



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

A.N.º (17355-01)

DÉPÔT

1016-5

Dépôt N.º:

--	--	--	--

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ère convention ☐ Renouvellement ☒ 2 Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6093-03
Date	Signature voir détails	Réception 85-06-10	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Salariés de Papiers Scott Limitée - CSN 180 rue Acadie Sherbrooke, Qué J1H 2T3	☐ Déposant Les Papiers Scott Limitée 8 rue du Collège Lennoxville Sherbrooke, Qué J1M 1T4
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt Att.: M. André Vachon 180 rue Acadie, suite 119 Sherbrooke, Qué J1H 2T3	Région 05-00 Activité 2710 (5) Affiliation 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

ENTENTE: Article 13.12 heures régulières de travail du préposé au plan
chimique, signée: 85-05-25
" Heures régulières de travail des préposés à la réception et à
l'expédition, signée: 85-06-01

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

85-06-27

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ENTENTE

G-5

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

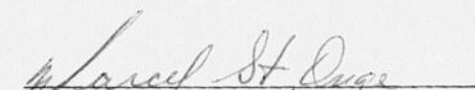
ET:

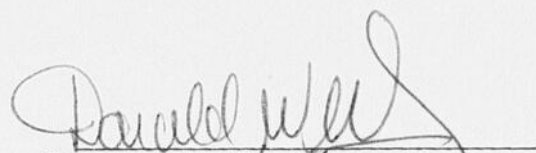
SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

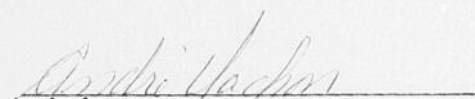
La Compagnie et le Syndicat en conformité avec l'article 13.12 de la convention collective conviennent que les heures régulières de travail du préposé au plan chimique sont les suivantes:

7:00 heures à 15:00 heures du lundi au vendredi.

Cette entente ne modifie en rien les autres articles de la convention collective.


Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée


Papiers Scott Limitée


Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt



signé le: 25 mai 1985

ENTENTE

G-6

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

La Compagnie et le Syndicat en conformité avec l'article 13.12 de la convention collective conviennent que les heures régulières de travail des préposés à la réception et à l'expédition sont les suivantes:

Un salarié

7:00 heures à 15:00 heures du lundi au vendredi.

L'autre salarié

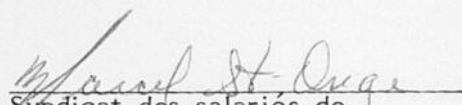
12:00 heures à 20:00 heures du lundi au jeudi

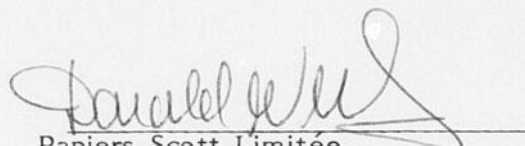
15:00 heures à 19:00 heures le vendredi

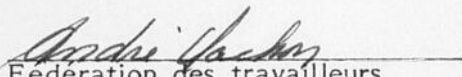
8:00 heures à 12:00 heures le samedi.

Les salariés font la rotation à chaque semaine.

Cette entente ne modifie en rien les autres articles de la convention collective.


Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée


Papiers Scott Limitée


Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 1 juin 1985





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

A.N^o (17355-01)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 8 5 0 1 0 0 3

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

01016-5

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6093-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés r ^é gis par la convention collective
	84-12-04	84-12-10		84-09-01	87-08-31	60

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des salariés de papiers Scott Limitée (CSN) Att: André Vachon 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	☐ Déposant Les Papiers Scott Limitée 8 rue du Collège Lennoxville Sherbrooke, Québec J1M 1T4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 05-00 Activité 2710(5) Affiliation 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

ENTENTES: (Voir feuille ci-jointe)

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /ms

85-01-07

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Dossier M-6093-03 10 Ententes

ENTENTE: 5^e mécanicien

ENTENTE: Ligne de promotion entre les mécaniciens
de faction et les hommes de métiers de jour.

ENTENTE: Salariés de l'unité de négociation de travail-
ler temporairement a l'extérieur de la Dite unité

ENTENTE: Salarié muté hors de l'unité de négociation

ENTENTE: Congé funéraire

ENTENTE: Permettre a un salarié d'avoir une cédule
régulière

ENTENTE: Classification comme aide dans le département
de la machine à papier.

ENTENTE: Concernant les cédules de travail du conducteur
d'embobineuse Camaron

ENTENTE: Département de la transformation -sept jours

ENTENTE: Reprise des opérations de transformation

6093-03 (17355-01)

10 ententes -
1 commentaire

ENTENTE

E-1

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

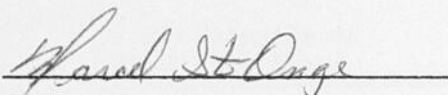
ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS

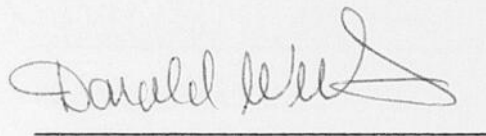
SCOTT LIMITÉE

Il est entendu entre Papiers Scott Limitée et le Syndicat des salariés de Papiers Scott Limitée (CSN), que le cinquième (5^e) mécanicien de faction dans le département de l'entretien fait partie de la cédule 4-2.

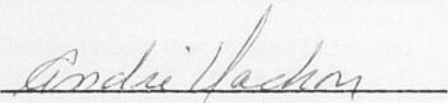
Il est alors payé huit (8) heures au taux de sa classe pour chaque faction qu'il travaille dans cette fonction.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Dec 84



ENTENTE

E-2

ENTRE:

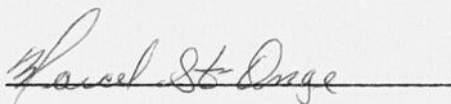
PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

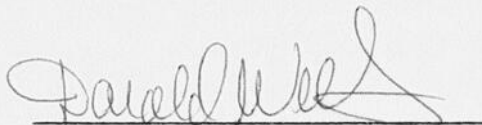
SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS

SCOTT LIMITÉE

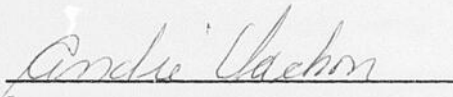
Il est entendu qu'il n'y a pas de ligne de promotion entre les mécaniciens de faction et les hommes de métiers de jour.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 7 Dec 84

ENTENTE

G-1

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

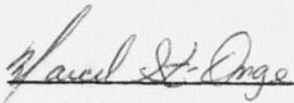
SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

Il est convenu entre les parties à la convention que la présente constitue la procédure établie afin de permettre aux salariés de l'unité de négociation de travailler temporairement à l'extérieur de la dite unité au poste de gardien et de déterminer les conditions de travail qui leur seront applicables pendant une telle période.

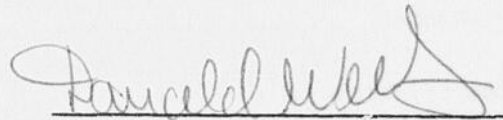
La procédure suivante est suivie lorsque la compagnie a besoin de gardiens à l'usine de Lennoxville.

- 1- La compagnie donne le travail disponible à un salarié qui n'a pas été cédulé ou qui ne sera pas cédulé pour être payé 40 heures au cours d'une semaine de travail, en autant qu'il est possible de le faire.
- 2- Dans le choix des salariés pour combler ce poste, la compagnie procède par affichage (si nécessaire) et les critères d'ancienneté d'usine et de capacité à faire le travail s'appliquent.
- 3- Le salaire payé est celui du taux horaire de base de l'usine.
- 4- Temps et demi seulement n'est payé que pour les heures travaillées qui excèdent 40 heures dans une semaine ou 8 heures consécutives dans une journée de travail.
- 5- Le travail du dimanche et des jours de fête est payé à temps simple excepté pour les heures travaillées qui excèdent 8 heures consécutives.
- 6- Aucune prime d'après-midi ou de soir n'est payée.

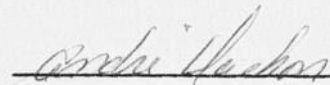
- 7- Les modalités de la cédule 4-2 ne s'appliquent d'aucune façon.
- 8- Si aucun salarié n'est disponible ou si aucun salarié ne rencontre les critères ci-haut décrits, la compagnie maintient son droit d'embaucher des gardiens d'une agence extérieure.
- 9- En aucune circonstance, la compagnie doit-elle embaucher du personnel pour remplir ce poste.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Dec 84

ENTENTE

G-2

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

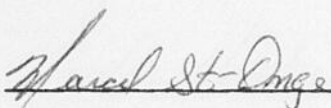
SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

À compter du 1^{er} mars 1985 un salarié muté hors de l'unité de négociation qui veut maintenir son droit de retour dans l'unité selon l'article 6.04 doit payer au Syndicat un droit de 2,00 \$ par semaine.

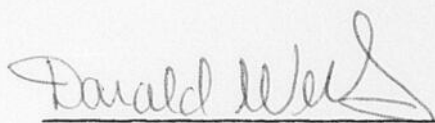
Les salariés qui ont présentement ce droit de retour ont trois (3) mois à compter de la signature de la présente convention pour décider de le maintenir.

Un salarié qui ne reçoit pas de paie une semaine n'est pas tenu de verser cette cotisation.

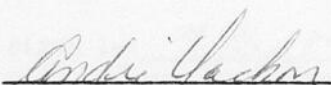
Cette cotisation est déduite et remise au syndicat selon les modalités de l'article 4.03.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Dec 84

ENTENTE

G-3

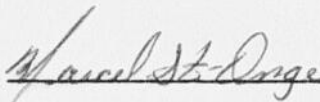
ENTRE:
PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

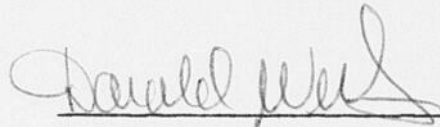
SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

Congé funéraire

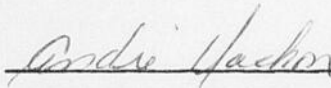
La compagnie consent à accorder aux membres de l'exécutif du syndicat des salariés de Papiers Scott Limitée (CSN) un congé funéraire de huit (8) heures à leur taux régulier, le jour de l'inhumation, lors du décès d'un des membres du conseil syndical.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Dec 84

ENTENTE

G-4

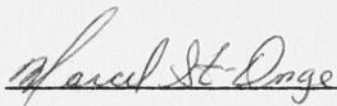
ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

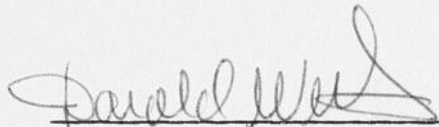
ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

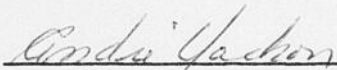
Afin de permettre à un salarié d'avoir une cédule régulière, durant sa semaine de travail celui-ci a le choix soit de changer de faction soit de demeurer sur la même faction même si un salarié plus jeune en ancienneté départementale que lui travaille sur une faction à taux plus élevé sur une base temporaire. Cette lettre d'entente sera mise à l'essai pour une période de six (6) mois, tel que convenu lors des négociations.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Dec 84

ENTENTE

M-1

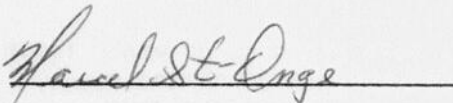
ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

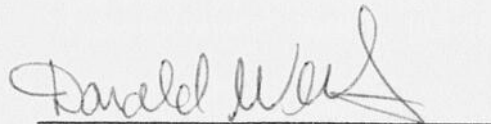
ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

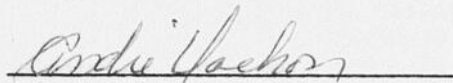
Il est convenu entre les parties à la convention que si la compagnie décide d'ajouter une classification comme aide dans le département de la machine à papier, cette classification deviendra la base de la ligne de progression dans ce département.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Dec 84

ENTENTE

M-2

ENTRE:
PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

Concernant les cédules de travail du conducteur d'embobineuse Cameron et de l'aide conducteur Cameron, il a été convenu de mettre à l'essai, une cédule 4-2 modifiée lorsque le Cameron opère en phase avec la machine à papier soit en opérations dites continues. Lorsque le Cameron n'opère pas en phase soit en opérations dites non-continues, la cédule peut être soit la 4-2 modifiée ou la cédule prévue à la convention collective pour le département de la transformation et ce selon les besoins de la production. Dans les deux cas la ligne de promotion suivante est mise à l'essai.

Machine à papier

Conducteur de machine	Conducteur de machine
Aide conducteur	Aide conducteur
3 ^e main	3 ^e main
et ou opérateur de Cameron	Opérateur de Cameron (13.43)
4 ^e main ou aide-opérateur de Cameron	Aide-opérateur Cameron (12.72)

Note: Cameron en phase avec la machine à papier et sur des opérations continues.

Note: Cameron n'est pas en phase avec la machine à papier et la cédule pour le Cameron est en opérations non-continues.

Il est convenu que la cédule 4-2 modifiée signifie que le Cameron opère durant 7 1/2 heures sur 8:00 heures i.e.: les périodes de repos sont éliminées. Le taux horaire du conducteur et de l'aide conducteur de Cameron est alors majoré de 0,12 cents l'heure et devient alors le taux du 3^e et du 4^e main à la machine à papier. Le cycle de la 4-2 devient donc 37.5-37.5-37.5-37.5-30-30 et le salarié reçoit 37 1/2 heures de salaire pour une moyenne de 35 heures travaillées.

Lorsque le Cameron est cédulé en opérations non-continues, la cédule régulière prévue à la convention pour la section transformation s'applique ainsi que les taux horaires prévus.

Les promotions ou rétrogradations se font selon les lignes de promotion prévues ci-haut. Il est convenu que Michel Bergeron et Jacques St-Onge sont cédulés d'abord comme opérateur du Cameron tant qu'ils ne sont pas promu à un autre poste puisqu'ils ont toujours maintenu cette position.

Il est entendu que l'article 14 est appliquée dans le cas de la cédule 4-2 modifiée selon les fins d'interprétations prévues à l'article 14.02 1), 2), 3).

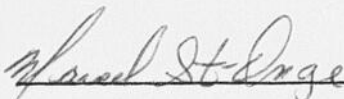
Cette procédure ainsi que les modalités sont mises à l'essai à compter du dimanche 25 novembre 1984 soit le début d'un cycle et pour une période de six (6) mois.

Les parties conviennent d'étudier tout différend pouvant survenir de l'application de cette procédure.

