Laurent, Qué., ci-après appelé la Compagnie et le Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique, (FAT-COI-CTC), Local 2-279, ci-après appelé le Syndicat.

ARTICLE 1 - BUT GENERAL DE LA CONVENTION

Le but général de cette convention et des parties aux présentes, est de maintenir des relations harmonieuses entre Les Emballages Consolidated-Bathurst Limitée, usine de St-Laurent, et ses employés, et à cette fin, les dispositions énumérées aux présentes ont été convenues et concernent les employés couverts par cette convention.

Le texte officiel de la Convention collective sera le texte français et ce dernier aura préséance advenant tout conflit d'interprétation.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

(a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour les employés éligibles comme membres du syndicat signataire.

(b) Les employés de la Compagnie régis par la présente convention et ayant droit d'admission comme membres du syndicat signataire, comprennent tous les employés de la compagnie à son usine de St-Laurent, sauf les contremaîtres, les employés au-dessus du rang de contremaître, les membres du personnel du bureau, les dessinateurs et le personnel du bureau d'échantillon, le personnel technique du contrôle et du développement et les gardiens. Pour éviter tout malentendu, les parties à cette convention conviennent que la cédule de salaires annexée aux présentes comporte l'occupation et la classification des employés féminins et masculins qui sont éligibles comme membres du syndicat.

(c) Travail des employés exclus de l'unité de négociation.

La Compagnie n'utilisera pas d'employés de la compagnie ne faisant pas partie de l'unité de négociation incluant quiconque agit comme contremaître suppléant (tout employé désigné par la Compagnie pour remplir les pleines fonctions de contremaître pour une période n'excédant pas 90 jours) pour accomplir du travail effectué normalement par les employés de l'unité des négociations, les premiers remplaçant ainsi les membres de l'unité des négociations.

Au sujet du département de l'expédition, la compagnie et le syndicat s'entendent à l'effet que toutes les unités et plates formes de chargement (pallets) sur la propriété de la compagnie seront manutentionnées par les employés de la compagnie, que les employés du département de l'expédition chargeront les véhicules de la compagnie et qu'un véhicule étranger peut être chargé par le chauffeur du véhicule étranger pourvu qu'il ne fasse pas usage des véhicules motorisés de la Compagnie pour ce faire.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

(a) Tous les employés compris dans cette convention qui ont complété quinze (15) jours d'emploi continu doivent devenir et demeurer membres du syndicat comme condition d'emploi continu par la compagnie.

(b) La Compagnie déduira les droits d'adhésion et les cotisations syndicales de la paie de chaque membre qui a signé une formule d'autorisation, dont une copie se trouve ci-bas. Cette autorisation sera remise à la Compagnie avant le premier jour de la semaine précédent la semaine que les déductions doivent entrer en vigueur. Les argents ainsi déduits seront payés par chèque au Secrétaire-Trésorier du Syndicat avant le 15 de chaque mois suivant le mois que les déductions ont été faites. Le chèque sera accompagné d'une liste indiquant la provenance des déductions.

(c) Formule d'autorisation

\_\_\_\_\_ DATE \_\_\_\_\_  
lieu

Par la présente, je vous autorise à déduire mes droits d'adhésion et les cotisations syndicales au montant stipulé par le syndicat et de remettre cette somme au Syndicat Internationale des Travailleurs du Bois

d'Amérique, local \_\_\_\_\_, avec l'entente que cette autorisation ne sera pas révoquée. De plus, j'autorise que cette formule de retenue syndicale soit renouvelée d'année en année.

(d) Toute demande d'ammendement au montant des droits d'adhésion et/ou des cotisations syndicales doit être faite par écrit.

#### ARTICLE 4 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

L'Union s'engage à ne pas faire de grève, de grève perlée ou d'arrêt de travail et à ne pas s'ingérer dans la production pendant la durée de cette convention.

La Compagnie s'engage à ne pas faire de contre-grève pendant la durée de cette convention.

#### ARTICLE 5 - REGLEMENTS DES GRIEFS

Cet article 5 a pour but de fournir une méthode ordonnée pour le règlement d'un différend entre les parties sur l'interprétation, l'application ou la violation prétendue de n'importe quelle des dispositions de cette convention et doit être présentée promptement et opérée conformément aux démarches, délais et conditions ci-énoncés, et si à l'une quelconque des démarches le représentant de la compagnie ne donne pas sa réponse écrite dans les délais prévus, l'union peut alors porter le grief à la démarche suivante.

Toute référence aux jours dans les démarches suivantes à faire en cas de griefs, signifie les jours de travail, et toutes les limites de temps spécifiées peuvent être abandonnées par entente mutuelle.

Dans le cas d'un grief identique, plus d'un employé peut signer la formule de grief. On procédera, pour ce grief, de la même manière que si chacun avait formulé un grief séparé, excepté que le groupe ne serait représenté par pas plus de deux personnes aux procédures de grief et d'arbitrage.

#### 1ère démarche

Un employé désirant porter plainte doit d'abord en discuter avec son contremaître immédiat et sera accompagné par son délégué. Ce grief doit être rapporté dans les dix (10) jours suivant l'incident, et le contremaître devra rendre sa décision dans les deux (2) jours

suisant réception du rapport de tel grief.

#### 2ième démarche

Advenant que le contremaître ne règle pas le différend de façon satisfaisante le grief, dûment signé, sera alors référé au surintendant, par écrit, par l'entremise du Comité du Syndicat, dans les deux (2) jours suivant la réception de la décision du contremaître. Le surintendant rencontrera alors le comité de l'union dans les deux (2) jours qui suivront la réception du grief, et à un moment qu'il fixera lui-même. Le surintendant de l'usine devra alors rendre sa décision au cours des deux (2) jours suivants, par écrit.

Dans le cas d'un grief concernant le renvoi d'un employé régulier, on devra suivre la procédure décrite à la deuxième démarche.

#### 3ième démarche

Si le surintendant ne règle pas le différend d'une façon satisfaisante, le Comité du syndicat pourra soumettre le grief par écrit dans les trois (3) jours suivants, au Gérant de la production de l'usine, qui rencontrera les parties concernées, dans les trois (3) jours suivant la réception du grief soumis par le comité de l'union à un moment fixé par le gérant de la production ou son représentant. Les membres du comité peuvent, s'ils le désirent, être aidés, lors de cette rencontre, par un représentant autorisé du syndicat.

#### 4ième démarche

Si le gérant de production ou son représentant ne peuvent régler le grief de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours, le différend peut être référé dans les 15 jours suivants à l'arbitrage, tel que prévu selon le Code du Travail du Québec.

#### Grief Collectif

La procédure en cas de griefs autres que ceux d'employés individuels, advenant quelque différend entre la compagnie et l'union quant à l'interprétation ou violation alléguée des dispositions de cette entente affectant l'union comme telle, l'union aura le droit de présenter un grief, signé par le Président du Local, commençant à la 2ième démarche de la Procédure de Grief mentionnée. Un tel grief sera conforme aux dispositions de l'Article 5.

Aucun grief de ce genre ne sera présenté par l'union en rapport avec une cause déjà invoquée par un employé conformément à l'Article 5, et aucun grief ne sera présenté par un employé en rapport avec une cause déjà invoquée par l'union conformément à cet Article.

#### ARTICLE 6 - ARBITRAGE

La partie faisant parvenir un avis d'arbitrage devra inclure dans le même avis le nom de son représentant. Le destinataire devra informer l'autre partie du nom de son représentant au Conseil, dans les dix (10) jours de la réception de l'avis.

Les deux représentants devront s'entendre sur le choix d'un Président dans les dix (10) jours et, à défaut d'entente, l'affaire sera soumise au Ministre du Travail par la partie demandant l'arbitrage. Dès sa nomination, le Président devra réunir le Conseil pour entendre les témoignages des parties. Il est proposé que le Conseil rende sa décision dans les soixante jours de l'audition. Une décision majoritaire du Conseil sera finale et liera les parties en cause.

Le Conseil d'arbitrage n'aura aucune autorité pour modifier, en tout ou en partie, toute clause de la présente convention, et aucune de ses décisions en ce sens ne sera valide. De plus, le conseil d'arbitrage n'ordonnera aucune rétroactivité antérieure à la date à laquelle le grief original a été présenté, et déduira de telle rétroactivité, un montant égal au montant des bénéficiaires d'assurance-chômage ou de toute autre rémunération que l'employé peut avoir reçue.

La Compagnie et l'Union peuvent, moyennant une entente écrite effectuée en dedans des limites prescrites à la quatrième démarche, désigner une seule personne comme arbitre au lieu du conseil d'arbitrage prévu dans la Convention et cet arbitre unique possèdera les mêmes pouvoirs et sera soumis aux mêmes restrictions que le conseil d'arbitrage.

Advenant que les partis ne peuvent s'entendre quant:

- a) au recours à un seul arbitre au lieu du conseil d'arbitrage.
- b) au choix de la personne déléguée comme arbitre unique,

un conseil d'arbitrage devra être formé selon la procédure déjà établie.

#### ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

Les droits suivants appartiennent exclusivement à la compagnie: la direction de l'usine et des ouvriers, le maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement incluant le droit de diriger, établir et contrôler les opérations de l'usine, de céduer les heures de travail et le droit de choisir, embaucher, promouvoir, réduire à un rang inférieur, transférer,

suspendre ou renvoyer des employés pour une cause juste, ou de mettre à pied des employés pour cause de manque de travail ou pour toute autre raison légitime le droit d'établir des assignations de travail et la production des machines et des opérateurs, de décider du nombre d'employés nécessaires à la compagnie, en n'importe quel temps, le droit d'introduire des facilités et des méthodes nouvelles et améliorations ou de changer les facilités et méthodes de production actuelles et de déterminer les produits à être fabriqués.

La Compagnie consent à ce que les fonctions précitées soient exercées d'une façon non incompatible avec les dispositions de la présente entente, et consent aussi à ce qu'un employé qui se sent lésé, selon les dispositions de la présente entente, puisse faire une plainte sujette au règlement des griefs selon la manière et l'entente prévues dans la présente.

#### ARTICLE 8 - DELEGUES DE DEPARTEMENTS

(a) La Compagnie reconnaîtra un nombre raisonnable de délégués de départements, qui présenteront les griefs des employés aux représentants de la compagnie. Le nombre de ces délégués ainsi que le département ou la zone que chacun représentera, seront déterminés à la cédule ci-jointe.

