

NOM

NO

05733-1

2733

G.A.E.	2733	NO.CONV.	57331
AFFIL.	6	NB.EMPL.	35
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	52400 62
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M17073001
DATE ENR.	831121		

C31362-01

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 8 1 2 8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05733-1

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-17073-01</b>
<b>Date</b>	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-06-02	83-07-11		82-09-29	85-09-28	35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Salariés du Papier de la Région de Marieville (CSN)</b> C.P. 2449 Windsor, QC. J1S 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Papier Rouville Inc</b> 400 rue Henri-Bourassa C.P. 610 Marieville, QC. J0L 1J0

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau et des chauffeurs de camions."

<b>Région</b>	06-02	<b>Activité</b>	2733 (5)	<b>Affiliation</b>	1
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

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

Remarques

**Déposant:**  
**Féd. des Travailleurs du Papier et de la Forêt**  
 Att: M. Normand Brouillet  
 1601 rue Delorimier  
 Montréal, QC.  
 H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Manon Garneau/dg	83-08-17

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

M/17073-01

BUREAU DE LA COMMISSION  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'83 JUL 11 13 54

CONVENTION DE TRAVAIL

intervenue entre

PAPIER ROUVILLE INC.  
MARIEVILLE, QUE.

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES  
DU PAPIER DE LA REGION  
DE MARIEVILLE (C.S.N.)

ET

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

1982-1985

## PREAMBULE

Tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

Les parties conviennent qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des employés.

Des représentants de : "Papier Rouville inc." de Marieville, Québec, ci-après désignée "La Compagnie" et des représentants du Syndicat des salariés du Papier de la Région de Marieville (CSN), ci-après désigné "Le Syndicat" et de la fédération des travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN), ci-après désignée "La Fédération" se sont réunis et ont accepté mutuellement de renouveler leur convention collective de travail à laquelle ils sont signataires.

En conséquence la Compagnie, le Syndicat et la Fédération déclarent que les termes de ladite Convention sont les suivants:

## ARTICLE - 1

### BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente Convention a pour but de consigner par écrit les conditions résultant d'une négociation entre les parties.

## ARTICLE - 2

### DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 A moins d'être limitées par la présente Convention, toutes les fonctions de la direction sont réservées à la Compagnie et lui appartiennent en exclusivité.

## ARTICLE - 3

### RECONNAISSANCE

- 3.01 Aux fins de la présente Convention collective, la Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération comme les seuls représentants et agents négociateurs de tous les employés déterminés dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail du Québec le 17 avril 1974, tel que reproduit ci-après:

"Le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec décide après requête au commissaire-enquêteur en chef, d'émettre une accréditation au "Syndicat des Salariés du Papier de la Région de Marieville (C.S.N.) pour représenter tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des chauffeurs de camion à l'emploi de Papier Rouville inc."

ARTICLE - 4

SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente Convention collective.
- 4.02 Tout nouvel employé doit joindre le Syndicat dans les trente (30) jours de son embauche.
- 4.03 La Compagnie effectue le prélèvement des cotisations syndicales par retenue sur le salaire hebdomadaire de tous les employés visés par la présente Convention à compter du premier chèque de paie qui suit la signature de la présente Convention.
- 4.04 La Compagnie remet au trésorier du Syndicat les cotisations perçues avec la liste des cotisants et la cotisation de chacun le dixième (10<sup>e</sup>) jour du mois suivant celui où le prélèvement a été fait. A la fin de chaque année fiscale la Compagnie inscrit le total des montants de cotisation syndicale sur les formules T-4 et les T-P -4.

ARTICLE - 5

AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Les représentants de la Fédération peuvent, après s'être rapportés au représentant de la Compagnie, visiter l'établissement pour observer l'application de la Convention. Les deux parties coopèrent pour faciliter chaque visite afin d'éviter de part et d'autre toute perte de temps inutile.
- 5.02 a) L'employeur reconnaît deux (2) délégués choisis par le Syndicat parmi les employés de l'usine dans le but de maintenir la procédure de griefs. L'employeur s'engage à payer le salaire de ces délégués lorsqu'ils traitent avec lui durant les heures normales de travail.
- b) Toutes les rencontres avec la Compagnie se déroulent durant les heures normales de travail et en dehors des périodes de repos et de repas.
- 5.03 Un délégué syndical doit obtenir la permission de son supérieur immédiat avant de quitter son poste et conduire ses activités syndicales de façon à ne pas entraver l'efficacité de l'entreprise. Cette permission ne lui sera pas refusée sans raison valable.