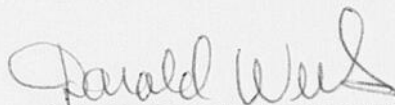
Concernant la production de roulettes au Cameron, une procédure est évaluée présentement et selon les résultats obtenus la cédule appropriée sera alors appliquée.

Cet essai de la cédule 4-2 modifiée peut être annulé par l'une ou l'autre partie suite à un avis écrit en ce sens de l'une ou l'autre des parties.

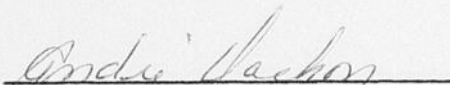
Advenant que la cédule 4-2 modifiée soit acceptée par les deux (2) parties, il est convenu de réviser la ligne de promotion de la machine à papier tel qu'inscrite actuellement à l'annexe B de la présente convention collective. Lors de la période d'essai de cette entente, c'est la ligne de promotion prévue ci-haut qui est appliquée.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Dec 84

ENTENTE

T-1

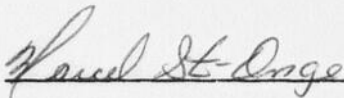
ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

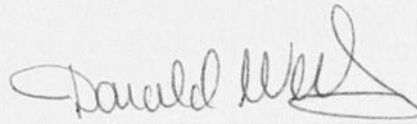
ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

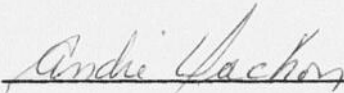
Il est convenu entre les parties à la convention que lorsque le département de la transformation opérera à sept (7) jours par semaine de 3 factions, un salarié, appelé au travail le dimanche alors que normalement il serait en congé hebdomadaire, sera payé temps double pour les heures travaillées ce jour-là.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 7 Dec 84

ENTENTE

T-2

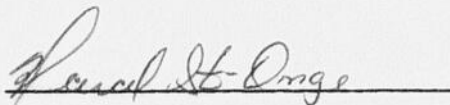
ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

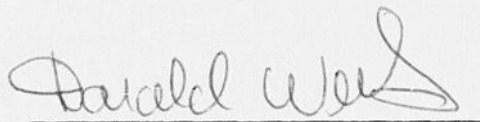
ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

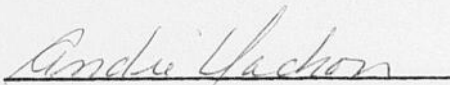
S'il y a reprise des opérations de transformation, l'article 7.08b de la convention collective sera appliqué tenant compte du fait que tous les salariés du département de la transformation qui étaient en place en août 1978 maintiennent leur ancienneté départementale dans ce département.



Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée



Papiers Scott Limitée



Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 4 Nov 84



CONVENTION
COLLECTIVE

ENTRE

PAPIERS SCOTT LIMITÉE
LENNOXVILLE, QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT DES SALARIÉS DE
PAPIERS SCOTT LIMITÉE (CSN)

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORÊT "CSN"

COL001A

1^{er} sept. 1984 - 30 août 1987

ARTICLE 1

BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses salariés et a pour but de consigner par écrit les dispositions et conditions de travail résultant d'une négociation collective, auxquelles les parties devront se conformer.

1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté:

- a) la bonne entente entre les parties;
- b) la sécurité et le bien-être physique des salariés;
- c) l'économie d'exploitation;
- d) la qualité et la quantité des produits fabriqués;
- e) la protection de la propriété;
- f) un fonctionnement normal et efficace de l'usine.

1.03 Cette entente fait foi du devoir de la Compagnie et de ses salariés de collaborer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et représentant collectif de tous les salariés de son usine située à Lennoxville, tel que l'a décrété le ministère du Travail suivant un certificat de reconnaissance émis en sa faveur le 4 octobre 1976.

La Compagnie reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat désigné est affilié.

2.02 La présente convention collective de travail est applicable à tous les salariés qui sont actuellement à l'emploi de ladite Compagnie à son usine de Lennoxville, et à ceux qui le deviendront pendant la durée de la présente convention, à l'exception:

- des employés payés à la semaine ou au mois
- des employés de bureau
- des contremaîtres
- de toutes autres personnes automatiquement exclues par la loi
- des gardiens.

2.03 Les salariés en période d'essai, et qui n'ont pas complété leurs quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, sont couverts par la présente convention collective excepté dans les cas de promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, rappel au travail et congédiement.

2.04 Lors de l'embauchage d'un étudiant, la préférence est accordée aux enfants des salariés. Les étudiants ont les avantages des salariés à l'essai sans cumul d'ancienneté.

ARTICLES 3

SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention ou tout salarié qui le deviendra par la suite devra, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la présente convention.

3.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat à la fin de sa période de probation et le demeurer pendant la durée de la présente convention.

3.03 Aucune entente ne doit avoir lieu entre la Compagnie et un salarié concernant la convention collective sans la présence d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 4

DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des frais de cotisations qu'il déterminera.

4.02 La Compagnie déduit à chaque semaine, des salaires de tous les salariés, les cotisations syndicales, ou une somme équivalente, telles que déterminées par le Syndicat.

Aucune déduction ne sera faite les semaines où un salarié ne reçoit pas de chèque de paie, ou les semaines où un salarié reçoit huit (8) heures ou moins de chèque de paie.

4.03 La Compagnie remet au Syndicat une fois par mois toutes les cotisations déduites avec quatre états de comptabilité ainsi que la liste des cotisants et le montant individuel total des déductions et ce dans les quinze (15) jours de la fin du mois si possible, au plus tard dans les trente (30) jours.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Le Syndicat convient que la surveillance, l'administration et le contrôle des affaires de la Compagnie, de son exploitation et de son usine sont exclusivement la responsabilité de la Compagnie, et que celle-ci a le droit de donner les directives qu'elle considère nécessaires ou convenables pour la conduite méthodique et efficace de ses affaires.

5.02 De tels droits ne doivent pas être appliqués de manière injuste et de manière à violer les clauses de cette convention.

ARTICLE 6

ANCIENNETÉ

6.01

- a) L'ancienneté d'usine est déterminée par la durée du service continu d'un salarié avec la Compagnie.
- b) L'ancienneté départementale est déterminée par la durée du service continu d'un salarié dans un département et elle s'accumule à compter de la date de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé une fois que la période de 3 mois mentionnée au paragraphe 7.06 est complétée.
- c) Le salarié choisi comme remplaçant temporaire à l'intérieur de l'unité de négociation maintient et accumule son ancienneté départementale dans son département régulier.

6.02 Quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier seront exigés avant que les droits d'ancienneté soient reconnus: une fois cette période écoulée, l'ancienneté comptera à partir du premier jour d'emploi au service de la Compagnie, sauf si elle est interrompue par une suspension ou un congédiement. Les principes de l'ancienneté seront reconnus pour les membres de la réserve dans le cas du choix d'une occupation temporaire ou permanente, dans la préparation des horaires de travail hebdomadaire pour un département ou lorsque, à cause d'un manque d'ouvrage, il devient nécessaire pour la Compagnie de mettre à pied un certain nombre de salariés; leur ancienneté est également reconnue. Toutefois, le salarié de réserve ne peut accumuler d'ancienneté départementale.

6.03 L'ancienneté d'un salarié s'accumule et il maintient son statut de salarié excepté:

- a) s'il quitte volontairement le service de la Compagnie.
- b) s'il est mis à pied pour plus de dix-huit (18) mois consécutifs. Ces salariés maintiendront leur droit à l'assurance groupe à l'exception de l'indemnité hebdomadaire et à long terme pour une période de trente (30) jours qui suivront la mise à pied.
- c) s'il manque de se rapporter au travail à moins d'une raison valable dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Une copie de l'avis de retour au travail est envoyée au Syndicat.
- d) s'il est congédié pour une juste cause.

6.04 Un salarié muté hors de l'unité de négociation sur une base permanente conserve son ancienneté départementale pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours, à moins d'entente entre les parties, et il peut revenir durant cette période à une occupation dans son département selon l'ancienneté départementale qu'il avait à son crédit lors de son départ; cependant, il peut en tout temps

revenir dans l'unité de négociation selon son ancienneté d'usine qui n'est pas affectée.

6.05 Un salarié qui est muté à un poste hors de l'unité de négociation sur une base temporaire, continue à payer la cotisation syndicale et accumule son ancienneté d'usine et départementale. Cependant, un tel salarié n'accumule plus d'ancienneté départementale un (1) an après avoir été muté à un poste hors de l'unité de négociation sur une base temporaire si le salarié qui occupait ce poste sur une base permanente n'est plus à l'emploi de la compagnie. Il continue, par contre, à accumuler son ancienneté d'usine.

ARTICLE 7

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

7.01 Dans tous les cas de promotion, la Compagnie tient compte des facteurs suivants:

- 1) capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir;
- 2) l'ancienneté dans le département;
- 3) l'ancienneté dans l'usine;
- 4) si les deux critères mentionnés à 2 et 3 sont égaux, l'ancienneté syndicale prévaut.

7.02 Lorsque du personnel est requis pour remplir un poste vacant ou nouvellement créé, la Compagnie affiche le poste pendant quinze (15) jours civils, en y mentionnant la description de la tâche à accomplir, et en invitant les salariés à devenir candidats. La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour aviser les salariés absents.

7.03 Les qualifications du candidat sont établies par la Compagnie en tenant compte des exigences normales de la tâche à accomplir.

7.04 Le candidat doit être choisi dans les dix (10) jours civils suivant la fin de l'affichage. Dans les trois (3) jours qui suivent la fin de l'affichage, le syndicat reçoit une liste des candidats. Lorsque la Compagnie a fait son choix, elle affiche le nom du salarié choisi.

7.05 Les lignes qui régissent les promotions sont décrites à l'annexe "B" de la présente convention.

7.06 Dans un cas de mutation à la suite de l'affichage d'une occupation, la confirmation de cette mutation devra être faite à l'expiration d'une période de trois (3) mois; une copie de la confirmation sera envoyée au Syndicat dans la semaine qui suivra la période de trois (3) mois. Dans ces trois (3) mois, la Compagnie peut retourner le salarié à son ancienne occupation s'il est incapable de se qualifier, ou il peut retourner à son ancienne occupation à sa propre demande.

7.07 Si dans un département des rétrogradations deviennent nécessaires pour quelque raison que ce soit et que l'ancienneté départementale est égale, l'ancienneté d'usine s'applique, et si les deux critères mentionnés ci-haut sont égaux, l'ancienneté syndicale prévaut.

7.08

- a) Si lors d'une ouverture dans la ligne de promotion (mentionnée à l'annexe B), le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale refuse la promotion, elle sera offerte au suivant en tenant compte de l'ancienneté départementale.

Si un salarié accepte la promotion qu'il a déjà refusée, son ancienneté départementale compte pour une promotion future et également lors d'une baisse d'effectif.

- b) À la reprise des opérations, suite à un ralentissement ou à un arrêt dans un département donné, les salariés reprennent le poste qu'ils occupaient avant le ralentissement ou l'arrêt des opérations.

7.09

- a) Si dans un département, il est nécessaire de réduire la main-d'oeuvre:

- 1) 7.07 s'applique.
- 2) Rendu à une occupation à la base d'une ligne de promotion, le salarié qui devra quitter le département sera celui dont l'ancienneté d'usine sera la moindre.
- 3) Le salarié devant quitter son département en vertu du paragraphe ci-dessus aura le droit de déplacer un salarié travaillant sur une occupation au taux de base de l'usine ou sur la plus basse occupation dans une ligne de promotion et ayant moins d'ancienneté d'usine que lui, pourvu qu'il ait la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 4) Un salarié qui est muté dû à un arrêt non-cédulé de son département reçoit le taux qu'il avait lors dudit arrêt pour les fractions de la balance de la semaine sur lesquelles il avait été cédulé pour travailler.

Un salarié qui est muté dû à un arrêt cédulé de son département reçoit le taux de l'occupation qui lui est assignée si son ancienneté départementale ne lui permet pas de demeurer dans son département.

- b) Si un salarié affecté par une mise à pied ne peut remplacer un autre salarié travaillant sur la plus basse occupation dans une ligne de promotion et ayant moins d'ancienneté d'usine que lui parce qu'il n'a pas la capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir et que cette incapacité est causée par un manque de formation, le salarié ainsi affecté recevra la formation qui est normalement donnée pour accomplir cette occupation pourvu qu'il ait été cinq (5) jours de calendrier sans travailler à cause de cette raison.

7.10 Avant d'embaucher de nouveaux salariés, la Compagnie rappelle les salariés mis à pied dans l'ordre inverse des mises à pied.

7.11 Dans le cas de vieux salariés ou de ceux qui ne sont plus aptes à faire un travail ordinaire, les parties à la convention se rencontreront pour considérer l'opportunité de les placer à des travaux légers, s'il y en a.

ARTICLES 8

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Un comité de négociations composé de trois (3) salariés choisis par le syndicat est reconnu par la Compagnie. Ces derniers seront remboursés par la Compagnie pour toute perte de salaire subie à l'occasion des réunions entre les parties convoquées par la Compagnie et le Syndicat lors des négociations.

Un membre du comité de négociation qui négocie un jour où il aurait normalement été en congé hebdomadaire peut reprendre ce congé sans paie après entente avec son surveillant.

8.02 À l'occasion de réunions syndicales ou de congrès syndicaux, ou à l'occasion spécifique de réunions ou congrès de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt, un maximum de deux (2) salariés peuvent simultanément s'absenter, sans solde, pour participer à ces réunions ou congrès.

La Compagnie s'engage à prendre en considération toute demande du syndicat qu'exceptionnellement jusqu'à quatre (4) salariés puissent s'absenter simultanément pour participer à ces réunions ou congrès.

Cependant, le syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, au moins sept (7) jours à l'avance, si possible, de ces absences.

La Compagnie consent à payer à ou aux salariés qui assistent à ces réunions un maximum de cent-quatre (104) heures par année de convention, pourvu que ce ou ces salariés aient été cédulés pour travailler.

8.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat lors d'une convocation par un représentant de l'employeur. Dans de tels cas, les salariés concernés ne perdent pas de salaire, excepté pour le salarié suspendu ou congédié.

Si des réunions entre la Compagnie et le Syndicat se tiennent durant les vacances, les congés payés ou les jours de congé d'un salarié devant assister à ces réunions, l'employeur remet, à la demande du salarié, cette ou ces journées ou demi-journées à un autre moment après une entente entre le salarié et son contre-maître.

8.04 Le syndicat peut nommer un délégué par département qui a comme responsabilité d'assister et d'aider les salariés dans la compréhension et l'application de la convention collective, mais ceci ne devrait pas nuire à la bonne marche de l'usine.

