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

A-N° (16492-01)

DÉPÔT

40055

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-desso

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-18257-31	
Date	Signature: 84-02-15	Réception: 84-04-02	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC) Sect. locale 202 2 Pl. Québec, suite 410 Québec, Qc G1R 2B5	☐ Déposant Domtar Inc - Emballages Domtar Division de Cartonnage Ondulés 6200 rue Notre-Dame Ouest Montréal, Qué H4C 1V5
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2731 (5) Affiliation 7

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

Remarques

ENTENTE: Relocalisation des employés - Fermeture de l'usine de la Rue Notre-Dame à Montréal

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-04-18

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

003 (113)

RECHERCHE

18257-28-31

MÉMOIRE D'ENTENTE portant sur la relocalisation des employés déplacés de façon permanente en raison de la fermeture de l'usine de la rue Notre-Dame à Montréal, Québec, appartenant aux Emballages Domtar - Division du Cartonnage Ondulé.

ENTRE:

LES EMBALLAGES DOMTAR - DIVISION DU CARTONNAGE ONDULÉ agissant par la présente pour ses usines de la rue Notre-Dame et de la rue Molson dans la ville de Montréal et son usine de Duberger dans la ville de Duberger, ci-après appelée la "Division".

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET SES SECTIONS LOCALES 202, 205 et 486, ci-après appelé le "Syndicat".

CONSIDÉRANT

que la date prévue de fermeture de l'usine de la rue Notre-Dame est le 29 février 1984, en autant que les employés soient disponibles.

CONSIDÉRANT

que la Division et le Syndicat se sont rencontrés afin de discuter des démarches que chaque partie peut effectuer afin d'aider à la relocalisation des employés affectés par la fermeture;

ET CONSIDÉRANT

qu'une entente est intervenue;

'84 APR -2 15:10

.../2

EN CONSÉQUENCE

ce Mémoire d'Entente constitue la preuve de cette entente.

ELIGIBILITÉ AU DROIT PRÉFÉRENTIEL D'EMBAUCHE, D'ANCIENNETÉ ET DE RAPPEL.

1. a) Les employés de Notre-Dame auront un droit préférentiel d'embauche à la rue Molson et à Duberger.

b) Ce droit préférentiel d'embauche prendra effet à la date de leur mise à pied permanente de l'usine de Notre-Dame et durera trois (3) ans.

En agissant ainsi, les parties ont pris en considération le fait qu'un certain nombre d'employés de Molson et de Duberger sont présentement en mise à pied avec droit de rappel.

c) Ainsi, il est entendu que ce droit préférentiel d'embauche s'appliquera seulement après le rappel au travail de tous les employés de la rue Molson et de Duberger ayant un droit de rappel conformément à leur convention collective respective.

d) Exemple:
Un employé de Notre-Dame mis à pied de façon permanente le 29 février 1984, aura un droit préférentiel d'embauche débutant le 1er mars 1984 et se terminant le 28 février 1987.

De même, un employé de la rue Notre-Dame travaillant à son usine jusqu'au 15 mars 1984 suite à une demande de la Division à cet effet, aura un droit préférentiel d'embauche débutant le 16 mars 1984 et se terminant le 15 mars 1987.

e) Toute offre de relocalisation d'un employé de Notre-Dame sera faite en suivant la liste d'ancienneté d'usine. Cependant, dans certains cas, il peut s'avérer nécessaire de dévier de cette liste afin de rencontrer les exigences d'habileté requise pour accomplir le travail. Dans ce cas, la Compagnie devra prouvé le bien fondé de sa décision.

L'employé pourra refuser cette offre de relocalisation qu'une seule fois dans le cas de Duberger mais ne pourra refuser une offre à la rue Molson sans perdre son droit d'être rappelé à nouveau.

f) Il est entendu que les employés de Notre-Dame tiendront la Division informée de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone, à défaut de quoi, la Division sera dégagée de toute responsabilité découlant de ce document. La Division gardera une liste à jour des adresses et des numéros de téléphone.

g) OFFRE DE REMPLACANT POUR LES VACANCES

Malgré ce qui précède, tout employé de Notre-Dame appelé comme remplaçant pour les vacances à Duberger ou Molson pourra refuser cette offre sans affecter son droit d'être rappelé pour une offre de relocalisation.
Cependant, si un employé refuse une offre de remplaçant de vacances, la Division ne sera pas tenue de le rappeler pour une autre offre de remplaçant de vacances.

De plus, un employé de Notre-Dame travaillant comme remplaçant de vacances aura le même statut que celui prévu pour les remplaçants de vacances aux articles 5.02 de la convention de Duberger et 11.03 de la convention de Molson.

h) L'ancienneté des employés de Notre-Dame relocalisés à Molson ou Duberger, sera déterminée en fonction de l'article 4 (ii).

EXCEPTIONS

2. a) Les employés de Notre-Dame qui y sont éligibles et qui choisissent de prendre une retraite prématurée à la date de fermeture sont exclus de cette entente.

b) Ce droit préférentiel d'embauche ne s'appliquera pas aux employés de Notre-Dame qui ne seront plus sur la liste de rappel de leur propre usine en date du 29 février 1984.

NOUVEAUX EMPLOYÉS

3. Les nouveaux employés embauchés à la rue Molson ou à Duberger entre le 1er octobre 1983 et le 31 mars 1984 inclusivement seront avisés qu'ils seront des employés temporaires et sujets à être déplacés par des employés de la rue Notre-Dame.

SERVICE ET ANCIENNETÉ

4. Les employés de Notre-Dame qui sont relocalisés à la rue Molson ou à Duberger seront considérés de la manière suivante:

i) Le service accumulé à la date de fermeture sera reconnu aux fins d'éligibilité aux bénéfices à l'employé (ces bénéfices étant l'assurance collective, les vacances payées et le régime de retraite si applicable) en accord avec la convention collective à la rue Molson ou à Duberger, selon le cas;

ii) Les employés de Notre-Dame relocalisés à Molson ou à Duberger se verront reconnaître, pour fin de mouvements de main-d'oeuvre un (1) an d'ancienneté. Cette ancienneté sera complémentée par l'ancienneté acquise à l'usine de Molson ou Duberger, selon le cas. Par mouvements de main-d'oeuvre, on entend les promotions, rétrogradations, transferts, mises à pied, rappels et postes vacants.

iii) Les employés de Notre-Dame relocalisés à Molson ou Duberger commenceront à accumuler de l'ancienneté dès le début de leur relocalisation et n'auront pas de période de probation. La seule exception sera pour les remplaçants de vacances tel que prévu à l'article 1 g) de ce document;

5. Les employés acceptés à Duberger pourront être éligibles à une aide gouvernementale de mobilité ou sinon, de tels cas seront soumis pour considération au comité conjoint du Régime de Conversion Industrielle Domtar (R.C.I.D.).

6. Si un employé relocalisé à la rue Molson ou à Duberger est mis à pied de façon permanente à l'intérieur d'une période d'un (1) an de sa date de relocalisation, son cas sera alors soumis pour considération au comité conjoint du R.C.I.D.

7. Lors du transfert de l'imprimeuse découpeuse rotative à l'usine de Duberger, un opérateur d'expérience de la rue Notre-Dame sera transféré à Duberger comme opérateur-entraîneur de l'imprimeuse découpeuse rotative sur une base temporaire et entraînera les employés de Duberger attitrés à cette opération.
L'entraînement pourrait durer de deux à trois mois.

8. Les conventions collectives en vigueur à Notre-Dame, à Molson et à Duberger seront considérés comme amendées afin de tenir compte des dispositions de ce Mémoire d'Entente.

9. Les employés de Notre-Dame qui ne sont pas relocalisés à Molson ou à Duberger ou ailleurs à l'intérieur ou à l'extérieur de la Société, seront référés pour considération au comité conjoint du R.C.I.D. selon chaque cas et selon la pratique habituelle du R.C.I.D.

10. La Compagnie convient de payer le manque à gagner approuvé pour le travail prévu à l'horaire ou les heures en dehors des heures régulières prévues à l'horaire au taux de salaire régulier (temps de réunion) pour le comité exécutif de la section locale 202, en ce qui a trait à la fermeture ou à la relocalisation et lorsque la Compagnie participe à ces réunions.

EN FOI DE QUOI ce Mémoire d'Entente a été signé par les représentants dûment autorisés de la Division et du Syndicat ce 15 Février 1984.

Pour la Division du Cartonnage Ondulé

Pour le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier

Usine de Notre-Dame

Section Locale 202

Usine de la rue Molson

Jacques Thibault

Section Locale 205

Claude Charlebois

Usine de Duberger

Section Locale 486

Lionel Roy

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

40055

Dépôt N°: 8 3 0 5 0 6 0

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

☐ Certificat accordé ☒ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-31

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	?	83-02-25		83-01-01	85-06-30		125

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Canadien des travailleurs du papier CTC sect. locale 202 Att.: M. André Vaillancourt 2 Pl. Québec, bureau 410 Québec G1R 2B5	☐ Déposant Domtar Inc - Emballages Domtar, division de cartonnages Ondulés 6200 rue Notre-Dame Ouest Montréal, Qué H4C 1V5

Unité de négociation

- S.v.p. inscrire la date de signature sur chaque convention
  Retour 5 conventions sous "Mémoire d'Entente"

Région	Activité	Affiliation
06-06	2731 (5)	7

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

Remarques

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David

Date: 83-05-10

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

003 (011)

RECHERCHE

du Québec
commissaire
travail

A.Nᵉ (16492-01)

040055

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 0 5 8

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 05977

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-31

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-16	83-01-07		83-01-01	85-06-30	100

Association	Employeur
[x] Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier (CTC) Section locale 202 2 Place Québec bureau 410 Québec, Québec G1R 2B5	[ ] Déposant Domtar Inc-Emballages Domtar Division de Cartonnages ondulés 6200 rue Notre-Dame Ouest Montréal, Québec H4C 1V5 O.K. [illegible]

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des gardiens de sécurité et des employés du département des ventes.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2731(5)	7

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

Remarques

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Lisette Duval	83-02-10

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

m.s.

003 (011)

RECHERCHE

18257-28-31F
(16492-01)

Le 16 décembre 1982

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

DOMTAR INC., LES EMBALLAGES DOMTAR
(DIVISION DES CARTONNAGES ONDULÉS)

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SES SECTIONS LOCALES SUIVANTES

'83 JAN -7 10 21

205 rue Molson 225
202 rue Notre-Dame 200 aux dates indiquées dans
486 Duberger 125 le mémoire d'entente

Q2208-07

1. En vue d'un règlement intégral de tous les items et, sujet à ratification, les comités de négociation, qui représentent les parties ci-haut mentionnées, conviennent de recommender de façon unanime que la Convention Collective prenne effet du:

i) la section locale 205, rue Molson

La durée de la nouvelle convention de la rue Molson sera du 1er juillet 1982 au 30 juin 1985. Toutefois, la Compagnie versera, sous la forme d'un montant forfaitaire, à chaque employé de la rue Molson pour chaque heure travaillée, au cours du mois de juin 1982, la différence entre le montant actuellement payé, pour une telle heure, et, le montant en force au 1er juillet 1982.

ii) les sections locales 202, rue Notre-Dame et 486, Duberger
1er janvier 1983 au 30 juin 1985.

2.(a) Pour la rue Molson, toutes les provisions stipulées dans le Mémoire d'Entente prendront effet à la date de ratification, à moins qu'on ne spécifie une autre date.

Pour Duberger et la rue Notre-Dame:

Toutes les améliorations prévues pour la date de ratification, ou pour le premier du mois suivant la date de ratification s'appliqueront le 1er janvier 1983 (à la condition que la ratification ait eu lieu avant cette date) dans le cas où il est fait référence à la seconde ou troisième année de la nouvelle convention, ces termes prendront effet le 1er janvier 1984 ou le 1er janvier 1985 respectivement, et ce, dans les deux cas à moins d'indications contraires.

(b) Les articles appropriés des différentes conventions seront modifiés pour inclure les dispositions suivantes. Les modifications s'appliquent aux trois (3) conventions à moins d'indications contraires.

3. Durée de la Convention

	SECTION LOCALE	DURÉE
Rue Molson	205	1er juil. 1982 au 30 juin 1985
Rue Notre-Dame	202	1er janv. 1983 au 30 juin 1985
Duberger	486	1er janv. 1983 au 30 juin 1985

4. (a) Augmentations Salariales

i) Rue Molson

le 1er juillet 1982 une augmentation générale de 10 %

le 1er juin 1983 une augmentation générale de 9 %

le 1er juin 1984 une augmentation générale de 7 %

.../3

ii) Duberger Notre Dame

le 1er janvier 1983 une augmentation générale de 10 %

le 1er janvier 1984 une augmentation générale de 9 %

le 1er janvier 1985 une augmentation générale de 7 %

(b) Ajustements Spéciaux

En raison de la durée plus étendue de la convention et du coût global de l'entente, la Compagnie appliquera des ajustements spéciaux.

Le montant de chaque ajustement spécial est indiqué selon la classification d'emploi et opération d'usine dans des documents séparés ci-attachés.

Les montants spécifiés dans les colonnes «A», «B» et «C» des documents ci-joints seront mis en application ainsi:

	A	B	C
Rue Molson	1er sept. 83	1er sept. 84	1er janv. 85
Rue Notre-Dame Duberger	1er avr. 84	1er avr. 85	1er avr. 85

L'intention des parties est d'atteindre la parité suivant la recommandation du conciliateur Bernard Boulanger en date du 16 décembre 1982.

5. Régime d'Assurance - (Modifications s'appliquant aux employés activement au travail)

(a) Indemnité Hebdomadaire

i) Biffer le texte suivant de cet article là où il apparaît présentement:

i.e. (23.05 rue Molson, Section locale 205)

«Toute augmentation de la prime de l'indemnité hebdomadaire après le 1er janvier 1981, due à une mauvaise expérience, sera partagée à part égale entre l'employé et la Compagnie».

ii) Changer le texte actuel décrivant le Régime d'indemnité Hebdomadaire pour se lire comme suit, incluant les améliorations.

Indemnité Hebdomadaire (En annexe aux conventions)

Le versement des prestations d'indemnité hebdomadaire sera effectué à partir du premier jour d'invalidité causée par une blessure accidentelle non reliée au travail ou du premier jour d'hospitalisation, et du quatrième jour de l'invalidité causée par une maladie non reliée au travail. Les prestations seront versées jusqu'à concurrence de 52 semaines à 70 % des gains hebdomadaires de base; le montant maximal des prestations au moment de l'invalidité est de 235,00 $.

- à partir du premier du mois suivant la date de ratification, maximum de 245,00 $ par semaine (le ler janvier 1983 pour Duberger et rue Notre-Dame)

- à partir du ler juin 1983, maximum de 255,00 $ par semaine (le ler janvier 1984 pour Duberger et la rue Notre-Dame)

- à partir du ler juin 1984, maximum de 270,00 $ par semaine (le ler janvier 1985 pour Duberger et la rue Notre-Dame)

Des périodes d'invalidité successives séparées par moins de 30 jours de calendrier (d'emploi actif à temps plein) d'intervalle, au lieu habituel de travail de l'employé, seront considérées comme une période d'invalidité sauf si l'invalidité subséquente est due à une blessure ou maladie qui n'a aucun lien de causalité avec l'invalidité précédente et qu'elle se manifeste après que l'employé ait retourné activement et à temps plein à son emploi. Le travail actif à temps plein n'inclut pas les vacances.

Si l'employé n'est pas au travail en raison de maladie ou d'invalidité le jour où les nouvelles modalités entrent en vigueur, il sera éligible au niveau de prestation améliorée le jour de son retour au travail actif à temps plein. Toutefois, s'il retourne au travail à temps plein pour moins de 30 jours, les prestations améliorées seront remboursables pour 52 semaines moins le nombre de semaines de prestations payées avant la date d'entrée en vigueur des nouvelles modalités.