(b) Il est mutuellement convenu que tous les employés réguliers seront éligibles aux postes de délégués de départements ou comme membres du Comité de Griefs, à condition que ces employés aient au moins six (6) mois d'ancienneté.

(c) Le syndicat reconnaît que les délégués de départements, membres du Comité de Griefs et officiers, ont des charges régulières à remplir pour la compagnie, et ces personnes ne devront pas laisser leur poste de travail avant d'avoir obtenu au préalable, la permission de leur contremaître ou surintendant. Cette permission ne devra pas être refusée sans raisons valables.

Tout employé appelé pour une entrevue au bureau, avec le contremaître, avec le Directeur de la Production ou le Surintendant de l'usine, devra en être avisé auparavant s'il s'agit d'une affaire disciplinaire, et dans ce cas, l'employé devra être accompagné de son

délégué syndical au cours d'une telle entrevue.

(d) Il est clairement entendu que les délégués de départements, membres du Comité de Griefs et officiers du syndicat local, ne devront pas s'absenter déraisonnablement afin de s'occuper des griefs des employés ou de toute autre question syndicale, tel que prévu dans cette convention; en conformité avec ce qui précède, la compagnie rémunérera ces employés à leur taux de base, pour tout temps perdu dans la présentation de griefs ou l'assistance à des réunions du Comité de Griefs convoquées par la Direction. Il est clairement entendu que la compagnie ne paiera pas le temps perdu pour ces questions en dehors des heures régulières de travail.

(e) Pour le temps écoulé pendant leurs heures régulières de travail en négociations relatives à la convention collective de travail, ou en réunions tenues par un conciliateur ou un médiateur au sujet des dites négociations, les membres du comité de négociations seront rémunérés par la compagnie au taux de leur salaire de base. De tels paiements ne seront pas effectués pour les sessions tenues en temps de grève.

Le comité de négociations ne devra pas comprendre plus de quatre membres.

(f) Un délégué syndical ne sera pas normalement transféré dans un autre département tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail dans son département et qu'il aura la compétence pour accomplir ce travail.

#### ARTICLE 9 - ANCIENNETE

##### A. Employés stagiaires

Lorsqu'un employé sera embauché, il sera considéré comme étant en probation jusqu'à ce qu'il ou qu'elle ait travaillé continuellement pendant une période de soixante (60) jours de calendrier ou qu'il ou qu'elle ait accumulé quarante (40) jours ouvrables en deçà de cent vingt (120) jours de calendrier. Après avoir terminé son stage, l'employé deviendra permanent et on inscrira son nom sur la liste d'ancienneté, qui remontera à la date de son embauchage.

##### B. Employés réguliers

Advenant un manque général de travail, la procédure suivante s'appliquera:-

1. (i) Les étudiants et les employés en probation seront mis à pied.
- (ii) La cédule des heures de travail de l'usine ne pourra pas être réduite de plus de deux heures par équipe, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.
- (iii) Les employés seront mis à pied conformément aux sous-paragraphes 2 à 10 inclusivement qui suivent.

Cette procédure n'est pas destinée à remplacer ou à annuler tout autre arrangement local plus favorable, ou à empêcher toute autre procédure mutuellement convenue.

2. Durant les premières quarante-huit heures (ou plus tôt si possible) d'une baisse de travail, la Compagnie convient de transférer les employés d'abord selon l'ancienneté départementale de l'équipe, et ensuite selon l'ancienneté d'équipe de l'usine et dans les deux cas, de leur confier d'autres occupations sur cette équipe tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail pour eux et qu'ils seront consentants à l'accomplir.
3. Après quarante-huit heures (ou plus tôt si possible) et pendant les quinze premiers jours de manque de travail, les employés les plus anciens déplacés seront transférés à un autre travail par la compagnie conformément à l'ancienneté pour l'ensemble de l'usine pourvu qu'il y ait du travail disponible qu'ils consentent à effectuer et que ces employés possèdent les qualités requises pour ce faire. Les employés possédant les aptitudes et les qualités normalement requises pour exécuter le travail disponible se verront donner une occasion convenable de démontrer qu'ils possèdent ces qualités requises. L'application ou l'interprétation de cette clause ne présupposent d'aucune façon que la compagnie doit établir un système d'entraînement.
4. Mise à pied de longue durée - Lorsqu'il est évident qu'une mise à pied dépassera quinze (15) jours, chaque employé aura une occasion lors de chaque mise à pied à longue échéance l'affectant, et ce, dans l'ordre de son ancienneté, de demander le déplacement de l'employé d'un classement ayant accumulé moins

d'ancienneté à condition que l'employé faisant la demande ait plus d'ancienneté que l'autre et qu'il possède les aptitudes et les qualités requises pour faire le travail en question. Il est entendu qu'on accordera aux employés une occasion raisonnable de faire preuve de leur compétence.

5. Le principe suivant devra être respecté dans l'application de ces paragraphes. L'ancienneté sera le facteur décisif à condition que l'employé possède les capacités et les aptitudes qu'exige normalement le travail disponible. Ayant été donné l'occasion convenable de démontrer qu'ils possèdent ces qualités requises.

L'application ou l'interprétation de cette clause ne présupposent d'aucune façon que la compagnie doit établir un système d'entraînement. Il est entendu que l'employé devra être consentant à effectuer le travail disponible.

6. Si une occupation devait être discontinuée, l'union et la direction de la compagnie se rencontreront afin de discuter d'une solution convenable pour l'employé déplacé, si les dispositions des articles de la présente convention sont jugées insuffisantes. Une solution convenable peut inclure la retraite, le transfert ou l'entraînement à une nouvelle tâche, etc.
7. Dans le cas d'un licenciement affectant les officiers de l'exécutif du Syndical local, la Compagnie retiendra ces dits employés au travail jusqu'à un maximum de cinq (5), tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à exécuter et pourvu que ces employés possèdent les qualités requises pour ce travail et consentent à l'exécuter, quel que soit leur rang sur la liste d'ancienneté.
8. Dans le cas d'un licenciement affectant un délégué de département reconnu, la Compagnie retiendra cet employé au travail tant et aussi longtemps qu'il y aura dans son département un travail qu'il consent à exécuter et pour lequel il possède les qualités requises, quel que soit son rang sur la liste d'ancienneté.

9. Lorsqu'il s'agit d'employés réguliers l'ancienneté sera le facteur décisif dans les cas de promotion à condition que l'employé possède des aptitudes relativement égales à accomplir le travail disponible.
10. Au cas où il se produirait une réduction générale de la force ouvrière due à une détérioration rapide des conditions d'emploi et qui, selon la direction de la Compagnie, devrait se prolonger au delà de dix (10) jours de travail, la Compagnie avertira le Syndicat quarante-huit (48) heures à l'avance d'une telle réduction, s'il est possible pour la Compagnie de le faire.

C. Procédure de rappel

Les employés rappelés au travail à la suite d'un licenciement seront rappelés par ordre d'ancienneté pourvu que cette procédure n'empêche pas la Compagnie de maintenir un personnel qui consent à exécuter le travail disponible et qui a les qualités requises pour ce faire.

D. Affichage des postes

Lorsque des postes vacants d'une durée de plus de deux (2) semaines, incluant des nouveaux postes ou des postes temporaires, existeront dans une classification spécifiée dans l'Echelle des Salaires et qui comportent un taux plus élevé que le taux de base (sauf les emplois dont le taux de base est identifié par un astérisque (\*) dans l'Echelle des Salaires), de tels postes vacants seront affichés pour une période de quarante-huit (48) heures.

Les avis de tels postes vacants seront affichés en deçà de 48 heures de la date où le poste vacant fut créé.

Les employés intéressés à remplir le poste devront signer l'avis durant la période de 48 heures où le poste vacant sera affiché. Les résultats de tels affichages seront annoncés en deçà de 72 heures après la période d'affichage de poste et les employés choisis seront placés à leur poste de travail aussitôt que possible. Les noms des employés absents à cause de vacances, congé sans solde ou maladie pourront être ajoutés à l'affichage d'un poste

par un officier ou délégué de la section locale.

Aux fins de remplacer les employés qui sont absents pendant plus de deux semaines à cause d'accident ou de maladie, leurs postes seront affichés et classés comme temporaire; pour ceux qui sont absents en congé autorisé ne devant pas excéder 12 mois, leurs postes seront également affichés et classés comme temporaires.

Advenant le retour au travail d'un employé absent, les employés renvoyés à leur ancien poste à son retour n'auront pas le droit de recourir à la procédure de grief. Cependant, si l'absence se prolonge au-delà des limites prévues, soit à cause de maladie, d'accident ou de congé autorisé, le poste en question sera affiché à nouveau comme permanent.

Dans l'affichage de ces postes, l'avis devra spécifier si l'emploi requiert un homme ou une femme. Les applications pour ces postes vacants sont limitées aux employés du sexe indiqué pour ce poste.

Si un employé se montrait insatisfaisant à son nouveau poste en deçà d'un maximum de trente (30) jours, il sera renvoyé à son poste original. L'employé, cependant, sera informé périodiquement de son progrès pendant cette période de 30 jours. En aucune façon, cette période de 30 jours ne présuppose d'entraînement ni d'essai.

L'ancienneté sera le facteur décisif à condition que l'employé possède les capacités et les aptitudes qu'exige normalement le poste.

Si un candidat qualifié ne peut être trouvé par la procédure de l'affichage des postes, la Compagnie pourra considérer des employés qui n'ont pas fait application.

Dans le cas où un employé considère injuste à son égard le choix fait par la Compagnie par suite d'un affichage de poste, il peut soumettre un grief en vertu de la procédure des griefs contenue dans cette convention.

Les employés seront limités à 6 affichages de postes favorables au cours d'une période de 12 mois.

La Compagnie fournira à l'Union une copie de tous les affichages de postes.

E. Accumulation et perte de l'ancienneté

- (1) L'ancienneté d'un employé s'accumulera dans les conditions suivantes:
  - (a) Si un employé régulier est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attestée par un médecin et si cette absence n'excède pas 18 mois.
  - (b) Si un employé régulier s'est vu accorder une autorisation d'absence pour des raisons personnelles et si cette absence n'excède pas 6 mois.
  - (c) Si un employé est élu ou nommé comme représentant salarié du Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique et si son absence du travail n'excède pas 12 mois. Il est entendu que deux employés au plus pourront se prévaloir de cette clause à la fois.
  - (d) Dans le cas de licenciement qui n'excède pas 12 mois.
- (2) Un employé régulier conservera son ancienneté dans les conditions suivantes:
  - (a) Si un employé régulier est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de 18 mois et jusqu'au moment où il aura été déclaré complètement invalide par un médecin, par un spécialiste ou par la Commission des Accidents du Travail, mais son absence ne devra pas excéder 24 mois. Dans des cas exceptionnels et après l'écoulement d'une période de 24 mois, si l'employé n'a pas été déclaré complètement invalide, il pourra demander un congé permis conformément à l'article 18 (E) de la présente convention.