- 5.04 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage qui sert de moyen d'information pour le Syndicat à l'intention de ses membres, ce tableau ne doit pas servir à la Compagnie pour sa propre information. Le Syndicat remet à la Compagnie une copie du matériel devant être affiché.
- 5.05 La Compagnie reconnaît le comité de négociation du Syndicat. Il est entendu que celui-ci est composé de représentants de la Fédération et de trois (3) employés membres du Syndicat.
- 5.06 a) La Compagnie s'engage à accorder à ses employés qui composent le comité de négociation du Syndicat les congés nécessaires sans solde lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes avec la Compagnie au cours de négociations collectives.
- b) La Compagnie s'engage à accorder au comité de négociation une somme totale de 500,00\$ pour aider à défrayer les frais de négociation.
- 5.07 Une permission pour congé d'absence sans solde est accordée à deux (2) membres du Syndicat, pour activités syndicales hors de l'usine, telles que: participation à des congrès, des bureaux fédéraux, des conseils fédéraux, etc.  
 Cette permission est accordée sur demande verbale ou écrite cinq (5) jours avant cette absence, à la condition que ces absences ne nuisent pas au bon fonctionnement de l'usine.

#### ARTICLE - 6

##### DEFINITION DES CATEGORIES D'EMPLOYES

- 6.01 a) La Compagnie peut embaucher des étudiants durant les vacances pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables sans que ceux-ci soient dans l'obligation de devenir membre du Syndicat. Toutefois, la Compagnie retient de leur salaire les mêmes cotisations syndicales que s'ils étaient soit à l'essai ou réguliers.
- b) Si un étudiant désire changer son statut d'étudiant pour celui d'employé à l'intérieur de l'entreprise, il peut, avec l'accord de la Compagnie et après que le Syndicat en ait été informé, se prévaloir de cette option. Dans ce cas, la période travaillée lui sera créditée pour couvrir en tout ou en partie sa période d'essai.
- 6.02 Un employé à l'essai se définit comme étant un employé qui n'a pas complété une période continue de trente (30) jours ouvrables ou une période intermittente de soixante (60) jours ouvrables s'échelonnant sur une période d'une année contractuelle.
- Un employé à l'essai n'a droit à aucun bénéfice prévu par la présente Convention sauf l'annexe des salaires et peut être renvoyé en tout temps sans pouvoir recourir à la procédure de griefs à moins que le renvoi soit pour des raisons disciplinaires.
- 6.03 Un employé régulier se définit comme étant un employé qui a complété sa période d'essai tel que prévu à 6.02 et qui, de ce fait, a tous les droits, privilèges et avantages prévus à la présente Convention.

- 6.04 La fonction de la Direction est de diriger les tâches faisant parties d'une occupation sous la juridiction du Syndicat qui sont accomplies par des membres syndiqués; néanmoins, il est entendu qu'en cas d'urgence ou pour fin d'entraînement, seuls le contremaître et le directeur de la production peuvent accomplir tout travail nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'usine.

ARTICLE - 7

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

7.01 Fonctionnement normal

L'usine de la Compagnie fonctionne normalement six (6) jours par semaine, soit du lundi au samedi inclusivement.

HEURES DE TRAVAIL (travailleurs de jour)

- 7.02 La semaine normale de travail, des employés qui sont affectés aux occupations de: insertion de polyéthylène, opérateur de machine à coudre, inspecteur, est répartie sur cinq (5) jours, sept heures et demie ( $7h\frac{1}{2}$ ) par jour, trente-sept heures et demie ( $37h\frac{1}{2}$ ) par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

- a) La journée normale de travail pour ces mêmes employés est de huit heures et demie ( $8h\frac{1}{2}$ ) à dix-sept heures (17h), avec une (1) heure sans solde pour manger, soit de midi (12h) à treize (13h) heures.
- b) La semaine normale de travail, des employés qui sont affectés aux occupations d'aide général, aide-ajusteur, opérateur de machine, conducteur de chariot élévateur, ajusteur-conducteur de machine est répartie sur cinq (5) jours, huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail pour ces mêmes employés est de huit (8) heures à dix-sept (17) heures, avec une (1) heure sans solde pour manger, soit de midi (12h) à treize (13) heures.

- c) Les employés empêchés de se présenter à leur poste de travail doivent en aviser leur surveillant avant le début de leur journée normale de travail.

HEURES DE TRAVAIL (travailleurs d'équipe)

- 7.03 a) Les salariés qui se voient assignés à un travail par équipe sont organisés en deux (2) équipes, chacune ayant un quart de travail de huit (8) heures consécutives selon l'horaire suivant:

1ère équipe: de huit (8) heures à seize (16) heures  
2e équipe: de seize (16) heures à minuit.

Les employés affectés aux occupations suivantes: insertion de polyéthylène, opérateur de machine à coudre, inspecteur, qui travaillent normalement trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) par semaine, bénéficient d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de temps supplémentaire par jour, lorsqu'ils sont affectés à une des équipes prévues ci-haut.

- b) Les équipes sont choisies par <sup>OCCUPATIONnelle MD</sup> ~~fonction~~ et par ancienneté. Lorsqu'un salarié est assigné à une équipe, il alterne.
- c) Avant l'instauration d'équipes, on donne aux employés et au Syndicat cinq (5) jours d'avis.
- d) Si un employé ne se présente pas au travail sur son équipe, l'employé déjà au travail doit demeurer au travail au maximum une (1) heure afin de permettre à la Compagnie de trouver un remplaçant. Cependant le remplaçant qui accepte n'est pas soumis à l'obligation de recevoir l'avis de cinq (5) jours.
- e) Un travailleur d'équipe a une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée pour prendre son repas et une période de repos de quinze (15) minutes par quart.
- f) Les employés empêchés de se présenter à leur poste de travail doivent en aviser leur surveillant avant le début de leur quart normal de travail.
- g) Prime de quart
- i) Une prime de quart de vingt-cinq cents (25¢) l'heure est payée aux salariés assignés au quart de seize (16) heures à minuit.
- ii) Dans le calcul de la paie de congé, de la paie de vacances ou du surtemps on ne tient pas compte de la prime de quart.