.../5

Un montant de prestation d'invalidité ne sera pas remboursable pour lesdits jours où l'employé a reçu de la Compagnie une paie de congé, paie de vacances ou plus d'un demi (1/2) jour de paie régulière.

La Compagnie conservera la part de cinq-douzièmes (5/12) de la réduction des primes (la part de l'employé) conformément à la loi de l'Assurance-chômage

La Compagnie paiera le coût de la prime du Régime d'Indemnité Hebdomadaire.

(b) i) Indemnité de Longue Durée - premier du mois suivant la date de ratification

Le Régime actuel de douze mois sera prolongé à vingt-quatre mois.

... de ce fait, la définition d'Invalidité devra se lire comme suit: -

"travaillera à sa propre occupation pour les premiers douze (12) mois, et par après toute occupation dans l'usine pour laquelle il est raisonnablement pourvu en raison de son instruction, formation ou expérience."

ii) A compter du 1er juin 1984 pour les employés activement au travail, le Régime d'Invalidité de Longue Durée sera amélioré pour devenir un régime en fonction des années de service et la Compagnie paiera le coût des primes mensuelles jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985. Les conditions de ce nouveau programme sont détaillées à l'Annexe "A".

(c) Régime Dentaire

- Dans la seconde année de la convention, ajouter le Module II de Domtar. Les Modules I et II seront alors basés sur les barèmes des honoraires des dentistes de 1983

- Dans la troisième année de la convention, ajouter le Module III de Domtar.

  i) Orthodontie
  ii) pas de franchise
  iii) pourcentage de remboursement = 50 %
  iv) bénéfice maximal de 500 $ à vie, par individu

  Les Modules I, II, et III seront alors basés sur les barèmes des honoraires des dentistes de 1984.

- La Compagnie paiera le coût des primes mensuelles jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

.../6

Les conditions du Régime Dentaire sont détaillées à l'Annexe "B".

(d) Assurance-Maladie

Le Régime actuel sera maintenu et la Compagnie paiera le coût des primes qui prévalent jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

(e) Assurance-Vie

i) Général

A compter du premier du mois suivant la date de ratification, l'Assurance-Vie est augmentée à 22 000 $.

A compter de la seconde année, augmenter l'Assurance-Vie à 24 000 $.

ii) Assurance-Vie à la retraite

A compter de la troisième année de la convention, l'Assurance-Vie à la retraite sera augmentée à 2 000 $.

iii) La Compagnie paiera le coût des primes jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

6. Régime de Retraite

La division des Cartonnages Ondulés des Emballages Domtar se conformera à toutes améliorations négociées par Domtar Inc. et toutes les sections locales du S.C.T.P. lors de la rencontre tenue en juillet 1982.

7. Vacances

Troisième année de la convention:

Re: Vacances - Congé Flottant ou d'usine seulement

Toute différence qui pourrait survenir durant la 3ième année, dans le ratio actuel de la formule des vacances et des congés fériés entre Domtar Cartons Ondulés et les deux compétiteurs principaux (représentés par le S.C.T.P.) sera ajustée en conséquence.

8. Primes d'Equipe

A compter de la date de ratification, augmenter les primes d'équipe actuelles de 0-25-30 ¢ à 0-25-35 ¢.

A compter de la seconde année de la nouvelle convention, changer à 0-30-40 ¢.

9. Souliers de Sécurité

A la date de ratification, la contribution de la Compagnie atteindra un maximum de 27,50 $ par année.

Seconde année; un maximum de 30,00 $.

Troisième année; un maximum de 32,50 $.

Dans chaque cas, le paiement sera fait sur présentation de la preuve d'achat des souliers de sécurité, une fois par année de convention.

10. Allocation pour Repas

A la date de ratification changer à 3,50 $
Seconde année, changer à - 4,00 $
Troisième année, changer à - 4,50 $

NOTE: L'administration de la disposition d'allocation de repas sera revue à chaque établissement.

11. Congés de Décès - Toutes les conventions

Biffer la clause actuelle pour le Congé de Décès et insérer ce qui suit:

.../8

(a) Lors du décès du conjoint, de l'enfant, de l'enfant adoptif ou de l'enfant du conjoint de l'employé, ce dernier se verra accorder une absence avec permission et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier à temps simple jusqu'à cinq (5) jours de travail cédulés consécutifs perdus dans une période de sept (7) jours, commençant avec la date du décès.

(b) Lors du décès de la mère, du père, des parents nourriciers, des parents adoptifs, des frères et soeurs, de la belle-mère, du beau-père, du parâtre, de la marâtre, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, du grand-père, de la grand-mère et d'un petit-enfant de l'employé, ce dernier se verra accorder une absence avec permission et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier à temps simple jusqu'à trois (3) jours de travail cédulés consécutifs perdus dans une période de sept (7) jours, commençant avec la date de décès.

(c) Lorsque les distances empèchent l'employé d'assister aux funérailles, une journée d'absence de compassion sera accordée à l'intérieur d'une période de sept (7) jours, commençant avec la date du décès.

(d) La rémunération sera à temps simple même si une ou plusieurs des journées du congé de décès surviennent le samedi, le dimanche ou lors d'un congé férié.

(e) La rémunération ne sera pas accordée si l'employé n'assiste pas aux funérailles sauf tel que précisé à l'Article (c).

(f) Lors du décès de la belle-soeur ou beau-frère de l'employé, ce dernier se verra accorder une (1) journée payée d'absence avec permission. La journée d'absence sera la journée des funérailles et l'employé est requis d'assister aux funérailles afin de se qualifier pour le paiement de cette journée.

(g) Le taux régulier à temps simple signifie le taux régulier à temps simple de l'emploi auquel l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès.

12. Santé et Sécurité - (Pour le Mémoire d'Entente seulement)

Les parties conviennent d'endosser et de se conformer à la Loi sur la santé et la sécurité au travail y compris les ordonnances qui s'y rattachent; toutefois, les dispositions de la Loi et les règlements découlant de la Loi ne sont pas sujets aux procédures de grief et d'arbitrage de la convention collective.

13. Statut des Employés Négociés en regard des divers programmes d'avantages sociaux quand ils ne sont pas activement au travail

Cette disposition, qui apparaît dans les conventions de l'Ontario, sera ajoutée aux trois conventions sur la base des dispositions actuelles d'avantages sociaux de chaque exploitation.

14. Temps pris pour Activités Syndicales

Premier du mois suivant la date de ratification.

Lors de la facturation au Syndicat des paiements de salaires perdus, de telles factures n'incluront pas le coût des bénéfices marginaux, sauf si l'absence complète de l'employé se prolonge à plus de cinq (5) jours de travail cédulés pendant un mois et, si tel est le cas, le coût des avantages sera chargé pour tous les jours pris ce mois.

15. Concubinage - Ajouter aux trois conventions:

La mention dans les présentes conventions sera remplacée par «Un conjoint est un époux ou une épouse, en vertu d'un mariage civil ou religieux, ou une personne qui a été décrite et présentée publiquement en tant que conjoint depuis une période continue d'un (1) an, en autant que le conjoint légal, s'il en est, ait été disqualifié».

16. Items Locaux - Rue Molson

Tous les items d'intérêt local réglés lors des rencontres du 30 juin au 7 juillet 1982 seront inclus dans la nouvelle convention.

Pour la rue Notre-Dame et Duberger:

Tous les items d'intérêt local réglés lors des rencontres tenues en août et octobre 1982, seront inclus dans les nouvelles conventions respectives.

Signé à Montréal, Québec, ce 16e jour de décembre 1982.

Conciliateur, Ministère du Travail du Québec

Pour Domtar Inc. Les Emballages Domtar
Division des Cartonnages Ondulés

USINES

Rue Molson

Rue Notre-Dame

Duberger

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

C.T.C.

Représentants Nationaux

Rue Molson, section locale 205

Rue Notre-Dame, section locale 202

Duberger, section locale 486

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

Lemay Dupont

DÉPÔT

04005-5

Dépôt N°: 8 3 0 8 0 0 7

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-31
Date	Signature: 83-04-27 / Réception: 83-06-23	Durée: Du 83-01-01 Au 85-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 125

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier (CTC) Section locale 202 2 Place Québec Bureau 410 Québec, Québec G1R 2B5	☐ Déposant Domtar Inc-Emballages Domtar Division de Cartonnages Ondulés 6200 rue Notre-Dame ouest Montréal, Québec H4C 1V5

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des gardiens de sécurité et des employés du département des ventes.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2731(5)	7

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

Remarques

1) Entente arrangements locaux (83-06-17)

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Manon Garneau	83-08-01

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

003 (011)

RECHERCHE

1825-7-31
convention
entente

125 emp

MEMOIRE D'ENTENTE

ITEMS LOCAL

E N T R E

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boulevard Maisonneuve, Montréal, Province de Québec, agissant dans les présentes uniquement pour son usine d'Emballages Domtar (Division de cartonnage ondulé) situé au 6200 ouest, Notre-Dame, Montréal, Province de Québec,

ci-après appelée la 'COMPAGNIE'

E T

Le Syndicat Canadien Des Travailleurs du Papier et son local 202,

ci-après appelé le 'SYNDICAT'

Le présent mémoire d'entente règle tous les points en ligige entre les parties et renouvelle la convention collective expirée le 31 décembre 1982.

Sauf si autrement stipulé, toutes les modificaitons apportées à la convention collective entrent en vigueur à compter de la date de ratification.

' MEMOIRE D'ENTENTE '

Nouvelle clause 'applications' (devient 2.01)

1.01 actuel - biffer
1.02 actuel - biffer
3.01 actuel - biffer
3.02 actuel - biffer

2.01 Ancienne clause 2.01 est biffée et remplacée par le texte qui suit et devient nouvelle clause.

1.01 BUT

'La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à Montréal, dans le but de consigner par écrit les dispositions et conditions de travail résultant d'une négociation collective auquelles les parties devront se conformer.

Les parties désirent maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, régler à l'amiable tous les différents de la façon prévue dans cette convention, travailler ensemble à promouvoir la sécurité et la santé des employés et assurer le rendement maximum de l'usine.'

2.01

'Le Syndicat a été accrédité par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 13 juillet 1976, comme représentant de certains employés de la Compagnie, à savoir; "tous les employés de la Compagnie travaillant à son usine située au 6200 Notre-Dame, ouest, Montréal, Province de Québec, à l'exception des contremaîtres et ceux d'un rang supérieur, du personnel de bureau, des apprentis aux tâches du génie, des employés du contrôle technique, du personnel préposé à la chronométrie et à l'étude des méthodes de travail, des officiers de sécurité ainsi que les employés affectés aux relations de travail à titre confidentiel".

3.03 L'ancienne clause 3.03 devient 4.01

1.02 Nouvelle clause 1.02

'Le Syndicat reconnait que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de la Compagnie dans tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette convention.'

4.02 C) nouveau texte

'Les employés engagés comme remplaçants pour les périodes de vacances entre le 1ier mai et la fête du travail seront considérés sans ancienneté. Les employés désirant demeurer à l'emploi

(4.02 C) nouveau texte)
de la Compagnie, devront terminer leur emploi et être ré-embauchés comme employés réguliers, quand il y a lieu.

5.02 Procédure de Griefs
B) Deuxième démarche
Si aucune solution au grief n'est apportée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la réponse du contremaître, l'employé pourra porter le grief par écrit au contrem. général Le grief sera discuté avec l'employé concerné et un représentant du comité syndical de l'usine. Le contremaître général fera connaître sa réponse par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Tout grief résultant d'une suspension pourra être soumis directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement qui a suscité le grief.

C) Troisième démarche
Si aucune solution n'a été apportée dasn les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du contremaître général, le comité syndical de l'usine pourra soumettre le grief par écrit au directeur des opérations. Pourront assister à toute réunion à cette démarche: l'employé concerné, le comité syncical de l'usine, le représentant du syndicat et le représentant de la compagnie. Le directeur des opérations devra fournir sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la date de la rencontre tenue à cette démarche. Si aucune solution n'a été trouvée, la question pourra être soumise à l'arbitrage de la façon prévue à l'article 5.05.

Tout grief résultant d'un congédiement pourra être soumis directement à la troisième étape, dans les dix (10) jours suivant le congédiement.

5.07 A) 2ième ligne, remplacer 'inutilement' par 'sans permission'.

5.07 B) rayer au complet et remplacer par nouvelle article.
'Au cas où un représentant syndical participe à une réunion en vertu des présentes, avant ou après le début de son quart régulier, la Compagnie le paiera pour tout le temps passé à cette réunion, à taux simple.

6.05 Mise à pied
Quand il y a une mise à pied dans un département, on décidera en fonction de la durée de service à l'usine; cependant, les employés mis à pied qui ont de l'ancienneté sur d'autres employés de l'usine occupant les postes de 3ième homme, ramasseurs, acheminеurs de la marchandise, éplucheurs, attacheurs, empileurs et

(6.05 Mise à pied)
aides général pourront, grâce à leur ancienneté réclamer les occupations ci-haut mentionnées. Les employés qui ont déjà détenu un poste dans un autre département et qui sont capables d'effectuer le travail, pourront à leur demande, se prévaloir, lors de leur mise à pied, de leur ancienneté d'usine pour déplacer à ce poste.

6.06 Rayer au complet et remplacer par le nouveau texte.
'Lorsqu'une mise à pied affectera le président ou le vice-président du syndicat local, ceux-ci seront les derniers mis à pied, sans égard à leur ancienneté, en autant qu'il y aura du travail dans leur département ou aux postes de troisième homme, ramasseur, acheminеur de la marchandise, éplucheur, attacheur, empileur et aide général, et en autant qu'ils soient capables et consentants d'accomplir le travail disponible.'

6.09 Rayer au complet et remplacer par nouveau texte qui est incorporé à 6.08.
'La Compagnie soumettra au Secrétaire du Syndicat cinq (5) exemplaires de la liste de ses employés avec leur état de service, à tous les quatre (4) mois.'

8.03 B) rayer au complet et remplacer par nouveau texte.
'Les montants cumulatifs apparaîtront sur les chèques de paie pour chaque année.'

9.11 D) rayer au complet et remplacer par nouveau texte.
Allocation de Repas
'Le billet de repas sera remis immédiatement avant les heures de surtemps et sera échangeables à la cafétéria pour de l'argent comptant.'

10.04 Congé de l'usine
L'employé, à moins d'être absent avec permission, doit avoir été présent durant la journée cédulée de travail qui précède le congé et la journée cédulée de travail qui le suit.

10.07 Tout employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident aura droit à la paie de congé statutaire à condition d'avoir effectivement travaillé un certain temps au cours des quarante-cinq (45) jours qui précèdent ce congé et d'avoir un certificat de médecin confirmant son absence. Un employé qui est mis à pied aura droit à huit (8) heures de congé payé si ce congé tombe dans les quanrante-cinq (45) jours de la date de sa mise à pied.

11.01 Ajouter à : réprimande verbale, les mots: 'par écrit'.

11.02 Application de la discipline.
Lorsqu'une discipline ou une peine est imposée telle q'énoncé aux sous-paragraphes 11.01 ci-dessus, l'employé concerné en recevra un avis écrit, en présence d'un membre du Comité Syndical de l'usine, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'inscription, les copies d'avis de la discipline. Si l'administration personnelle de la discipline ou de la peine ne peut être faite pour une raison ou une autre, l'administration peut être faite par courrier recommandé adressé à l'employé concerné à sa dernière adresse inscrite sur la fiche dans les dossiers de la Compagnie avec copie au Syndicat. En cas de mise à pied disciplinaire, le représentant du département et un membre du Comité Syndical de l'usine seront présents et accuseront réception de la discipline.

TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 Rayer au complet et remplacer par nouveau texte.
'La Compagnie fournira deux (2) tableaux d'affichage dans l'usine à des emplacements jugés mutuellement satisfaisants, pour la publicité que le Syndicat voudra faire sur ses activités. Tout ce qui y sera affiché devra être préalablement signé par l'officier autorisé du Syndicat et soumis à l'approbation du contremaître général, du directeur de l'usine, ou son remplaçant, à l'exception des avis d'assemblées spéciales ou régulières du Syndicat.