(b) Si un employé est élu ou nommé représentant salarié du Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique et si son absence n'excède pas 24 mois.

(3) Un employé perdra son ancienneté dans les conditions suivantes:

(a) S'il quitte volontairement son emploi.

(b) S'il est absent du travail sans permission pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

(c) Si congédié pour une juste cause et non rétabli selon les dispositions de la procédure de grief:

(d) S'il ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours de la date de son rappel au travail.

(e) Suite à une mise-à-pied un(e) employé(e) doit tenir la Compagnie au courant de son numéro de téléphone et adresse.

(f) S'il est absent du travail par suite d'un licenciement pour une période excédant 12 mois.

(g) S'il est licencié avec une indemnité de séparation.

F. Réintégration dans l'unité de négociation

Les employés qui sont membres de l'unité de négociation et qui acceptent une position au sein de la Compagnie hors de l'Unité de Négociation, accumuleront de l'ancienneté dans L'Unité de Négociation pour une période d'un an. L'ancienneté accumulée à cette date sera maintenue une année additionnelle.

G. Liste d'ancienneté

Une liste établissant l'ancienneté de tous les employés aux échelons des départements et de l'usine sera affichée et une copie en sera fournie à l'union. Cette liste devra être révisée tous les six (6) mois. La liste d'ancienneté sera affichée dans chaque département.

ARTICLE 10 - QUESTIONS SYNDICALES

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucune

distinction, intervention, contrainte ou coercion ne sera exercée ou pratiquée relativement à tout employé, par l'une ou l'autre des parties aux présentes, et qu'aucune activité syndicale ne sera pratiquée pendant les heures de travail, sauf celles prévues dans cette convention.

#### ARTICLE 11 - CONGES STATUTAIRES ET VACANCES

##### A. Congés Statutaires

- (1) Les jours suivants seront considérés comme congés statutaires:

Le Jour de l'An  
Le 2 janvier  
Le Vendredi-Saint  
La Fête de Dollard des Ormeaux  
Le 24 juin  
La Confédération  
La Fête du Travail  
Le Jour d'Action de Grâces  
Le 24 décembre  
Noël  
Le lendemain de Noël  
Le 31 décembre

Si le 24 juin ou la Fête de la Confédération tombe un dimanche, le lundi suivant sera observé comme congé statutaire. Si le Jour de Noël, le 24 juin ou la Confédération tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera observé comme congé statutaire. Si le Jour de l'An tombe un samedi ou un dimanche, à la discrétion de la Compagnie, le vendredi précédent ou le lundi suivant sera observé comme congé statutaire. Si le lendemain de Noël tombe un samedi ou un dimanche, le congé sera payé mais non observé. Si le lendemain de Noël tombe un lundi, le vendredi précédent sera observé comme congé.

- (2) Tous les employés réguliers recevront une paie de congé pour le temps d'une équipe aux taux de base pour les congés mentionnés au paragraphe (1) ci-haut, sujet aux conditions suivantes:

- (a) L'employé est au service de la Compagnie depuis au moins soixante (60) jours précédant le congé.
- (b) L'employé n'est pas absent de son travail immédiatement avant ou immédiatement après le congé, à moins de permission de la Compagnie.

- (c) Est absent à cause de maladie ou d'accident pour une période n'excédant pas deux (2) semaines avant le congé,
- (d) Est mis à pied le jour du congé, pourvu qu'il ait travaillé quelque temps durant les 15 jours précédents.
- (3) Lorsqu'un des congés statutaires mentionnés au paragraphe 1. tombe pendant un jour ouvrable et que l'usine est fermée à ce moment-là pour une période de vacances ou durant les vacances régulières des employés, ceux qui sont éligibles pour recevoir la paie de congé mentionnée au paragraphe 2, recevront cette journée payée, à condition qu'ils aient travaillé la dernière équipe précédant leurs vacances et la première équipe suivant ces vacances, à moins d'avoir une permission d'absence de la compagnie ou à cause d'indisposition ou d'accident (période n'excédant pas deux (2) semaines).
- (4) Le travail accompli au cours de tous les congés statutaires mentionnés au paragraphe 1. devra être payé au taux de temps et demie en plus du paiement pour les congés mentionnées au paragraphe (2) durant les périodes spécifiées ci-dessous.

Entre minuit du jour précédant un congé et minuit du jour de congé dans les cas du Jour de l'An, de la Noël et le lendemain de Noël entre 7:00 a.m. le jour du congé et 7:00 a.m. le lendemain du jour de congé, dans les cas du Vendredi-Saint, la St-Jean Baptiste, la Confédération, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâce et la Fête de Dollars des Ormeaux.

Si un congé devait survenir pendant la période de vacances d'un employé, ce dernier aura le droit de recevoir une journée additionnelle de congé à une date mutuellement convenue par l'employé et son supérieur immédiat.

- (5) Lorsque l'un des congés statutaires mentionnés au paragraphe 1. tombe un samedi ou un dimanche, le jour sera payé d'après les dispositions du paragraphe 2. plus haut, mais ne sera pas pris en considération pour tout autre calcul de salaire.

## ARTICLE 12 - VACANCES

### (1) Durée des Vacances

Tous les employés réguliers régis par cette convention de travail, qui ont été au service continu de la compagnie pendant au moins un an avant le premier novembre recevront deux (2) semaines de vacances payées. En 1981, les employés qui auront complété cinq (5) ans ou plus de service continu au premier novembre recevront une (1) semaine additionnelle de vacances payées. En 1982 les employés qui auront complété quatre (4) ans ou plus de service continu au premier novembre recevront une (1) semaine additionnelle de vacances payés. En 1981 les employés qui auront complété dix (10) ans ou plus de service continu au premier décembre recevront deux semaines additionnelles de vacances payées. En 1982 les employés qui auront complété neuf (9) ans ou plus de service continu au premier décembre recevront deux (2) semaines additionnelles de vacances payées. Les employés qui auront complété vingt-deux (22) ans de service continu au premier décembre recevront trois (3) semaines additionnelles de vacances payées. En 1982 les employés qui auront complété vingt (20) ans de service continu au premier décembre recevront trois (3) semaines additionnelles de vacances payées. Les employés qui auront complété vingt-sept (27) ans de service continu au premier décembre recevront quatre (4) semaines additionnelles de vacances payées. Les périodes d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident n'affecteront pas la continuité dans le service.

### (2) Paie de vacances

La paie pour la période de vacances sera calculée pour une semaine, à 4% du salaire de l'employé, durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre; pour deux (2) semaines, à 4% du salaire de l'employé durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre; pour trois (3) semaines à 6% du salaire de l'employé durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre; pour quatre (4) semaines, à 8%

du salaire de l'employé durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre; pour cinq (5) semaines, à 10% du salaire de l'employé durant la période de 12 mois se terminant le 31 décembre; pour six (6) semaines, à 12% du salaire de l'employé durant la période de 12 mois se terminant le 31 décembre. La paie de vacances sera calculée d'après le salaire brut de l'employé moins les bénéfices marginaux taxables pour l'année civile précédent se terminant le 31 décembre.

Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant une période continue de deux semaines ou plus, son revenu pour les douze mois se terminant le 31 décembre sera calculé en se basant sur son salaire hebdomadaire moyen, pour le reste des douze mois couvrant la période d'absence causée par la maladie ou un accident jusqu'à un maximum de quatre (4) mois.

Un employé qui cesse de travailler pour la compagnie recevra des vacances payées basées sur 4%, 6%, 8%, 10%, ou 12% des crédits qu'il avait accumulés en vue de ses vacances, suivant le cas.

(3) Cédule des vacances

Les vacances sont sujettes à l'approbation du gérant de la production. Les cédules seront dressées par le contremaître du département, sur une base d'ancienneté, mais en aucune circonstance, les périodes fixées ne devront nuire aux opérations de l'usine. La Compagnie affichera annuellement, soit pour le 1er mai, une liste relative aux vacances. Il sera possible d'effectuer des révisions après cette date par suite d'entente mutuelle ou dans le cas d'urgence.

Lorsqu'un employé est transféré d'un département à un autre pendant la période de vacances par suite de l'affichage d'un emploi, ce transfert ne bouleversera pas la cédule de vacances du département où

le dit employé est transféré. Celui-ci prendra ses vacances aux dates qui restent disponibles dans le département.

(4) Divers

Les vacances cédulées pour la période commençant le premier juillet, doivent être prises entre le premier juillet et le premier octobre, sauf les vacances de trois, quatre ou cinq semaines, alors que la compagnie se réserve le droit que la troisième, la quatrième, la cinquième, et/ou la sixième semaine selon le cas, soient prises au cours d'une période autre qu'entre le premier juillet et le premier octobre.

Les vacances ne peuvent être accumulées pour les années à venir. La compagnie peut prendre d'autres arrangements qu'elle jugera nécessaire quant aux périodes de vacances. Dans de tels cas, le Syndicat devra en être informé le plus tôt possible à l'avance.

- (5) Un employé qui aura été constamment au service de la compagnie pendant moins d'un an et plus de trois (3) mois au 1er mai, aura droit à une semaine de vacances payées, à raison de 4% des gains qu'il aura reçus pour la période de service continu.
- (6) Les employés réguliers qui auront complété vingt-cinq (25) ans de service ou plus, recevront des vacances additionnelles l'année où ils auront atteint: -
- l'âge de 60 ans - 1 semaine additionnelle payable à 2%
  - l'âge de 61 ans - 2 semaines additionnelles payable à 4%
  - l'âge de 62 ans - 3 semaines additionnelles payable à 6%
  - l'âge de 63 ans - 4 semaines additionnelles payable à 8%

l'âge de 64 ans - 5 semaines additionnelles  
payables à 10%

Ces vacances additionnelles pourront être prises en totalité ou en partie durant la période des vacances, sujet aux dispositions du paragraph 12 (4).

Si ces vacances supplémentaires ne sont pas prises entotalité durant l'année où elles sont allouées, un montant d'argent équivalent sera reténu en faveur de l'employé et lui sera payé en une somme globale au moment de sa retraite.