8.05 À la demande écrite du Syndicat, la Compagnie paie aux salariés qui s'absentent pour fins syndicales, leur salaire régulier. Les sommes ainsi payées par la Compagnie doivent lui être intégralement remboursées dans les trente (30) jours qui suivent.

8.06

- 1) La Compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée de un (1) an, à au plus un (1) salarié à la fois dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat pour fins syndicales de la Fédération ou de la Confédération; un tel congé peut être renouvelé pour une période allant jusqu'à deux (2) ans par le salarié concerné après entente entre les parties.
- 2) Si demandé par écrit sept (7) jours d'avance, si possible, la Compagnie accordera des congés d'absence sans solde, aux salariés devant assister à des séances d'arbitrage. Il est entendu que ces congés d'absence ne devront pas nuire à la bonne marche de l'usine.

8.07 Le Syndicat a le droit d'afficher des communications relatives aux activités syndicales sur un tableau qui lui sera fourni par la Compagnie et installé à l'entrée de l'usine.

ARTICLE 9

CONGÉS

9.01 Si un salarié s'aperçoit qu'il est incapable de se présenter au travail, il avisera son surveillant immédiat au moins deux (2) heures avant le début de sa faction régulière.

9.02 Un salarié absent à cause de maladie, d'accident ou avec permission de la Compagnie sera considéré comme ayant une permission d'absence. La Compagnie se réserve le droit d'exiger d'un salarié absent par maladie ou accident un certificat médical attestant de la validité de la maladie ou de l'accident. Un salarié absent sans raison valable sera sujet à des mesures disciplinaires.

9.03 Tout salarié ayant une année de service continu sera éligible pour un congé de maladie payé au taux de la moitié du salaire régulier d'une journée, pour chaque journée d'absence par maladie, commençant avec la cinquième journée et jusqu'à un maximum de six jours par année de convention, selon les conditions suivantes:

Le salarié doit avoir été confiné à l'hôpital ou à la maison pour la période durant laquelle il réclame les bénéfices de congé de maladie et sa maladie doit être certifiée par un médecin qualifié.

Le congé maladie n'est pas payable dans tout cas d'accident.

- a) Un salarié peut se qualifier pour un deuxième (2^e) congé de maladie qui sera payé au taux de la moitié du salaire régulier d'une journée pour chaque journée d'absence par maladie commençant avec la cinquième (5^e) journée jusqu'à un maximum de six (6) jours par année de convention selon les mêmes conditions énumérées à l'article 9.03:

1. Si un lien peut être établi avec une ou des invalidités antérieures mais qu'à la suite d'un retour au travail de trente-et-un (31) jours ou plus une nouvelle période d'attente est requise sous le régime d'invalidité.
2. Ou si les causes de la deuxième (2^e) invalidité ne peuvent être reliées aux causes d'une ou des invalidités antérieures mais qu'à la suite d'un retour au travail d'une journée ou plus, une nouvelle période d'attente est requise sous le régime d'invalidité.

9.04 La Compagnie accordera une permission d'absence à tout salarié pour raison personnelle légitime, pourvu que cela ne nuise pas aux opérations normales. La compagnie donne la réponse dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la demande.

Un salarié obtenant une permission d'absence sous de fausses représentations sera passible de discipline.

Toute permission d'absence sans solde sera donnée par écrit et signée par un officier autorisé de la Compagnie et une copie sera envoyée au Syndicat au plus tard dans les deux (2) jours du début du congé.

9.05 CONGÉS SOCIAUX

Un salarié qui doit s'absenter de son travail à cause du décès de son père, de sa mère, d'une soeur, d'un frère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère du salarié ou du conjoint, d'une bru, d'un gendre, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur a droit à un congé d'une durée de trois (3) jours ouvrables consécutifs à raison de huit (8) heures par jour au taux régulier de salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié a droit à un congé d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à raison de huit (8) heures par jour, au taux régulier de salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

Si un décès survient pendant les vacances d'un salarié ce dernier pourra reprendre la ou les journées auxquelles il aurait autrement eu droit s'il avait travaillé. La ou les journées doivent être prises avant le retour au travail au taux régulier.

Si le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère d'un salarié survient le jour de congé de ce dernier, il peut reprendre sans perte de salaire, la ou les journées auxquelles il aurait autrement eu droit s'il avait travaillé. La ou les journées doivent être prises avant le retour au travail au taux régulier.

9.06 CONGÉS MOBILES

Tout salarié couvert par cette convention aura droit suivant les clauses énumérées plus bas, à six (6) congés mobiles par année à compter du 1^{er} septembre de chaque année. Ces congés devront être

pris aux dates convenues mutuellement entre les salariés et leurs surveillants.

Si un salarié avise son contremaître le mercredi de la semaine précédant la date où il a l'intention de prendre un congé mobile, le contremaître ne pourra refuser le congé sans raison extraordinaire. Pour maintenir l'efficacité de son département, le contremaître peut restreindre le nombre de salariés qui veulent prendre un congé mobile à une certaine date. S'il y a conflit entre deux salariés, l'ancienneté d'usine prime.

Un salarié devient éligible pour un congé mobile lorsqu'il a complété soixante (60) jours de calendrier de service continu. Un salarié devient éligible pour les cinq (5) autres congés mobiles lorsqu'il a complété quatre (4) mois de service continu.

Le salaire pour les congés mobiles sera de huit (8) heures au taux horaire incluant la prime d'équipe, s'il y a lieu, que le salarié aurait gagnée, s'il avait travaillé. Les salariés ne sont éligibles aux congés mobiles que pour les journées faisant partie de leur cédule régulière.

9.07 TÉMOIN OU JURÉ

Tout salarié qui a au moins quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de service continu et qui deviendra membre d'un juré ou qui est appelé à agir comme témoin de la couronne, aura droit de recevoir la différence entre l'indemnité de juré ou témoin de la couronne et le montant de sa paie régulière durant la période où il sera juré ou témoin de la couronne pourvu que:

- 1) il informe la compagnie qu'il est disponible immédiatement après avoir été libéré de sa charge de juré ou témoin de la couronne
- 2) il fournisse à la Compagnie tous les renseignements qui concernent la période pendant laquelle il a été juré ou a agi comme témoin de la couronne et l'indemnité qu'il a reçue. Il est entendu que l'indemnité de juré ou de témoin de la couronne ne sera payée au salarié seulement lorsqu'il s'agit de jours ouvrables pour lui.

Le salarié doit se rapporter au travail dès qu'il est libéré de sa charge de juré ou de témoin. Les mêmes règles s'appliquent lorsque le salarié doit se présenter au choix du juré pour être balotté et qu'il n'est pas choisi.

9.08 CONGÉS DE MATERNITÉ

La Compagnie accepte d'accorder un congé de maternité de six (6) mois sans solde, débutant à la date où la salariée cesse de recevoir les prestations d'assurance-chômage pour maternité.

La demande de congé doit être soumise par écrit par la salariée et le Syndicat au directeur de l'usine.

À la fin du congé de maternité, la salariée qui ne se présente pas au travail, est considérée comme n'étant plus à l'emploi de la Compagnie, à moins qu'elle ne puisse se présenter à cause de maladie ou d'accident.

Durant ce congé, le service continu n'est pas interrompu et la salariée conserve et accumule son ancienneté départementale et d'usine.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Tout salarié qui néglige de se conformer aux règlements de l'employeur, en autant qu'ils n'entrent pas en contravention avec la présente convention, est passible de sanctions disciplinaires.

10.02 L'employeur n'impose aucune suspension pour raisons disciplinaires sans avoir préalablement avisé le salarié et le Syndicat.

10.03 Dans le cas où l'employeur impose une mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement), il convient de donné par écrit au salarié concerné les précisions à ce sujet dans les sept (7) jours qui suivent la raison pour la mesure disciplinaire, avec copie au Syndicat.

10.04 Un salarié a le droit en tout temps durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline, après avoir pris rendez-vous à cet effet, en autant que ceci ne cause aucune perte de production.

10.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré à la date anniversaire du rapport.

10.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

10.07 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié pour des mesures disciplinaires, (réprimande écrite, suspension, congédiement), un représentant du Syndicat doit être présent.

ARTICLE 11

PROCÉDURE DE GRIEFS

11.01 Les parties conviennent de faire leur possible pour étudier et tenter de régler promptement et à l'amiable tout différend ou tout grief qui pourrait survenir par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

11.02 Un comité de grief de trois (3) salariés, choisis par le Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper des griefs. Ces derniers seront remboursés par la Compagnie pour toute perte de salaire subie à l'occasion des réunions convoquées par la Compagnie.

11.03 La procédure suivante doit être utilisée pour la soumission de tout différend ou grief mentionné ci-haut:

- a) le grief peut être rapporté verbalement par le ou les salariés concernés ou par un délégué syndical au contremaître qui doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent.
- b) si le salarié ou le Syndicat n'accepte pas la décision du contremaître, le grief peut être soumis, par écrit, au surintendant de la production qui rencontre le comité de grief dans les cinq (5) jours suivants. Le surintendant rend sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours qui suivent la rencontre.
- c) si le salarié ou le Syndicat n'accepte pas la décision du surintendant de la production le grief peut être soumis au surintendant des opérations et/ou au directeur général et à la fédération ou à leurs représentants respectifs. Ceux-ci se rencontrent dans les quinze (15) jours suivants pour essayer de régler le grief. Les représentants de la compagnie rendent leur décision, par écrit, dans les quinze (15) jours qui suivent la rencontre.
- d) à défaut de règlement, le grief peut être soumis à un arbitre unique, choisi par les parties, ou à défaut d'entente, dans un délai de dix (10) jours nommé par le Ministère du Travail.
- e) d'un commun accord, les parties peuvent demander par écrit de prolonger les périodes de délai établies dans les alinéas précédents si, par suite de circonstances spéciales, l'une ou l'autre d'entre elles a besoin d'un délai supplémentaire.
- f) il est entendu que la Compagnie n'est pas obligée d'étudier une plainte ou un grief résultant d'un incident qui se serait produit plus de vingt-et-un (21) jours avant la soumission de la plainte ou du grief au contremaître.
- g) un grief de portée générale peut être soumis par le Syndicat à l'autre partie directement à l'étape c).

11.04 La juridiction de l'arbitre sera limitée à l'interprétation et à l'application des clauses de cette convention. L'arbitre en rendant sa décision sur un grief ou un différend qui découle de la convention n'aura pas l'autorité de changer, de modifier ou de remplacer d'aucune façon une disposition de la convention. Toute décision rendue par l'arbitre sera définitive et liera les deux parties. Elle devra être mise en application dans les quatorze (14) jours qui suivront le jour où la décision aura été rendue.

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

Chaque partie paie ses frais et dépenses ainsi que les honoraires et frais de ses témoins à l'occasion d'un arbitrage. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE 12

GRÈVES ET "LOCK-OUT"

12.01 Les parties conviennent qu'il ne devra pas y avoir de grève ni de "lock-out" durant la durée de cette convention.

ARTICLE 13

FONCTIONNEMENT DE L'USINE

13.01 Le département des machines à papier et les mécaniciens de faction seront sur les opérations continues. La semaine régulière de travail des salariés affectés aux opérations continues est du lundi au dimanche inclusivement selon les modalités de la cédule 4-2.

13.02 Le département de la transformation pourra opérer à sept (7) jours par semaine de trois (3) factions.

EXCEPTÉ:

- 1) du 15 mai au 15 septembre
- 2) lorsque le volume des caisses requis ne le nécessite pas.

Lorsque le département sera cédulé à six (6) jours, dix-huit (18) factions, la semaine débutera le lundi matin à 00:01 heure, pour se terminer à 23:59 heures le samedi. Les heures de travail seront de quarante (40) heures par semaine.

Lorsque le département sera cédulé à cinq (5) jours, la semaine débutera le lundi matin à 00:01 heure pour se terminer à 23:59 heures le vendredi.

13.03 Le département d'expédition pourra opérer à 16 factions, du lundi matin à 08:00 heures pour se terminer le samedi à 16:00 heures.

13.04 Le département de l'entretien sera cédulé de 08:00 à 16:00 heures, le jour seulement, du lundi au vendredi, excepté les mécaniciens qui sont sur les factions, qui sont sujets à toutes les dispositions de la cédule 4-2.

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.05 Excepté pour les salariés couverts par la cédule 4-2, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine; une journée régulière de travail est de huit (8) heures par jour.

- 1) pour l'entretien; les heures régulières de travail sont de 08:00 à 16:00 heures.

- 2) pour les autres salariés les heures régulières de travail sont réparties en trois (3) équipes: Équipe 1 - 00:00 (minuit) à 08:00 heures. Équipe 2 - 08:00 heures à 16:00 heures. Équipe 3 - 16:00 heures à 00:00 (minuit).

13.06 Les salariés travaillant sur les équipes font la rotation d'après une séquence hebdomadaire.

- 1) Toutefois, cet article n'a pas pour effet d'empêcher un ou plusieurs salariés de changer d'équipe entre eux, en autant que le contremaître soit averti avant, et que la production n'en soit pas affectée.
- 2) Au début d'une faction, chaque salarié par équipe devra être à sa place. À la fin d'une faction, nul salarié ne doit quitter son poste pour se laver ou changer ses vêtements avant que son remplaçant ne soit arrivé à son poste de travail. Si un salarié d'équipe ne se présente pas pour sa faction, son compagnon devra aviser le contremaître ou le surintendant du département qui fera les démarches nécessaires pour trouver un substitut dans le plus bref délai. Le salarié devra demeurer à son poste jusqu'au moment où l'on pourra trouver un substitut, faute de quoi il devra travailler pendant une autre faction.

13.07 Les salariés sur équipe ont droit à trente (30) minutes consécutives payées par relève pour prendre leur repas. Cet article inclut également les salariés qui ne sont pas sur les équipes, leur période de repas sera de 12 heures (midi) à 12:30 heures.

Si dû à des difficultés d'opération un ou plusieurs salariés se voient dans l'obligation de prendre leur repas en dehors des heures ci-haut et ci-bas mentionnées, ils seront rémunérés de cette façon: une demi-heure (1/2) au taux régulier en surplus.

- 1) il est entendu que la machine à papier ne cessera pas d'opérer durant cette période. Les heures durant lesquelles les repas devront être pris à la machine à papier et par les salariés d'entretien sur la cédule 4-2, seront comme suit:
Faction 8-4 (entre 11:00 a.m. et 01:00 p.m.)
Faction 4-12 (entre 05:00 p.m. et 07:00 p.m.)
Faction 12-8 (entre 03:00 a.m. et 05:00 a.m.)
- 2) Pour ce qui est de la transformation, les périodes de repas et de repos se prendront simultanément pour tous les salariés si la Compagnie n'a pas un salarié en surplus pour faire la relève, autrement, les heures durant lesquelles les repas devront être pris seront les mêmes que pour la machine à papier et la même clause s'applique si le salarié a été dans l'incapacité de prendre son repas entre ces heures.