VACANCES - GENERALITES

13.09 Selon l'article 13, les congés de l'usine qui surviennent durant une période de vacances ne pourront entraver le cours des opérations de l'usine. L'employé pourra prendre son jour de congé 30 jours avant ou suivant ses vacances à une date convenue conjointement entre lui et la Compagnie.

13.10 Selon l'article 13, les périodes de vacances ne devront pas nuire à l'exploitation de l'usine. Pour le cas où il deviendrait nécessaire de réagencer les vacances des employés après l'affichage des cédules de vacances, dans le but d'assurer que les opérations de l'usine peuvent se poursuivre sans interférence, la Compagnie avisera le Comité d'usine du Syndicat de ces réagencements. Toutefois la Compagnie ne réagencera pas les vacances d'un employé, à moins que ce ne soit absolument nécessaire.

14.02 Absence Autorisée

Une absence autorisée peut être accordée :

a) pour une (1) journée, par le contremaître du département.

b) pour une (1) semaine, par le contremaître général ou le directeur de l'usine.

c) pour plus d'une (1) semaine, par le gérant de l'usine sur réception d'une application écrite par l'employé. De telles absences autorisées, si acceptées, seront accordées par écrit. Le syndicat sera avisé lorsque de telles absences sont accordées ou refusées.

16.02 Sécurité au travail

a) On ne doit enlever aucun dispositif de sécurité sauf sur ordre du contremaître, du contremaître général ou du directeur de l'usine et, si on doit en enlever un, il faut le remettre en place immédiatement ou faire connaître au directeur de l'usine, au contremaître général, au contremaître ou à quiconque a charge du département où se trouve le dispositif, la raison qui empêche de le remettre en place.

DIVERS

17.01 Rayez article et remplacer par nouveau texte.

'Si un employé subi un accident de travail, la Compagnie lui avancera, s'il en fait la demande, une somme équivalente aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire, à compter d'un mois après l'accident, pour que cet employé ne subisse pas de préjudice à cause des délais de paiement de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail et l'employé signera une formule de subrogation en faveur de la Compagnie pour ces avances.'

17.04 Régime de Conversion Industriel Domtar.

R.C.I.D. (à titre d'information) une réunion du Comité Conjoint est prévue pour le 4 novembre 1982.

17.06 Rayer article et remplacer par nouveau texte.

'La compagnie s'engage à faire imprimer dans les trente (30) jours ouvrables, après que la vérification et les signatures sont terminées, le texte de cette convention dans un livret de format convenable, et chaque employé en recevra un exemplaire. Ces exemplaires seront remis de la façon suivante:

a) le syndicat distribura le livret à chaque employé régulier;

b) un montant de livrets de 20% additionnel sera remis au Syndicat;

c) dix (10) livrets additionnels seront remis au Syndicat;

d) la Compagnie remettra à chaque nouvel employé un livret.'

22.01 Continuité des opérations

c) 'les conditions de travail contenues dans cette convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à la signature de la convention collective ou jusqu'à ce que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.'

23.01 Durée de la Convention

Cette convention sera en vigueur à compter du 1er janvier 1983 au 30 juin 1985.

DECLARATION - ANNEXE 'C'

No. 2 Rayer et remplacer par nouveau texte.
Durant les négociations de 1976, la Compagnie et le Syndicat ont discuté de l'affichage des cédules de travail des employés de quarts. La Compagnie a convenu que lorsque raisonnablement possible elle continuera à afficher des cédules de travail des employés de quarts le jeudi précédent le prochain changement et en remettra une copie au Syndicat.

SURTEMPS MAINTENANCE - ANNEXE 'E' (pour mémoire d'entente seulement)

No. 33 Suite à l'entente survenu au début de l'année 1982, la procédure présentement appliquée sera affichée dans la maintenance.

LIGNE DE PROGRESSION (lettre d'entente)

No. 34 Nous vous proposons qu'un comité conjoint syndical et patronal soit formé après la signature de la Convention Collective pour établir des lignes de progression. Ce comité devra compléter sa tâche dans la première (1ère) année de la nouvelle convention collective. Ce comité devra être composé d'un nombre égal de membre soit (3) trois de chaque côté. Il est entendu qu'il devra y avoir entente mutuelle officielle avant tout changement, re: les lignes de progression.

NOUVELLES DEMANDES (pour mémoire d'entente seulement)

1. La Compagnie fournira au Syndicat un endroit adéquat pour placer ses filières.

   La Compagnie permettra de faire installer un téléphone dans le local du Syndicat, en autant que le Syndicat en assume les frais d'installation et les frais mensuels.

(Nouvelles demandes - suite)

2. La Compagnie remettra au Syndicat une copie de la cédule de travail en même temps qu'elle l'affichera.

7. Classification à l'annexe 'A'
Un nouveau poste de 'menuisier aide-mécanicien', grade 12, sera créé à partir de la date de ratification; ce poste sera affiché.

10. (pour mémoire d'entente)
Aucun règlement monétaire, suite à un grief, ne sera versé à un employé tant que les délais prévus à la convention soient expirés, à moins qu'une entente soit survenue entre les parties au préalable.

En FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention collective de travail à Montréal, Québec, ce 17e jour de juin 1983.

DOMTAR INC.
EMBALLAGES DOMTAR
DIVISION DU CARTONNAGE ONDULE

ROBERT YVORCHUCK

GERARD GIROUARD

WILLIE RICHER

SYDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SON LOCAL 202

ANDRE VAILLANCOURT

CLAIRETTE LEGRIS

MICHEL VARY

RAYMOND LODER

ROGER SIMARD

EMBALLAGES DOMTAR
6200 ouest, Notre-Dame
Montréal, Québec

TAUX DES SALAIRES

CLASSIFICATIONS D'EMPLOI
PAR DEPARTEMENT

DEPARTEMENT & CLASSIFICATIONS D'EMPLOI	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
FINITION					
Aide Général	9.91	10.80	10.86	11.62	11.79
Eplucheur	10.03	10.93	10.95	11.72	11.79
Opérateur enrubanneuse générale à deux têtes	10.04	10.94	11.11	11.88	12.33
Inspecteur sur 630 (606)	10.07	10.97	11.05	11.82	12.06
Opérateur sur machine semi-auto piquer	10.07	10.97	11.12	11.89	12.33
Opérateur enrubanneuse générale	10.07	10.97	11.12	11.89	12.33
Attacheur & empileur	10.29	11.21	11.23	12.02	12.06
Opérateur machine piquer à la main	10.09	11.00	11.14	11.92	12.33
Acheminеur de la marchandise	10.15	11.06	11.18	11.96	12.33
Opérateur scie à ruban	10.28	11.21	11.23	12.01	12.06
Opérateur encocheuse excentric	10.28	11.21	11.36	12.15	12.59
Op. attacheuse auto. de courroies	10.35	11.28	11.41	12.21	12.59
Opérateur machine no. 729	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Opérateur plieuse-rubanneuse - colleuse 630 (606)	10.53	11.49	11.64	12.45	12.86
Opérateur découpeuse à platine	10.79	11.76	11.97	12.81	13.42
Aide sur enrubanneuse à 2 têtes	10.02	10.92	11.01	11.78	12.06
IMPRIMERIE					
Acheminеur de la marchandise	10.15	11.06	11.18	11.96	12.33
Opérateur de la cireuse	10.25	11.17	11.40	12.20	12.86
Attacheur plieuse-colleuse flexo	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
3ième homme	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
2ième homme encocheuse-imprimeuse	10.67	11.63	11.81	12.63	13.13
Opérateur encocheuse-imprimeuse (sur presse à découper rotative & plieuse-colleuse flexo)	11.04	12.03	12.24	13.09	13.69

.../2

(TAUX DES SALAIRES - CLASSIFICATION PAR DEPARTEMENT)

DEPARTEMENT & CLASSIFICATIONS D'EMPLOI	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
ONDULATRICE					
Opérateur presse à rebuts	10.35	11.28	11.34	12.14	12.33
Ramasseur	10.41	11.35	11.39	12.19	12.33
Opérateur sur découpeuse 218 (842)	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13
Opérateur sur découpeuse 211 (841)	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13
Chef manutentionnaire des rouleaux	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13
Opérateur de pince motorisé	10.53	11.49	11.64	12.45	12.86
Conducteur colleuse combinée	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13
2ième homme	10.53	11.49	11.64	12.45	12.86
Opérateur machine à onduler simple paroi	11.04	12.03	12.24	13.09	13.69
Opérateur section à découpage	11.09	12.09	12.22	13.07	13.42
MAINTENANCE					
Teneur de livres - magasin	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Huileur - aide mécanique	10.41	11.35	11.39	12.19	12.33
Mécanicien 'C'	10.71	11.68	11.77	12.59	12.86
Mécanicien 'B'	10.91	11.89	11.99	12.83	13.13
Mécanicien 'A'	12.04	13.12	13.17	14.09	14.23
Electricien	12.58	13.71	---	14.67	---
Premier mécanicien	12.58	13.71	---	14.67	---
Menuisier - aide mécanique	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13
EXPEDITION					
Opérateur empileur motorisé	10.41	11.35	11.46	12.27	12.59
Expéditeur-vérificateur	10.79	11.76	11.83	12.66	12.86
Expéditeur-receveur	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13
SALLE DES MATRICES					
Aide poseur de cliche	10.36	11.29	11.35	12.15	12.33
Poseur cliche de caoutchouc	11.04	12.03	12.09	12.94	13.13
CHAMBRE DES BOUILLOIRES					
3ième classe conducteur de machines fixes et préposé à l'amidon	11.70	12.76	12.91	13.81	14.23

****

EMBALLAGES DOMTAR
6200 ouest, Notre-Dame
Montréal, Québec

TAUX DES SALAIRES

CLASSIFICATION D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
GRADE 1					
Aide Général	9.91	10.80	10.86	11.62	11.79
Eplucheur	10.03	10.93	10.95	11.72	11.79
GRADE 2					
Inspecteur sur 630 (606)	10.07	10.97	11.05	11.82	12.06
Attacheur et empileur	10.29	11.21	11.23	12.02	12.06
Opérateur de scie à ruban	10.28	11.21	11.23	12.01	12.06
Aide sur enrubanneuse à deux têtes	10.02	10.92	11.01	11.78	12.06
GRADE 3					
Opérateur sur enrubanneuse général à deux têtes	10.04	10.94	11.11	11.88	12.33
Opérateur sur machine semi-auto piquer	10.07	10.97	11.12	11.89	12.33
Opérateur sur enrubanneuse général	10.07	10.97	11.12	11.89	12.33
Opérateur sur machine piquer à la main	10.09	11.00	11.14	11.92	12.33
Acheminеur de la marchandise	10.15	11.06	11.18	11.96	12.33
Opérateur de presse à rebuts	10.35	11.28	11.34	12.14	12.33
Attacheur-plieuse-colleuse flexo	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
3e homme departement de l'imprimerie	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Teneur de livres - magasin	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Opérateur machine no. 729 - 1/06/82	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Aide au poseur de cliche	10.36	11.29	11.35	12.15	12.33
Ramasseur	10.41	11.35	11.39	12.19	12.33
Hauleur aide mécanique	10.41	11.35	11.39	12.19	12.33
GRADE 4					
Opérateur attacheuse auto de courroies	10.35	11.28	11.41	12.21	12.59
Opérateur d'empileur motorisé	10.41	11.35	11.46	12.27	12.59
Opérateur de pince motorisée	10.53	11.49	11.57	12.38	12.59
Opérateur d'encocheuse excentric	10.28	11.21	11.36	12.15	12.59
GRADE 5					
Opérateur de la cireuse	10.25	11.17	11.40	12.20	12.86
Mécanicien 'C'	10.71	11.68	11.77	12.59	12.86
Opérateur plieuse-rubanneuse colleuse 630 (606)	10.53	11.49	11.64	12.45	12.86
2ième homme ondulatrice	10.53	11.49	11.64	12.45	12.86
Expéditeur-vérificateur	10.79	11.76	11.83	12.66	12.86
GRADE 6					
Opérateur sur découpeuse 218 (842)	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13
Opérateur sur découpeuse 211 (841)	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13
Chef manutentionnaire des rouleaux	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13

(TAUX DES SALAIRES)

CLASSIFICATION D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
(Grade 6 - suite)					
Conducteur de colleuse combiné	10.53	11.49	11.71	12.52	13.13
2e homme sur encocheuse imprimeuse	10.67	11.63	11.81	12.63	13.13
Expéditeur-receveur	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13
Mécanicien 'B'	10.91	11.89	11.99	12.83	13.13
Menuisier aide mécanique	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13
Poseur de cliche de caoutchouc	11.04	12.03	12.09	12.94	13.13
GRADE 7					
Opérateur de découpeuse à platine	10.79	11.76	11.97	12.81	13.42
Opérateur section à découpage	11.09	12.09	12.22	13.07	13.42
GRADE 8					
Opérateur sur machine à onduler simple paroi	11.04	12.03	12.24	13.09	13.69
Opérateur encocheuse-imprimeuse (& sur presse à découper rotative & plieuse-colleuse flexo)	11.04	12.03	12.24	13.09	13.69
GRADE 9					
5ième classe - conducteur de machines fixes & préposé à l'amidon	11.70	12.76	12.91	13.81	14.23
Mécanicien 'A'	12.04	13.12	13.17	14.09	14.23
GRADE 10					
Electricien	12.58	13.71	---	14.67	---
Premier mécanicien	12.58	13.71	---	14.67	---

****

2ième dépt 04005-5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

DOMTAR Inc., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boulevard de Maisonneuve, Montréal, Province de Québec, agissant dans les présentes uniquement pour son usine d'emballages Domtar (Division de cartonnage ondulé) située au 6200 ouest, rue Notre-Dame, Montréal, Province de Québec, ci-après appelée la 'Compagnie'.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER (CTC) ET SON LOCAL 202, ci-après appelé le 'Syndicat'.

TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
I	BUT	1
II	APPLICATION	1
III	RECONNAISSANCE	1
IV	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
V	PROCÉDURES DE GRIEFS ET RÉUNIONS	4
VI	MUTATIONS, MISES-À-PIED, RAPPELS	8
VII	RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LA CONDUITE DE L'EMPLOYÉ	11
VIII	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	11
IX	SEMAINE DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	12
X	CONGÉS PAYÉS DE L'USINE	16
XI	APPLICATION DE LA DISCIPLINE	17
XII	TABLEAUX D'AFFICHAGE	19
XIII	PLAN DE VACANCES	19
XIV	ABSENCE AUTORISÉE	23
XV	CONGÉ POUR FUNÉRAILLES	24
XVI	SÉCURITÉ ET SANTÉ	25
XVII	DIVERS	26
XVIII	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET AUTOMATION	28
XIX	DISCRIMINATION	28
XX	RÉGIME DE RETRAITE	29
XXI	ASSURANCE-GROUPE ET RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE	29
XXII	CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS	35
XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION	35
XXIV	RESPONSABILITÉ MUTUELLE	35
XXV	PRÉCÉDENTS	35
XXVI	Augmentations salariales	36
	Ajustements spéciaux	36

ANNEXE 'A'
ANNEXE 'B'
ANNEXE 'C'
ANNEXE 'D'
ANNEXE 'E'
ANNEXE 'F'
ANNEXE 'G'
ANNEXE 'H'
LETTRE D'ENTENTE
TABLEAU

ARTICLE I

BUT

1.01 La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à Montréal, dans le but de consigner par écrit les dispositions et conditions de travail résultant d'une négociation collective, auxquelles les parties devront se conformer.

Les parties désirent maintenir des relations harmonieuses, entre la Compagnie et ses employés, régler à l'amiable tous les différents de la façon prévue dans cette convention, travailler ensemble à promouvoir la sécurité et la santé des employés et assurer le rendement maximum de l'usine.