#### 7.04 Pointage du temps à l'arrivée et au départ

- a) i) Au travailleur qui s'inscrit en retard à l'arrivée ou avant l'heure du départ, on enlève quinze (15) minutes de paie sur le temps qu'il travaille, si l'écart est de trois (3) à quinze (15) minutes.
- ii) On enlève trente (30) minutes de paie sur le temps qu'il travaille, si l'écart dépasse quinze (15) minutes mais ne dépasse pas trente (30) minutes et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.
- b) i) Au travailleur qui, à la demande de la Direction, a dû travailler de trois (3) à quinze (15) minutes après son heure régulière de départ, on accorde quinze (15) minutes de temps de travail.
- ii) Pour plus de quinze (15) minutes mais pas plus de trente (30) minutes après son heure régulière de départ, on accorde trente (30) minutes de temps de travail; et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 7.0 5 Aux fins de calcul de la semaine et de la journée normale de travail de chaque employé, les dispositions du paragraphe 7.02 et 7.03 du présent article s'appliqueront.

SURTEMPS

- 7.06 (a) Le travailleur reçoit temps et demi au taux normal de son emploi pour toutes les heures qu'il travaille au-delà du nombre d'heures de sa semaine normale de travail, et pour toutes les heures qu'il travaille au-delà du nombre d'heures de sa journée normale de travail.
- b) Le travailleur reçoit temps et demi au taux normal de son emploi pour toutes les heures qu'il travaille durant la période régulière d'arrêt les dimanches et jours de congés payés et pour toutes les heures travaillées le samedi.
- c) Le surtemps ne s'applique qu'une fois aux mêmes heures, donc une seule condition de surtemps s'applique à chaque cas.

CHANGEMENTS IMPREVUS DANS LES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE

- 7.0 7 a) L'employé qui, arrivant à l'heure réglementaire constate qu'il n'y a pas de travail à faire dans sa propre sphère, a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à un taux qui ne doit pas être inférieur à son taux professionnel ordinaire, à moins d'avoir été informé du contraire verbalement, ou par avis placé au tableau d'affichage avant la fin du jour ouvrable qui précède. Si la Compagnie le lui demande, il est tenu de travailler un minimum de quatre (4) heures à une tâche que la Compagnie peut lui assigner. Ce paragraphe ne s'applique pas en cas de pannes d'ordre majeur ou d'autres circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie.
- b) Si une machine se brise, l'équipe qui y est préposée et en devoir lorsque la panne se produit, se voit donner du travail pour finir la journée normale de travail aux taux de leurs occupations régulières.

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 7.0 8 a) Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire. Lorsque la Compagnie a besoin de travail en temps supplémentaire, elle offre ce travail au plus vieux salarié travaillant sur la même occupation.
- b) Si cela n'est pas suffisant, la Compagnie offre ce travail supplémentaire aux autres salariés réguliers par ordre d'ancienneté d'usine.
- c) Si du personnel est encore nécessaire, la Compagnie peut faire travailler les étudiants en surtemps.

ARTICLE - 8SALAIRES

- 8.01 a) Les salaires sont payés chaque semaine pour la période se terminant à minuit le samedi précédent.
- b) Le chèque de paie est distribué par la Compagnie le jeudi avant midi.
- 8.02 Les salaires sont payés pour le temps travaillé selon l'échelle normale des taux horaires applicables reproduite à l'Annexe "A" plus la formule d'indexation ci-annexée, qui fait partie intégrante de la présente Convention.
- 8.03 Lorsqu'un employé est assigné à plus d'une occupation dans une même journée de travail, il reçoit pour toutes les heures travaillées dans cette même journée le taux prévu à l'Annexe "A" applicable à la tâche la mieux rémunérée qui lui fut assignée pour au moins une heure.

ARTICLE - 9GRIEFS - DEFINITION

- 9.01 Un grief se définit comme un différend entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des termes de la présente Convention.

ARTICLE - 10PROCEDURES DE GRIEFS

- 10.01 Il est entendu qu'un grief devient nul et non avenue s'il n'est pas soumis par le plaignant dans les trente (30) jours de sa connaissance de l'évènement qui a donné naissance au grief.
- 10.02 Etape 1: Le grief doit être discuté verbalement avec le contremaître par l'employé en cause soit seul, soit en présence d'un délégué du Syndicat. Le contremaître convient verbalement avec l'employé et le représentant syndical de la date, de l'heure et de l'endroit où doit avoir lieu cette discussion. Cette rencontre ne peut être retardée de plus de deux (2) jours ouvrables suivant la demande de l'employé. Suite à cette rencontre le contremaître doit rendre une décision verbale ou écrite dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.
- 10.03 Etape 2: Si la décision du contremaître n'est pas satisfaisante, le grief est soumis par écrit dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables au directeur de la production qui rend, par écrit, sa décision dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables.