Il est entendu que le salarié en surplus provient d'une cédule à trois (3) factions par jour du préposé aux mandrins. Le choix des périodes de repas se fera par ancienneté départementale; une fois ce mécanisme établi, les périodes de repos se feront dans la même séquence.

13.08 Les salariés auront droit à quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire durant la première demi-journée de travail et à quinze (15) minutes durant la deuxième demi-journée de travail. Le contremaître prendra les dispositions voulues à cet effet.

13.09 Une allocation de cinq dollars et quatre-vingts cents (5,80 \$) à compter du 1^{er} septembre 1984, de six dollars (6 \$) à compter du 1^{er} septembre 1985 et de six dollars et vingt cents (6,20 \$) à compter du 1^{er} septembre 1986 est payé pour son repas à un salarié qui travaille deux (2) heures ou plus avant ou après sa faction régulière, sauf s'il y a entente entre deux (2) salariés. Une allocation est aussi payée à un salarié qui travaille quatorze (14) heures consécutives ou plus.

13.10 Les horaires de travail pour les salariés de jour existant présentement ne seront pas changés dans le futur sans entente au préalable avec le Syndicat.

13.11 Les salariés qui travaillent normalement suivant un horaire de jour, peuvent être recédulés temporairement sur des factions, et seront payés à taux et demi du salaire horaire durant la première faction de ce nouvel horaire; cependant, le taux régulier de salaire sera en vigueur pour les factions suivantes.

13.12 La Compagnie et le Syndicat peuvent, après entente mutuelle, modifier les cédules de travail.

13.13 Le salaire hebdomadaire régulier de tous les salariés régis par les présentes est établi sur une base de quarante (40) heures par semaine. Bien que les articles 13.01 à 13.05 établissent la durée de la semaine régulière de travail, ces articles ne seront pas interprétés comme une garantie de la part de la Compagnie de fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

ARTICLE 14

SURTEMPS

14.01 POUR LES SALARIÉS DE JOUR

Le temps supplémentaire sera payé au taux et demi du salaire horaire à tout salarié de jour dans les circonstances suivantes:

- a) pour le travail accompli le samedi et le dimanche
- b) pour le travail accompli après huit (8) heures durant une journée régulière ou après (40) heures durant une semaine régulière.

14.02 POUR LES SALARIÉS DE L'ENTRETIEN DE JOUR

Puisque les heures régulières des salariés de l'entretien sont de 08:00 heures à 16:00 heures et qu'ils ne sont pas payés pour la demi-heure du repas et qu'ils ne sont payés en fait que pour les heures réellement travaillées, il est entendu que pour fins d'interprétation:

- 1) de l'article 14.01 b)
huit heures (8) signifient sept heures et demie (7-1/2) travaillées et payées et une demi-heure (1/2) non payée pour le repas; quarante heures (40) signifient trente-sept heures et demie (37-1/2) travaillées et payées et deux heures et demie (2-1/2) non payées pour les repas.
- 2) de l'article 14.05 b)
douze heures (12) signifient onze heures et demie (11-1/2) travaillées et payées et une demi-heure (1/2) non payée pour le repas.
- 3) de l'article 14.05 f)
huit heures (8) signifient sept heures et demi travaillées et payées et une demi-heure (1/2) non payée pour le repas.

14.03 POUR LES SALARIÉS SUR FACTIONS

Le temps supplémentaire sera payé au taux et demi du salaire horaire à tout salarié de faction dans les circonstances suivantes:

- a) pour le travail accompli le dimanche, même s'il n'a pas accumulé quarante (40) heures durant sa semaine régulière de travail.
- b) pour le travail accompli par un salarié par équipe qui continue de travailler après sa faction après avoir été remplacé par son co-équipier.
- c) pour le travail accompli en plus des heures régulières de travail quotidien et après quarante (40) heures dans une semaine régulière de travail, excepté:
 - 1) pour les deux (2) premières heures de la première faction supplémentaire faite quand un compagnon de travail ne se présente pas à l'ouvrage; par contre, si le salarié qui s'absente a averti deux (2) heures avant le début de son quart, temps et demi sera payé immédiatement.
 - 2) pour le cas où un salarié doit travailler plus de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, à cause d'un changement des équipes nécessité par l'horaire normal de la marche de l'usine.

- 3) pour tout temps supplémentaire fait après entente spéciale entre deux salariés par équipe qui désirent changer d'équipe et avec l'approbation du surveillant, quand ceci peut être effectué sans coût supplémentaire ou sans pénalité pour la Compagnie.

Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine de travail est réduite de huit (8) heures pour chaque congé statutaire reconnu et chaque congé mobile survenant durant la semaine régulière de travail d'un salarié. Ceci ne s'applique pas lorsque le congé coïncide avec le congé hebdomadaire du salarié.

14.04 Lorsqu'il n'y a que huit (8) heures ou moins entre deux (2) factions, un salarié est payé à temps et demi (1-1/2) pour la deuxième faction lorsqu'il doit travailler à une occupation comprise dans une ligne de promotion, à l'exception des occupations à la base des lignes de promotion ou ne faisant pas partie des lignes de promotion.

14.05 TEMPS DOUBLE

Temps double sera payé dans les circonstances suivantes:

- a) pour le travail accompli les jours de congé payé, la journée lui sera remise si le salarié le désire, à une autre date déterminée entre lui et son contremaître.
- b) pour toutes les heures travaillées qui excèdent douze (12) heures consécutives.
- c) pour les heures travaillées quand un salarié sur les opérations continues est appelé au travail le dimanche alors que normalement il serait en congé hebdomadaire ce jour-là.
- d) pour les heures travaillées le dimanche, excédant leur quart régulier, même si celui-ci est de 4-12 le samedi après-midi, lorsque des salariés affectés aux opérations continues sont requis de travailler une faction supplémentaire. Cependant, les deux premières heures de la première faction supplémentaire le dimanche sont payées à temps et demi quand ceci est dû à un compagnon de travail qui ne se présente pas au travail. Par contre, si le salarié qui s'absente a averti deux (2) heures avant le début de son quart, temps double sera payé immédiatement.
- e) Pour les heures travaillées entre
 - a) 16:00 heures le 24 décembre et minuit le 26 décembre;
 - b) 16:00 heures le 31 décembre et minuit le 2 janvier;
- f) pour les heures travaillées qui excèdent huit (8) heures consécutives travaillées à temps et demi.
- g) Pour les heures travaillées qui excèdent quatre (4) heures de travail par un salarié d'entretien de jour dans le cas d'un appel spécial.

14.06 L'horaire cédulé d'un salarié ne doit être diminué d'aucune façon du fait qu'il ait accompli du travail en surtemps.

14.07 Les salariés de l'entretien de jour qui sont rappelés au travail en dehors de leurs heures régulières, sont payés à taux et demi du salaire horaire pour les heures faites ou quatre (4) heures au taux régulier du salaire horaire, en prenant le plus élevé des deux montants.

Si on demande au salarié de faire des travaux autres que ceux pour lesquels il a été rappelé, taux et demi du salaire horaire pour les heures faites ou quatre (4) heures au taux régulier du salaire horaire en prenant le plus élevé des deux montants lui sera payé pour ces travaux.

De plus, si le salarié termine le travail à ou après 24:00 heures, il ne commence à travailler qu'à 09:00 heures de cette même journée s'il est cédulé, s'il termine le travail à ou après 03:00 heures, il ne commence à travailler qu'à 10:00 heures de cette même journée s'il est cédulé, s'il termine le travail à ou après 04:00 heures, il ne commence à travailler qu'à 11:00 heures de cette même journée s'il est cédulé, s'il termine le travail à ou après 05:00 heures, il commence à travailler à 13:00 heures de cette même journée s'il est cédulé. Le salarié peut choisir le moment de la période de repos durant la journée.

Le salarié qui n'est pas averti au préalable et qui est appelé à travailler entre 06:00 heures et 08:00 heures a droit au taux prévu au premier paragraphe de cette article seulement.

Si un salarié est averti au préalable de continuer son travail après sa journée régulière, cela n'est pas considéré comme un appel spécial, mais l'indemnité minimum est alors d'une heure au taux prévu pour le temps supplémentaire, excepté entre les heures qui vont de 24:00 heures à 06:00 heures. De plus dans ce dernier cas, si le salarié termine le travail à ou après 02:00 heures, il ne commence à travailler qu'à 09:00 heures de cette même journée s'il est cédulé, s'il termine le travail à ou après 03:00 heures, il ne commence à travailler qu'à 10:00 heures de cette même journée s'il est cédulé, s'il termine le travail à ou après 04:00 heures, il ne commence à travailler qu'à 11:00 heures de cette même journée s'il est cédulé, s'il termine le travail à ou après 05:00 heures il ne commence à travailler qu'à 13:00 heures de cette même journée, s'il est cédulé. Dans tous les cas, il reçoit son salaire tout comme s'il avait commencé à travailler à 08:00 heures cette journée-là. Le salarié peut choisir le moment de la période de repos durant la journée.

Il est entendu que tous les salariés d'entretien de jour qui sont sur appels spéciaux reçoivent dix (10) heures au taux régulier, pour la semaine qu'ils sont sur appels spéciaux.

À compter du 1^{er} septembre 1986, ils reçoivent onze (11) heures au taux régulier pour la semaine qu'ils sont sur appels spéciaux. Ces salariés peuvent, s'ils le désirent, mettre de côté jusqu'à vingt-deux heures et demi (22,5) de ces paiements pour appels spéciaux par trois (3) mois commençant le 1^{er} janvier 1985 pour affecter le total de ces heures à la prise de congés. Ces congés peuvent être pris par tranches de sept heures et demi (7,5) dans les trois (3) mois qui suivent. Autrement, le salarié reçoit paiement pour ces heures. Il est entendu que pour maintenir l'efficacité du département le contremaître peut refuser d'accorder un ou les congés à une certaine date.

14.08 Les salariés par équipe rappelés au travail en dehors des heures régulières, seront payés à taux et demi du salaire horaire pour les heures faites ou pour quatre (4) heures au taux régulier du salaire en prenant le plus élevé des deux montants. Ceci ne s'applique pas si le salarié est appelé au travail avant son quart. Dans ce dernier cas, taux et demi du salaire horaire sera payé pour les heures travaillées qui précèdent le quart.

Dans le premier cas, si on demande au salarié de faire des travaux autres que ceux pour lesquels il a été rappelé, taux et demi du salaire horaire lui sera payé pour ces travaux.

14.09

- a) Tout salarié qui se présente au travail dans son département à son heure régulière de travail et qui est renvoyé parce qu'il n'y a plus de travail, aura droit à six (6) heures de taux régulier de salaire sauf dans le cas de force majeure (acte de Dieu) ou si après avoir fait des efforts raisonnables, la Compagnie a été incapable de prévenir le salarié dudit arrêt.
- b) La Compagnie se réserve le droit de donner à un salarié dans une telle situation tout travail qu'elle juge à propos.

Si un salarié refuse alors d'accomplir le travail en question, il n'a pas droit à la garantie.

14.10

- 1) La Compagnie reconnaît le principe d'offrir le surtemps équitablement entre tous les salariés qui exécutent une même fonction.
- 2) Lorsqu'il s'agit de remplacer les salariés absents de leur travail ou de distribuer le surtemps:
 - a) dans les cas où un salarié travaillant dans un département fonctionnant sur un système de trois (3) équipes de travail est absent de son travail, un représentant du syndicat est présent lors de l'appel à un salarié lorsque nécessaire.

1. si un salarié est absent de son travail, les salariés de cette équipe sont avancés pour remplir l'ouverture créée par le salarié absent, pourvu qu'ils soient capables d'exécuter normalement le travail à accomplir et qu'un homme de la réserve soit disponible pour remplir la plus basse fonction.
 2. si l'équipe ne peut être avancée d'une fonction pour remplir l'ouverture créée, les deux (2) salariés des autres équipes sur la fonction concernée sont demandés de travailler douze (12) heures chacun à leur fonction.
 3. s'il est impossible d'appliquer la démarche no. 2 complètement, le salarié en congé travaillant sur la même fonction est appelé pour travailler quatre (4) ou huit (8) heures selon la décision des salariés impliqués à la démarche n° 2.
 4. s'il est impossible d'appliquer la démarche no. 3, le salarié travaillant sur la relève précédente travaille pour une relève supplémentaire en conformité avec l'article 14 de la Convention Collective.
- b) Si les opérations sont à moins de sept (7) jours, et que la Compagnie demande aux salariés de travailler en surtemps volontairement une journée où les salariés ne sont pas régulièrement cédulés selon la convention collective.
1. on demande les salariés sur la fonction où le surtemps est demandé, en suivant l'ordre d'ancienneté d'usine, et à tour de rôle de travailler en surtemps.
 2. si cela est impossible, on demande aux salariés, travaillant sur la fonction immédiatement plus basse dans la ligne de promotion, par ordre d'ancienneté d'usine et à tour de rôle de travailler en surtemps.
 3. si cela est impossible, on prend la même procédure que celle prévue au paragraphe 2 ci-dessus pour les autres fonctions plus basses selon les mêmes principes.
 4. si cela est impossible, on demande aux autres salariés du même département de travailler en surtemps par ordre d'ancienneté d'usine et à tour de rôle de travailler en surtemps.
 5. si cela est impossible, on prend la même procédure que celle prévue au paragraphe 4 ci-dessus pour tous les salariés de l'usine et selon les mêmes principes.

Un salarié travaillant sur une fonction autre que la sienne doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

14.11

- a) Un salarié peut, s'il le désire, demander à son contremaître de mettre de côté le montant de la prime de surtemps qu'il a gagné (le salarié doit faire cette demande avant que les feuilles de temps ne soient rendues au service de la paie).
- b) Le salarié peut affecter le total de ces montants mis de côté à la prise de congé.
- c) Les heures ainsi accumulées sont additionnées et le salarié peut prendre le total de ces heures par tranches de huit (8) heures après entente avec le contremaître. Une fois qu'une tranche de huit (8) heures est accumulée, le salarié doit prendre le congé dans les trois (3) mois qui suivent. Autrement, il reçoit paiement pour ces heures. Cependant, s'il est impossible à la Compagnie d'accorder le congé, le salarié a une période additionnelle de trois (3) mois pour le prendre. S'il ne le prend pas alors, il reçoit paiement pour ces heures.
- d) Un salarié qui choisit de mettre de côté la prime de surtemps, tel que défini plus haut, peut choisir de recevoir paiement pour le surtemps accumulé à n'importe quel moment plutôt que de le prendre en congé.
- e) Le surtemps du dimanche d'une cédule régulière est exclus de ce calcul.