1.02 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de la Compagnie dans tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette convention.

ARTICLE II

APPLICATION

2.01 Le Syndicat a été accrédité par la Commission des Relations de Travail du Québec - le 13 juillet 1976 - comme représentant de certains employés de la Compagnie, à savoir: "Tous les employés de la Compagnie travaillant à son usine située au 6200, rue Notre-Dame ouest, Montréal, Province de Québec, à l'exception des contremaîtres et ceux d'un rang supérieur, du personnel de bureau, des apprentis aux tâches du génie, des employés du contrôle technique, du personnel préposé à la chronométrie et à l'étude des méthodes de travail, des officiers de sécurité ainsi que les employés affectés aux relations de travail à titre confidentiel."

ARTICLE III

RECONNAISSANCE

3.01 La Compagnie a convenu qu'on ne devrait permettre à aucun contremaître de faire un travail manuel sauf en cas d'extrême urgence sur une machine, de travail à enseigner, de travail d'expérimentation, et période d'essai

à un travail. Lorsqu'il est nécessaire pour un contremaître d'effectuer tout travail manuel tel que décrit ci-haut, le représentant du département ou en son absence, autre personnel représentatif sera avisé du problème et une explication sur la nécessité de ce travail.

En aucun cas, un contremaître ne devra supplanter un employé. Il est également convenu qu'un contremaître fera tout en son pouvoir pour trouver un remplaçant. S'il doit appeler quelqu'un, il sera accompagné d'un représentant ou autre personnel représentatif du département.

ARTICLE IV

SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du syndicat doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi. Un employé est considéré comme membre en règle par la Direction lorsque ses cotisations syndicales sont payées régulièrement et ses frais d'initiation ont été payés. La Direction peut considérer que les cotisations syndicales d'un employé sont à date et ses frais d'initiation ont été déduits de sa paie tel que prescrit ci-après.

4.02 Un nouvel employé qui n'est pas membre du syndicat adhérera au syndicat après trente (30) jours de travail. Il est entendu qu'après ces trente (30) jours de travail, tout employé a droit de recevoir la paie de congé statutaire et de congés pour funérailles.

a) À l'exception du département de l'entretien et des employés engagés comme remplaçants pour les périodes de vacances entre le 1er mai et le premier lundi de septembre, tout nouvel employé deviendra permanent après trente (30) jours de travail.

b) Les employés engagés dans le département de l'entretien deviendront permanents après cinquante (50) jours de travail.

c) Les employés engagés comme remplaçants pour les périodes de vacances entre le 1er mai et le premier lundi de septembre seront considérés sans ancienneté. Les employés désirant demeurer à l'emploi de la

Compagnie devront terminer leur emploi et être réembauchés comme employés réguliers, quand il y a lieu.

4.03 Sous réserve des exigences de toute loi, la compagnie prélèvera les frais d'initiation requis par le syndicat du premier salaire dû et payable à chaque employé lorsqu'il sera devenu éligible comme membre du syndicat, et remettra lesdits montants, à la fin du mois durant lequel ils ont été déduits, au représentant dûment désigné dudit syndicat local.

4.04 Sous réserve des exigences de toute loi la Compagnie prélèvera chaque semaine des salaires dûs et payables à chaque employé permanent ou en période d'essai dans l'usine, les cotisations syndicales régulières ou l'équivalent et remettra mensuellement ces montants au Syndicat.

4.05 Le syndicat local avisera la compagnie par écrit du montant de la déduction hebdomadaire et des frais d'initiation à être appliqués à chaque employé membre du syndicat. S'il devait y avoir quelque changement dans le montant desdites déductions, la Compagnie sera avisée de cesdits changements par le syndicat, deux (2) semaines avant leurs dates effectives.

4.06 Dans le but de faire les déductions ci-haut mentionnées du registre de paie, la compagnie peut exiger que tout employé fournisse une autorisation écrite d'après une formule à être prescrite par la compagnie.

4.07 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la compagnie fournira au syndicat, en double exemplaire, un relevé indiquant pour chaque semaine le montant total des déductions et les noms de tous les employés pour lesquels elles ont été faites.

4.08 Sauf en cas d'erreur de sa part, la compagnie ne sera pas tenue responsable de percevoir les cotisations syndicales arriérées, passées ou futures mais sera uniquement tenue de retenir chaque semaine un montant déterminé pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir cette retenue.

4.09 Lorsque le syndicat en fera la demande et au plus une fois par semaine, la compagnie informera le syndicat dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent des noms des nouveaux employés, de ceux qui ont terminé leur période

d'essai ainsi que des noms des employés qui ont quitté leur emploi, dans la semaine précédente.

ARTICLE V

PROCÉDURES DE GRIEFS ET RÉUNIONS

5.01 Les Préliminaires

a) Si un employé désire porter plainte à la Compagnie, il peut en discuter le jour même, sinon le lendemain avec son contremaître et pourra se faire accompagner, s'il le désire de son délégué d'atelier.

b) Si la plainte d'un employé n'est pas réglée, celui-ci peut soumettre un grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'incident qui a suscité la plainte. Dans le cas où il est impossible à un employé de porter une plainte dans ce délai en raison de maladie, vacances, mise-à-pied ou autres absences autorisées, il pourra le faire après ces dix (10) jours ouvrables mais en aucun cas dans un délai plus long que trente (30) jours de calendrier après l'incident qui a suscité la plainte.

5.02 Procédure de griefs

Seules les plaintes portant sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention peuvent faire l'objet de griefs et être traités de la façon suivante :

a) Première démarche

L'employé soumettra son grief par écrit et son grief sera discuté par l'employé en question, le délégué d'atelier et le contremaître. Le contremaître fera connaître sa réponse par écrit pas plus tard que trois (3) jours ouvrables après avoir reçu le grief.

b) Deuxième démarche

Si aucune solution au grief n'est apportée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la réponse du contremaître, l'employé pourra porter le grief par écrit au contremaître général. Le grief sera discuté avec l'employé concerné et un représentant du comité syndical de l'usine. Le contremaître général fera

connaître sa réponse par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Tout grief résultant d'une suspension pourra être soumis directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement qui a suscité le grief.

c) Troisième démarche

Si aucune solution n'a été apportée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du contremaître général, le comité syndical de l'usine pourra soumettre le grief par écrit au directeur des opérations. Pourront assister à toute réunion à cette démarche : l'employé concerné, le comité syndical de l'usine, le représentant du syndicat et le représentant de la compagnie. Le directeur des opérations devra fournir sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la date de la rencontre tenue à cette démarche. Si aucune solution n'a été trouvée, la question pourra être soumise à l'arbitrage de la façon prévue à l'article 5.05.

Tout grief résultant d'un congédiement pourra être soumis directement à la troisième étape, dans les dix (10) jours suivant le congédiement.

5.03 Dans le cas où il y aurait une divergence d'opinion entre la compagnie et le Syndicat portant sur l'interprétation ou une prétendue violation d'une clause ou section quelconque de cette convention, l'une des parties pourra soumettre la question à la troisième démarche de la Procédure de Griefs et si aucune solution n'èst trouvée, la question peut être portée à l'arbitrage de la même façon qu'un grief d'un employé.

5.04 Les délais mentionnés aux article 5.01, 5.02 et 5.05 ne comprennent ni les samedis, ni les dimanches, ni les jours de congés statutaires et peuvent être prolongés par consentement mutuel, confirmé par écrit.

5.05 Arbitrage

a) Si le grief n'est pas réglé en vertu des étapes de l'article 5.02, l'une ou l'autre partie peut soumettre ce litige à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivront la réponse mentionnée à l'article 5.02 c).

b) La partie désirant faire appel à l'arbitrage fera parvenir à l'autre un avis de son intention de faire appel à l'arbitrage.

c) Le grief est référé à un arbitre unique ou si l'une des parties le désire, à un conseil d'arbitrage.

d) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 5.05 a). Si un accord n'intervient pas sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

e) Si le grief est soumis à un conseil d'arbitrage, chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 5.05 a). Les arbitres nommés par les parties doivent s'entendre dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième membre qui agit comme Président du Conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas entre les deux arbitres sur le choix d'un Président dans les cinq (5) jours qui suivent, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

f) La compagnie et le Syndicat se font un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du tribunal d'arbitrage est finale et lie les deux parties. Cependant, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique n'ont aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toutes parties de cette convention, ni faire de changement général, tels que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention. Toutefois, dans un cas de congédiement ou de mesures disciplinaires résultant en perte de salaire, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de modifier la décision de la Compagnie.

g) Chaque partie devra défrayer ses propres frais et les frais et dépenses des témoins auxquels elle aurait fait appel ainsi que ceux de ses représentants. Chaque partie assumera à part égale les frais et dépenses du

président du conseil ou de l'arbitre unique, selon le cas.

5.06 Représentation Autorisée et Réunions

a) Les représentants de la Compagnie et du Syndicat se rencontreront au moins une fois par mois. Il peut y avoir une autre réunion si par consentement mutuel, elle est jugée nécessaire. Des ententes ou décisions prises à ces réunions seront signées par les représentants de la Compagnie et du Syndicat et seront publiées et affichées sur les tableaux d'affichage des employés dans les dix (10) jours suivant la réunion.

b) À toutes les assemblées entre des représentants du Syndicat et de la Compagnie, pas plus de cinq (5) représentants du Syndicat ne pourront être présents et ils devront tous être membre du Syndicat, Local 202 et employés de la Compagnie. Ces représentants seront choisis en tenant compte des exigences du travail et ils devront obtenir la permission du contremaître général de l'usine ou de leur contremaître avant de quitter leur poste.

5.07 Compensation des représentants syndicaux

a) Il est clairement entendu que les représentants syndicaux ne s'absenteront pas sans permission de leurs tâches régulières dans le but de s'occuper des griefs des employés. En accord avec cette entente, la Compagnie dédommagera ces employés pour le temps passé à s'occuper des griefs des employés à leur taux de paie régulier. Les représentants syndicaux obtiendront la permission de leur contremaître avant de quitter leur poste de travail, laquelle permission ne sera pas déraisonnablement refusée. Une compensation ne sera pas accordée pour le temps passé en dehors des heures normales de travail de l'employé excepté lorsqu'une réunion a été fixée par la Compagnie et dépasse, à la demande de la Compagnie, la fin du quart régulier du représentant. Dans de telles circonstances, le représentant syndical sera payé à taux simple pour tout temps excédant la fin de son quart régulier. Les réunions des griefs seront normalement cédulées au moins une heure avant la fin d'un quart.

b) Au cas où un représentant syndical participe à une réunion en vertu des présentes, avant ou après le début de son quart régulier, la Compagnie le paiera pour tout le temps passé à cette réunion, à taux simple.

c) Les délégués d'atelier et membres du comité de négociation seront payés à leur taux de salaire régulier pour un maximum de sept (7) jours pour fins de négociation avec la Compagnie.

ARTICLE VI

MUTATIONS, MISES-À-PIED, RAPPELS

6.01 a) Lorsqu'un postulant est choisi pour être le détenteur d'une nouvelle classification par affichage, il lui sera défendu de postuler de nouveau pour les trois (3) prochains mois dans un autre département, sauf si un poste devient vacant à la suite du départ d'un employé. Cependant, si l'employeur le déplace, il pourra postuler à nouveau.

b) Si des employés doivent être promus ou mis à pied, la direction tiendra compte de la compétence et de l'état de service et lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence sont relativement égaux, on décidera alors en fonction de l'état de service.

6.02 Mutations

Lorsqu'un emploi permanent ou temporaire de plus de trois (3) semaines est vacant, il sera affiché au tableau d'affichage de l'usine durant dix (10) jours ouvrables. En considérant les applications, la Direction tiendra compte de l'état de service et de la compétence et, lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence sont relativement égaux, on décidera en fonction de l'état de service. L'évaluation de la Direction en ce qui a trait à la compétence sera acceptée mais le Syndicat a le droit d'invoquer un procédé de grief pour déterminer si la Direction a suffisamment et avec impartialité considéré tous les facteurs de compétence.

Les mutations de plus de 90 jours ouvrables seront considérés comme permanentes, sauf dans les cas autorisés qui dépassent cette période. Pendant cette période de 90

jours, la Direction pourra en tout temps renvoyer l'employé à son ancien poste si d'après elle il n'accomplit pas son travail à sa satisfaction. Si ceci se produit, l'employé concerné recevra le taux de la position à laquelle il est retourné. De même un employé pourra demander de retourner à son ancien poste. Il est entendu que la compétence acquise par les employés occupant un poste vacant de trois semaines ou moins ne donneront pas droit à ces employés à un statut préféré au cas ou le poste vacant dépasse plus de trois (3) semaines et est affiché pour inscription de postulant.

6.03 L'employé muté à un poste hors de l'unité de négociation retient pour une période de six mois tous les droits dont il jouissait lorsqu'il appartenait à l'unité de négociation. Pendant cette période, il continue d'accumuler son ancienneté et peut, en tout temps, revenir à son ancienne occupation. Après cette période, il cesse d'accumuler son ancienneté et il peut en tout temps à sa demande ou à la demande de la Compagnie réintégrer l'unité de négociation. Cependant, il ne pourra faire valoir ses droits d'ancienneté que pour déplacer aux postes de 3^{e} homme, ramasseur, acheminer de la marchandise éplucheur, attacheur empileur et aide général.

6.04 Mutation Temporaire

a) Pour remplir les postes vacants de trois (3) semaines ou moins, la Compagnie mutera temporairement les employés disponibles à l'intérieur du départment en tenant compte de l'état de service et de la compétence et lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence seront relativement égaux, on décidera en fonction de l'état de service. Si un employé est muté à un poste plus rémunérateur il recevra le taux applicable immédiatement. Si un employé est muté à un poste moins rémunérateur à la demande la la Compagnie il continuera à recevoir son taux régulier.

b) Lorsqu'un employé est muté à un poste moins rémunérateur dû au manque de travail à sa position, il continuera de recevoir son taux régulier pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Après cinq (5) jours, il pourra supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de son département qui remplit la même classification, pourvu que son ancienneté lui permette de le faire.

6.05 Mise-à-pied

Quand il y a une mise-à-pied dans un département, on décidera en fonction de la durée de service à l'usine; cependant, les employés mis à pied qui ont de l'ancienneté sur d'autres employés de l'usine occupant les postes de 3e homme, ramasseur, acheminer de la marchandise éplucheur, attacheur empileur et aide général pourront, grâce à leur ancienneté réclamer les occupations ci-haut mentionnées. Les employés qui ont déjà détenu un poste dans un autre département et qui sont capables d'effectuer le travail, pourront à leur demande, se prévaloir, lors de leur mise-à-pied, de leur ancienneté d'usine pour déplacer à ce poste.

6.06 Lorsqu'une mise-à-pied affectera le président ou le vice-président du Syndicat local, ceux-ci seront les derniers mis à pied, sans égard à leur ancienneté, en autant qu'il y aura du travail dans leur département où aux postes de troisième homme, ramasseur, acheminer de la marchandise, éplucheur, attacheur empileur et aide général, et en autant qu'ils soient capables et consentants d'accomplir le travail disponible.

6.07 Les employés qui sont mis à pied sans qu'il n'y ait faute de leur part, seront retenus sur la liste de rappel de la Compagnie durant une période de douze (12) mois, après quoi leurs noms seront rayés de la liste. L'avis de rappel sera envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé concerné avec une copie pour le Syndicat, à moins que ce dernier puisse être contacté par téléphone. Lorsqu'un employé néglige de signifier son intention de retourner au travail dans un délai de trois (3) jours après avoir été rappelé, on passe par-dessus son nom s'il néglige de retourner au travail ou de fournir une raison valable expliquant pourquoi il ne peut s'y rendre dans un délai d'une (1) semaine après avoir été rappelé, son nom sera rayé de la liste de rappel. Si un employé est réembauché après avoir été rayé de la liste de rappel, ses états de service seront calculés à compter de la date de son réembauchage.