- 10.04 Etape 3: Si la décision du directeur de la production n'est pas satisfaisante, on en appelle, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables, au président de la Compagnie.

Une rencontre entre le président ou son représentant désigné et le Syndicat est tenue dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la demande; l'employé en cause doit y assister si possible. Le représentant de la Fédération peut participer à cette rencontre. La Compagnie rend par écrit au Syndicat et à l'employé, sa décision dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la rencontre. Si aucune contestation de la décision n'est communiquée dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables, le grief est considéré comme réglé.

La rencontre ci-haut mentionnée a lieu durant les heures normales de travail. Si la rencontre ne peut se terminer à l'intérieur des heures normales de travail, elle est reportée au jour ouvrable suivant.

- 10.05 Une allégation de l'une ou l'autre partie à l'effet que la Convention est mal interprétée ou est violée peut être soumise par écrit à titre de grief d'interprétation et étudiée conformément à la troisième étape de la procédure de griefs.
- 10.06 Si l'une ou l'autre des parties ne respecte pas les délais prévus à cet article, elle concède automatiquement gain de cause à l'autre partie.

#### ARTICLE - 11

##### ARBITRAGE

- 11.01 Le grief porté à l'arbitrage est présenté à un arbitre unique.
- 11.02 Messieurs Rodrigue Blouin, Jean Sexton et Jean-Denis Gagnon ont consenti à agir comme arbitres pour la durée de la présente Convention; ils devront entendre les causes à tour de rôle. Si l'arbitre ne peut entendre le grief dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours on passe alors à l'arbitre suivant.
- 11.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre la Compagnie et le Syndicat. Tous autres frais encourus par les parties sont à leur charge respective.
- 11.04 La décision de l'arbitre est sans appel et oblige les parties.
- 11.05 L'arbitre n'a le droit de changer ni de modifier aucune des dispositions de la présente Convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prendre quelque décision incompatible avec les termes et dispositions de cette Convention, ni d'intervenir sur quelque sujet non visé par cette Convention.
- 11.06 L'arbitre peut modifier une décision prise par la Compagnie d'user de mesures disciplinaires envers un employé, à condition que ceci ne modifie aucune disposition de la présente Convention.

ARTICLE - 12REGLEMENTS

- 12.01 Les présents règlements de la Compagnie doivent être observés par les employés.  
Tout nouveau règlement n'entrant pas en contradiction avec les termes de la présente Convention doit être discuté au préalable avec le Syndicat avant l'application de ces dites règles.
- 12.02 Tout employé qui se considère lésé par l'application de l'un des règlements, peut protester auprès de la direction de la Compagnie par voie de la procédure de grief établie aux termes de l'Article 10.

ARTICLE - 13MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Toute mesure disciplinaire est portée au dossier de l'employé. Elle devient nulle et non avenue après douze (12) mois de son inscription au dossier de l'employé.
- 13.02 Toute mesure disciplinaire est assujettie aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 13.03 Si après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire et d'ancienneté.
- 13.04 Pendant les heures normales de bureau, un employé a le droit de consulter son dossier en tout temps et il peut également s'en faire une photocopie à ses frais.

ARTICLE - 14ANCIENNETE

- 14.01 a) L'ancienneté "d'usine" signifie la période dénotant les années, les mois et les jours pendant lesquels un employé a été au service de la Compagnie sans avoir perdu son statut d'employé.
- b) L'ancienneté "d'occupation" signifie la période dénotant les années, les mois et les jours qu'un employé a remplis de façon permanente sans avoir perdu son statut d'employé, une occupation apparaissant à l'Annexe "A" de la présente Convention.
- 14.02 L'ancienneté "d'usine" et "d'occupation" s'acquiert dès qu'un employé a complété sa période d'essai. La date d'ancienneté est alors rétroactive au premier jour de son service.
- 14.03 Les droits d'ancienneté présentement reconnus par les parties continuent de s'accumuler.