ARTICLE 15

TAUX DE SALAIRE

15.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit au taux horaire selon sa classification tel qu'établi à l'annexe A, et qui fait partie intégrante de cette convention. Ces taux demeureront en vigueur pour la durée de cette convention.

15.02 Pendant la durée de cette convention, aucun ajustement dans les taux ne sera fait à moins que de nouvelles occupations ne soient établies ou que les occupations présentes ne soient changées d'une manière appréciable selon le Syndicat et la Compagnie. S'il y a un changement dans un emploi ou si un nouvel emploi est créé, un taux temporaire pour cet emploi sera payé par la Compagnie après consultation avec le Syndicat. Ce taux demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un taux permanent puisse être établi par entente mutuelle. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la création d'une nouvelle occupation présente, le Syndicat et la Compagnie se rencontrent pour établir le taux horaire de la nouvelle occupation ou de l'occupation qui a subi un tel changement, en autant que le ou les changements prévus auront été complètement faits ou que l'installation reliée à la nouvelle occupation sera complètement terminée. Sinon la période pour établir le taux horaire pourrait aller jusqu'à six (6) mois.

Le taux horaire établi par les parties est rétroactif au moment où le salarié est entré en fonction sur la nouvelle occupation ou au moment du changement dans l'occupation.

S'il y a désaccord entre les parties, concernant le taux horaire à appliquer, le cas peut être soumis comme grief. L'arbitre saisi d'un tel grief doit en rendant sa décision tenir compte de la nature de l'occupation en question en fonction des autres occupations et taux de salaire prévus dans la présente convention collective.

15.03 Un salarié est considéré être muté temporairement seulement lorsqu'il comble un poste autre que celui pour lequel il est cédulé.

Un salarié muté temporairement à une occupation mieux rémunérée reçoit le taux de cette occupation. Si, au contraire, il est muté temporairement à une occupation moins rémunérée, il conserve son taux régulier de salaire.

Le salarié conserve au moins son taux régulier de salaire jusqu'à la fin de la faction dans laquelle la mutation temporaire survient.

15.04 Durant sa période de formation pour une promotion à une occupation mieux rémunérée, un salarié sera payé à son taux régulier jusqu'au temps où il assume la pleine responsabilité de la nouvelle occupation; à ce moment il recevra le taux de la nouvelle position. Cependant, lorsqu'il travaille seul sur cette nouvelle occupation, il recevra le taux de la nouvelle position.

Un salarié qui reçoit une période de formation suite à une rétrogradation dans une ligne de promotion est payé au taux de la position où il est formé.

15.05 La paie est distribuée le mercredi soir à 23:30 heures de chaque semaine à moins de circonstances incontrôlables.

S'il se produit une erreur de plus de trois (3,00 \$) dans le calcul de la paie d'un salarié, ce dernier peut exiger le remboursement dans la même semaine.

15.06 Une prime est payée au salarié par équipe de la façon suivante:

1^{er} septembre 1984:

- a) 0,23 \$ l'heure pour l'équipe de 16:00 h. à 24:00 h.
- b) 0,46 \$ l'heure pour l'équipe de 24:00 h. à 08:00 h.

1^{er} septembre 1985:

- a) 0,25 \$ l'heure pour l'équipe de 16:00 h. à 24:00 h.
- b) 0,50 \$ l'heure pour l'équipe de 24:00 h. à 08:00 h.

ARTICLE 16

FÊTES CHÔMÉES

16.01 Il y aura sept (7) congés STATUTAIRES payés durant le temps de cette convention.

Ces congés et leurs périodes de fermeture seront comme suit:

JOUR DE L'AN ET LE 2 JANVIER

La période de cinquante-six (56) heures ouvrables commençant à 4:00 heures p.m. le 31 décembre et finissant le 2 janvier à minuit.

DIMANCHE DE PÂQUES

La période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit (12:00) et finissant à 12:00 (minuit).

SAINT-JEAN BAPTISTE ET LA FÊTE DES SALARIÉS

La période de quarante-huit (48) heures commençant à minuit (12:00) le 23 juin et finissant à minuit (12:00) le 25 juin.

FÊTE DU TRAVAIL

La période de vingt-quatre (24) heures commençant à 12:00 (minuit) la journée de la fête du travail et finissant à 12:00 (minuit) la journée suivante.

LE JOUR DE NOEL

La période de cinquante-six (56) heures commençant à 16:00 heures le 24 décembre et finissant à 12:00 heures (minuit) le 26 décembre.

16.02 Pour être éligible pour le congé payé, le salarié doit:

- a) avoir été employé pendant au moins trente (30) jours de calendrier;
- b) avoir travaillé ses factions régulières la veille et le lendemain du congé, à moins qu'il ait été empêché de le faire pour une des raisons suivantes;
 - 1) lorsque le salarié était en vacances payées,
 - 2) lorsque le salarié était empêché de travailler, soit par maladie ou accident; dans le cas de maladie ou accident, le salarié aura droit aux congés statutaires durant une période de un (1) an qui suivra la maladie ou l'accident.

La Compagnie pourrait exiger du salarié un certificat médical attestant de la validité de l'absence pour qu'un salarié ait droit à un ou plusieurs congés statutaires.

3) lorsque le salarié avait obtenu la permission de son surveillant de s'absenter la veille ou le lendemain du congé.

4) lorsqu'un salarié est en chômage temporaire à cause d'un manque de travail, mais est encore considéré comme un salarié de la Compagnie.

16.03 Le salaire pour les fêtes chômées sera calculé au taux de l'occupation confirmée du salarié pour le nombre d'heures spécifiées plus bas pour chaque congé.

Jour de l'An.....	12 heures
Le 2 janvier.....	8 heures
Pâques.....	8 heures
Saint-Jean Baptiste.....	8 heures
Fête des salariés.....	8 heures
Fête du travail.....	8 heures
Jour de Noel.....	12 heures

Un salarié qui travaille un congé statutaire pour lequel il est payé, a droit de prendre un (1) jour de congé sans paie dans les quatre (4) semaines qui suivent ce congé statutaire après entente avec le chef de son département.

Un salarié qui aurait normalement été en congé lors d'un congé statutaire pour lequel il est payé, peut prendre un (1) jour de congé sans paie dans les quatre (4) semaines qui suivent ce congé statutaire après entente avec le chef de son département, pourvu que les opérations n'en souffrent pas.

ARTICLE 17

VACANCES ANNUELLES PAYÉES

17.01 Les salariés régis par cette convention auront droit à des vacances payées selon le régime suivant:

La période de vacances s'étendra sur douze (12) mois à partir du premier (1^{er}) mai de chaque année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

- a) tous les salariés qui auront complété une (1) année de service continu le 30 avril auront droit à deux (2) semaines de vacances durant la période de vacances qui suivra;
- b) tous les salariés qui auront complété trois (3) années de service continu le ou avant le 30 avril, auront droit à trois (3) semaines de vacances durant la période de vacances qui suivra;

- c) tous les salariés qui auront complété dix (10) années de service continu le ou avant le 30 avril 1985 auront droit à quatre (4) semaines de vacances durant la période de vacances qui suivra;
- d) tous les salariés qui auront complété dix-huit (18) années de service continu le ou avant le 30 avril auront droit à cinq (5) semaines de vacances durant la période de vacances qui suivra;
- e) tous les salariés qui auront moins de un (1) an de service continu avant le 30 avril auront droit à une journée de vacances pour chaque mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables réguliers;
- f) les salariés qui n'auront pas atteint leur date d'anniversaire de service continu au 1^{er} mai 1985 auront droit de prendre, entre leur date anniversaire de service continu et la fin de la période de vacances, la semaine additionnelle qu'ils auraient normalement pu prendre durant cette période de vacances s'ils avaient complété un (1), trois (3), dix (10) ou dix-huit (18) années de service continu.

17.02 La paie de vacances pour les salariés dont il est question aux alinéas a), b), c), d), de l'article 17.01 sera pour chaque semaine de vacances de quarante (40) heures au taux de salaire de l'occupation régulière que le salarié occupera le 30 avril précédant la période des vacances, ou, pour chaque semaine de vacances, de 2% des gains entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédant la période des vacances selon le plus payant des deux montants.

17.03 Un montant forfaitaire de quarante (40 \$) dollars est payé pour chaque semaine de vacances régulières.

17.04 Tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou plus de vacances peuvent prendre deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 24 juin et le 1^{er} septembre.

Quoique ce qui précède stipule que tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou plus de vacances peuvent prendre deux (2) semaines de vacances entre le 24 juin et le premier (1^{er}) septembre, les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou plus peuvent demander de prendre plus de deux (2) semaines de vacances durant cette même période.

La Compagnie fera tout son possible pour accéder à cette demande pourvu qu'il y ait assez de salariés qualifiés disponibles pour maintenir la bonne marche des départements en question et de l'usine.

Il est entendu que s'il n'y a pas de salariés disponibles capables de faire le travail pour maintenir la bonne marche des départements parce que des salariés prennent plus de deux (2) semaines de vacances, la Compagnie n'est nullement dans l'obligation de former des salariés ou d'en embaucher de nouveaux.

17.05 Chaque salarié devra inscrire son choix de date de vacances entre le 1^{er} mai et le 15 mai de chaque année sur les formulaires affichés à cet effet dans chaque département, de façon à ce que la Compagnie puisse planifier le personnel requis pour la bonne marche de l'usine. L'ancienneté d'usine primera également pour les salariés qui n'auront pas inscrit leur nom entre le 1^{er} mai et le 15 mai, mais ils ne pourront déplacer les autres salariés qui se sont conformés aux procédures ci-haut mentionnées.

Si plusieurs salariés au même poste ont demandé des semaines de vacances pour la même date et que la Compagnie est dans l'impossibilité de les accorder en même temps, dû à la bonne marche de l'usine, l'ancienneté d'usine primera. Toutefois, la Compagnie fera tout en son possible pour accorder les vacances aux dates que les salariés demanderont.

Les autres semaines de vacances devront être prises en dehors des dates mentionnées dans la clause 17.04 après en avoir averti la Compagnie deux semaines à l'avance.

Si plusieurs salariés au même poste ont demandé des semaines de vacances pour la même date et que la compagnie est dans l'impossibilité de les accorder en même temps, dû à la bonne marche de l'usine, l'ancienneté d'usine primera. Toutefois, la compagnie fera tout en son possible pour accorder les vacances aux dates que les salariés demanderont.

17.06 Un salarié qui quitte définitivement le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, a droit, lors de son départ, au paiement de ses vacances annuelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, s'il ne les a pas encore prises et, en plus à une rémunération équivalente à 4, 6, 8 et 10% du salaire gagné depuis le 1^{er} mai précédent.

17.07 Si un ou plusieurs jours chômés et payés mentionnés à l'article 16 surviennent durant les vacances annuelles du salarié, ce, ou ces jours sont ajoutés aux vacances, reportés à une autre date ou payés au taux du salaire régulier.

17.08 La paye de vacances du salarié lui est remise avant son départ pour ses vacances et ce, pour le nombre de jours de vacances que le salarié prend.

17.09 Les vacances annuelles payées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année, et le directeur du service doit voir à ce qu'elles soient prises avant le 1^{er} mai de chaque année.

17.10 Le salarié possédant vingt-cinq (25) années de service continu ou qui est âgé de soixante (60) ans ou plus, a le droit, à sa demande, de prendre une semaine de ses vacances régulières ou

congé sabbatique en journées de congé payé prises séparément. Ces cinq (5) journées doivent être prises pendant une seule période de vacances soit entre le 1^{er} mai et 30 avril. On ne peut les accumuler d'une période de vacances à une autre. Le salarié doit avertir son contremaître cinq (5) jours à l'avance.

17.11 Le congé sabbatique s'applique comme suit:

Années de service:

5 10 15 20 25 30 35 40

Semaines additionnelles

à l'année anniversaire:

1 2 2 3 4 5 6 7

La paie de congé sabbatique sera pour chaque semaine de quarante heures (40) au taux de salaire de l'occupation régulière du salarié à la date de la prise de ce congé.

17.12 Un salarié a droit au nombre de semaines de vacances supplémentaires suivantes pouvant être prises après son anniversaire de naissance selon la formule qui suit:

62 ans - 1 semaine

63 ans - 2 semaines

64 ans - 3 semaines

Un salarié peut toutefois accumuler ses semaines de vacances supplémentaires jusqu'au moment où il prend sa retraite. Il ne reçoit la paie pour ces vacances supplémentaires cependant qu'au temps où il les prend.

Si un salarié prend sa retraite à l'âge de 62 ans, il a droit alors à deux (2) semaines de vacances supplémentaires.

La paie de vacances supplémentaires est pour chaque semaine de quarante (40) heures au taux de salaire de l'occupation régulière du salarié à la date de la prise des vacances.

ARTICLE 18

COMITÉS D'INTÉRÊT SPÉCIAL ET DE SÉCURITÉ

18.01 Un comité d'intérêt mutuel de six (6) membres sera formé pour étudier toute question ayant trait aux intérêts économiques et sociaux des parties signataires de la présente convention.

18.02 Ce comité a pour but de veiller, d'étudier et de faire des recommandations sur les questions de morale, d'athlétisme, d'hygiène, d'apprentissage, de métiers, d'instruction, de tous problèmes particuliers à l'ensemble des ouvriers de l'usine ou d'un groupe de salariés ou toute autre question d'intérêt mutuel.

18.03 Ce comité sera formé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par la Compagnie, la partie qui aura désigné un membre pourra le changer.

18.04 Ce comité se réunira régulièrement une fois par mois à une date fixée antérieurement ou plus souvent si les besoins ou les circonstances l'exigent, et une copie du procès-verbal sera fournie aux deux parties.

Les membres de ce comité recevront pour le temps des séances leur salaire horaire sans surtemps, tout comme s'ils étaient à leur travail ordinaire.

18.05 Il est entendu que la sécurité et la santé au travail sont un objectif primordial des parties et elles doivent concourir à améliorer la qualité du milieu de travail pour atteindre cet objectif.

Un comité de sécurité et de santé est formé de deux représentants du Syndicat et de deux représentants de la Compagnie. Ce comité a pour premier rôle de voir à ce que les conditions de sécurité et de santé soient au minimum celles prévues par les lois relatives à la sécurité, la santé et l'hygiène au travail et des règlements adoptés en vertu de ces lois.