#### ARTICLE 13 - SALAIRE

Une copie des taux de salaires de la compagnie est annexée à la présente Convention Collective de Travail, et demeurera en vigueur pendant toute la durée de cette convention. L'Union sera informée de tout nouveau classement établi pendant la présente convention. Toutefois, cette condition ne s'appliquera pas aux périodes d'essai.

#### ARTICLE 14 - TAUX DE SALAIRES

Sauf pour ce qui est des dispositions différentes contenues dans le présent article, les ouvriers d'équipe et les employés de jour seront payés pour le nombre d'heures qu'ils auront travaillées au service de la compagnie, au taux établi pour leur occupation respective, sauf pour le temps supplémentaire payé au taux prévu dans cette convention collective de travail. Les altérations dans le taux de base d'un employé causées par un changement dans son occupation, ne seront pas considérées pour une partie de jour ou d'équipe. Toutefois, un employé qui passe de son occupation classifiée régulière à une occupation payant un taux plus élevé recevra ce taux plus élevé à compter du début de la période de travail régulière suivante. Lorsque l'employé retourne à son occupation classifiée régulière, il touchera le taux de son occupation régulière, au début de la prochaine période de travail.

Si un employé est démis à un poste classifié rémunéré à un taux inférieur, il recevra le taux de son propre poste classifié régulier pendant les vingt (20) premiers jours. Cette condition ne saurait prévaloir si l'employé est ainsi déplacé parce qu'il y a un manque de travail à son poste classifié régulier ou encore s'il a été ainsi déplacé à sa propre demande.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- (a) La journée régulière ou l'équipe régulière de travail pour les employés, sera de huit (8) heures, et la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures. La compagnie ne garantit pas du travail pour ces heures.
- (b) L'horaire normal des heures de travail par cycle de 24 heures sera comme suit, à l'exception des heures de fonctionnement de la machine à gaufrier, de la machine à imprimer et à rainer et du flexo:

Travail de jour d'équipe -

7:00 a.m. à midi

1:00 p.m. à 4:00 p.m.

Deux équipes -

7:00 a.m. à 11:00 a.m.

midi à 3:30 p.m.

3:30 p.m. à 8:00 p.m.

8:30 p.m. à minuit

Trois équipes -

7:00 a.m. à 3:00 p.m.

3:00 p.m. à 11:00 p.m.

11:00 p.m. à 7:00 a.m.

Machine à gaufrier, machine à imprimer et à rainer et le Flexo:

1 équipe	- 7.00 a.m.	à	3.00 p.m.
2 équipes	- 7.00 a.m.	à	3.00 p.m.
	3.00 p.m.	à	11.00 p.m.
3 équipes	- 7.00 a.m.	à	3.00 p.m.
	3.00 p.m.	à	11.00 p.m.
	11.00 p.m.	à	7.00 a.m.

L'horaire normal du travail pourra être changé par consentement de l'Union.

- (c) Les employés travaillant sur la base de trois équipes, excepté ceux affectés à la machine à gaufrier, travailleront sept (7) heures et quarante (40) minutes par équipe et seront rémunérés pour la période de vingt minutes consacrées à leur repas.

Les employés travaillant sur la base de deux équipes, excepté ceux affectés à la machine à gaufrier, la machine à imprimer et à rainer et aux flexo, travailleront huit (8) heures par équipe et auront une période d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$  heure) non rémunérée pour prendre leur repas.

Les employés travaillant de jour ou sur une (1) équipe, excepté ceux affectés à la machine à gaufrier, à la machine à imprimer et au flexo, travailleront huit (8) heures et auront une période d'une heure non rémunérée pour prendre leur repas.

Les heures des repas seront fixées selon la disponibilité du restaurant et en consultant l'union.

Les équipes affectées à la machine à imprimer et à rainer et au flexo, période de repas de vingt

(20) minutes précises. Ils auront aussi des périodes de repos précises. Les périodes de repos pour les équipes affectées à la machine à gaufrier seront fixées grâce à un effort coopératif, et en tenant compte des exigences de la production.

S'il s'avérait nécessaire de changer les heures de travail d'un employé cédulé sur une équipe régulière et si la Compagnie n'avise pas l'employé vingt-quatre (24) heures à l'avance d'un tel changement, les premières huit (8) heures travaillées sur la nouvelle équipe seront payées comme temps supplémentaire.

- (d) Si du temps supplémentaire est exigé dans l'usine, la Compagnie s'engage à ce que les employés accomplissant normalement le travail aient une chance égale de faire ce travail, pourvu qu'ils soient qualifiés et capables de le faire. Le syndicat reconnaît et convient que les employés partageront également leurs responsabilités dans l'accomplissement de ce travail supplémentaire. On ne demandera pas aux étudiants ni aux employés stagiaires de faire du travail en temps supplémentaire avant d'avoir offert ce travail aux employés réguliers du département travaillant sur la même équipe. Les employés pourront être dispensés du travail supplémentaire s'ils présentent une excuse valable. Il est entendu que le travail supplémentaire n'est pas obligatoire.
- (e) Effectif le 20 mars 1981 lorsqu'un employé est requis de travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire, il aura droit à un coupon valable pour un repas à la cantine de la compagnie d'une valeur maximum de \$2.75. Si la cantine n'est pas disponible, la somme de \$2.75 sera allouée. Effectif le 1er janvier, 1982, ce montant sera augmenté à \$3.00.
- (f) Si les équipes affectées à la machine à gaufrier le veulent, la compagnie affectera un aide à chaque équipe pour une période de 2 heures et un quart ( $2\frac{1}{4}$ ) vers le milieu de l'horaire de l'équipe et les membres de l'équipe de la machine à gaufrier feront les arrangements voulus pour leur période de repas; ou encore toute équipe affectée à la machine à gaufrier pourra prendre pour son repas une période d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) qui ne sera pas rénumérée.
- (g) Les heures de travail régulières pour les départements de production ne comprennent pas les samedis, les dimanches et les congés.
- (h) Les employés qui arrivent jusqu'à 3 minutes en retard bénéficieront de 3 minutes de grâce au début de leur relève. Ce temps de grâce ne doit pas être considéré comme excuse pour le retard.

- (i) Effectif le 1er janvier 1982, chaque employé recevra une période payée de vingt (20) minutes pour le lunch à l'heure déterminée par la compagnie. Les employés qui travaillent sur les opérations continues auront leur période de repas présentement en vigueur.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- (a) Le temps supplémentaire sera payé à temps et demie du taux de base de l'employé pour toutes les heures travaillées en surplus de huit (8) heures par jour ou par équipe, et pour toutes les heures en surplus de quarante (40) heures par semaine.
- (b) Tout travail accompli entre 7:00 a.m. le samedi et 12:00 p.m. (minuit) le dimanche sera payé à temps et demie du taux de base de l'employé.
- (c) Aux fins de calcul de salaire, la journée de travail sera considérée comme étant de 7:00 a.m. un jour, à 7:00 a.m. le jour suivant, et la semaine de travail sera de 7:00 a.m. un dimanche, à 7:00 a.m. le dimanche suivant.
- (d) Le taux de temps et demie ne sera pas payé deux fois, en vertu de cette convention collective de travail, pour les mêmes heures de travail durant une semaine.

ARTICLE 17 - SECURITE ET INTERET MUTUEL

Le comité d'intérêt mutuel sera responsable d'établir un comité de sécurité à l'usine, formé de six (6) membres représentant en nombre égal la direction et le syndicat. Le comité se réunira au moins une fois par mois pendant les heures de travail et fera des tours d'inspection périodiques.

La Compagnie donnera une subvention de \$30.00 pas plus d'une fois par période de douze mois applicable au coût d'une paire de chaussures de sécurité. Le port des chaussures de sécurité est obligatoire et est une condition d'emploi. La Compagnie convient également de subventionner le coût d'une paire de lunettes d'ordonnance dans le cas où, de l'avis de la Compagnie il existe un danger pour les yeux, jusqu'à un maximum de \$30.00, pas plus d'une fois par période de douze mois.

La Compagnie continuera de prévoir d'une façon raisonnable, pour la sécurité et la santé de ses employés pendant leurs heures de travail. Le Syndicat supportera le programme du Comité de Sécurité et ledit Comité sera heureux d'entendre les suggestions concernant la sécurité des employés.

## ARTICLE 18 - GENERAL

### A. Période de repos

Les employés auront deux périodes de repos de 10 minutes chacune par équipe de huit heures à un moment déterminé par la compagnie. Dans le cas d'une équipe de dix heures on accordera une période de repos supplémentaire. Dans le cas de la machine à gaufrier, les périodes de repos ne seront pas déterminées précisément, mais elles seront arrêtées grâce à l'effort coopératif et en tenant compte des exigences de la production. Les employés affectés à la machine à imprimer et à rainer et au flexo, et ceux qui travaillent sur trois équipes, à l'exception des équipes affectées à la machine à gaufrier, pourront, par suite d'une entente, éliminer leur deuxième période de repos et combiner cette dite période de repos et leur période de repas afin d'avoir une période de repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ).

### B. Appels d'urgence

Si un employé est appelé à l'usine après avoir accompli sa journée régulière de travail, il sera payé au taux de temps et demi avec un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier de salaire. L'application de cet article ne s'adresse pas au temps supplémentaire déterminé.

### C. Manque de travail

Les employés se rapportant pour travailler sur une équipe régulière de jour ou autre, et à qui la compagnie est incapable de donner du travail sur leur équipe régulière ou tout autre travail à cause d'un changement quelconque de ses plans ou résultant d'une situation d'urgence, devront être payés pour quatre (4) heures à leur taux de base, si la Direction n'a pas fait un effort raisonnable pour les avertir de cette situation. Chaque employé est responsable de voir à ce que son contremaître ait son numéro de téléphone ou de lui indiquer un endroit où on peut lui faire parvenir un message. Les employés se rapportant en retard pour leur équipe régulière de travail seront payés pour quatre (4) heures à partir du quart d'heure suivant.

### D. Prime pour le travail d'équipe

Effectif le 20 mars 1981, les employés travaillant avec la seconde équipe recevront une prime de vingt-deux cents (22¢) l'heure et ceux travaillant

avec la troisième équipe recevront une prime de vingt-sept cents (27¢) l'heure. Effectif le 1er janvier, 1982, ces primes d'équipes seront augmentées à vingt-cinq cents (25¢) et trente cents (30¢) respectivement. Cette prime ne s'appliquera pas aux employés de jour à qui on demande de travailler une partie du temps de la seconde équipe. La prime pour le travail d'équipe ne s'appliquera pas dans aucun autre calcul de paie.