- 14.04 Un employé perd tous ses droits d'ancienneté et son statut d'employé pour les raisons suivantes:
- a) départ volontaire;
  - b) congédiement pour raison valable;
  - c) refuser ou ignorer un rappel au travail, après une mise-à-pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables;
  - d) absence pour cause de maladie, autre qu'un accident de travail, durant une période sans solde de plus de vingt-quatre (24) mois;
  - e) promotion ou mutation hors de l'unité de négociation pour une période excédant douze (12) mois consécutifs;
  - f) mise-à-pied pour une période excédant douze (12) mois consécutifs;
  - g) nonobstant ce qui précède un employé promu sporadiquement à une fonction hors unité cesse d'accumuler son ancienneté à chaque fois qu'il est promu.
- 14.05 Pour fins de promotion, l'usine est divisée en deux sections: la première section comprend les occupations: insertion de polyéthylène, opérateur de machines à coudre, inspecteur; la deuxième section comprend les occupations: aide-général (journalier, concierge (soir)), aide-ajusteur et opérateur de machine, conducteur de charriot élévateur, ajusteur-conducteur de machine. Refus de promotion: Le Syndicat et la Direction sont d'accord pour établir les modalités qu'ils désirent appliquer dans de tels cas.
- 14.06 Dans la première section, l'employé ayant le plus d'ancienneté ne se verra pas refuser une promotion sans avoir eu l'opportunité de prouver sa compétence. Une période de vingt (20) jours ouvrables est considérée comme suffisante pour juger de la compétence.
- 14.07 Dans le cas de la deuxième section, la compétence de chaque opérateur sera revue tous les six (6) mois avec l'employé en présence d'un représentant syndical s'il le désire. Au moment de l'entrevue avec le contremaître et le directeur de la production, ses forces et ses faiblesses lui seront indiquées afin qu'au moment où il y a ouverture, l'employé ayant le plus d'ancienneté de section puisse avoir eu l'opportunité de se qualifier.
- 14.08 Si le poste d'ajusteur-conducteur de machine est affiché et que le conducteur de charriot-élévateur pose sa candidature, la Compagnie s'engage à lui fournir l'opportunité de se qualifier; son taux horaire ne sera ni réduit ni augmenté pour une période d'une année. S'il s'avère ne pas posséder les aptitudes nécessaires, il pourra réintégrer sa présente occupation sans perdre d'ancienneté ni d'usine, ni d'occupation.
- 14.09 Pour les autres employés de la deuxième section (aide-général (journalier, concierge (soir)), ils auront l'opportunité de prouver leur compétence en remplaçant, à l'occasion, les opérateurs. Leur compétence relative pourra donc être établie et passée en revue de la même façon que le prévoit l'Article 14.07 pour les opérateurs.

- 14.10 Une liste d'ancienneté est mise à jour et est remise au président du syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, et est révisée périodiquement.
- 14.11 Une erreur alléguée sur la liste d'ancienneté est assujettie à la procédure de règlements de griefs.
- 14.12 Un salarié rétrogradé ne subit pas de réduction de taux horaire pour une période de vingt (20) jours travaillés.

#### ARTICLE - 15

##### MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 15.01 Lorsque des employés doivent être promus ou mutés, la Direction doit tenir compte de la compétence et de l'état de service et, lorsque la compétence est relativement égale, on décide en fonction de l'état de service en appliquant les modalités de l'Article 14. La Compagnie discutera de sa décision avec le Syndicat avant d'en aviser l'employé.
- 15.02 a) Lorsqu'un employé est muté, ou promu à un emploi dans l'usine, et relevant ou non de l'unité de négociation, il retient, pour une période de six (6) mois, tous ses droits à l'égard de son ancien emploi ou de l'emploi qu'il aurait éventuellement occupé, s'il n'avait pas été muté ou promu.
- b) Lorsqu'un employé est promu ou muté à un emploi dans l'usine en dehors de l'unité de négociation et retourne dans ladite unité en dedans de six (6) à douze (12) mois, il est réintégré à un emploi disponible mais inférieur aux employés réguliers.
- 15.03 Lorsque des employés sont rappelés, le dernier employé mis à pied dans une section est le premier rappelé. Si des employés doivent être mis à pied, on tient compte de leur état de service par rapport à toute la section où il travaille, par ancienneté d'usine d'une section à une autre. Toutefois, la Compagnie se réserve le droit de maintenir, en tout temps, des équipes capables d'effectuer les tâches requises. Lorsque la Compagnie rappelle des employés au travail, elle fournit au Syndicat une liste des employés qu'elle n'a pas pu rejoindre.
- 15.04 Une liste des employés qui ont quitté la Compagnie est remise au Syndicat chaque mois. Une liste de tous les employés mis en disponibilité est remise au Syndicat chaque mois.
- 15.05 Une liste d'ancienneté est fournie au Syndicat tous les trois (3) mois et elle est aussi affichée dans l'usine.
- 15.06 La Compagnie informe le syndicat lorsqu'un employé a terminé sa période d'essai.
- 15.07 Dans le cas où une mise-à-pied est prévue par la Compagnie, elle en avise le Syndicat immédiatement.

- 15.08 Dans le cas où une ou plusieurs occupations sont éliminées et dans le cas d'une fermeture permanente, partielle ou totale de l'usine, la Compagnie donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et aux employés affectés par ces événements. La Compagnie n'est pas tenue de donner un tel avis dans les cas de forces majeures tel qu'incendie ou autres causes communément désignées par le terme anglais "Act of God".