Ce comité se réunit deux fois par mois selon un calendrier établi. Afin de mieux préparer les réunions, la Compagnie et le Syndicat doivent remettre au moins une journée à l'avance, l'ordre du jour, les procès-verbaux, et les documents pertinents à la réunion. Le directeur de l'usine sera présent au comité le plus fréquemment possible.

Le comité a les devoirs suivants:

1. Travailler à la prévention des accidents et à l'élimination des conditions et pratiques dangereuses au travail.
2. Étudier les enquêtes de tous les accidents et formuler des recommandations à la direction de l'usine pour éviter ces accidents et demander une nouvelle enquête s'il y a lieu.
3. Soumettre à la direction de l'usine des projets pour améliorer la sécurité et atteindre les objectifs contenus dans cet article.
4. Dans le cas de plainte d'un salarié concernant une condition de travail mettant en danger sa personne, le processus suivant s'applique: il soumet à son contremaître la plainte; celui-ci doit demander à un responsable de la sécurité ou un délégué syndical de vérifier la plainte avec lui pour trouver une solution immédiate si possible. S'il est impossible de corriger la situation immédiatement, des mesures temporaires seront prises pour éviter qu'il y ait accident.
5. Inspecter régulièrement l'usine afin de bien connaître l'état des lieux, et ceci deux fois l'an, accompagné du personnel médical de l'usine.

Les membres du comité de sécurité pourront se servir des appareils suivants: sonomètre, détecteur de vapeur, hygromètre.

6. Préparer un guide sur les dangers reliés à chacune des tâches et le remettre avec explication aux salariés concernés.
7. Préparer un guide de produits chimiques utilisés à l'usine incluant les antidotes, l'utilisation et la manipulation ainsi que les conditions d'utilisation et les dangers sur la santé de ces produits. Les salariés ayant à manipuler des produits de façon régulière doivent être mis au courant du produit et, s'il y a lieu, être examinés au moins une fois l'an par le service médical.

Les membres de ce comité recevront pour le temps des séances leur salaire horaire sans surtemps.

18.06 Chaque salarié aura droit à une paire de bottines de sécurité par année payée par la compagnie. La Compagnie ne paie que pour les bottines approuvées par elle pour chacun des départements.

18.07 La Compagnie paie une (1) heure aux trois (3) membres du comité d'intérêt mutuel et une (1) heure aux deux (2) membres du comité de sécurité pour qu'ils se rencontrent avant les réunions convoquées par la Compagnie.

Elle paie aussi une (1) heure au Président du Syndicat pour qu'il rencontre les membres du comité d'intérêt mutuel avant les réunions convoquées par la Compagnie.

ARTICLE 19

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.01 La Compagnie reconnaît que certains changements technologiques ou d'automation peuvent s'effectuer de temps en temps et qu'il sont susceptibles d'affecter les salariés. En conséquence elle convient:

- a) d'informer le Syndicat au moins six (6) mois à l'avance de tout changement technologique ou d'automation susceptible de réduire la main-d'oeuvre.
- b) de ne pas réduire le taux de salaire d'un salarié rétrogradé pour une période de dix-huit (18) semaines à la suite de tels changements et pour une période additionnelle de trente-quatre (34) semaines de réduire son taux de salaire de la moitié de la différence entre son ancien et son nouveau taux. Le salarié recevra la rémunération exacte de sa nouvelle tâche seulement à la fin de cette période de cinquante-deux (52) semaines.
- c) de donner un avis de mise à pied de deux (2) semaines à tout salarié qui est renvoyé à la suite de tels changements.
- d) d'accorder, sur demande, un congé sans solde de trois (3) mois à un salarié rétrogradé dans la réserve à la suite de tels

changements dans le but qu'il puisse se trouver un autre emploi.

- e) d'examiner avec le Syndicat les différents aspects du problème suscité par ces changements technologiques en regard des expériences tentées dans d'autres entreprises et en regard de l'aide gouvernementale qui pourrait être obtenue en de telles circonstances. Dans le but de protéger les intérêts des salariés et de la compagnie, il y aurait également lieu, selon les circonstances, d'étudier les problèmes tels que l'entraînement, les mutations et la mise à la retraite accélérée dans certains cas dépendant de l'âge et de la condition sociale.

ARTICLE 20

GÉNÉRAL

20.01 La Compagnie fournira au Syndicat une copie des dossiers suivants, pourvu qu'ils soient préparés pour l'usage de la Compagnie:

- a) engagements
- b) mises à pied
- c) mutations et promotions
- d) changements de salaire
- e) rapports disciplinaires
- f) rapports de maladies et accidents
- g) liste selon l'ancienneté d'usine, de département, de réserve:
le 15 mars et le 15 octobre
- h) liste de paye: le 15 mars et le 15 octobre

20.02 Au mois de juillet de chaque année, la Compagnie donne à chacun des salariés de l'entretien (hommes de métier seulement), de qui elle exige qu'ils aient des outils pour travailler, un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 00 \$).

ARTICLE 21

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sous réserve des conditions et modalités ci-après mentionnées, un salarié mis à pied de façon permanente a droit à une indemnité égale à un et demi pour cent (1,5%) du salaire qu'il a gagné entre le 1^{er} septembre 1978 et le 1^{er} janvier 1984 et de deux pour cent (2%) entre le 1^{er} janvier 1984 et la période ininterrompue d'emploi précédent immédiatement sa mise à pied.

ADMISSIBILITÉ

Une indemnité est payable pourvu que:

- a) La mise à pied résulte du fait que l'emploi d'un salarié est terminé suite à une révision des effectifs généraux de l'usine ou de la fermeture en tout ou en partie d'un département de l'usine ou de l'abandon d'un ou de plusieurs types de production en tout ou en partie, ou de l'arrêt permanent d'une machine, et que ceci implique qu'un salarié après avoir épuisé tout droit à un travail que lui confère son ancienneté, selon les dispositions de la convention collective, est mis à pied de façon permanente.
- b) Le salarié ait été employé par la Compagnie pour un période minimum de dix-huit (18) mois avant sa mise à pied permanente.
- c) Une indemnité n'est pas payable si la mise à pied est de caractère temporaire, en cas de variation temporaire du marché.

Cependant, advenant le cas où un manque de commandes cause un abandon de la fabrication d'un produit, les modalités de l'indemnité s'appliquent aux salariés concernés.

PAIEMENT

Cette indemnité est payable au salarié à raison de quarante dollars (40 00 \$) par semaine, à compter de la cinquième (5ième) semaine suivant sa mise à pied permanente, jusqu'à épuisement du crédit qu'il a accumulé suivant les dispositions du paragraphe 1.

RAPPEL AU TRAVAIL

- a) Advenant que la Compagnie ait besoin de recruter de la main-d'oeuvre, elle doit offrir l'emploi au salarié mis à pied de façon permanente avant toute autre personne et en suivant l'ancienneté de ce salarié, le tout en conformité avec l'article 6.03 de la convention collective.
- b) Si le salarié revient au travail avant d'avoir reçu son indemnité de licenciement, en tout ou en partie, il ne peut alors réclamer cette indemnité.
- c) Un salarié qui refuse de revenir au travail perd tous ses droits dans l'indemnité de licenciement et tous ses droits de rappel au travail.
- d) Le salarié, rappelé au travail après avoir reçu une partie de son indemnité de licenciement, conserve ses droits dans le solde dans le cas d'une nouvelle mise à pied et il commence, à son retour au travail, à accumuler une nouvelle période d'emploi dans le but de déterminer le montant de l'indemnité à laquelle il aurait droit lors d'une nouvelle mise à pied.

- e) Le salarié, rappelé au travail après avoir reçu le montant total de son indemnité de licenciement, accumule à compter de son retour, une nouvelle période d'emploi, aux fins de calcul de l'indemnité dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 22

CONTRAT À FORFAIT

22.01 L'employeur convient qu'il n'y aura aucun contrat à forfait pouvant causer des mises à pied dans le département de l'entretien.

22.02 Le directeur de l'usine informe un représentant du service de l'entretien nommé par le syndicat de tout contrat à forfait avant que ce contrat ne soit accordé.

ARTICLE 23

ACCIDENTS DE TRAVAIL

23.01 La Compagnie prêtera à un salarié accidenté le montant que la Commission de la santé et de la sécurité du travail devrait lui verser si après quinze (15) jours le salarié n'a encore rien reçu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible à recevoir ce prêt, le salarié devra accepter par écrit de remettre à la Compagnie son prêt au fur et à mesure qu'il recevra son paiement de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

ARTICLE 24

RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

24.01 La Compagnie ayant cédé au Syndicat le 1^{er} février, 1981, l'administration des régimes d'assurance-maladie et accident, d'assurance-vie et d'indemnité hebdomadaire à court terme et à long terme, lesquels régimes sont ci-après appelés "les régimes d'assurance-groupe", le syndicat doit s'assurer que les avantages des régimes d'assurance-groupe dont il a l'administration, s'applique à tous les salariés syndiqués de la compagnie, tel que défini à l'article 2.02.

24.02

- a) À compter du 1^{er} janvier 1985 la Compagnie s'engage à verser mensuellement un montant maximum de vingt-trois dollars (23 \$) pour tout salarié ayant des personnes à sa charge et un montant maximum de dix-huit dollars (18 \$) pour tout salarié n'ayant pas de personnes à sa charge.
- b) À compter du 1^{er} janvier 1986 la Compagnie s'engage à verser mensuellement un montant maximum de vingt-huit dollars (28 \$)

pour tout salarié ayant des personnes à sa charge et un montant maximum de vingt et un dollars (21 \$) pour tout salarié n'ayant pas de personnes à sa charge.

- c) À compter du 1^{er} janvier 1987, la Compagnie s'engage à verser mensuellement un montant maximum de trente-deux dollars (32 \$) pour tout salarié ayant des personnes à sa charge et un montant maximum de vingt-trois dollars (23 \$) pour tout salarié n'ayant pas de personnes à sa charge.

24.03 Dans le cas d'un nouveau salarié, la Compagnie n'est tenue de payer les montants maximums ci-haut mentionnés qu'à compter du premier (1^{er}) du mois qui suit trois (3) mois de service.

24.04 La Compagnie cesse d'effectuer les contributions ci-haut mentionnées à la fin du mois suivant le mois au cours duquel un salarié est mis à pied de façon permanente. Elle cesse de payer les contributions aussi lorsqu'il y a exonération de prime dans le cas de l'assurance-vie et du régime d'invalidité prolongée.

24.05 Les salariés continuent de remettre à la Compagnie un certificat médical justifiant l'invalidité.

24.06 Le Syndicat s'engage à transmettre à la Compagnie la ou les copies des polices maîtresses et à lui fournir toute information qu'elle désire en rapport avec le ou les régimes d'assurances.

24.07 Les avantages minimums prévus dans les polices d'assurance qui seront émises dans le cadre de nouveau plan de bien-être seront en outre les suivants:

RÉGIMES D'ASSURANCE-ACCIDENT MALADIE

Hôpitaux

En cas d'hospitalisation au Canada, l'allocation quotidienne sera l'équivalent du coût d'une chambre semi-privée. En cas d'hospitalisation en dehors du Canada, les frais admissibles jusqu'à 35 \$ seront ajoutés au montant prévu pour une hospitalisation au Canada.

Ambulance

Honoraires pour services d'ambulance licenciés.

Médicaments

Frais pour médicaments prescrits par un médecin ou un chirurgien dentiste, dans les cas d'accident, fournis et enregistrés par un pharmacien licencié ou un médecin autorisé.

Ces frais sont couverts à 90% après l'application d'un déductible annuel de 25 \$ par certificat.

Assurance-vie de l'assuré

1^{er} septembre 1984:

L'assurance-vie de l'assuré:	tous 18 000 \$
Décès accidentel ou mutilation:	tous 18 000 \$

1^{er} janvier 1986:

L'assurance-vie de l'assuré:	tous 20 000 \$
Décès accidentel ou mutilation:	tous 20 000 \$

Assurance-vie familiale

Conjoint	2 000 \$
Enfant 24 heures et plus	1 000 \$

Assurance-salaire

En cas d'accident ou de maladie, une indemnité hebdomadaire équivalente à 66-2/3% du salaire hebdomadaire du salarié jusqu'à concurrence 66-2/3% du maximum des gains assurables sous la loi de l'assurance-chômage lui sera versée pour une période de quinze (15) semaines. Cette indemnité est payable à compter de la huitième (8ième) journée dans le cas de maladie, de la première (1ère) journée dans le cas d'un accident excluant les accidents couverts par la loi des Accidents du Travail ou par le régime d'Assurance-Automobile du Québec.

Par la suite, une indemnité mensuelle équivalente à 50% du salaire hebdomadaire du salarié lui sera versée jusqu'à l'âge de 65 ans. La prestation versée en vertu de ce contrat sera celle qui lorsqu'ajoutée aux prestations d'État au début de l'invalidité telles que définies, sera égale à 50% du salaire des salariés au moment de l'invalidité.

24.08 À compter du 1^{er} septembre 1983, la Compagnie met à la disposition des salariés un régime de soins dentaires qui comprend les avantages suivants:

Soins de base

Remboursement - 80% des frais admissibles suivants:

- Diagnostic

Tous les examens nécessaires permettant au dentiste d'évaluer l'état actuel et les soins à donner y compris, deux examens buccaux par période de 12 mois (mais non plus d'un dans une période de cinq mois), consultations, et un examen radiologique complet de la bouche tous les 36 mois.

- Traitements préventifs

Extractions et autres actes chirurgicaux normalement effectués par un dentiste.

- Endodontie

Soins nécessaires au traitement des affections de la pulpe, y compris les traitements de canal.

- Périodontie

Soins nécessaires au traitement des affections des gencives.

- Injections

Injections effectuées par le dentiste traitant, y compris les antibiotiques et les anesthésiques nécessaires en cas de chirurgie ou pour soulager la douleur.

- Traitements restauratifs

Les soins qui ont pour but de redonner aux dents naturelles leurs fonctions normales. Cette restauration se limite à l'emploi d'amalgame, de silicate, de plastique, de porcelaine artificielle et composée.

Les obturations et restaurations en or seront remboursées lorsque, d'après l'avis professionnel d'un dentiste, les matériaux ci-dessus énumérés ne conviennent pas.

- Réparations de prothèses

Ajustement, rebasage ou réparation d'une prothèse existante (fixe ou amovible), que le travail soit exécuté par un dentiste ou un denturologiste autorisé.