6.08 La Compagnie vérifiera et suivra les listes d'ancienneté avant de rappeler un employé. Les listes d'ancienneté seront révisées à tous les quatre (4) mois et seront affichées au tableau. C'est la responsabilité de chaque employé de vérifier l'exactitude de son nom et de sa date d'embauchage ou réembauchage sur la liste d'ancienneté et de rapporter toute erreur à la Direction pour correction.

Un employé atteindra l'ancienneté à la fin de la période d'essai et cette ancienneté prendra effet à compter de la date la plus récente de son entrée en service. Les employés en essai ont droit de profiter des dispositions de cette Convention excepté le droit de déposer un grief au cas où ils termineraient en tout temps durant la période d'essai ou autres dispositions semblables réservées aux employés permanents.

La Compagnie soumettra au Secrétaire du Syndicat cinq (5) exemplaires de la liste de ses employés avec leur état de service, à tous les quatre (4) mois.

ARTICLE VII

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LA CONDUITE DE L'EMPLOYÉ

7.01 Les règles, règlements et instructions de la Compagnie sont énoncés à l'annexe "B" ci-annexée à titre d'information seulement et ne font pas partie de la convention collective.

7.02 La Compagnie convient de rencontrer le comité syndical de l'usine afin d'entendre leurs représentations avant de mettre en vigueur tout nouveau règlement ou toutes modifications aux règlements existants. Le comité syndical de l'usine devra être disponible pour une telle rencontre dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un avis à cet effet.

7.03 Toute mesure disciplinaire imposée à un employé suite à la violation d'un règlement, peut être sujet à grief.

ARTICLE VIII

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

8.01 Les salaires et classifications d'emplois seront selon l'échelle des salaires de la Compagnie, reproduits à l'annexe "A" ci-annexée qui fait partie intégrante de la présente convention.

8.02 La paie sera distribuée le jeudi de chaque semaine, elle comprendra la semaine de travail finissant le samedi précédent. La Compagnie s'efforcera le plus possible de remettre les chèques de paie le jeudi matin pour tous les

employés travaillant de 23:00 à 7:00 heures. Toutefois, dans le cas d'une semaine de travail plus courte, à cause de congé ou du mauvais état de marche de la machine des comptes, il est entendu qu'il ne sera pas toujours possible d'y accéder. Si un congé statutaire tombe un jeudi, les employés seront payés le mercredi. Les chèques de paie seront remis pendant les heures de travail.

8.03 a) Les erreurs de paie de plus de 25,00$ seront corrigées dans les 48 heures suivant la demande de l'employé. Les autres erreurs dans la paie seront corrigées dans un délai d'une semaine suivant leurs détections.

b) Les montants cumulatifs apparaîtront sur les chèques de paie pour chaque année.

8.04 Les qualifications établies conjointement par la Compagnie et le Syndicat pour les classifications d'entretien seront utilisée pour déterminer l'admissibilité à la promotion pour une classification plus élevée.

8.05 Les employés ayant de l'ancienneté doivent avoir la préférence dans les périodes d'entraînement.

8.06 Un employé remplaçant temporairement à un poste de contremaître recevra une prime de 20¢ l'heure au-dessus de son taux régulier. On n'exigera en aucun cas de ces employés qu'ils engagent, renvoient ou prennent des mesures disciplinaires envers les employés qu'ils surveillent.

ARTICLE IX

SEMAINE DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

9.01 Fonctionnement normal

a) Lors d'opérations à trois (3) relèves, les heures d'opérations de l'usine seront du dimanche 23:00 au vendredi 23:00 inclusivement.

b) Lors d'opérations à deux (2) relèves les heures d'opérations de l'usine seront du lundi 7:00 au vendredi 23:00 inclusivement.

9.02 Semaine normale de travail

La semaine de travail des employés sera de cinq (5) jours, soit quarante (40) heures en tout.

9.03 Les horaires normaux de travail sont établis à l'annexe 'D'.

9.04 Surtemps

La politique de la Compagnie est de maintenir le surtemps à un minimum. Si le surtemps est nécessaire, le Syndicat coopérera avec la direction dans le but de fournir les heures de main-d'oeuvre ouvrière de surtemps nécessaires pour rencontrer les cédules de production.

Dû à la nature des affaires de la Compagnie, il peut devenir nécessaire à certains moments au cours de l'année, de céduler des périodes de surtemps prolongées. La répartition du surtemps se fera selon les dispositions de l'annexe 'E'.

9.05 L'employé recevra temps et demi au taux normal de son emploi pour toutes les heures qu'il travaillera au-delà de ses huit (8) heures régulières d'une journée de travail.

9.06 Les employés seront payés temps et demi pour les sept (7) premières heures de travail le samedi et temps double pour toutes les heures supplémentaires de travail en plus de ces sept (7) heure du samedi.

9.07 Pour tout travail exécuté entre 23:00 heure le samedi et 23:00 heure le dimanche, le double du salaire régulier de base horaire leur sera payé.

9.08 Lorsqu'un employé a travaillé plus de temps que requis dans une journée normale de travail, la Direction ne tentera pas d'éviter le paiement d'heures supplémentaires en lui demandant de prendre l'équivalent de ces heures comme congé à même une journée régulière de travail.

9.09 En aucun cas, les primes de surtemps ne seront accumulées. Un employé n'aura pas droit de toucher une prime deux fois pour les mêmes heures de travail. Dans le calcul de la paie de surtemps, les primes, telles que les primes de quart, ne devront pas être ajoutées au taux régulier de l'employé.

9.10 Primes d'équipe

a) Les employés cédulés pour travailler sur le quart du soir ou de nuit reçoivent les primes d'équipe suivantes:

		À compter du 1er janvier 1984
Quart du soir :	25¢/heure	30¢/heure
Quart de nuit :	35¢/heure	40¢/heure

b) Le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas à ces primes, cependant un employé dont le travail a commencé sur le quart du soir ou de nuit qui travaille en temps supplémentaire continu de recevoir la prime applicable au quart sur lequel il était cédulé.

9.11 Allocation de repas

a) À moins qu'un employé ne soit prévenu vingt-quatre (24) heures à l'avance qu'il sera obligé de faire des heures supplémentaires, la Compagnie accordera audit employé qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires, une allocation de repas de 3,50$. À compter du 1er janvier 1984, l'allocation est de 4,00$. À partir du 1er janvier 1985, elle est de 4,50$. L'employé qui se qualifie pour l'allocation de repas aura droit à une période de repas de vingt (20) minutes. La période de repos à l'article 9.15 sera comprise dans la période de repas mentionnée dans ce paragraphe.

b) Cependant si l'employé a été averti de la façon mentionnée au 1er paragraphe de l'article 9.11 et que le temps supplémentaire est annulé pendant la relève précédent ce temps supplémentaire, il recevra ledit dédommagement.

c) Tout employé qui est requis de travailler plus de douze (12) heures le quart aura droit à une période de repas de trente (30) minutes avec paie. Cependant, cette période de repas ne devra pas nuire aux opérations d'une équipe et doit être prise sans qu'il y ait arrêt de travail d'une équipe complète.

d) Le billet de repas sera remis immédiatement avant les heures de surtemps et sera échangeable à la cafétéria pour de l'argent comptant.

9.12 Rappels

Tout employé qui, après avoir poinçonné et quitté le travail, est rappelé en devoir pour réparations ou tout autre travail, recevra un minimum de quatre (4) heures de paie, régulières, ou temps et demi pour les heures effectivement travaillées, selon ce qui sera le plus élevé.

9.13 Changements imprévus dans les besoins de main-d'oeuvre

L'employé qui, arrivant selon l'horaire de travail régulier, constate qu'il n'y a pas de travail à faire à son emploi habituel, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à un taux qui ne sera pas inférieur à son taux horaire normal à moins d'avoir été informé du contraire verbalement au préalable. Si la Compagnie le lui demande, il sera tenu de travailler un minimum de quatre (4) heures à une tâche que la Compagnie peut lui assigner. Ce paragraphe ne s'appliquera pas en cas de pannes d'ordre majeur et d'autres circonstances indépendantes du contrôle de la Compagnie, excepté dans le cas d'une tempête de neige majeure lorsqu'aucun membre de la direction n'est disponible pour assigner du travail aux employés qui ont fait l'effort et se sont présentés à l'usine. Ces employés qui se rapportent et demeurent dans l'usine durant deux (2) heures recevront quatre (4) heures de paie à leur taux régulier si, à la fin de cette attente de deux (2) heures, aucun membre de la direction ne s'est présenté afin de leur assigner du travail.

9.14 Dans le cas où il se produirait une réduction générale de la main-d'oeuvre d'une durée de trois (3) jours ou plus, la Compagnie avertira le Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la mise-à-pied. Toutefois, dans le cas d'un arrêt prévu, complet et temporaire de la production, la Compagnie donnera au Syndicat un avis de cinq (5) jours ouvrables.

9.15 Périodes de repos

a) Deux périodes de repos de dix (10) minutes seront fixées pour chaque quart de travail.

b) Une période de repos additionnelle de dix (10) minutes sera accordée aux employés qui doivent, pour plus de deux (2) heures et moins de quatre (4) heures, faire du temps supplémentaire. La période de repos sera prise après la fin du quart régulier quand les

employés sont requis de travailler plus de deux (2) heures supplémentaires. Quand un employé a droit a vingt (20) minutes payées pour son repas et l'allocation pour ce repas, selon l'article 9.11; ce repos de dix (10) minutes sera inclus et non additionnel au vingt (20) minutes payées pour repas comme mentionné ci-haut. La période de repas sera accordée à l'heure mentionnée ci-haut.

9.16 Changement d'équipe

Un employé à qui la Compagnie aura demandé de changer d'équipe sans lui avoir donné un préavis de vingt-quatre (24) heures avant l'entrée de sa nouvelle équipe sera payé en raison de temps et demi pour les premiers huit (8) heures travaillées sur cette équipe.

ARTICLE X

CONGÉS PAYÉS DE L'USINE

10.01 Les douze jours suivants seront des congés de l'usine:

Jour de l'An	Fête du Travail
Lendemain du Jour de l'An	Action de Graces
Vendredi Saint	Veille de Noël
Fête de la Reine	Jour de Noël
Fête de la St-Jean-Baptiste	Lendemain de Noël
Fête du Canada	Veille du Jour de l'An

10.02 Si un congé déterminé de l'usine tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit, ou n'importe quel autre jour qui est généralement observé par l'industrie du carton ondulé, sera considéré comme le congé déterminé de l'usine.

10.03 Les employés permanents et ceux qui sont devenus membres du Syndicat seulement seront éligibles aux congés payés.

10.04 L'employé, à moins d'être absent avec permission, doit avoir été présent durant la journée cédulée de travail qui précède le congé et la journée cédulée de travail qui le suit.

10.05 S'il est absent sans raison valable, la journée cédulée de travail qui précède ou qui suit le congé, le temps d'absence sera déduit de la paie de congé.

10.06 Tout employé qui a droit aux congés payés, et qui travaille durant la période prévue de fermeture un jour de congé déterminé et payé, recevra huit (8) heures de salaire, plus temps et demi à son taux régulier de salaire de base horaire pour les huit (8) premières heures travaillées, et le double de son taux régulier de base horaire pour toutes les heures travaillées en excès de huit (8) heures.

10.07 Tout employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident aura droit à la paie de congé statutaire à condition d'avoir effectivement travaillé un certain temps au cours des quarante-cinq (45) jours qui précèdent ce congé et d'avoir un certificat de médecin confirmant son absence. Un employé qui est mis à pied aura droit à huit (8) heures de congé payé si ce congé tombe dans les quarante-cinq (45) jours de la date de sa mise à pied.

10.08 La paie de congé statutaire consistera en huit (8) heures de temps régulier aux taux régulier de l'employé.

ARTICLE XI

APPLICATION DE LA DISCIPLINE

11.01 Mesures Disciplinaires

Lorsqu'il est nécessaire d'imposer des peines dans l'application de la discipline à l'usine, on aura recours aux sanctions suivantes dépendant de la gravité de l'offense ou de l'infraction et de la fiche disciplinaire antérieure des employés concernés :

- une réprimande verbale par écrit
- une réprimande écrite signée par le contremaître ou le contremaître général de l'usine
- suspension de travail durant une période d'un (1) jour à deux (2) semaines
- renvoi, autre paragraphe, cette dernière peine doit s'appliquer dans le cas d'une violation flagrante et

délibérée des règlements de la compagnie ou des lois en vigueur, lorsqu'après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie et la direction générale de l'usine est convaincue que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline.

11.02 Lorsqu'une discipline ou une peine est imposée telle qu'énoncé au sous-paragraphe 11.01 ci-dessus, l'employé concerné en recevra un avis écrit, en présence d'un membre du Comité Syndical de l'usine qui recevra dans deux (2) jours ouvrables qui suivent l'inscription, les copies d'avis de la discipline. Si l'administration personnelle de la discipline ou de la peine ne peut être faite pour une raison ou une autre, l'administration peut être faite par courrier recommandé adressé à l'employé concerné à sa dernière adresse inscrite sur la fiche dans les dossiers de la Compagnie avec copie au Syndicat. En cas de mise à pied disciplinaire, le représentant du département et un membre du Comité Syndical de l'usine seront présents.

11.03 Dossier de discipline

a) Des copies d'avis écrits tels qu'énoncés au paragraphe 11.01 constitueront la fiche disciplinaire d'un employé et ne comprendront que des peines imposées dans les derniers douze (12) mois.

b) Il est convenu par la Compagnie que le dossier de discipline d'un employé ne sera utilisé contre lui que pour des raisons de mesures disciplinaires progressives lorsque le dossier comprend des cas qui peuvent être raisonnablement considérés comme étant semblables.

11.04 Réintégration d'emploi

Si, après enquête, il est convenu par les deux parties qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit employé réintégrera son emploi sans perte de salaire avec plein redressement. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, alors un procédé de grief peut être utilisé.

11.05 Limite de temps

Aucune démarche de suspension ne sera prise contre un employé après un délai de cinq (5) jours de travail (excluant les samedis, les dimanches et les jours de congés

statutaires) après la présumée infraction ou la découverte subséquente de la présumée infraction.

11.06 Dossier d'absentéisme

Lorsqu'un retard ou une absence injustifiés sont inscrits au dossier de l'employé, celui-ci ainsi que le Syndicat en seront avisés par écrit dans la semaine suivant le retour au travail de l'employé.

ARTICLE XII

TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 La Compagnie fournira deux (2) tableaux d'affichage dans l'usine à des emplacements jugés mutuellement satisfaisants, pour la publicité que le Syndicat voudra faire sur ses activités. Tout ce qui y sera affiché devra être préalablement signé par l'officier autorisé du Syndicat et soumis à l'approbation du contremaître général, du directeur de l'usine, ou son remplaçant, à l'exception des avis d'assemblées spéciales ou régulières du Syndicat.

ARTICLE XIII

PLAN DE VACANCES

13.01 Portée

Les employés de la Compagnie qui sont rémunérés à l'heure, bénéficieront de vacances payées d'après les dispositions et conditions d'admissibilité énoncées ci-après.

13.02 Service continu

a) Aux termes de ce plan, le service cesse d'être continu si un employé est renvoyé ou s'il quitte de lui-même son emploi pour quelque raison.

b) Les périodes d'incapacité, à cause de la maladie ou d'un accident, et les mises-à-pied temporaires résultant d'une diminution de l'exploitation ou d'autres causes indépendantes de la volonté de l'employé, ne rompront pas la continuité du service.