E. Autorisation d'absence sans paie

La Direction de l'usine peut, sur présentation de raisons justes et valables, accorder à un employé une autorisation d'absence sans paie, d'une durée raisonnable, sans perte d'ancienneté. La demande doit être faite par écrit, et l'autorisation accordée par écrit. Sur demande, la compagnie donnera son refus par écrit. L'autorisation ne devra pas être refusée sans raisons valables. Aucune autorisation ne sera accordée pour plus de six (6) mois. A l'expiration de cette période, et si les circonstances le permettent, une prolongation de l'autorisation d'absence peut être accordée par le gérant de la production. Dans l'éventualité qu'un (e) employé (e) devient disponible pour retourner au travail avant la fin de son autorisation d'absence il ou elle pourra retourner au travail si le travail pour lequel il ou elle est qualifié(e) est disponible et ceci suivant les dispositions prises par le contremaître. Les exceptions à cette procédure seront seulement les suivantes:

Les employés qui sont élus ou nommés à un poste au sein de l'Internationale des Travailleurs de Bois d'Amérique, auront droit, sur demande, à un congé sans solde pour une période s'étendant jusqu'à 24 mois sur une base de renouvellement annuel possible par la suite.

Un congé de maternité sera accordé aux employées, sur demande, pour une période allant jusqu'à 3 mois avant la fin de la grossesse et 2 mois après l'accouchement.

Un employé membre du Syndicat et qui doit s'occuper d'affaires syndicales telles que conférences et congrès, sera considéré comme ayant une bonne raison de demander une autorisation d'absence, pourvu que sa demande soit présentée

par écrit au gérant de la production, aussitôt que possible, et à condition toutefois que cette absence ne nuise pas au fonctionnement normal de l'usine.

Les dispositions de cette clause ont pour but de maintenir l'ancienneté ininterrompue pendant des autorisations d'absence, et pour nulle autre raison.

Les employés auxquels une autorisation d'absence aura été accordée, conformément à cette section maintiendront leur ancienneté conformément à l'Article 9 de la convention collective.

#### F. Congé de mortalité

Les employés réguliers comptant 60 jours ou plus de service continu avec la compagnie obtiendront, advenant le décès d'une parenté immédiate comprenant mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-soeur, beau-fils, belle-fille, mère adoptive, père adoptif, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grande-mère, petit fils et petite fille, une autorisation d'absence de trois (3) jours consécutifs au plus rémunérés à leur taux de base régulier, à condition que les jours d'absence rémunérés, depuis le jour du décès au jour suivant les funérailles inclusivement, coïncident avec une période où l'employé aurait normalement travaillé. Pour être éligible à requérir une telle autorisation d'absence, l'employé doit assister aux funérailles et ne doit pas être absent du travail pour cause de maladie, d'accident, de compensation, de congé, de vacances ou de licenciement au moment où il demande ladite autorisation.

Les employés réguliers comptant 60 jours ou plus de service continu avec la compagnie obtiendront, advenant le décès d'une parenté immédiate comprenant époux, épouse, fils, fille, fils adoptif, fille adoptive, époux de droit commun, une autorisation d'absence de cinq (5) jours consécutifs au plus rémunérés à leur taux de base régulier, à condition que les jours d'absence rémunérés, depuis le jour du décès au troisième jour suivant les funérailles inclusivement, coïncident avec une période où l'employé aurait normalement travaillé. Pour être éligible à requérir une telle autorisation d'absence, l'employé doit assister aux funérailles et ne doit pas être absent du travail pour cause de maladie, d'accident de com-

pensation, de congé, de vacances ou de licenciement au moment où il demande ladite autorisation.

Dans le cas de la mort d'une parenté immédiate et si l'employé ne peut assister aux funérailles, il aura droit à une journée de paie (8 heures) à son taux de base. A cette fin, on entend par proche parent: mère, père, frère, soeur, fils et fille. Toutes autres qualifications de cette clause seront applicables.

G. Accidents causant une perte de temps

Un employé qui perd du temps à cause d'un accident industriel sera rémunéré pour le reste du temps compris dans sa journée de travail ou dans l'équipe au cours de laquelle est survenu l'accident.

Les employés blessés au travail et qui doivent par la suite s'absenter du travail pour faire des visites chez le médecin, à l'hôpital ou à une clinique à cause de cet accident recevront une compensation égale aux salaires perdus au taux de base ou au taux de temps supplémentaire, à cause de ces visites.

Faisant suite à la demande d'un employé absent à cause de blessures résultant d'un accident de travail, la Compagnie continue de lui verser le montant qu'il a droit de recevoir de la Commission Santé, Sécurité au Travail du Québec (C.S.S.T.) sous forme de prêt, pendant le temps que dure son absence. Dès qu'il commence à recevoir des prestations hebdomadaires de la (C.S.S.T.) il rembourse la Compagnie l'équivalent des sommes qu'elle lui a consenties.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où la Compagnie conteste le cas auprès de la C.S.S.T. cet article ne s'applique pas.

H. Période de lavage

Les employés de la machine à imprimer et à rainer auront droit à une période de cinq (5) minutes avant la fin de leur tour d'équipe, pour se laver.

I. Juré

Les employés qui doivent remplir les fonctions de juré ou de témoin assigné recevront la différence entre le salaire de base qu'ils auraient gagné et les honoraires qu'ils reçoivent pour être juré ou

témoin. Pour être payés, ils devront fournir la preuve de leur présence comme juré y compris le montant reçu de la Cour.

J. Automation

La Compagnie avisera le Syndicat le plus tôt possible avant l'introduction d'un changement technologique et/ou automation, que la Compagnie a décidé d'introduire et qui résultera en des changements significatifs dans le statut d'emploi des employés.

La Compagnie discutera avec le Syndicat des effets de tels changements sur les conditions de travail des employés et considérera des voies et moyens de fournir des occasions d'emploi alternatif au sein de la compagnie pour les employés déplacés par ces changements.

Dans l'éventualité où la compagnie est incapable de fournir des occasions d'emploi alternatif au sein de la compagnie et que des employés sont licenciés comme conséquence directe de changement technologique ou d'automation, une indemnité de séparation sera donnée aux employés éligibles, comme suit:-

Les employés réguliers possédant dix (10) ans ou plus de service auront droit à une indemnité de séparation basée sur quarante (40) heures de salaire pour chaque année de service, calculée au taux horaire courant de l'employé. La première moitié du montant calculé sera payée après que l'employé eut été licencié pour une période de deux (2) mois. La deuxième moitié de l'indemnité de séparation sera payée après que l'employé eut été licencié pour une période de quatre (4) mois.

Ce sera la responsabilité de l'employé de faire application pour une indemnité de séparation. Si un employé est rappelé au travail avant qu'une indemnité de séparation ne soit due, aucun paiement de séparation ne sera effectué. Tout employé qui refuse ou qui n'est pas disponible pour le rappel (sauf pour des raisons de maladie ou d'accident) perdra tous ses droits à l'indemnité de séparation et au rappel.

Un employé qui a reçu un paiement partiel de l'indemnité de séparation, qui est rappelé et qui

accepte un tel rappel avant de recevoir le paiement final de son indemnité de séparation, maintiendra tous ses droits d'ancienneté. Cependant dans le cas de licenciements subséquents dus à l'automation ou à des changements technologiques, il n'aura droit qu'à la partie non payée de son indemnité de séparation, ajoutée à toute nouvelle accumulation d'indemnité de séparation commençant à son retour au travail.

Un employé qui a reçu une indemnité de séparation complète et qui est subséquemment réembauché, sera considéré sous tous rapports comme un nouvel employé.

Les employés éligibles à recevoir l'indemnité de séparation tel que prévu par la législature gouvernementale, recevront le montant le plus élevé des provisions légiférées par le gouvernement ou des provisions d'indemnité de séparation de la compagnie.

K. Bien-Etre

La compagnie assumera le plein coût du programme de bénéfices de Bien-Etre assuré par la Compagnie, excluant le plan de pension. Ceci implique les primes d'assurance groupe sur la vie, l'assurance mort accidentelle et mutilation, l'assurance indemnité hebdomadaire pour maladie et accident non-occupationnel et l'assurance médical majeur, en vigueur pour la durée de cette convention.

Le régime d'indemnité hebdomadaire est enregistré auprès du gouvernement fédéral et les réductions du coût des primes d'assurance-chompage résultant dudit enrégistrement sont retenues par la compagnie.

La Compagnie convient d'assumer le plein coût de toutes les primes directes pour les programmes de base obligatoires d'hospitalisation et médical tel que légiférées par le gouvernement provincial. Si la législature le permet, le paiement pour le régime de base médical-chirurgical sera de 100% des honoraires de l'association médicale provinciale.

Les bénéficiaires du programme de Bien-Etre des employés réguliers mis à pied prendront fin comme suit:

Indemnité hebdomadaire et régime pour incapacité à long terme prendront fin à la date de mise à pied.

Assurance-Vie prendra fin la dernière journée du mois suivant le mois de la mise à pied.

L. Fermeture d'Usine

Dans l'éventualité de la fermeture planifiée de l'usine entière, la compagnie avisera le Syndicat aussitôt que possible de tels plans mais, dans tous les cas, non moins de deux (2) mois avant la date de fermeture.

Les employés éligibles licenciés conséquemment à la fermeture de l'usine recevront une indemnité de séparation. comme suit:-

- a) Un employé éligible qui possède entre une (1) et dix (10) années de service recevra vingt (20) heures de salaire pour chaque année de service, au taux horaire courant de l'employé.
- b) Un employé éligible qui possède plus de dix (10) années de service recevra vingt (20) heures de salaire pour chaque année de service jusqu'à la dixième inclusive-ment, et quarante (40) heures de salaire pour chaque année de service additionnelle au taux horaire courant de l'employé jusqu'à un maximum de mille quarante (1,040) heures d'indemnité totale de séparation.

Pour être éligible à l'indemnité de séparation suivant cet article, les employés doivent être sur la liste de paie au montant de l'annonce de la fermeture de l'usine; ils doivent également posséder un an de service ou plus, et demeurer à l'emploi de la compagnie jusqu'à la fermeture de l'usine ou jusqu'à ce que la compagnie n'ait plus besoin de leurs services. Les employés éligibles aux bénéfices de retraite prématurée proposés par la compagnie auront droit à l'un ou l'autre de l'indemnité de séparation ou des bénéfices de retraite prématurée.