#### ARTICLE - 16

##### AFFICHAGE DE POSTES VACANTS

- 16.01 a) Les emplois permanents qui deviennent vacants au sein de l'unité de négociation sont affichés au tableau d'affichage de l'usine durant dix (10) jours ouvrables. Seuls les employés réguliers peuvent poser leur candidature, et la sélection s'effectue en fonction de la compétence. A compétence égale, c'est la durée de service pour la Compagnie qui prime.
- b) Les emplois temporaires ne sont pas affichés. Il faut entendre par emplois temporaires, ceux qu'il faut combler en cas de maladie et de vacances ou de périodes d'accroissement dans la production, d'une durée de moins de vingt (20) jours ouvrables consécutifs.
- 16.02 Lorsqu'un employé est choisi pour occuper un emploi, il devient junior audit emploi, sans égard à l'ancienneté au niveau de l'usine.
- 16.03 Il est entendu que les griefs se rapportant à l'évaluation de la compétence, par la Direction, sont assujettis à la procédure de griefs.

#### ARTICLE - 17

##### VACANCES

- 17.01 a) L'emploi cesse d'être continu si un employé est renvoyé, mis en disponibilité durant plus de douze (12) mois, s'il démissionne, s'il est absent pour cause de maladie pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou s'il quitte de lui-même son emploi pour une raison quelconque.
- b) Les périodes d'incapacité résultant d'un accident au travail reconnues comme telles par la CSST ne rompent pas la continuité d'emploi.
- c) Tous les employés régis par cette Convention qui rencontrent les exigences suivantes reçoivent un congé de vacances payé.
- d) Les employés qui ont moins d'un (1) an de service continu à l'emploi de la Compagnie le 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante, ont droit à un congé de vacances d'une (1) journée pour chaque mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables à partir de la plus récente date d'emploi et ils reçoivent comme rétribution, quatre pour cent (4%) de leurs gains de la période qui a servi à déterminer leur congé de vacances.

- e) Les employés qui ont un (1) an de service continu mais moins de cinq (5) ans de service continu, ont droit à des vacances de deux (2) semaines, quatre-vingt (80) heures ou quatre pour cent (4%) selon le mode le plus avantageux;

Les employés qui ont cinq (5) ans de service continu mais moins de dix (10) ans de service continu, ont droit à des vacances de trois (3) semaines, cent vingt (120) heures ou six pour cent (6%) selon le mode le plus avantageux;

Les employés qui ont dix (10) ans de service continu et plus, ont droit à des vacances de quatre (4) semaines, cent soixante (160) heures ou huit pour cent (8%) selon le mode le plus avantageux.

- f) Pour bénéficier du paiement selon le mode le plus avantageux, un employé doit avoir travaillé au moins mille (1000) heures au cours de l'année civile précédente.
- g) La paie de vacances des employés qui remplissent les exigences énoncées au paragraphe (e) ci-dessus, est calculée à raison de deux pour cent (2%) du salaire brut de l'employé durant l'année précédente, ou quarante (40) heures de paie ou trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) selon le cas, à son taux occupationnel normal, soit le plus haut des deux calculs pour chaque semaine de vacances que l'employé a le droit de prendre.

17.02 Tout employé a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances durant les mois de juillet ou août de chaque année civile même si la Compagnie décide de ne pas cesser ses opérations pour fins de vacances. Les employés ayant droit à trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances peuvent prendre ces troisième (3e) et quatrième (4e) semaine de vacances de façon consécutive entre le 1er octobre de l'année en cours et le 1er mai de l'année suivante moyennant qu'ils en expriment le désir avant le 31 août de l'année en cours. La Compagnie s'efforce de rencontrer les désirs des employés mais se réserve le droit de décision sur toutes périodes de vacances afin d'assurer l'efficacité des opérations.

L'ancienneté d'usine est le facteur déterminant en cas de conflit d'intérêt entre employés d'une même section quand il s'agit du choix d'une période de vacances.

Lorsqu'un employé ne remplit pas, uniquement en raison d'une blessure industrielle, les conditions selon lesquelles il aurait droit à des vacances avec paie, le temps qu'il a perdu à cause de la blessure industrielle est considéré comme du temps où il a travaillé à condition toutefois que l'employé ait travaillé au cours de l'année pour laquelle il revendique le droit à des vacances avec paie.

17.03 L'année de référence pour ce qui est des vacances est du 1er janvier au 31 décembre.

17.04 Lorsqu'un employé quitte le service de la Compagnie, il a droit:

- 1) à toute période de vacances non utilisée, encore à son crédit, plus,
- 2) le paiement prévu pour la période pendant laquelle il a travaillé depuis le 1er janvier de l'année au cours de laquelle il quitte le service de la Compagnie, soit de quatre (4), six (6), huit (8) pour cent (%) selon ses années de service continu.

- 17.05 L'employé qui est en vacances régulières au moment d'un congé payé a droit à la paie du congé en plus de sa paie régulière de vacances, ou à une (1) journée de congé avec paie au moment mutuellement acceptable pour les deux (2) parties en cause.

ARTICLE - 18

CONGES FERIES ET PAYES

- 18.01 Au cours de chaque année civile, douze (12) congés doivent être observés à titre de congés fériés et payés de l'usine, à savoir:

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Le lendemain du Jour de l'An	Le jour d'Action de Grâces
Le Vendredi Saint	Le jour ouvrable avant Noël
Le lundi de Pâques	Noël
La Saint-Jean-Baptiste	Le lendemain de Noël
La Fête du Canada	Le jour ouvrable avant le Jour de L'An

Chaque employé régulier se voit accorder un congé chômé et payé le jour de son anniversaire de naissance.