13.03 Éligibilité aux vacances

a) Chaque employé qui le 1er janvier de toute année a complété moins d'une (1) année de service continu aura droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service continu jusqu'au 1er janvier de cette année, jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail.

b) Chaque employé qui le 1er janvier de toute année a complété une (1) année mais moins de quatre (4) années de service continu aura droit à deux (2) semaines de vacances payées.

c) Chaque employé qui le 1er janvier de toute année a complété quatre (4) années mais moins de neuf (9) années de service continu aura droit, commençant durant l'année civile pendant laquelle l'employé complètera cinq (5) années de service continu, à trois (3) semaines de vacances payées.

d) Chaque employé qui le 1er janvier de toute année a complété neuf (9) années mais moins de vingt (20) années de service continu aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

e) Chaque employé qui aura complété vingt (20) années mais moins de vingt-sept (27) années de service continu aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

f) Chaque employé qui aura complété vingt-sept (27) années de service continu aura droit à six (6) semaines de vacances payées.

13.04 Paie de vacances

a) La paie de vacances à laquelle un employé aurait droit en vertu de l'article 13.03 a) sera de quatre pour cent (4%) de son salaire annuel gagné au cours de l'année où il a obtenu ses crédits de vacances. Toutefois, l'employé qui n'a pas complété un (1) an de service continu au 1er janvier recevra un minimum de huit (8) heures de paie à son taux régulier pour chaque journée de vacances.

b) Pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé aurait droit en vertu des articles 13.03 b), c), d), e) et f), la paie de vacances qui lui sera payée sera égale à deux pour cent (2%) de son salaire annuel gagné au cours de l'année où il a obtenu ses crédits de vacances ou quarante (40) heures de paie à son taux régulier, pour chaque semaine de vacances, le plus élevé des deux montants. Quant à cette dernière disposition, elle ne s'applique pas aux employés à qui nous avons accordé un congé autorisé.

c) La paie de vacances d'un employé sera émise, par chèque séparé, en même temps que sa paie régulière immédiatement avant la première semaine de ses vacances, pourvu que celles-ci aient été cédulées régulièrement et que la Compagnie ait deux (2) semaines d'avis par écrit de tout changement à la cédule de vacances.

d) Si un employé qui a droit à des vacances payées quitte le service de la Compagnie avant d'avoir épuisé ses vacances, la Compagnie lui versera le montant qui lui est dû au titre de ses vacances et calculé jusqu'à la date de son départ.

13.05 Paie de vacances supplémentaires

Tous les employés réguliers qui ont complété vingt-cinq (25) années de service ou plus auront droit à une paie de vacances supplémentaires lorsqu'ils atteindront l'âge suivant:

60 ans - 2% de paie de vacances supplémentaires

61 ans - 4% de paie de vacances supplémentaires

62 ans - 6% de paie de vacances supplémentaires

63 ans - 8% de paie de vacances supplémentaires

64 ans -10% de paie de vacances supplémentaires

13.06 Généralités

a) La préférence dans le choix des périodes de vacances dans un département sera accordée selon l'état de service à l'usine des employés du département, pourvu que ceux-ci aient choisi avant le 1er avril. Après

cette date, l'état de service ne s'applique plus en ce qui a trait au choix de la période de vacances.

b) La Compagnie préparera des cédules de vacances qui seront affichées au tableau avant le 1er mai de chaque année.

13.07 a) Les employés éligibles qui désirent prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives peuvent le faire, mais seulement entre le premier lundi de septembre et le 1er juin suivant.

b) Les vacances entre le 1er juin et le premier lundi de septembre seront limitées à deux (2) semaines.

13.08 Les vacances seront prises au cours de l'année durant laquelle elles sont dues et ne peuvent être accumulées.

13.09 Selon l'article 13, les congés de l'usine qui surviennent durant une période de vacances ne pourront entraver le cours des opérations de l'usine. L'employé pourra prendre son jour de congé trente (30) jours avant ou suivant ses vacances à une date convenue conjointement entre lui et la Compagnie.

13.10 Selon l'article 13, les périodes de vacances ne devront pas nuire à l'exploitation de l'usine. Pour le cas où il deviendrait nécessaire de réagencer les vacances des employés après l'affichage des cédules de vacances, dans le but d'assurer que les opérations de l'usine peuvent se poursuivre sans interférence, la Compagnie avisera le Comité d'usine du Syndicat de ces réagencements. Toutefois, la Compagnie ne réagencera pas les vacances d'un employé à moins que ce ne soit absolument nécessaire.

13.11 Quoique la Compagnie se réserve le droit de céduler une période de vacances pour chaque employé tout autant que le droit d'administrer de façon générale le Plan de Vacances en accord avec les dispositions qui précèdent, la Compagnie convient qu'elle s'efforcera dans l'exercice de ce droit de satisfaire les demandes des employés à condition que ces demandes n'entravent pas les opérations de l'usine.

ARTICLE XIV

ABSENCE AUTORISÉE

14.01 Une absence autorisée est accordée à la discrétion de la Compagnie et n'excédera pas quatre-vingt-dix (90) jours, excepté dans le cas d'une absence due à la maternité ou d'une absence autorisée requise par le Syndicat telle qu'énoncée ci-après.

14.02 Une absence autorisée peut être accordée :

a) Pour une (1) journée, par le contremaître du département.

b) Pour une (1) semaine, par le contremaître général ou le directeur de l'usine.

c) Pour plus d'une (1) semaine, par le directeur de l'usine sur réception d'une application écrite par l'employé. De telles absences autorisées, si acceptées, seront accordées par écrit. Le Syndicat sera avisé lorsque de telles absences sont accordées ou refusées.

14.03 Au cours de toute absence autorisée, un employé continue d'accumuler l'ancienneté.

14.04 Pour un employé à qui une absence autorisée a été accordée, la Compagnie continuera les contributions à tous les plans de bénéfices pour une période de quatre (4) semaines. Si l'absence autorisée est pour plus de quatre (4) semaines, l'employé doit payer d'avance la prime complète due pendant son absence pour que ces bénéfices ne soient pas interrompus. Tout ajustement sera fait à son retour au travail.

14.05 Les absences dues à la maternité seront accordées d'après ce qui suit :

a) Les employées ne pourront travailler après le sixième (6) mois de grossesse mais une absence autorisée leur sera accordée.

b) Les employées pourront reprendre leurs fonctions dès leur retour d'absence pour cause de grossesse, sans pour cela avoir perdu leur ancienneté, mais le tout selon les conditions suivantes :

1. que l'employée ait une (1) année ou plus de service continu avec la Compagnie
2. que la durée d'absence ne dépasse pas l'étendue d'une période de six (6) mois
3. que l'employée présente un certificat médical attestant qu'elle est en parfaite condition physique pour reprendre le travail auquel son ancienneté lui donne droit.

14.06 À la demande du Syndicat, une absence autorisée peut être accordée à un employé pour remplir un poste avec le Syndicat ou toute association affiliée. Une telle absence autorisée n'excédera pas un (1) an et une telle absence ne sera accordée qu'à une (1) employée durant la même période. À la fin d'une telle absence, l'employée peut retourner à son emploi précédent. L'ancienneté s'accumulera au cours de la durée d'une telle absence autorisée.

ARTICLE XV

CONGÉ POUR FUNÉRAILLES

15.01 (a) Lors du décès du conjoint, de l'enfant, de l'enfant adoptif ou de l'enfant du conjoint de l'employé, ce dernier se verra accorder une absence avec permission et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier à temps simple jusqu'à cinq (5) jours de travail cédulés consécutifs perdus dans une période de sept (7) jours, commençant avec la date du décès.

(b) Lors du décès de la mère, du père, des parents nourriciers, des parents adoptifs, des frères et soeurs, de la belle-mère, du beau-père, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, du grand-père, de la grand-mère et d'un petit-enfant de l'employé, ce dernier se verra accorder une absence avec permission et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier à temps simple jusqu'à trois (3) jours de travail cédulés consécutifs perdus dans une période de sept (7) jours, commençant avec la date de décès.

(c) Lorsque les distances empêchent l'employé d'assister aux funérailles, une journée d'absence de compassion sera accordée à l'intérieur d'une période de sept (7) jours, commençant avec la date du décès.

(d) La rémunération sera à temps simple même si une ou

plusieurs des journées du congé de décès surviennent le samedi, le dimanche ou lors d'un congé férié.

(e) La rémunération ne sera pas accordée si l'employé n'assiste pas aux funérailles sauf tel que précisé à l'article (c).

(f) Lors du décès de la belle-soeur ou beau-frère de l'employé, ce dernier se verra accorder une (1) journée payée d'absence avec permission. La journée d'absence sera la journée des funérailles et l'employé est requis d'assister aux funérailles afin de se qualifier pour le paiement de cette journée.

(g) Le taux régulier à temps simple signifie le taux régulier à temps simple de l'emploi auquel l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès.

ARTICLE XVI

SÉCURITÉ ET SANTÉ

16.01 Rapports d'accidents

a) Les accidents doivent être rapportés immédiatement par l'employé ou par tous les témoins si l'employé est physiquement incapable de le faire, à un contremaître ou contremaître général concerné.

b) Si, à la suite d'une blessure subie à l'usine, un employé consulte un autre médecin que le médecin de l'usine, ledit employé a la responsabilité d'en avertir la direction.

16.02 Sécurité au travail

a) On ne doit enlever aucun dispositif de sécurité sauf sur ordre du contremaître, du contremaître général ou du Directeur de l'usine et, si on doit en enlever un, il faut le remettre en place immédiatement ou faire connaître au directeur de l'usine, au contremaître général, au contremaître ou quiconque a charge du département où se trouve le dispositif, la raison qui empêche de le remettre en place.

b) Les employés ont la responsabilité de se familiariser avec les règlements de sécurité de l'usine émis par la

direction et de coopérer dans l'observance desdits règlements. Une copie de ces règlements est inclue dans cette convention collective à l'annexe 'H'.

c) Les employés ne doivent pas soulever un poids tellement excessif qui pourrait affecter leur santé.

16.03 Équipement de sécurité

a) L'équipement de sécurité sera fourni lorsque d'après la compagnie, l'employé doit porter cedit équipement pour accomplir un travail normal en toute sécurité.

b) La Compagnie spécifiera le style et la sorte de tout cet équipement.

c) Le port de souliers de sécurité est obligatoire. À compter du 1er janvier 1983, la Compagnie défrayera 27,50 $/année pour l'achat de souliers de sécurité : À compter du 1er janvier 1984, ce montant passe à 30,00 $ et à compter du 1er janvier 1985, il passe à 32,50 $. Dans chaque cas, le paiement sera fait sur présentation de la preuve d'achat des souliers de sécurité, une fois par année de convention.

ARTICLE XVII

DIVERS

17.01 Si un employé subit un accident de travail, la Compagnie lui avancera, s'il en fait la demande, une somme équivalente aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire, à compter d'un mois après l'accident, pour que cet employé ne subisse pas de préjudice à cause des délais de paiement de la Commission de Santé et Sécurité au Travail et l'employé signera une formule de subrogation en faveur de la Compagnie pour ces avances.

17.02 Couvre-touts

La Compagnie fournira un couvre-tout aux employés du département de l'entretien. Ce couvre-tout sera remplacé lorsque devenu inutilisable après un usage normal.

17.03 Outils

La Compagnie accorde une allocation de 50$ par année aux

mécaniciens, pour équivaloir au remplacement des outils brisés au travail.

17.04 Régime de Conversion Industrielle Domtar

Le régime de conversion industrielle Domtar a été conçu pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente de l'usine pour des raisons directement imputables à une conversion industrielle. L'usine fera partie du Régime de Conversion Industriel de Domtar (RCID), un an après en avoir fait la demande et après avoir été accepté.

17.05 La Compagnie imprimera sur les feuillets T-4 et TP-4 le montant total des cotisations perçues durant l'année.

17.06 Copies de convention

La Compagnie s'engage à faire imprimer dans les trente (30) jours ouvrables, après que la vérification et les signatures sont terminées, le texte de cette convention dans un livret de format convenable, et chaque employé en recevra un exemplaire. Ces exemplaires seront remis de la façon suivante :

(a) le Syndicat distribuera le livret à chaque employé régulier;

(b) un nombre de livrets de 20% additionnel sera remis au Syndicat;

(c) dix (10) livrets additionnels seront remis au Syndicat;

(d) la Compagnie remettra un livret à chaque nouvel employé.

17.07 La Compagnie remettra au Syndicat une copie de la cédule de travail en même temps qu'elle l'affichera.

17.08 "Un conjoint est un époux ou une épouse, en vertu d'un mariage civil ou religieux, ou une personne qui a été décrite et présentée publiquement en tant que conjoint depuis une période continue d'un (1) an, en autant que le conjoint légal, s'il en est, ait été disqualifié."

ARTICLE XVIII

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET AUTOMATION

18.01 La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat dans les plus brefs délais possibles et, dans tous les cas, pas moins de soixante (60) jours avant la mise en vigueur de l'automatisation ou de la mécanisation que la Compagnie a décidé d'implanter et qui résultera en mises-à-pied ou autres changements importants dans le statut des employés.

18.02 Lorsque par suite d'automatisation ou de mécanisation, un employé est muté en permanence à un poste dont le salaire est inférieur, la Compagnie s'engage à le maintenir, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois au taux régulier de salaire antérieur à la mutation et pour une autre période ne dépassant pas trois (3) mois, l'employé ainsi touché recevra un taux horaire situé à mi-chemin entre le taux de son poste régulier, au moment de la mutation, et celui du poste qu'il occupera. Après cette période, c'est le salaire régulier du nouveau poste qui sera alors versé.

18.03 Afin de lui permettre de chercher du travail ailleurs et sous réserve des exigences des opérations, la Compagnie accordera un congé d'absence autorisé sans rémunération pour une période d'un (1) mois ou toute autre période jugée raisonnable à l'employé qui, par suite directe de l'automatisation ou de la mécanisation, est muté à la liste de rappel.

18.04 Un employé déplacé par suite de l'automatisation ou de la mécanisation sera muté à un emploi détenu par un employé ayant moins d'ancienneté d'usine, qu'il sera en mesure d'accomplir ou d'apprendre avec un minimum de formation.

ARTICLE XIX

DISCRIMINATION

19.01 Les parties conviennent que dans l'interprétation et l'application de la présente convention collective, il n'y aura aucune discrimination en raison de la race, de la couleur, du sexe ou des croyances religieuses, ou pour aucunes raisons qui pourront être déclarées par la loi du Gouvernment de la Province de Québec.

ARTICLE XX

RÉGIME DE RETRAITE

20.01 Le régime actuel - Standard Life - sera gelé au 31 décembre 1980.

20.02 À compter du 1er janvier 1981, les employés pourront devenir membre du Régime de retraite Domtar à l'intention des employés syndiqués après un an de service continu, à condition qu'ils aient 21 ans ou moins de 65 ans.

20.03 On fournira aux employés un livret en français et en anglais contenant le sommaire des bénéfices.

ARTICLE XXI

ASSURANCE-GROUPE ET RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

21.01 La Compagnie continue le régime d'assurance-groupe des employés qui accorde des bénéfices d'assurance-vie, mort et mutilation accidentelles, indemnité hebdomadaire, dentaire et assurance-santé. Les modifications suivantes sont apportées, à compter du 1er janvier 1983 pour les employés permanents activement au travail à cette date :

a) Assurance-Vie

L'Assurance-Vie est majorée à vingt-deux mille (22,000$) dollars. À compter du 1er janvier 1984, l'Assurance-Vie est majorée à vingt-quatre mille (24,000$) dollars.

Assurance-Vie à la retraite

À compter du 1er janvier 1985, l'assurance-vie à la retraite sera augmentée à deux mille (2,000$) dollars.

b) Assurance-Vie en cas d'invalidité totale

Si un employé devient totalement invalide avant l'âge de 65 ans et demeure invalide pendant au moins six (6) mois consécutifs, suite à une maladie ou un accident, sa protection d'Assurance-Vie demeurera en vigueur sans qu'il ait à verser de primes. Il devra présenter à la Compagnie d'Assurances, une preuve

satisfaisante de son invalidité, dans les douze (12) mois qui suivent le commencement de son invalidité totale et au moins un fois au cours de chaque année subséquente.