Les employés éligibles à l'indemnité de séparation tel que prévu par la législature gouvernementale recevront le montant le plus élevé des provisions légiférées par le gouvernement ou des provisions d'indemnité de séparation de la compagnie.

ARTICLE 19 DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention entrera en vigueur à partir du premier mars 1981, sauf lorsque prévu autrement dans les présentes, jusqu'au 31 décembre 1982 à moins qu'elle ne soit modifiée par consentement mutuel au cours de cette période. L'une des parties aux présentes devra informer l'autre partie, par écrit, entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour avant le 31 décembre 1982 de son désir d'amender cette convention ou d'y mettre fin.

Dans les cas où un avis écrit de cessation de cette convention ou demandant sa modification serait donné par l'une des parties à l'autre, tel que prévu ci-dessus, des négociations devront commencer et être complétées le plus tôt possible, en vue d'en arriver à une entente entre les parties.

Au cours de ces négociations, toutes les dispositions de cette convention resteront en vigueur.

Les parties aux présentes consentent à se conformer aux lois provinciales et fédérales actuellement en vigueur ou qui pourraient le devenir pendant la durée de la présente convention collective de travail.

CONVENU ET SIGNE CE 31<sup>e</sup> <sup>jour</sup> JOUR DE mars  
MILLE NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN, A SAINT-LAURENT,  
QUEBEC.

LES EMBALLAGES  
CONSOLIDATED-BATHURST  
LIMITEE

SYNDICAT INTERNATIONAL  
TRAVAILLEURS DU BOIS  
D'AMERIQUE - LOCAL 2-279

Directeur Général

Président, S.I.T.B.A.

E. Lantagne  
Directeur de l'Usine

Chambert  
Président, Local 2-279

P. L. L. L. L.  
Directeur  
Relations Ouvrières

Raymond Boulet

J. Gagnon

Christiane Durolet

Genevieve Collier ✓

## USINE DE ST.LAURENT

CEDULE DES SALAIRES

<u>OCCUPATIONS (M)</u>	<u>1 mars.81</u>	<u>1 jan.82</u>
<u>Imprimeuse sur fond</u>		
Conducteur	9.50	10.40
Assistant	8.91	9.81
<u>Contrecolleuse</u>		
Conducteur	9.42	10.32
Assistant	8.83	9.73
<u>Onduleuse 85"</u>		
Chef d'équipe	9.94	10.91
Conducteur	9.69	10.66
Conducteur, Coupeuse	9.69	10.66
Conducteur, Contrecolleuse	9.20	10.10
Manutention et montage de rouleaux	8.92	9.82
Assistant, Coupeuse & Mitrailleuse	9.20	10.10
Assistant, Empileuses	8.94	9.84
<u>Imprimeuses Encocheuses</u>		
Conducteur #112	9.80	10.77
Encocheur #112	9.37	10.27
Conducteur	9.69	10.66
Encocheur	9.27	10.17
Empileur	8.87	9.77
Conducteur en formation	9.15	10.05
Encocheur en formation	8.87	9.77
Empileur en formation	8.67	9.57
Laveur de Clichés	8.63	9.53
<u>Encocheuse de Casiers</u>		
Conducteur	8.94	9.84
Ramasseur	8.67	9.57
<u>Cisaille Refouleuse</u>		
Conducteur	8.96	9.86
Empileur *	8.67	9.57
<u>Cisaille Refouleuse à rebut</u>		
Conducteur	8.88	9.78
Empileur *	8.67	9.57
<u>Coupeuse de rabats</u>		
Conducteur (Automatique)	8.84	9.74
Empileur	8.67	9.57
<u>Monteuse de Casiers</u>		
Conducteur	8.91	9.81

OCCUPATIONS (M)	<u>1 mars.81</u>	<u>1 jan.82</u>
<u>Poseuse de bande et Colleuse semi-automatique</u>		
Conducteur	8.83	9.73
Empileur-Inspecteur*	8.67	9.57
<u>Plieuse Poseuse de bande</u>		
Conducteur	8.95	9.85
Compteur Inspecteur *	8.67	9.57
<u>Poseuse de bande manuelle</u>		
Conducteur	8.83	9.73
<u>Agrafeuse semi-automatique</u>		
Conducteur	8.83	9.73
<u>Agrafeuse suspendue</u>		
Conducteur	8.83	9.73
<u>Agrafeuse manuelle</u>		
Conducteur	8.88	9.78
<u>Plieuse Agrafeuse</u>		
Conducteur	8.96	9.86
<u>Plieuse Colleuse Flexo</u>		
Conducteur	9.69	10.66
1er assistant	9.27	10.17
2ième assistant	8.84	9.74
<u>Plieuse Colleuse Poseuse de bande Flexo</u>		
Conducteur	9.69	10.66
1er assistant	9.27	10.17
2ième assistant	9.00	9.90
3ième assistant	8.84	9.74
<u>Plieuse-Colleuse 4-coins</u>		
Conducteur	9.62	10.52
Assistant Conducteur	9.27	10.17
Assistant *	8.67	9.57
<u>Découpeuse manuelle</u>		
Conducteur	9.19	10.09
<u>Découpeuse Sheridan</u>		
Conducteur	9.16	10.06
Assistant Conducteur	8.83	9.73

<u>OCCUPATIONS (M)</u>	<u>1 mars.81</u>	<u>1 jan.82</u>
<u>Découpeuse Bobst</u>		
Conducteur	9.33	10.23
Assistant	8.83	9.73
<u>Découpeuse Imprimeuse</u>		
Conducteur	9.69	10.66
Assistant Conducteur	9.27	10.17
<u>Découpeuses</u>		
<u>Réparateur de forme de découpe</u>		
Monteur de forme de découpe	9.17	10.07
Décortiqueurs *	9.42	10.32
	8.67	9.57
<u>Atelier Spécialité</u>		
<u>Premier Ouvrier</u>	8.81	9.71
<u>Scie à Ruban, Refouleur à Barre, Encocheuse "Up &amp; Down", Découpeuse de coin, Encocheuse Excentrique</u>		
Conducteur	8.83	9.73
<u>Coucheuse à Nappe</u>		
Conducteur	8.96	9.86
Empileur *	8.67	9.57
<u>Bobineuse de Simple Face, Coupeuse Refendeuse de Simple Face</u>		
Conducteur	8.90	9.80
Ramasseur	8.67	9.57
<u>Mélangeur d'amidon</u>	8.94	9.84
<u>Cercleuse</u>	8.94	9.84
Conducteur		
<u>Presse Rebuts</u>		
Conducteur	8.93	9.83
Assistant	8.80	9.70
<u>Manutention de Matériel</u>		
<u>Préposé à l'entrepôt de rouleaux</u>		
Conducteur Chariot à pince	8.99	9.89
Conducteur Chariot à fourche	8.94	9.84
Manutentionnaire	8.94	9.84
<u>Empilage &amp; Ficelage</u>		
Ficeleur	8.67	9.57

<u>OCCUPATIONS (M)</u>	<u>1 mars.81</u>	<u>1 jan.82</u>
<u>Service de l'Expédition</u>		
Commis Principal	9.19	10.09
Chauffeur de camion	9.27	10.23
Chauffeur de tracteur	9.33	10.29
Chauffeur de fourgonnette	9.17	10.07
Assistant sur tracteur	8.80	9.70
Chargeur-Vérificateur-Gareur	9.04	9.94
Homme d'Entrepôt	9.07	9.97
<u>Entretien</u>		
Electricien "A-2"	10.48	11.38
Electricien "C"	9.71	10.61
Electricien Apprenti-		
- 1ère année	8.87	9.77
- 2ième année	9.15	10.05
- 3ième année	9.31	10.21
- 4ième année	9.42	10.32
Machiniste	10.33	11.23
Mécanicien Chef d'Equipe	10.58	11.48
Mécanicien d'atelier	10.33	11.23
Mécanicien de finition	9.54	10.44
Mécanicien de finition en formation	9.32	10.22
Mécanicien de chariots automoteurs	10.33	11.23
Menuisier-Plombier"	9.71	10.61
Homme à tout faire	9.01	9.91
<u>Mécanicien de machine fixe</u>		
3ième classe	9.80	10.70
4ième classe	9.03	9.93
<u>Divers</u>		
Concierge	8.62	9.52
Balayeur	8.62	9.52
Conducteur Balayeuse	8.51	9.41
Jardinier	8.37	9.27
Journalier	8.62	9.52
Taux d'embauche pour employés à l'essai	8.57	9.47

\* L'astérisque désigne les occupations incluses dans la procédure d'affichage des postes.

Une prime de \$0.25 de l'heure ajoutée au salaire horaire le plus élevé des employés qu'il dirige, sera payé aux "Premier Ouvrier, Chefs d'équipe, Coordinateurs d'équipe, Monteur principal de Clichés", désignés pour un département donné auront la responsabilité de la planification et de la coordination du travail dans ce département, mais la discipline ne sera pas de son ressort.

<u>OCCUPATIONS (F)</u>	<u>1 mars.81</u>	<u>1 jan.82</u>
<u>Encocheuse de Casiers</u>		
Alimenteur	8.32	9.22
Empileur	8.52	9.42
<u>Cisaille refouleuse à Rebut</u>		
Empileur :	8.32	9.22
<u>Monteuse de Casiers</u>		
Alimenteur ou Compteur		
Inspecteur	8.52	9.42
<u>Coupeuse de Rabats</u>		
Empileur	8.32	9.22
<u>Poseuse de bande &amp; Colleuse semi-automatique</u>		
Conducteur	8.41	9.31
Inspecteur-ficeleur *	8.32	9.22
<u>Plieuse Poseuse de bande</u>		
Empileur & Inspecteur	8.39	9.29
<u>Plieuse Colleuse</u>		
Compteur Inspecteur	8.32	9.22
<u>Poseuse de bande Manuelle</u>		
Conducteur	8.38	9.28
<u>Agrafeuses semi-automatiques</u>		
Conducteur	8.41	9.31
<u>Agrafeuse Suspendue</u>		
Conducteur	8.32	9.22
<u>Agrafeuses Manuelles</u>		
Conducteur	8.59	9.49
<u>Découpeuse "Sheridan"</u>		
Compteur Inspecteur	8.32	9.22
<u>Découpeuse Automatique</u>		
Assistant	8.32	9.22
<u>Découpeuses</u>		
Décortiqueurs *	8.32	9.22
<u>Refouleur à Barre, Encocheuse "Up &amp; Down", Découpeuse de Coins, Scie à Ruban, Encocheuse Excentrique</u>		
Conducteur	8.38	9.28
Assistant	8.32	9.22

<u>OCCUPATIONS (F)</u>	<u>1 mars.81</u>	<u>1 jan.82</u>
<u>Coupeuse refendeuse de Simple Face</u>		
Empileur	8.32	9.22
<u>Pliage de Caisses</u>		
Pliage	8.32	9.22
<u>Assemblage de Casiers</u>		
Assembleur	8.32	9.22
Compteur Inspecteur	8.32	9.22
<u>Balayeuse</u>		
Conducteur	8.41	9.31
<u>Empilage &amp; Ficelage</u>		
Ficeleur	8.52	9.42
<u>Divers</u>		
Journalier	8.32	9.22
Taux d'Embauche pour employés à l'essai	8.27	9.17

\* L'astérisque désigne les occupations incluses dans la procédure d'affichage des postes.