Si un congé payé de l'usine ou d'anniversaire de naissance tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédent ou le lundi suivant sera considéré comme congé payé de l'usine.

Si un congé d'anniversaire de naissance tombe un samedi ou un dimanche ou le jour de congé férié, le vendredi ou le lundi suivant sera considéré comme le jour d'anniversaire de naissance.

- 18.02 La durée prévue de fermeture pour chaque congé payé est de vingt-quatre (24) heures.
- 18.03 Tout employé rémunéré à l'heure a droit pour chacun des douze (12) congés de l'usine énumérés ci-dessus, à la paie de congé à raison de huit (8) fois ou de sept fois et demie ( $7\frac{1}{2}$ ), dépendant de son horaire de travail, le taux du temps simple prévu pour le travail qu'il aurait fait s'il avait travaillé ce jour-là.
- 18.04 Pour avoir droit à un congé payé, l'employé, à moins d'être absent sur autorisation, doit être présent durant la journée régulière de travail qui précède le congé et durant la journée régulière qui suit le congé.
- 18.05 L'employé qui travaille un jour de congé payé a droit à temps et demi pour le temps qu'il travaille ce jour-là, plus une journée de congé avec salaire, au moment qui fera l'affaire et dudit employé et de la Direction.

- 18.06 Lorsqu'un employé doit remplir les fonctions de juré ou de témoin assigné en Cour civile ou criminelle, la Compagnie lui paie, pour chaque jour où il doit agir comme tel, la différence entre la paie d'une journée normale de huit (8) heures ou sept heures et demie (7½) à temps simple, et le montant qu'il reçoit comme juré ou témoin assigné, à condition que les jours en question soient des jours où normalement l'employé travaillerait.

ARTICLE - 19

PROGRAMME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 Le programme d'assurance collective de la Compagnie est maintenu en vigueur durant toute la durée de la Convention et la Compagnie s'engage à payer la totalité de la prime pour chaque employé participant.
- a) l'assurance-vie pour chaque employé est de 15,000\$ et de 2,000\$ pour le conjoint et 1,000\$ pour les enfants;
- b) une employée en congé de maternité continue d'être protégée par le programme d'assurance-collective et la Compagnie continue à payer la totalité de la prime.
- 19.02 Le programme d'assurance-collective ne peut être annulé, pour les employés assujettis à la présente Convention pour la durée de ladite Convention.

ARTICLE - 20

PAUSES

- 20.01 Une période de repos permettant à l'employé de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes l'avant-midi et quinze (15) minutes l'après-midi est accordée aux employés sans retenue de salaire. Cette période de repos est programmée par la Compagnie. Il n'est permis à aucun employé de quitter l'établissement de la Compagnie au cours de ces périodes de repos.

ARTICLE - 21

CONGES SPECIAUX

- 21.01 Tout employé régulier a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant.
- 21.02 Tout employé régulier a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur. Le nombre de jours payés dépend du nombre de jours ouvrables perdus par l'employé dans les quatre (4) jours de calendrier qui incluent et précèdent le jour des funérailles.

- 21.03 a) Dans le cas du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un oncle, d'une tante, d'un oncle ou d'une tante par alliance, le jour des funérailles est payé si l'employé est cédulé pour travailler ce jour-là.
- b) Dans le cas d'un décès, l'employé qui doit voyager pour assister aux funérailles, une distance de plus de trois cents (300) kilomètres de Marieville reçoit une (1) journée de congé spécial sans solde.
- 21.04 L'assistance aux funérailles est de rigueur pour avoir droit aux congés spéciaux.
- 21.05 Lors de la naissance de son enfant, l'employé (père) concerné a droit à un (1) jour de congé payé au salaire qu'il aurait normalement gagné, s'il avait normalement dû travailler.

ARTICLE - 22

MATERNITE

- 22.01 a) L'employée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur recommandation écrite de son médecin.
- b) L'employée enceinte a droit à vingt (20) semaines sans solde de congé de maternité.
- c) La Compagnie remet au Syndicat et à l'employée, qui a indiqué à la Compagnie qu'elle était enceinte, toute information portée à sa connaissance, concernant la présence sur les lieux de travail de tout virus, maladie infectieuse ainsi que toute condition pouvant mettre en danger une employée enceinte ou le fœtus.
- d) Un congé sans solde de huit (8) semaines consécutives est accordé à un employé qui adopte un enfant, à la condition qu'il soit la personne reconnue pour s'occuper à plein temps de l'enfant.
- e) Au terme du congé de maternité ou du congé pour adoption, la personne obtient, si elle le désire, un congé sans solde d'un maximum de un (1) an pour s'occuper de son enfant avec cumul d'ancienneté et droit de retour à son poste.
- f) L'employée qui désire prendre un congé sans solde prévu au paragraphe (e) en fait une demande écrite deux (2) semaines avant la fin de son congé de maternité.  
L'employée peut, en tout temps durant ce congé, revenir au travail après en avoir informé la Compagnie par un avis écrit de deux (2) semaines à cet effet.
- g) Une employée enceinte n'a pas à être affectée aux machines à coudre pour monter les sacs durant sa période de grossesse, à moins qu'elle ne soit d'accord pour effectuer ce travail.
- 22.02 Il est entendu que cette employée est réinstallée au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ et toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit en vertu de l'application de la Convention collective, pourvu que ses droits d'ancienneté le lui

permettent, et qu'elle occupe encore la et/ou le(s) même(s) fonction(s) pour laquelle ou lesquelles ce taux de salaire lui avait été accordé.