Il sera éligible au paiement des prestations périodiques au titre de l'Assurance-Vie s'il est âgé de moins de soixante-cinq (65) ans et s'il continue à souffrir d'invalidité totale et n'est plus admissible aux prestations en vertu du régime d'indemnité hebdomadaire, en fonction de ce qui suit :

Le montant des prestations d'Assurance-vie sera versé à raison d'un soixantième (1/60) par mois pendant une période maximale de soixante (60) mois ou jusqu'à la date de retraite prématurée ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans, selon le premier évènement qui survient.

L'employé continuera à recevoir les versements périodiques et d'être exonéré des primes à condition de satisfaire à toutes les dispositions énoncées dans la police maîtresse.

Lorsque l'employé reprendra son travail, sa protection sera rétablie au montant auquel il est admissible, moins le total des prestations qui lui auront été versées pendant son invalidité.

c) Mort et Mutilation Accidentelles

Les bénéfices de mort ou mutilation accidentelles suite à un accident non-imputable à l'occupation seulement sont à onze mille (11,000$) dollars.

d) Indemnité hebdomadaire

Le versement des prestations d'indemnité hebdomadaire sera effectué à partir du premier jour d'invalidité causée par une blessure accidentelle non reliée au travail ou du premier jour d'hospitalisation, et du quatrième jour de l'invalidité causée par une maladie non reliée au travail. Les prestations seront versées jusqu'à concurrence de 52 semaines à 70 % des gains hebdomadaires de base; le montant maximal des prestations au moment de l'invalidité est de 245,00$.

- à partir du 1er janvier 1984, maximum de 255,00$ par semaine

- à partir du 1er janvier 1985, maximum de 270,00$ par semaine

Des périodes d'invalidité successives séparées par moins de 30 jours de calendrier (d'emploi actif à temps plein) d'intervalle, au lieu habituel de travail de l'employé, seront considérées comme une période d'invalidité sauf si l'invalidité subséquente est due à une blessure ou maladie qui n'a aucun lien de causalité avec l'invalidité précédente et qu'elle se manifeste après que l'employé ait retourné activement et à temps plein à son emploi. Le travail actif à temps plein n'inclut pas les vacances.

Si l'employé n'est pas au travail en raison de maladie ou d'invalidité le jour où les nouvelles modalités entrent en vigueur, il sera éligible au niveau de prestation améliorée le jour de son retour au travail actif à temps plein. Toutefois, s'il retourne au travail à temps plein pour moins de 30 jours, les prestations améliorées seront remboursables pour 52 semaines moins le nombre de semaines de prestations payées avant la date d'entrée en vigueur des nouvelles modalités.

Un montant de prestation d'invalidité ne sera pas remboursable pour lesdits jours où l'employé a reçu de la Compagnie une paie de congé, paie de vacances ou plus d'un demi (½) jour de paie régulière.

La Compagnie conservera la part de cinq-douzièmes (5/12) de la réduction des primes (la part de l'employé) conformément à la loi de l'Assurance-chômage.

La Compagnie paiera le coût de la prime du Régime d'Indemnité Hebdomadaire.

(e) Indemnité de Longue Durée

À compter du 1er janvier 1983, le Régime actuel de douze mois sera prolongé à vingt-quatre (24) mois.

... de ce fait, la définition d'Invalidité devra se lire comme suit : -

"travaillera à sa propre occupation pour les premiers douze (12) mois, et par après toute occupation dans l'usine pour laquelle il est raisonnablement pourvu en raison de son instruction, formation ou expérience."

À compter du 1er janvier 1985 pour les employés activement au travail, le Régime d'Invalidité de Longue Durée sera amélioré pour devenir un régime en fonction des années de service et la Compagnie paiera le coût des primes mensuelles jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985. Les conditions de ce nouveau programme sont détaillées à l'Annexe "F".

21.02 Contribution de la Compagnie

Le coût du régime d'assurance-groupe est entièrement défrayé par la Compagnie.

21.03 Intégration des Prestations

Si au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent des lois accordant des prestations déjà protégées par ce régime, la Compagnie aura droit à l'intégration totale des prestations et des coûts.

Toute économie réalisée par une intégration de ce genre sera répartie en fonction des accords de frais partagés passés à la date d'entrée en vigueur et servira à diminuer le coût de la part de l'employé, le cas échéant.

21.04 Administration

Les bénéfices d'assurance-groupe, seront administrés selon les termes et conditions de la police maîtresse d'assurance-groupe, laquelle ne fait pas partie de la convention collective. Une copie à jour de cette police maîtresse sera remise au Syndicat.

21.05 Régime d'assurance dentaire avec la Confédération

La Compagnie a un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employé régis par

l'unité de négociation, selon les modalités suivantes :

- Diagnostic, thérapeutique préventive, chirurgie buccale, restauration dentaire mineure, réparation d'une prothèse existante, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé).

- Dans la seconde année de la convention, ajouter le Module II de Domtar. Les Module I et II seront alors basés sur les barèmes des honoraires des dentistes de 1983.

- Dans la troisième année de la convention, ajouter le Module III de Domtar.

  i) Orthodontie

  ii) pas de franchise

  iii) pourcentage de remboursement = 50 %

  iv) bénéfice maximal de 500$ à vie, par individu

  Les Modules I, II, et III seront alors basés sur les barèmes des honoraires des dentistes de 1984.

- La Compagnie paiera le coût des primes mensuelles jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

  Les conditions du Régime Dentaire sont détaillées à l'Annexe 'G'.

a) Frais admissibles

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitements dentaires considérés nécessaires par un médecin ou un dentiste, ne dépassant pas le tarif minimal stipulé dans le tarif des soins dentaires de la province de résidence de l'employé.

b) Date d'entrée en vigueur de l'assurance

L'admissibilité à ces prestations ne s'applique qu'aux employés qui sont activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime. Si un employé n'est pas activement au travail à la date d'entrée en vigueur

du régime ou de toute modification à ce dernier, il sera admissible au régime lorsqu'il retournera au travail à plein temps. Les nouveaux employés seront admissibles au régime après un (1) an de service continu.

Aucun employé ne sera admissible à l'assurance dentaire à compter du jour où il sera mis à pied excepté celui à qui aura été prescrit une série de traitements qui aura débuté avant la date de la mise à pied. En aucun cas les prestations ne seront continuées au-delà de quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la mise-à-pied.

c) Partage des coûts

La participation de la Compagnie est de 100%.

d) Coordination des prestations

Lorsqu'un employé est admissible à des prestations similaires en vertu de tout autre régime d'assurance collective de soins dentaires, l'ordre et le montant des paiements seront déterminés en fonction d'une clause dite de 'coordination des prestations'. Le montant total des paiements ne doit pas excéder le total des frais réels encourus.

e) Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de telles prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si, au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera répartie entre la Compagnie et les employés en fonction des accords de frais partagés en vigueur.

f) Administration

Le régime sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police maîtresse. La décision

quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

ARTICLE XXII

CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

22.01 Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE XXIII

DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er janvier 1983 au 30 juin 1985.

23.02 Si l'une ou l'autre des parties désire modifier la présente convention ou y mettre fin, elle devra en aviser l'autre partie par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention. Les conditions de travail contenues dans cette convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à la signature de la convention collective ou jusqu'à ce que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE XXIV

RESPONSABILITÉ MUTUELLE

24.01 La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser les objectifs de la présente convention et autant de respecter l'esprit que la lettre.

ARTICLE XXV

PRÉCÉDENTS

25.01 Aucun précédent, aucune disposition, condition, aucun règlement ou entente spéciale ne seront reconnus d'aucune façon dans le but d'affecter ou de modifier les dispositions

de cette convention collective, et tous ces précédents, dispositions, conditions, règlements et ententes seront considérés comme remplacés par les dispositions de cette convention collective.

ARTICLE XXVI

26.01 Augmentations salariales

En vigueur à partir du premier (1er) janvier 1983 : 10 %

En vigueur à partir du premier (1er) janvier 1984 : 9 %

En vigueur à partir du premier (1er) janvier 1985 : 7 %

26.02 Ajustements spéciaux

En raison de la durée plus étendue de la convention et du coût global de l'entente, la Compagnie appliquera des ajustements spéciaux. Les ajustements spéciaux seront mis en application ainsi :

Colonne "A" : en vigueur à partir du 1er avril 1984

Colonne "B" : en vigueur à partir du 1er avril 1985

Colonne "C" : en vigueur à partir du 1er avril 1985.

En FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention collective de travail à Montréal, Québec, ce 27ième jour du mois d'avril 1983.

DOMTAR INC.
EMBALLAGES DOMTAR
DIVISION DU
CARTONNAGE ONDULÉ

ROBERT YVORCHUCK

GÉRARD GIROUARD

WILLY RICHER

SYNDICAT CANADIEN
DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET SON
LOCAL 202

ANDRÉ VAILLANCOURT

CLAIRETTE LEGRIS

MICHEL VARY

RAYMOND LODER

ROGER SIMARD

ANNEXE 'A'

DOMTAR
6200 ouest, Notre-Dame
Montréal, Québec

TAUX DES SALAIRES

CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
GRADE 1					
Aide Général	9.91	10.80	10.86	11.62	11.79
Éplucheur	10.03	10.93	10.95	11.72	11.79
GRADE 2					
Inspecteur sur 630 (606)	10.07	10.98	11.06	11.83	12.06
Attacheur et empileur	10.29	11.22	11.24	12.03	12.06
Opérateur de scie à ruban	10.29	11.22	11.24	12.03	12.06
Aide sur enrubanneuse à deux têtes	10.02	10.92	11.01	11.78	12.06
GRADE 3					
Opérateur sur enrubanneuse général à deux têtes	10.04	10.94	11.10	11.88	12.33
Opérateur sur machine semi-auto piquer	10.07	10.97	11.12	11.90	12.33
Opérateur sur enrubanneuse général	10.07	10.97	11.12	11.90	12.33
Opérateur sur machine piquer à la main	10.10	11.01	11.15	11.93	12.33
Achemineur de la marchandise	10.15	11.06	11.18	11.96	12.33
Opérateur de presse à rebuts	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Attacheur-plieuse-colleuse flexo	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
3^{e} homme département de l'imprimerie	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Teneur de livres - magasin	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Opérateur machine no 729 - 1/06/82	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Aide au poseur de cliché	10.36	11.29	11.35	12.14	12.33
Ramasseur	10.42	11.36	11.40	12.20	12.33
Huileur aide mécanique	10.42	11.36	11.40	12.20	12.33

Annexe 'A' (suite)

CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
GRADE 4					
Opérateur attacheuse auto. de courroies	10.35	11.28	11.41	12.21	12.59
Opérateur d'empileur motorisé	10.42	11.36	11.47	12.27	12.59
Opérateur de pince motorisée	10.54	11.49	11.57	12.38	12.59
Opérateur d'encocheuse excentric	10.29	11.22	11.37	12.17	12.59
GRADE 5					
Opérateur de la cireuse	10.25	11.17	11.40	12.20	12.86
Mécanicien 'C'	10.71	11.67	11.76	12.58	12.86
Opérateur plieuse-rubanneuse colleuse 630 (606)	10.54	11.49	11.64	12.45	12.86
2e homme ondulatrice	10.54	11.49	11.64	12.45	12.86
Expéditeur-vérificateur	10.79	11.76	11.83	12.66	12.86
GRADE 6					
Opérateur sur découpeuse 218 (842)	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
Opérateur sur découpeuse 211 (841)	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
Chef manutentionnaire des rouleaux	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
Conducteur de colleuse-combiné	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
2e homme sur encocheuse imprimeuse	10.67	11.63	11.81	12.64	13.13
Expéditeur-receveur	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13
Mécanicien 'B'	10.91	11.89	11.99	12.83	13.13
Menuisier aide mécanique	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13
Poseur de cliche de caoutchouc	11.04	12.03	12.09	12.94	13.13
GRADE 7					
Opérateur de découpeuse à platine	10.79	11.76	11.97	12.81	13.42
Opérateur section à découpage	11.10	12.10	12.22	13.08	13.42

Annexe 'A' (suite)

CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
GRADE 8					
Opérateur sur machine à onduler simple paroi	11.04	12.03	12.23	13.09	13.69
Opérateur encocheuse-imprimeuse (& sur presse à découper rotative & plieuse-colleuse flexo)	11.04	12.03	12.23	13.09	13.69
GRADE 9					
3e classe - conducteur de machines fixes & préposé à l'amidon	11.70	12.75	12.90	13.80	14.23
Mécanicien 'A'	12.05	13.13	13.17	14.09	14.23
GRADE 10					
Électricien	12.60	13.73	-	14.69	-
Premier mécanicien	12.60	13.73	-	14.69	-

Annexe 'A' (suite)

EMBALLAGES DOMTAR
6200 ouest, Notre-Dame
Montréal, Québec

TAUX DES SALAIRES

CLASSIFICATIONS D'EMPLOI PAR DÉPARTEMENT

DÉPARTEMENT & CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
FINITION					
Aide Général	9.91	10.80	10.86	11.62	11.79
Éplucheur	10.03	10.93	10.95	11.72	11.79
Opérateur enrubanneuse générale à deux têtes	10.04	10.94	11.10	11.88	12.33
Inspecteur sur 630 (606)	10.07	10.98	11.06	11.83	12.06
Opérateur sur machine semi-auto piquer	10.07	10.97	11.12	11.90	12.33
Opérateur enrubanneuse générale	10.07	10.97	11.12	11.90	12.33
Attacheur & empileur	10.29	11.22	11.24	12.03	12.06
Opérateur machine piquer à la main	10.10	11.01	11.15	11.93	12.33
Achemineur de la marchandise	10.15	11.06	11.18	11.96	12.33
Opérateur scie à ruban	10.29	11.22	11.24	12.03	12.06
Opérateur encocheuse excentric	10.29	11.22	11.37	12.17	12.59
Opérateur attacheuse auto. de courroies	10.35	11.28	11.41	12.21	12.59
Opérateur machine no 729	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Opérateur plieuse-rubanneuse-colleuse 630 (606)	10.54	11.49	11.64	12.45	12.86
Opérateur découpeuse à platine	10.79	11.76	11.97	12.81	13.42
Aide sur enrubanneuse à deux têtes	10.02	10.92	11.01	11.78	12.06

Annexe 'A' (suite)

DÉPARTEMENT & CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
IMPRIMERIE					
Acheminer de la marchandise	10.15	11.06	11.18	11.96	12.33
Opérateur de la cireuse	10.25	11.17	11.40	12.20	12.86
Attacheur plieuse-colleuse flexo	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
3e homme	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
2e homme encocheuse-imprimeuse	10.67	11.63	11.81	12.64	13.13
Opérateur encocheuse-imprimeuse (sur presse à découper rotative & plieuse-colleuse flexo)	11.04	12.03	12.23	13.09	13.69
ONDULATRICE					
Opérateur presse à rebuts	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Ramasseur	10.42	11.36	11.40	12.20	12.33
Opérateur sur découpeuse 218 (842)	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
Opérateur sur découpeuse 211 (841)	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
Chef manutentionnaire des rouleaux	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
Opérateur de pince motorisé	10.54	11.49	11.57	12.38	12.59
Conducteur colleuse combinée	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
2e homme	10.54	11.49	11.64	12.45	12.86
Opérateur machine à onduler simple paroi	11.04	12.03	12.23	13.09	13.69
Opérateur section à découpage	11.10	12.10	12.22	13.08	13.42
MAINTENANCE					
Teneur de livres - magasin	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Huileur - aide mécanique	10.42	11.36	11.40	12.20	12.33
Mécanicien 'C'	10.71	11.67	11.76	12.58	12.86
Mécanicien 'B'	10.91	11.89	11.99	12.83	13.13
Mécanicien 'A'	12.05	13.13	13.17	14.09	14.23
Électricien	12.60	13.73	-	14.69	-
Premier mécanicien	12.60	13.73	-	14.69	-
Menuisier - aide mécanique	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13

Annexe 'A' (suite)

DÉPARTEMENT & CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS	1/01/83	1/01/84	1/04/84	1/01/85	1/04/85
EXPÉDITION					
Opérateur empileur motorisé	10.42	11.36	11.47	12.27	12.59
Expéditeur-vérificateur	10.79	11.76	11.83	12.66	12.86
Expéditeur-receveur	10.79	11.76	11.90	12.73	13.13
SALLE DES MATRICES					
Aide poseur de cliché	10.36	11.29	11.35	12.14	12.33
Poseur cliché de caoutchouc	11.04	12.03	12.09	12.94	13.13
CHAMBRE DES BOUILLOIRES					
3e classe conducteur de machines fixes et préposé à l'amidon	11.70	12.75	12.90	13.80	14.23

ANNEXE 'B'

Règlements de la Compagnie concernant la Conduite de l'Employé

Les règlements suivants de la Compagnie sont établis en vue de guider les lignes de conduite des employés rémunérés à l'heure ou à salaire fixe.