SERVICE DES CLICHES

<u>1 mars 81</u>	<u>Début</u>	<u>6 M</u>	<u>12 M</u>	<u>18 M</u>	<u>24 M</u>	<u>30 M</u>
Graveur	8.47	8.88	9.21	9.44	9.51	9.84
Préposé au Moulage	8.47	8.88	9.21	9.44	9.49	
Monteur de Clichés	8.47	8.82	9.04	9.21	9.39	
Compositeur	8.47	8.88	9.21	9.44	9.51	9.84
 <u>1 jan. 82</u>						
Graveur	9.37	9.78	10.11	10.34	10.41	10.74
Préposé au Moulage	9.37	9.78	10.11	10.34	10.39	
Monteur de Clichés	9.37	9.72	9.94	10.11	10.29	
Compositeur	9.37	9.78	10.11	10.34	10.41	10.74

ANNEXE "A"

CEDULE DES DELEGUES D'ATELIER

- (1) Le surintendant sera avisé par écrit du nom du délégué nommé par l'Union dans les secteurs suivants:
- Délégué principal
  - Machine à imprimer et à rainer
  - Machine à gaufrer
  - Presse à matrice
  - Finition
  - Expédition
  - Atelier mécanique
  - Die Mounting
- (2) Il est entendu que lorsqu'un employé est délégué pour plus d'un département ou d'une division, il conservera une ancienneté prioritaire seulement dans le département où il est employé.
- (3) Il est compris et convenu que s'il arrive qu'il n'y ait pas de délégué de disponible pour une équipe régulière et si l'Union le juge à propos, elle pourra nommer des délégués temporaires pour une période n'excédant pas un mois à la condition que:
- (a) le surintendant ait été avisé à l'avance par écrit
  - (b) l'ancienneté prioritaire pour le délégué permanent comme veut l'article 9 de la convention, ne s'applique pas
  - (c) le nombre de délégués temporaires sera limité à quatre à la fois.

## ANNEXE "B"

Les dispositions de cet article sont suspendues et non applicables durant la durée de cette convention (1er mars 1981 au 31 décembre 1982).

### Plan d'Indexation au Coût de la Vie

1. Critère de détermination: Indice du coût de la vie publié par Statistiques Canada, 1961 = 100.

#### 2. Principes:

- (a) L'indice du coût de la vie pour le 31 octobre 1974 sera le chiffre de base.
- (b) En vigueur le 1er novembre 1974, un paiement de 1% par heure travaillée sera fait à tous les trois mois, pour chaque 6/10 de point d'augmentation du coût de la vie, selon le chiffre de base. (5/10 de point d'augmentation à compter du 1er juillet 1975.)
- (c) Le paiement sera effectué au moyen d'un chèque supplémentaire par rapport aux heures travaillées au cours des trois mois précédents.
- (d) Le paiement variera, à chaque période, en rapport direct avec l'Indice du coût de la vie pour le dernier mois de chaque période de trois mois, d'après le chiffre de base.
- (e) Le paiement ne sera lié en aucune façon aux taux de salaire et n'affectera en rien toute autre condition de travail comme le temps supplémentaire, les primes pour travail par équipe, le boni, etc. Le temps des vacances et des congés statutaires sera considéré comme des heures travaillées.
- (f) Le Plan expirera à la même date que la convention collective et, à moins d'entente entre les parties, aucun paiement ne sera fait pour les heures travaillées après cette date.
- (g) Aucun paiement ne sera effectué dans toute période de trois mois où l'Indice du coût de la vie pour le dernier mois de cette période est moindre que le chiffre de base.

#### Exemple de calcul:

Indice du coût de la vie pour le chiffre de base (disons)	- 160
Indice du coût de la vie pour le dernier mois d'une période (disons)	- 163

Paiement pour chaque heure travaillée:  $3 - \frac{6}{10} \times 1$

$$= \frac{30}{6} = 5 \text{ cents}$$

En supposant que le nombre d'heures travaillées soit 516:

$$= 516 \times 5\text{¢}$$

$$= \$25.80$$

(2) Indemnité d'invalidité

En vertu de la loi sur les assurances sociales, la compagnie assurera son plan d'invalidité d'invalidité pour les accidents non industriels et les accidents industriels. Les indemnités d'invalidité sont payées par semaine à la semaine. Les indemnités d'invalidité sont payées pendant la période d'attente de 90 jours. Les indemnités d'invalidité sont payées pendant la période d'attente de 90 jours.

- Aucune période d'attente pour les accidents non industriels.

- Aucune période d'attente pour les accidents industriels.

- Période d'attente de 90 jours - les paiements commencent le deuxième jour de la semaine.

(3) Indemnité pour invalidité à long terme

En vertu de la loi sur les assurances sociales, la compagnie assurera son plan d'invalidité à long terme pour les accidents non industriels et les accidents industriels.

L'indemnité pour invalidité à long terme est payée par semaine à la semaine. Les indemnités pour invalidité à long terme sont payées pendant la période d'attente de 90 jours.

Le montant de l'indemnité pour invalidité à long terme est basé sur le salaire de l'employé au moment de l'accident. Les indemnités pour invalidité à long terme sont payées pendant la période d'attente de 90 jours.

La durée de l'indemnité pour invalidité à long terme est basée sur l'âge de l'employé au moment de l'accident.

ANNEXE "C"

REGIME DE BIEN-ETRE

(1) Assurance-Vie

En vigueur le premier jour du mois suivant la signature de la convention, la cédule d'assurance-vie de groupe sera la même pour les femmes et pour les hommes.

(2) Indemnité Hebdomadaire

En vigueur le 1er janvier 1975, la Compagnie modifiera son plan d'indemnité hebdomadaire pour assurer 70% du taux de salaire actuel au début de l'incapacité. (Le maximum pour les indemnités hebdomadaire sera \$245.00 par semaine). A la même date, des périodes d'attente seront applicables pour le paiement de l'indemnité d'incapacité, sur l'échelle suivante:

- Aucune période d'attente pour les accidents non industriels;
- Aucune période d'attente si hospitalisé immédiatement à la suite de maladie;
- Période d'attente de trois jours - les paiements commençant la quatrième journée - dans tous les autres cas.

(3) Régime pour Incapacité à Long Terme

A compter du 1er janvier 1975, un Régime pour Incapacité à Long Terme couvrant les accidents non industriels et la maladie, sera mis en vigueur.

L'indemnité versée aux employés admissibles sera 50% du taux horaire de base de l'employé au 1er mars de chaque année multiplié par 2080 et divisé par 12. L'indemnité mensuelle maximum sera de \$.850.00.

Le montant des prestations sera réduit de tout autre montant reçu de régimes gouvernementaux (fédéral ou provincial) de la loi des Accidents du Travail, de tout autre assurance groupe d'invalidité ou de tout autre régime d'assurance ou de pension de la Compagnie.

La durée de la période de prestations sera égale

au nombre d'années ou de fraction d'année, de service ininterrompu de l'employé réclamant, jusqu'à la date où il a commencé à recevoir des prestations en vertu du Plan d'indemnité hebdomadaire, ou jusqu'à sa retraite en vertu du Plan de Pension de la Compagnie (i.e. celui des deux cas survenant le premier.)

Un employé qui retire des prestations pour Incapacité à Long Terme accumulera des crédits de service en vertu du Plan de Pension de la Compagnie. Le montant de la pension sera basé sur les gains, tels que calculés d'après la formule du Plan de Pension, avant le commencement des prestations d'indemnité hebdomadaire.

Un employé devient admissible aux prestations pour Incapacité à Long Terme lorsque, après le 1er janvier 1975, il a déjà reçu cinquante-deux (52) versements d'indemnité hebdomadaire et qu'il continue toujours d'être invalide. Il sera considéré invalide s'il est incapable, à cause de maladie ou d'un accident non industriel, de travailler à son poste régulier pour une période allant jusqu'à cinquante-deux (52) semaines; par la suite, pour le reste de la période d'admissibilité, s'il est incapable d'accomplir quelque travail que ce soit qu'il a la compétence d'accomplir de par son éducation, sa formation ou son expérience.

Un employé admissible peut bénéficier du régime s'il est effectivement au travail à la date de son admissibilité, autrement son admissibilité sera reportée à la date de son retour au travail.

Les cas suivants seront exclus du droit au régime: blessures volontaires, guerres, émeutes et tous autres cas normalement exclus des polices d'assurances pour incapacité à long terme.

Les primes de cette assurance pour incapacité à long terme seront payées par la Compagnie. Au cas où, pendant la durée de cette convention, le gouvernement provincial ou fédéral passerait une loi offrant des bénéfices déjà prévus par le présent régime, la Compagnie se réserve alors le droit d'intégrer ces bénéfices au régime.