ARTICLE - 23

ANNEXES

23.01 Tout changement apporté à la Convention par le consentement mutuel des parties durant sa durée devient une annexe de la Convention et en devient partie intégrante.

ARTICLE - 24

VALIDITE DES CLAUSES

24.01 Si l'un ou l'autre des sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles de la présente Convention était nul en regard des dispositions de la Loi, les autres articles n'en seraient pas affectés. Seule la section affectée serait sujette à amendement pour se conformer à la disposition de la Loi.

ARTICLE - 25

PUBLICATION DE LA CONVENTION

25.01 La Compagnie s'engage à publier le texte de la présente Convention et à le distribuer à tous les employés qui y sont assujettis et aussi en remet cinquante (50) copies à la Fédération. Il est entendu que le sigle de la Fédération continue d'apparaître sur la couverture de ladite Convention.

ARTICLE - 26

CONTINUITE DES OPERATIONS

26.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente Convention, il n'y aura pas de grève, ni lock-out, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail.

ARTICLE - 27

RESPONSABILITE MUTUELLE

- 27.01 Il est convenu que la Compagnie et le syndicat coopèrent pour assurer la sécurité au travail et tenter d'améliorer les conditions qui peuvent affecter la santé des salariés. Pour ce faire, un comité est formé et se compose de deux (2) personnes représentant la Direction et deux (2) personnes représentant les salariés.

ARTICLE - 28

DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente Convention est en vigueur à compter du 29 septembre 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 28 septembre 1985 inclusivement.
- 28.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention collective, l'une ou l'autre des parties doit donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de renouveler avec ou sans changements la présente Convention collective. De plus la partie qui désire apporter des modifications à la Convention collective, doit faire parvenir un projet d'amendements à l'autre partie au moins sept (7) jours avant la première (1re) séance de négociation.
- 28.03 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente Convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle Convention.
- 28.04 Machines à coudre  
Une femme n'est pas appelée à fournir plus de deux (2) machines à coudre à la fois.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont signé les présentes.

Marieville, ce 2e jour de juin 1983.

LE SYNDICAT DES SALARIES DU PAPIER  
DE LA REGION DE MARIEVILLE (C.S.N.)

Michel Ostiguy  
Nicole Veronique

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PAPIER ROUVILLE INC.  
MARIEVILLE, QUEBEC

Paul Sélinas

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

Michel Gauthier

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE "A"

## ECHELLE DES TAUX DE SALAIRE

<u>OCCUPATION</u>	<u>SERVICE REQUIS</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>29 Sept. 82</u>	<u>29 Sept. 83</u>	<u>29 Sept. 84</u>
Insertion de polyéthylène		6.73	7.33	7.93	8.53
Opérateur de machines à coudre	Premier 6 mois	7.10	7.70	8.30	8.90
	Après 6 mois	7.20	7.80	8.40	9.00
Inspecteur	Premier 6 mois	7.25	7.85	8.45	9.05
	Après 6 mois	7.35	7.95	8.55	9.15
Aide général (journalier, concierge (soir))		7.60	8.20	8.80	9.40
Aide ajusteur & opérateur de machine	Premier 6 mois	7.76	8.36	8.96	9.56
	Après 6 mois	7.86	8.46	9.06	9.66
	Après 12 mois	7.96	8.56	9.16	9.76
Conducteur de charriot élévateur	Premier 6 mois	8.27	8.87	9.47	10.07
	Après 6 mois	8.42	9.02	9.62	10.22
	Après 12 mois	8.52	9.12	9.72	10.32
Ajusteur-conducteur de machine	Premier 6 mois	8.54	9.14	9.74	10.34
	Après 6 mois	8.69	9.29	9.89	10.49
	Après 12 mois	8.84	9.44	10.04	10.64
	Après 18 mois	9.09	9.69	10.29	10.89

NOTE: Si dans l'une ou l'autre des occupations on appointe un chef d'équipe, il reçoit 0.10/hre de plus que son taux horaire.

A ces taux sont ajoutés les montants d'indexation prévus à l'annexe "B".

PAPIER ROUVILLE INC. MARIEVILLE, QUE.

Paul Séguin

LE SYNDICAT DES SALAIRES DU PAPIER  
DE LA REGION DE MARIEVILLE (CSN)

Michel Osty  
Michel Héroux

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

Michel Fortin