- Soins dentaires majeurs

Remboursement - 50% des frais admissibles suivants:

- a) Couronnes pour la réparation des dents naturelles lorsqu'un autre acte ne convient pas.
- b) Prothèses (ponts fixes ou amovibles, dentiers partiels ou complets).
- c) Le remplacement d'une prothèse existante (pont fixe ou amovible, dentier partiel ou complet) sous réserve des conditions suivantes:
 - 1. Si la prothèse existante a été portée pendant au moins cinq ans et n'est pas réparable.

2. Si la prothèse existante est temporaire et remplacée par un pont ou par un dentier permanent et que ce remplacement a lieu dans les 12 mois qui suivent la pose de la prothèse temporaire.

- d) Services rendus par un denturologiste autorisé, exerçant dans le cadre de son permis.

- Orthodontie

Remboursement - 50% des frais admissibles.

Le seul traitement admissible est le traitement nécessaire pour corriger la malocclusion des dents. Le remboursement maximal sera de 1 250 \$ par personne assurée, sa vie durant.

- Assurance-vie retraité

Un montant d'assurance-vie de 2 500 \$.

24.09

- a) Tous les salariés syndiqués, tel que définis à l'article 2.02, employés par la Compagnie doivent participer au régime d'assurance-groupe et, à cette fin, à la demande du Syndicat, la Compagnie est autorisée à déduire de la paie de chacun desdits salariés leur contribution au paiement des primes.
- b) Les montants ainsi déduits par la Compagnie seront remis au Syndicat au même moment que les cotisations syndicales, tel que prévu à l'article 4.03.

24.10 Si dans l'avenir, une loi provinciale ou fédérale accorde aux salariés des avantages de même nature que ceux offerts par les régimes d'assurances-groupe auxquels la Compagnie contribue, les parties conviennent de discuter de l'allocation des primes.

24.11 Toute ristourne annuelle, si applicable, sera distribuée après discussion entre la Compagnie et le syndicat.

24.12 Le Syndicat convient que le cinq-douzième (5/12ième) de la réduction de primes de l'assurance-chômage (Loi de l'Assurance-chômage (1971) article 64 (4) devant être payé à l'employé sera gardé par la Compagnie et appliqué par la Compagnie comme partie de sa contribution aux coûts des régimes d'assurance-groupe.

24.13 Ceci ne constitue qu'une énumération des avantages minimums prévus pour les régimes d'assurance-groupe, et en tout temps les droits et obligations des salariés et de la compagnie sont régis par les dispositions de polices maîtresses.

24.14 Les montants mensuels payés par la Compagnie au Syndicat sont appliqués à:

1. L'assurance-vie
2. L'assurance-décès, accident et mutilation
3. L'indemnité mensuelle
4. L'assurance-vie, personne à charge
5. L'assurance-médicaments.

ARTICLES 25

RÉGIME DE RENTES DE RETRAITE

25.01 Le Régime de rentes de retraite des employés horaires de Papiers Scott Limitée Lennoxville est mis à la disposition des salariés.

25.02 Pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucun changement, amendement, modification, suspension ou interruption du régime sauf sous consentement mutuel des parties ou si la loi l'exige.

25.03 À compter du 1^{er} janvier 1984 tout nouveau salarié horaire syndiqué doit adhérer et participer au régime de rentes de retraite et y maintenir sa part une fois qu'il a répondu aux conditions décrites au chapitre 11 du régime.

25.04 À compter du 1^{er} janvier 1985, un salarié qui prend sa retraite après avoir accompli au moins 20 années de service continu tel que défini dans le régime de retraite a droit à un supplément d'appoint de 10 \$ par mois multiplié par le nombre de ses années entières de service continu jusqu'à concurrence de 30 années. Ce supplément est payable à compter de 62 ans ou au moment de la retraite si plus tard mais avant 65 ans.

Un membre qui prend sa retraite avant 62 ans et ayant au moins 20 années de service continu en conformité avec les dispositions du régime de rentes de retraite peut choisir de recevoir le supplément d'appoint en entier à compter du mois qui suit son 62^{ième} anniversaire de naissance ou de recevoir le supplément d'appoint en un montant réduit actuariellement à sa prise de retraite.

Le versement de ce supplément d'appoint se termine à une des dates suivantes, selon la première éventualité:

- 1) date du 65^{ième} anniversaire de naissance du salarié;
- 2) date du décès du salarié
ou
- 3) date d'admissibilité à la pension de sécurité de la vieillesse.

ARTICLE 26

SERVICE DE SANTÉ

26.01 Tous les nouveaux salariés engagés pour une occupation permanente doivent subir un examen médical. Cet examen sera fixé et payé par la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit d'exiger le ré-examen d'un salarié pour s'assurer de son aptitude à remplir ses tâches.

ARTICLE 27

INDEXATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIE

27.01

- 1) Chaque salarié régi par la convention collective entre Papiers Scott Limitée et le Syndicat des Salariés de Papiers Scott Ltée (C.S.N.) recevra en cents l'heure une allocation au coût de la vie en sus de son taux de salaire à l'heure selon les modalités décrites plus bas.

Les changements dans l'Indice Officiel des Prix à la Consommation pour le Canada (tous les items), publié par Statistique Canada (1971-100) déterminera l'allocation au coût de la vie.

- 2) Les ajustements dans l'allocation au coût de la vie seront faits en commençant avec le premier trimestre de 1979 aux temps suivants:
 - a) Pour la période du 1^{er} janvier 1979 au 31 mars 1979 inclus, le montant de l'allocation au coût de la vie sera déterminé en prenant la différence entre l'Indice des Prix à la Consommation de novembre 1978 et de août 1978 publié par Statistique Canada.
 - b) Pour la période du 1^{er} avril 1979 au 30 juin 1979, le montant de l'allocation au coût de la vie sera déterminé en prenant la différence entre l'Indice des Prix à la Consommation de février 1979 et l'indice de novembre 1978 publié par Statistique Canada.
 - c) Pour la période du 1^{er} juillet 1979 au 30 septembre 1979 inclus, le montant de l'allocation au coût de la vie sera déterminé en prenant la différence entre l'Indice des Prix à la Consommation de mai 1979 et l'Indice de février 1979 publié par Statistique Canada.
 - d) Pour la période du 1^{er} octobre 1979 au 31 décembre 1979 inclus, le montant de l'allocation au coût de la vie sera déterminé en prenant la différence entre l'Indice des Prix à la Consommation d'août 1979 et l'Indice de mai 1979 publié par Statistique Canada.

- e) Pour la période du 1^{er} janvier 1980 au 31 mars 1980 inclus, le montant de l'allocation au coût de la vie sera déterminé en prenant la différence entre l'Indice des Prix à la Consommation de novembre 1979 et d'août 1979 publié par Statistique Canada.
- f) Pour la période du 1^{er} avril 1980 au 30 juin 1980, le montant de l'allocation au coût de la vie sera déterminé en prenant la différence entre l'Indice des Prix à la Consommation de février 1980 et l'Indice de novembre 1979 publié par Statistique Canada.
- g) Pour la période du 1^{er} juillet 1980 au 30 septembre 1980 inclus, le montant de l'allocation au coût de la vie sera déterminé en prenant la différence entre l'Indice des Prix à la Consommation de mai 1980 et l'Indice de février 1980 publié par Statistique Canada.
- h) Le montant de l'allocation au coût de la vie sera égal à un cent (1 cent) pour chaque tranche complète de 0.26 d'augmentation de l'Indice des Prix à la Consommation de Statistique Canada. Toute fraction excédant un demi-cent comptera comme un cent entier.
- 3) Les ajustements dans l'Allocation au coût de la vie obtenus par la méthode de calcul ci-haut mentionnée, ne sont pas payables tant que l'Indice des Prix à la Consommation (Statistique Canada) n'a pas atteint 6%; par la suite toute augmentation de l'Indice des Prix à la Consommation dépassant le 6% sera payable selon les paragraphes a), b), c), d), e).
- 4) Si l'Indice des Prix à la Consommation de Statistique Canada subit une baisse, seule l'allocation au coût de la vie sera sujette à réduction.
- 5) Le montant de toute allocation au coût de la vie en force à ce moment-là sera payé seulement pour toutes les heures réellement travaillées après le 1^{er} janvier 1979 et sera inclus dans le calcul des avantages sociaux et des bénéfices marginaux.

- 6) Si Statistique Canada n'émet pas l'Indice des Prix à la Consommation, le ou après les périodes de référence citées plus haut, tout ajustement requis sera fait au commencement de la première période de paie après la publication de l'Indice des Prix à la Consommation. Si un ajustement rétroactif est fait par Statistique Canada à l'Indice des prix à la Consommation, l'allocation payée aux salariés ne sera pas ajustée rétroactivement.
- 7) La continuation de l'allocation au coût de la vie dépend de la disponibilité de l'Indice mensuel des Prix à la Consommation de Statistique Canada dans sa forme actuelle et calculé sur la même base que l'indice de novembre 1978. Si l'Indice des Prix à la Consommation n'est pas disponible dans la même forme ou la même base que l'indice de novembre 1978, on demandera à Statistique Canada de rendre disponible un indice des Prix à la Consommation mensuel dans sa forme présente et calculé sur la même base que l'indice de novembre 1978.

ARTICLE 28

28.01 Nonobstant toute autre disposition de cette convention, il est entendu que l'article 27 de la convention, relatif à l'allocation au coût de la vie, sera inopérant pendant toute la durée de la convention. L'employeur ne déboursa aucun des montants prévus à cet article qui n'a été inclus dans la convention que dans l'unique but de conserver aux fins de négociations de la prochaine convention collective le principe d'un ajustement des salaires en fonction des variations de l'Indice du coût de la vie.

ARTICLE 29

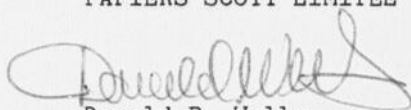
29.01 La présente convention sera en vigueur du 1^{er} septembre 1984 jusqu'au 31 août 1987.

29.02 Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender cette convention ou désire en négocier une nouvelle, elle doit en informer l'autre par écrit entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et la date d'expiration de cette convention collective.

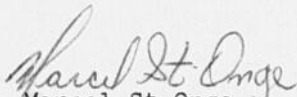
29.03 Il est convenu que cette convention restera en vigueur pendant que les parties en discuteront le renouvellement, même si la date d'expiration est dépassée, et toute décision sera rétroactive à la date d'expiration de la présente convention à l'exception des endroits spécifiés autrement dans la convention.

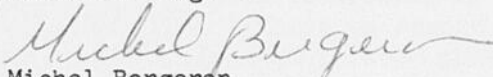
EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé ce 27^e jour du mois de Dec., 1984 à LENNOX-VILLE, QUÉBEC.

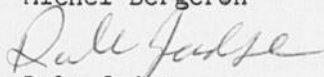
PAPIERS SCOTT LIMITÉE

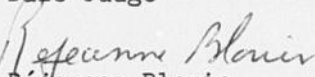

Donald B. Wells

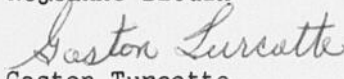
LE SYNDICAT DES SALARIÉS
DE PAPIERS SCOTT LIMITÉE (C.S.N.)


Marcel St-Onge


Michel Bergeron

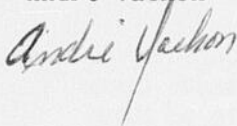

Dale Judge


Réjeanne Blouin


Gaston Turcotte

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

André Vachon



MODALITÉS DE LA CÉDULE 4-2

- 1 - La semaine normale de travail pour les salariés affectés à des opérations continuelles est de quatre (4) jours de huit (8) heures, suivis de deux (2) jours de repos. Le cycle de cette cédule est de dix-huit (18) semaines et consiste en quatre (4) semaines de quarante (40) heures et de deux (2) semaines de trente-deux heures (32) à trois reprises dans ce cycle.
- 2 - La semaine normale compte en moyenne trente-sept heures et un tiers ($37\frac{1}{3}$). Lorsqu'un salarié est cédulé pour une semaine de quarante (40) heures, il est rémunéré pour chaque journée travaillée au taux horaire de l'occupation où il travaille durant cette journée.

Lorsque le salarié est cédulé pour une semaine de trente-deux (32) heures, il est rémunéré pour chaque journée travaillée au taux horaire de l'occupation où il travaille durant cette journée.

S'il se qualifie pour recevoir le paiement d'une cinquième (5^e) journée, il sera rémunéré à raison de huit (8) heures par le taux horaire le plus élevé qu'il a reçu cette semaine-là.

- 3- Lorsque par la suite d'un changement à sa cédule de travail, un salarié de la cédule 4-2 travaille à l'intérieur d'une semaine, un nombre d'heures supérieur ou inférieur au nombre d'heures pour lesquelles il était également cédulé, la Compagnie tiendra un record de ces heures travaillées en deçà ou au-delà du nombre originalement cédulé. Le Syndicat pourra avoir accès à ces records. Aussitôt que possible, la Compagnie avec le concours du salarié s'efforcera de rebalancer la cédule de ce salarié pour que sa moyenne d'heures travaillées soit de trente-sept heures et un tiers ($37\frac{1}{3}$) par semaine.

Cet article ne s'applique pas aux heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine lesquelles heures seront rémunérées au taux du surtemps.

- 4- Dans tous les cas où les journées cédulées d'un salarié sont déplacées pour tous les cas de promotion, aucun temps supplémentaire ne sera payé, sauf s'il travaille plus de quarante (40) heures dans une semaine, en autant que cela ne va pas à l'encontre de l'article 14.04.
- 5- Il est expressément convenu qu'un salarié continue d'être régi par cette entente et par la convention collective lorsqu'il remplace occasionnellement un contremaître.
- 6- Il est entendu que, dans les cas où un poste est temporairement vacant, la compagnie s'efforcera de combler temporairement ce poste en donnant une promotion aux membres de la même équipe et du même quart.

Pour une période connue de remplacement de moins de six (6) semaines, l'on procède à la promotion sur la même équipe.

Pour une période connue de remplacement de plus de six (6) semaines, l'on procède à la promotion du salarié possédant le plus d'ancienneté départementale selon les lignes de promotion de l'Annexe "B".

Cependant, dans les cas où ceci s'avèrerait impossible à cause de l'incapacité d'un salarié de ce quart à remplir les exigences normales du poste plus élevé auquel il serait autrement promu temporairement, alors la Compagnie pourra recéduler un salarié d'un autre quart pour qui ce poste constituera une promotion temporaire.

7- Si un poste devient vacant de façon permanente, il est comblé selon l'article 7 de la présente convention. Cependant, la Compagnie peut combler temporairement le poste vacant en attendant que le salarié qui y a droit selon la convention ait complété son cycle normal de six (6) semaines ou son congé hebdomadaire ou tout autre congé autorisé par la Compagnie.