#### (4) Assurance Dentaire

A compter du 1er juin 1981, la Compagnie établira un régime d'assurance dentaire. Ce régime couvre les frais engagés pour les soins suivants:

i) Diagnostic

Tout acte dentaire qui peut aider le dentiste à déterminer les soins dont son client a besoin, y compris:

les examens de la bouche,  
les consultations,  
les radiographies (l'examen radiographique complet de la bouche est remboursée une fois tous les deux ans).

ii) Prévention

Tout acte destiné à prévenir les maladies buccales, y compris:

le nettoyage et détartrage des dents,  
l'application locale de fluorure,  
les dispositifs de maintien d'espace.

iii) Chirurgie

Tout acte dentaire relatif à l'extraction de dents et toute autre intervention chirurgicale effectuée par le dentiste.

iv) Restauration

Tout acte dentaire relatif à l'obturation de dents au moyen d'amalgame, de silicate et de couronnes en acier inoxydable.

v) Endodontie

Tout acte dentaire relatif au traitement radiculaire du canal de la dent.

vi) Périodontie

Tout acte dentaire relatif au traitement des tissus qui entourent la dent.

vii) Réparation de prothèses

Tout acte dentaire relatif à la réparation ou au rebasage de prothèses fixes ou amovibles.

viii) Appareils prothétiques, couronnes et ponts

a) couronnes et ponts. Le dentiste utilisera des incrustations ou onlays en or lorsqu'il est impossible, à son avis, d'effectuer les éléments mentionnés ci-dessus. Le dentiste utilisera des feuilles d'or seulement en cas de réparation d'une restauration antérieure en or.

b) prothèses partielles ou totales, une fois tous les cinq ans.

### Réglement proportionnel - franchises

Franchise de \$25 par personne ou de \$50 par famille, par année civile. Le régime rembourse 100% des frais convertis mentionnés aux alinéas i) à vii) et 50% des frais convertis mentionnés à l'alinéa viii).

La prestation annuelle maximum, établie en fonction du Barème 1980 des honoraires des dentistes de la province du salarié, a été fixée à \$1,000.

### Prise d'effet

Pour être admissible au régime l'employé doit avoir compléter six (6) mois de service continu. Le salarié doit être en activité de service à la date d'effet du régime sinon son assurance n'entre en vigueur qu'à la date à laquelle il retourne au travail à plein temps.

### Paiement de la prime

A la date d'effet du régime, la Compagnie et les salariés assumeront respectivement 75% et 25% du coût du régime. Toutefois, à compter du 1er janvier 1982, la Compagnie assumera entièrement le coût du régime.

Le présent document donne les grandes lignes du régime d'assurance dentaire. En cas de variantes entre le contenu des présentes et les dispositions de la police collective, seules ces dernières font foi.

### (5) Admissibilité

L'assurance du régime de bien-être, en excluant le plan de pension et le régime d'assurance dentaire, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la complétion de la période de probation. L'admissibilité au régime d'assurance dentaire commencera le 1er du mois suivant l'accomplissement de six (6) mois de service continu.

ANNEXE "D"

1. Nouvelles classifications

La Compagnie convient de discuter des taux de salaire pour les nouveaux postes ainsi que les taux de salaire applicables à des machines nouvelles, aussitôt que possible. Dans le cas où les parties ne pourraient pas s'entendre sur la question des taux, l'affaire pourrait être reportée aux prochaines négociations collectives.

Allocation pour Outils

L'allocation pour les mécaniciens qui choisiront d'utiliser leurs propres outils sera comme suit:

Crew Leader; Machiniste; Mécanicien "A"	\$75.00
Mécanicien-auto; Menuisier, Plombier	\$60.00
Mécanicien - Finition	\$50.00

12-047

Copie certifiée

2732

1031-12  
(2303-02-06)

LES EMBALLAGES CONSOLIDATED-BATHURST LIMITEE

J.-M. Léard

USINE DE SAINT-LAURENT

'81 AVR 30 16 00

La Convention collective sera amendée à sa date de renouvellement conformément aux ententes suivantes:

ARTICLE 7 - DELEGUES DE DEPARTEMENTS

Amender le texte de l'article 7 (b) pour six (6) mois.

Amender la première phrase de l'Annexe "A" (3) en changeant une semaine pour un mois.

Annexe "A" - (1) Ajouter un délégué pour le Die Mounting.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

Amender le huitième paragraphe de l'article 8 (D) comme suit:

"L'ancienneté sera le facteur décisif à condition que l'employé possède les capacités et les aptitudes qu'exige normalement le poste."

ARTICLE 10 - VACANCES

Amender l'article 10 (B) (1), pour permettre des vacances comme suit:

Première année: 3 semaines de vacances après 5 ans de service  
4 semaines de vacances après 10 ans de service

Deuxième année: 3 semaines de vacances après 4 ans de service  
4 semaines de vacances après 9 ans de service  
5 semaines de vacances après 20 ans de service

Amender l'article 10 (B) (1) afin de changer la date de qualification du 1er novembre au 1er décembre pour les employés qui sont éligibles à quatre (4) semaines de vacances.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

Ajouter un nouveau paragraphe 13 (i) comme suit:

"Effectif le 1er janvier 1982, chaque employé recevra une période payée de vingt (20) minutes pour le lunch à l'heure déterminée par la Compagnie. Les employés qui travaillent sur les opérations continues auront leur période de repas présentement en vigueur."

'81 MAI 26 14 01

Amender l'article 12 (d) pour permettre une allocation de repas de \$2.75 à la date de ratification. Effectif le 1er janvier 1982, \$3.00 sera permis.

ARTICLE 16 - GENERAL

Amender l'article 16 (B) comme suit:

"Appels d'urgence

Si un employé est appelé à l'usine après avoir accompli sa journée régulière de travail, il sera payé au taux de temps et demi avec un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier de salaire. L'application de cet article ne s'adresse pas au temps supplémentaire déterminé."

Amender l'article 16 (D) pour permettre des primes d'équipes de 0-22¢ - 27¢ à la date de ratification. Ces primes d'équipes seront augmentées à 0-25¢ - 30¢ le 1er janvier 1982.

Amender l'article 16 (K) comme suit:

- Rayer les mots "à compter du 1er avril 1970" dans le premier paragraphe.
- Ajouter la phrase suivante au premier paragraphe:

"Le régime d'indemnité hebdomadaire est enregistré auprès du gouvernement fédéral et les réductions du coût des primes d'assurance-chômage résultant dudit enregistrement sont retenues par la Compagnie."

ARTICLE 17 - DUREE DE LA CONVENTION

Le 1er mars 1981 au 31 décembre 1982.

Amender cet article pour permettre un avis de cessation ou modification de la convention de 90 jours.

REGIME POUR INCAPACITE A LONG TERME

L'indemnité maximum rapportée dans le deuxième paragraphe sera augmentée à \$850.00 par mois.

SALAIRE

Augmentation générale des salaires de \$1.37 par heure, effectif le 1er mars 1981.

Une autre augmentation générale des salaires de \$0.90 par heure, effectif le 1er janvier 1982.

AJUSTEMENTS INDIVIDUELS

	<u>Year 1</u>	<u>Year II</u>
Corrugator Operator	\$0.07	\$0.07
Double Cut-Off Knifeman	0.07	0.07
Printer Slotter Operator	0.07	0.07
Flexo Ward Operator	0.07	0.07
Truck Driver & Tractor Driver	0.06	0.06
Flexo Operator	0.07	0.07
Machinist	0.38	
Mechanic Department	0.38	
Mechanic Automotive	0.38	
Electrician "A-2"	0.38	
Partition Slotter Tailer (F)	0.20	
Partition Assembly Machine - Counter Inspector (F)	0.20	
Bundling & Tying Tyer (F)	0.20	
Manual Stitcher Operator (F)	0.27	
Handle Stitcher Operator (F)	0.21	

SOINS DENTAIRES

A compter de la première journée du deuxième mois suivant la date de ratification, un régime d'assurance de soins dentaires comparable au régime de la Croix Bleue #7 plus #1 et #2, sera mis en vigueur sur les bases suivantes:

- Adhésion obligatoire pour tous les employés.
- Admissibilité - six mois de service continu.
- Services de nature préventive, diagnostique et restauration des dents - Franchise annuelle de \$25 par personne et \$50 par famille.
- Services de restaurations majeures - remboursement de 50% des honoraires.
- Les frais couverts sont régis par le barème des honoraires de la Province de Québec pour 1980.
- Présentations maximales de \$1,000 par personne par année.
- L'employé doit être effectivement au travail à la date de l'entrée en vigueur du régime.
- Effectif la date de la mise en vigueur du régime, la Compagnie paiera 75% du coût des primes et les employés 25%. Effectif le 1er janvier 1982, la Compagnie assumera 100% du coût de ces primes.
- En plus du résumé décrit, tous les droits et dispositions seront gouvernés par la police maîtresse.

ANNEXE "B"

Amender comme suit: "Les dispositions de cet article sont suspendues et non applicables durant la durée de cette convention (1er mars 1981 au 31 décembre 1982)"

ENTENTES GENERALES

1. Enoncés de la politique de la Compagnie durant la durée de ces conventions:

Contrats donnés à l'extérieur

La Compagnie fournira au Syndicat International ainsi qu'à chacun de ses locaux la lettre suivante:

"Cette lettre confirmera nos discussions tenues au cours des récentes négociations de travail concernant les contrats donnés à l'extérieur. La Compagnie adopte le point de vue que, en temps normal, le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation de nos différentes usines ne devrait pas être contracté à l'extérieur. Cependant, vous reconnaîtrez sans doute que, dans le meilleur intérêt de tous les employés et de la Compagnie en entier, il est nécessaire de réserver à la Compagnie le droit de contracter du travail à l'extérieur.

Tel qu'indiqué, nous convenons de renouveler cette entente pour la durée de la Convention collective courante de St-Laurent."

2. Livrets des Conventions Collectives

La Compagnie préparera et paiera pour les livrets des Conventions Collectives.

3. Police d'Assurance-Groupe

La Compagnie obtiendra des copies des polices d'Assurance-Groupe pour le Syndicat.

4. Indemnité Hebdomadaire

La Compagnie s'engage à faire des arrangements avec la Compagnie d'assurance afin que celle-ci enlève un total de 23% d'impôt fédéral et provincial.

5. Jig & Die Mounter

La Compagnie vérifiera si les tâches de Jig & Die Mounter à St-Laurent sont les mêmes que les tâches de Steel Die Maker dans les usines de l'Ontario. Si les tâches sont les mêmes, la classification sera changée à Steel Die Maker avec l'ajustement rétroactif au 1er mars 1981.

P.C.

Convenu et signé ce 16<sup>e</sup> jour de AVRIL mille neuf cent quatre-vingt-un  
à Saint Laurent, Québec.

Les Emballages Consolidated  
Bathurst Limitée

*[Signature]*

Gérant d'usine, St. Laurent

*[Signature]*

Gérant, Relations Ouvrières

Le Syndicat International des  
Travailleurs du Bois d'Amérique  
Local 2-279

*[Signature]*

Président Local 2-279

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Président, S.I.T.B.A.

*[Signature]*

Représentant Régional