8- Si le salarié s'absente pour raison de maladie, les exemples qui suivent s'appliqueront pour déterminer si le salarié a droit ou non à une remise de congé.

40 40 40 40 32 32 40 40 40 40 32 32
Aucune remise de congé lorsqu'un salarié s'absente pour une période de 6 semaines ou plus.

40 40 40 32 32 40 40 40 40 32 32 40
Pour avoir droit à la remise d'un congé, le salarié devra avoir travaillé au moins trois (3) jours dans la sixième semaine.

40 40 32 32 40 40 40 40 32 32 40 40
Si le salarié revient au travail dans la semaine de 32 heures il a droit de prendre congé durant cette semaine tout comme s'il ne s'était pas absenté. Il n'a droit cependant à aucune remise.

40 32 32 40 40 40 40 32 32 40 40 40
Il n'y a ni remise, ni perte de congé dans ce présent exemple.

32 32 40 40 40 40 32 32 40 40 40 40
Si le salarié revient au travail dans la semaine de 32 heures, il a droit de prendre son congé durant cette semaine tout comme s'il ne s'était pas absenté. Il a droit aussi à la remise du congé de l'autre semaine de 32 heures pendant laquelle il était absent.

32 40 40 40 40 32 32 40 40 40 40 32
EXEMPLE 1: Pour avoir droit à la remise des deux (2) congés, le salarié devra avoir travaillé au moins trois (3) jours dans la cinquième semaine.

EXEMPLE 2: Si un salarié est malade dans cette semaine mais qu'il travaille au moins une (1) journée, il a droit à son congé. Les salariés de relève qui ne suivent pas une cédule régulière ne sont pas régis par le cycle de 6 semaines qui s'applique dans le cédule 4-2.

ANNEXE A

	3 déc. 1984	1 sept. 1985	1 sept. 1986
<u>Machine à Papier</u>			
Conducteur de machine	15,15	15,76	16,31
Aide conducteur	14,26	14,83	15,35
3e main	13,55	14,09	14,58
4e main	12,84	13,35	13,82
<u>Préparation de la pâte</u>			
Préposé à la pâte	13,33	13,86	14,35
Aide préposé à la pâte	12,81	13,32	13,79
<u>Traitement des eaux</u>			
Opérateur du décanteur	13,04	13,56	14,
<u>Transformation</u>			
Conducteur d'embobineuse (Cameron)	13,43	13,97	14,46
Aide conducteur d'embobineuse (Cameron)	12,72	13,23	13,70
Conducteur super 3 et 4	12,70	13,21	13,67
Inspecteur et emballeur	12,50	13,00	13,46
<u>Réception et expédition</u>			
Préposé à la réception et à l'expédition	12,86	13,38	13,85
Utilité	12,50	13,00	13,46
<u>Entretien</u>			
Salariés d'entretien de nuit	15,01	15,61	16,16
Classe I	14,81	15,40	15,94
Classe II	14,21	14,78	15,30
Classe III	13,83	14,38	14,88
Apprenti	13,14	13,67	14,15
Aide	12,57	13,07	13,53
<u>Magasin</u>			
Préposé au magasin	12,98	13,50	13,97
<u>Divers</u>			
Technicien de relève	13,38	13,91	14,40
<u>Plan chimique</u>			
Préposé au plan chimique	13,26	13,78	14,26

- 1) Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins qu'il ne résulte du contexte de la disposition qu'elle n'est applicable qu'à l'un d'eux.

ANNEXE B

LIGNES DE PROMOTION

1) Machine à papier

Conducteur de machine	Préposé à la pâte
Aide-conducteur	Aide-préposé à la pâte
3e main	
4e main	

2) Transformation

a) Conducteur d'embobineuse (Cameron)
Aide conducteur d'embobineuse (Cameron)

b) Conducteur super 3 et 4
Inspecteur et emballeur

3) Réception et expédition

Préposé à la réception et à l'expédition
Utilité

4) Entretien

Classe I
Classe II
Classe III
Apprenti
Aide

Occupations qui ne font pas partie d'une ligne de promotion:

Opérateur du décanteur
Salarié d'entretien de nuit
Préposé au magasin
Technicien de relève au laboratoire
Préposé au plan chimique

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE
LENNOXVILLE
SCOTT PAPER LIMITED

ET:

LE SYNDICAT DES SALARIÉS DE
PAPIERS SCOTT LIMITÉE (C.S.N.)

Il est entendu qu'à compter de janvier 1983 et pour la durée de la présente convention, un salarié de l'entretien de jour qui le désire peut demander de prendre jusqu'à 4 jours de congé par année sans paie à raison de 1 journée par 3 mois. Une de ces journées peut être reportée à la période suivante.

Il est aussi entendu qu'un tel congé n'est accordé qu'après entente avec le surveillant et qu'il peut être refusé si la Compagnie se voit obligée de payer du temps supplémentaire.

DONALD WELLS
Directeur de l'usine

MARCEL ST-ONGE
Président du Syndicat

ANDRÉ GOOSSENS
Directeur du personnel

ANDRÉ VACHON
F.T.P.F.

INDEX

Article	Page
8 Absences pour activités syndicales	
27 Allocation au coût de la vie	
23 Accidents de travail	
6 Ancienneté	
Annexe A - taux de salaires	
Annexe B - lignes de promotion	
1 But général de la convention	
19 Changements technologiques	
18 Comités d'intérêt spécial et de sécurité	
9 Congés	
22 Contrat à forfait	
4 Déduction des cotisations syndicales	
5 Droits de la direction	
29 Durée de la convention	
16 Fêtes chômées	
13 Fonctionnement de l'usine	
20 Général	
12 Grèves et "lock-out"	
21 Indemnité de licenciement	
27 Indexation	
10 Mesures disciplinaires	
Modalités de la cédule 4-2	
7 Mouvement de la main-d'oeuvre	
11 Procédure de griefs	
2 Reconnaissance syndicale et champ d'application	
24 Régime de bien-être	
3 Sécurité syndicale	
26 Service de santé	
14 Surtemps	
15 Taux de salaire	
17 Vacances annuelles payées	



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

A. N° (17355-01)

DÉPÔT

1016-5

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ 3 ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6093-03
Date	Signature: 86-04-22 Réception: 86-04-28	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant [Syndicat des Salariés de Papiers Scott Limitée (CSN) 180 rue Acadie Sherbrooke, QC. J1H 2T3	☐ Déposant [Les Papiers Scott Limitée 8 rue du Collège Lennoxville, QC. J1M 1T4
☒ Déposant, si autre que les parties [Féd. des Travailleurs du Papier et de la Forêt Atté M. André Vachon 180 rue Acadie Sherbrooke, QC. J1H 2T3	Région: 05-00 Activité: 2710 (5) Affiliation: 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
- ENTENTES: G-4 (désule régulière de travail) M-2 (conducteur d'emboîseuse et aide-conducteur d'emboîseuse) P.C.-1 (proposé au plan chimique)
Pour le commissaire général du travail Signature: Pierrrette David/dg Date: 86-05-09

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

6093-03
(17355-01)

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

3 ententes

ENTENTE

G-4

86 AVR 28 14 10

ENTRE:

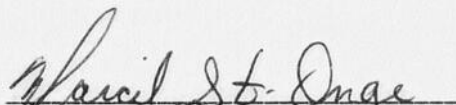
PAPIERS SCOTT LIMITÉE

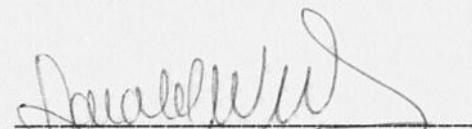
ET:

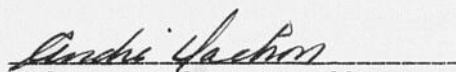
SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

Afin de permettre à un salarié d'avoir une cédule régulière, durant sa semaine de travail celui-ci a le choix soit de changer de faction soit de demeurer sur la même faction même si un salarié plus jeune en ancienneté départementale que lui travaille sur une faction à taux plus élevé sur une base temporaire.

La démarche à suivre est inscrite à la procédure G-8.


Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée


Papiers Scott Limitée


Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 22 avril 86

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

Les parties conviennent que les lignes de promotion en Annexe "B" de la présente convention sont modifiées et remplacées par les suivantes:

1) Machine à papier

Conducteur de machine
Aide-conducteur
Troisième (3^e) main et/ou
conducteur d'embobineuse (Cameron)
Quatrième (4^e) main ou
aide-conducteur d'embobineuse (Cameron)

Note: Voir la lettre d'entente M-2 pour les modalités
d'application.

2) Préparation de la pâte

Préposé à la pâte
Aide-préposé à la pâte

3) Transformation

Conducteur d'embobineuse (Cameron)
Aide-conducteur d'embobineuse (Cameron)

4) Réception et expédition

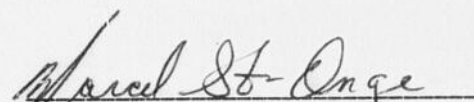
Préposé à la réception et à l'expédition
Utilité

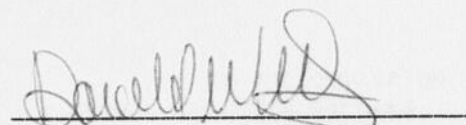
4) Entretien

Classe I
Classe II
Classe III
Apprenti
Aide

Occupations qui ne font pas partie d'une ligne de promotion:

Opérateur du décanteur
Salarié d'entretien de nuit
Préposé au magasin
Technicien de relève au laboratoire
Préposé au plan chimique


Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée


Papiers Scott Limitée


Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 22 avril 86

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE**A) Procédure de remplacement en cas d'impossibilité de monter l'équipe lors de la préparation des cédules**

1. Mutation des salariés ayant donné leur nom comme intéressés aux promotions temporaires.
2. Offrir au plus ancien salarié consentant en tenant compte qu'on puisse monter son équipe tout en essayant de minimiser les "short swing".
3. Le plus jeune confirmé à la position inférieure sera tenu de combler le poste vacant.

B) Procédure de remplacement sur absence de six semaines et plus

1. Pour une période connue de remplacement de plus de six semaines, on offre la promotion au salarié possédant le plus d'ancienneté départementale selon les lignes de promotion de l'annexe "B" par élimination.
2. Usage des salariés ayant donné leur nom.
3. On donne la promotion au plus jeune confirmé à la position inférieure lequel sera tenu de combler le poste vacant.

N.B. À toutes les six (6) semaines, soit les mercredi (au plus tard) des semaines nos. 5, 11, 17, les salariés pourront apposer ou retirer leur nom pour ce type de remplacement. Une formule en ce sens sera disponible au bureau des contremaîtres.

Glauc St-Onge
Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée

[Signature]
Papiers Scott Limitée

André Jackson
Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 22 avril 86

ENTENTE

'86 AVR 28 14 11
M-2

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

La présente lettre d'entente **M-2** remplace la lettre d'entente **M-2** signée le 4 décembre 1984.

La cédule de travail du conducteur d'embobineuse (Cameron) et de l'aide-conducteur d'embobineuse (Cameron) est la cédule 4-2 modifiée lorsque l'embobineuse (Cameron) opère en opérations continues.

La ligne de promotion suivante s'applique alors:

Conducteur

Aide-conducteur

Troisième (3e) main et/ou conducteur de l'embobineuse (Cameron)

Quatrième (4e) main ou aide-conducteur de l'embobineuse (Cameron)

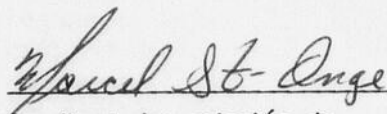
Le taux horaire du conducteur et de l'aide-conducteur de l'embobineuse (Cameron) est alors majorée de 0,12 cents l'heure et équivaut au taux du troisième (3e) et du quatrième (4e) main respectivement à la machine à papier.

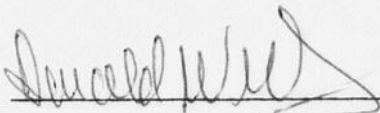
Le cycle de la 4-2 modifiée devient donc 37,5, 37,5, 37,5, 37,5, 30, 30. Le salarié reçoit 37,5 heure de salaire pour une moyenne de 35 heures travaillées. À noter que les périodes de repos prévues à l'article 13.08 de la convention collective sont maintenues pour les salariés cédulés selon la cédule 4-2 modifiée.

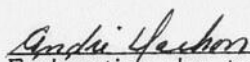
L'article 14 est appliqué dans le cas de la cédule 4-2 modifiée selon les fins d'interprétations prévues à l'article 14.02 1), 2), 3).

Lorsque l'embobineuse (Cameron) est cédulée en opérations non-continuelles, la cédule régulière prévue à l'article 13.02 pour les salariés du département de la transformation s'applique ainsi que les taux horaires prévus à l'annexe A de la convention collective pour ce même département.

Les promotions ou rétrogrations se font selon la ligne de promotion prévue ci-haut. Il est entendu que lors de rétrogrations Michel Bergeron et Jacques St-Onge ne sont pas déplacés du poste de conducteur d'embobineuse (Cameron) tant et aussi longtemps qu'ils ne sont pas promus à un autre poste.


Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée


Papiers Scott Limitée


Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 22 avril 88

ENTENTE (PROCÉDURE) P.C.-1

ENTRE:

PAPIERS SCOTT LIMITÉE

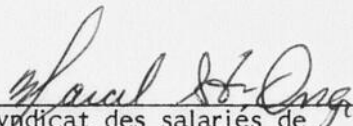
ET:

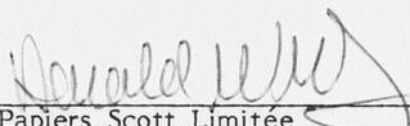
SYNDICAT DES SALARIÉS DE PAPIERS
SCOTT LIMITÉE

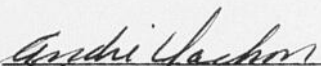
Il est convenu entre les parties à la convention que le préposé au plan chimique est cédulé pour le même nombre de jours, selon ses heures régulières de travail (ref. lettre d'entente G-5), que la machine à papier est cédulée sur les opérations SRC, et au besoin dans les autres modes d'opération.

Advenant des problèmes majeurs (30 minutes et plus), en dehors des heures régulières de travail du préposé au plan chimique, celui-ci ou son remplaçant est appelé pour effectuer le travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ième jour du mois de 1985.


Syndicat des salariés de
Papiers Scott Limitée


Papiers Scott Limitée


Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt

signé le: 22 avril 88

BOURNE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL
88 AVR 28 14 11