Le but de l'action disciplinaire n'est pas de punir mais de décourager la répétition d'une inconduite de la part du délinquant ou par un autre suivant son exemple. Une copie des réprimandes formelles sera fournie aux employés et au Syndicat.

Les actions suivantes sont des infractions aux règlements de la Compagnie.

1. Manque d'application à l'ouvrage.

2. Négligence causant des blessures à un autre employé ou dommage ou destruction des outils, de la machinerie, de l'équipement, produits ou autre propriété appartenant à la Compagnie ou à des confrères de travail.

3. Retenue, entrave ou limitation volontaire de la production.

4. Gaspillage volontaire de matériel, des fournitures, etc.

5. Faire des rebuts volontairement ou dissimuler ou disposer de ces rebuts inconvenablement.

6. Arrêt non autorisé de la machinerie ou de la production; tripoter l'équipement ou les outils.

7. Dormir à l'ouvrage.

8. Laisser son poste inutilement sans permission, durant les heures régulières de travail.

9. Faire sa toilette avant l'heure d'arrêt du travail, commencer tard, finir plus tôt que l'heure régulière de travail ou abuser les périodes de repos.

10. Omettre de poinçonner sa carte de temps, poinçonner la carte de temps d'un autre employé ou permettre à d'autres employés de poinçonner sa carte.

11. Laisser les lieux de l'usine sans permission, durant les heures de travail.

12. Absences ou retards répétés.

Annexe 'B' (suite)

13. Ômetre d'aviser en bonne et due forme la Compagnie lorsqu'absent du travail.

14. Absence du travail due à l'emprisonnement.

15. Emploi de pratiques non sanitaires.

16. Fumer à des endroits défendus.

17. Violation des règlements de sécurité de l'usine.

18. Se présenter au travail sous l'effet de la boisson ou des narcotiques.

19. Apporter ou consommer des boissons alcooliques dans l'usine ou sur les lieux de l'usine.

20. Possession de narcotiques sur les lieux de l'usine ou en solliciter la vente.

21. Possession d'une arme offensive sur les lieux de l'usine.

22. Malhonnêteté ou vol d'autres employés ou la Compagnie.

23. Conduite immorale ou indécente.

24. Manque ou refus de coopérer avec des confrères de travail.

25. Menacer, intimider ou gêner d'autres employés de la Compagnie incluant les surveillants et vice-versa.

26. Faire des déclarations fausses ou malicieuses concernant la Compagnie, ses produits, d'autres employés, surveillants ou la direction, et vice-versa.

27. Langage offensant envers d'autres employés de la Compagnie incluant les surveillants, et vice-versa.

28. Provoquer ou fomenter le trouble entre les employés.

29. Sauf quand cédulé pour le travail, entrer dans l'usine par toute autre porte que la porte centrale. (Tout employé entrant doit se rapporter au garde de sécurité ou à un contremaître ou au bureau immédiatement en entrant, faisant connaître la raison de leur présence et signer tout

Annexe 'B' (suite)

registre qui peut être requis. Toute presence non autorisée sur les lieux de la Compagnie est défendue.)

30. Insurbodination. Refus d'accomplir un travail tel que requis ou manifester une attitude offensive ou impolie envers un surveillant.

31. Destruction ou enlèvement délibéré d'une propriété appartenant à la Compagnie ou à un employé.

32. Donner ou accepter un pot-de-vin de toute nature comme incitation pour obtenir du travail ou conserver une situation.

33. Falsifier ou modifier les cartes de temps, les rapports de production ou autres rapports. Donner de faux renseignements en faisant application pour un travail.

34. Afficher, distribuer ou faire circuler des avis, affiches, prospectus etc., sans autorisation, sur les lieux de l'usine.

35. Lacérer des tableaux d'affichage ou le matériel figurant sur ceux-ci.

36. Prendre des photographies sur la propriété de la Compagnie sans permission.

37. Manger à des endroits autres que la cafétéria ou endroits spécialement désignés.

38. Négliger de garder les casiers individuels propres et en ordre, là où ils sont pourvus.

39. Tout acte ou négligence qui crée un risque d'incendie.

ANNEXE 'C'

Pour l'information de tous ceux concernés, les lettres et déclarations suivantes échangées entre le Syndicat et la Compagnie sont reproduites ci-après.

Ces lettres et déclarations ne font pas partie de la Convention Collective.

M. Michel Dupras
Président,
Local 202,
Syndicat Canadien des Travailleurs
du Papiers,
6200 ouest, rue Notre-Dame
Montréal, Québec.

Cher Michel,

Cette lettre a pour but de confirmer que lorsqu'un poseur-adjoint de vignettes de caoutchouc est cédulé pour travailler sans un poseur de vignettes de caoutchouc, le poseur-adjoint de vignettes de caoutchouc sera payé au taux de paie du poseur de vignettes de caoutchouc.

A. McCULLOUCH
Directeur d'Usine

DÉCLARATIONS

1. Durant les négociations de 1976, le syndicat et la Compagnie ont discuté de la pratique d'émettre des chèques de paie aux employés. Quoique les dispositions de l'Article 8.02 demeurent en vigueur, la Compagnie s'efforcera, pour autant que raisonnablement pratique de le faire, de continuer d'émettre des chèques de paie aux employés travaillant sur le quart de l'après-midi, le mercredi de chaque semaine. Toutefois, ces chèques ne seront émis qu'après la période repas du quart d'après-midi.

2. Durant les négociations de 1976, la Compagnie et le Syndicat ont discuté de l'affichage des cédules de travail des employés de quarts. La Compagnie a convenu que lorsque raisonnablement possible elle continuera à afficher les cédules de travail des employés de quarts le jeudi précédant le prochain changement et en remettra une copie au Syndicat.

ANNEXE 'D'

HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL

1. Opérations sur un (1) deux (2) ou trois (3) quarts.

   Quart de jour : 7:00 heures à 15:00 heures.
   Quart d'après-midi : 15:00 heures à 23 heures.
   Quart de nuit : 23:00 heures à 7:00 heures.

   Les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes et une période repas de vingt (20) minutes payées.

EXCEPTIONS

1. Les horaires normaux du département de l'expédition sont les suivants :

   Quart de jour : 7:00 heures à 15:00 heures.
   Quart d'après-midi : 11:30 heures à 19:30 heures.

   Les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes et une période de repas de vingt (20) minutes, payées.

ANNEXE 'E'

LETTRE D'ENTENTE

a) Surtemps durant la semaine régulière de travail

Lorsque le surtemps est requis dans un département durant la semaine régulière de travail, on demandera à l'employé travaillant à l'occupation concernée, sur le quart où le surtemps est requis. Si ce dernier refuse avec raison valable d'accomplir le surtemps, on demandera pas ordre d'ancienneté d'usine aux employés du département travaillant sur le même quart et qui sont capables d'effectuer le travail requis. Toutefois, si ceux-ci ont des raisons valables de refuser, l'employé du département ayant le moins d'ancienneté d'usine et qui est capable d'effectuer le travail requis devra faire le surtemps.

Dans le cas d'occupations d'aide tous travaux, on demandera à l'employé de cette classification dans le département, ayant le plus d'ancienneté d'usine et travaillant sur le quart où le surtemps est requis. Si celui-ci refuse avec raison valable, on demandera aux autres aides tous travaux du département travaillant sur la même équipe, par ordre d'ancienneté d'usine. Si ceux-ci ont des raisons valables de refuser, il est entendu qui celui parmi eux ayant le moins d'ancienneté d'usine devra faire le surtemps.

b) Surtemps le samedi

Lorsque le surtemps est requis dans un département le samedi, on demandera à l'employé travaillant à l'occupation concernée sur le quart de jour de la semaine de travail précédente. Si ce dernier refuse avec raison valable, on demandera à l'employé travaillant à la même occupation sur le quart du soir de la semaine précédente. Si ce dernier refuse avec raison valable, on demandera à l'employé travaillant à la même occupation sur le quart de nuit de la semaine précédente. Si ce dernier refuse avec raison valable on demandera par ordre d'ancienneté d'usine aux employés du même département qui sont capables d'effectuer le travail requis. Toutefois, si ceux-ci ont des raisons valables de refuser, il est entendu que l'employé du département ayant le moins d'ancienneté d'usine et qui est capable d'effectuer le travail requis devra faire le surtemps. Dans le cas d'occupation d'aide tous travaux, on demandera à l'employé de cette classification dans le département, ayant le plus d'ancienneté d'usine. Si celui-ci refuse avec raison valable, on demandera aux autres aides tous travaux du départment

Annexe 'E' (suite)

par ordre d'ancienneté d'usine. Si ceux-ci ont des raisons valables de refuser, il est entendu que celui parmi eux ayant le moins d'ancienneté d'usine devra faire le surtemps.

c) Surtemps dans les départements de l'entretien et de l'expédition

Le travail de surtemps sera distribué aussi équitablement et impartialement que possible durant une période de temps, parmi les employés dans ces départements. La Compagnie s'efforcera de trouver un remplaçant qualifié pour les employés qui préfèrent ne pas faire de travail de surtemps. Lorsqu'un remplaçant n'est pas disponible, l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine parmi ceux qui sont qualifiés pour faire le travail dans le département sera cédulé pour le surtemps. Lorsque le surtemps est nécessaire, les employés concernés recevront un avis raisonnable et une explication sur la nécessité du surtemps.

ANNEXE 'F'

ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

La Société défraiera le coût des primes mensuelles du régime d'I.L.D., lequel sera administré en conformité avec les modalités de la police d'assurance, jusqu'à concurrence des tarifs en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

1) Admissibilité

Le régime I.L.D. est obligatoire pour tous les employés réguliers à temps plein qui sont admissible à recevoir des indemnités hebdomadaires, en vertu du régime d'assurance-collective existant.

2) Date d'entrée en vigueur de la protection

Les seuls employés ayant droit à ces améliorations sont ceux activement au travail à la date de mise en vigueur du régime ou les employé de retour au travail après une période d'invalidité à la date où ils rencontrent les exigences de la période d'invalidité récurrente des régimes d'Indemnité Hebdomadaire et d'I.L.D.

Un employé admissible, qui est absent de son travail à la date de mise en vigueur du régime, en raison d'une mise à pied, aura droit aux prestations d'I.L.D. lorsqu'il sera rappelé et de retour au travail. La Société aura le droit de demander des examens médicaux aux employés qui reviennent de telles mises à pied afin de déterminer leur admissibilité au régime.

3) Période de qualifications

Les prestations sont versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible pour recevoir des indemnités hebdomadaires.

4) Définition du terme "invalidité"

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestations du Régime d'Indemnité Hebdomadaire et qui pour une période subséquente allant jusqu'à douze (12) mois est incapable, uniquement à cause de maladie ou blessure non-imputable à l'occupation, de travailler à son occupation régulière, ou à toute autre occupation disponible dans l'usine, et par la suite est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des

Annexe 'F' (suite)

responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

5) Montant des prestations

50 % du taux horaire régulier multiplié par 2 080 heures et divisé par 12, jusqu'à concurrence de 1 000,00$ par mois. Le taux horaire régulier sera le taux de la classification de l'employé, utilisé pour déterminer le montant des prestations hebdomadaires.

Ces prestations seront réduites en fonction de toute somme versée au titre de tout régime gouvernemental offrant des prestations d'invalidité (sauf pour les augmentations de tels montants qui surviennent 12 mois ou plus après le début de l'invalidité), au titre du régime de la C.S.S.T., ou de tout autre régime de rentes d'invalidité, qui ne soit pas privé.

Les prestations de la R.R.Q. versées au nom des dépendants de l'employé invalide ne seront pas réduites en fonction des prestations d'I.L.D.

6) Durée des prestations

Le versement des prestations d'invalidité cessera à la première des dates suivantes :

i) À la date où l'employé a touché ces prestations pour une période égale à ses années et mois de service.

ii) À l'âge de 65 ans

iii) À la date de départ en retraite

iv) À la date de décès

7) Régime de retraite

Lorsqu'un employé reçoit des prestations d'I.L.D. et qu'il adhère au régime de retraite, la Compagnie continue d'absorber le coût de sa cotisation et de celle de l'employé basé sur son taux régulier de salaire au commencement de son invalidité et le crédit de retraite de l'employé continue de s'accumuler; aucun crédit de décès ou de terminaison d'emploi n'est accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé a faites avant qu'il devienne invalide.

Annexe 'F' (suite)

8) Autres prestations sur l'I.L.D.

i) L'assurance-vie est maintenue, avec discontinuation des cotisations. Lorsque l'employé prend sa retraite ou atteint l'âge de 65 ans, les prestations d'I.L.D. cessent et l'assurance-vie est réduite immédiatement en concordance avec les dispositions prévues à la retraite, décrites ci-dessous.

Un employé âgé de moins de 60 ans qui continue à souffrir d'invalidité totale et qui n'est plus admissible aux prestations en vertu des régimes d'indemnité hebdomadaire, et d'invalidité de longue durée aura droit au paiement des prestations mensuelles au titre de l'assurance-vie, en fonction de ce qui suit :

Le montant des prestations d'assurance-vie, moins 2 000$, sera versé à raison d'un soixantième par mois pendant une période maximale de 60 mois ou jusqu'à la date de retraite prématurée ou jusqu'à 65 ans, selon le premier événement. La protection de 2 000$ sera continuée à titre de prestation d'assurance-vie à la retraite.

ii) L'assurance en cas de décès ou mutilation accidentelle ne sera pas maintenue lorsque les prestations d'I.L.D. sont versées.

iii) Les assurances santé et dentaire seront maintenues en respectant les dispositions qui s'appliquent en vertu de la convention collective.

iv) Les présentes dispositions en ce qui a trait aux paiements de rente de retraite d'invalidité ont été modifiées de façon à ce qu'ils soient payables seulement si l'employé est éligible à ces paiements après l'expiration des prestations d'invalidité de longue durée.

9) Exceptions

i) Les prestations d'I.L.D. ne sont pas versées dans le cas d'invalidité causée par une blessure corporelle résultant directement ou indirectement d'une guerre ou émeute ou d'une blessure infligée intentionnellement sur sa personne.

Annexe 'F' (suite)

ii) Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité d'I.L.D. ne sera pas éligible au crédit de vacances ou de congé.

Annexe 'F' (suite)

NOTES EXPLICATIVES SUR L'ADMINISTRATION DU RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Item 1 - Re : Période de Qualification :

Le terme "consécutives" sera interprété comme étant "52 semaines cumulatives pour une même invalidité".

Item 2 - Re : Montant des Prestations :

Le montant des prestations ne sera pas réduit en fonction des paiements versés relativement à des invalidités qui ne sont pas reliées à la même cause, en vertu de la Loi sur les accidents de travail ou de la Loi sur les allocations de guerre aux anciens combattants.

Item 3 - Re : Durée des Prestations :

La période de prestations sera en fonction des années et mois de service. "Années de service" incluera la période couverte par l'Indemnité Hebdomadaire.

Item 4 - Re : Exceptions :

Un employé revenant au travail après une période d'Invalidité de Longue Durée, sera crédité pour son service accumulé pendant qu'il était couvert par l'Indemnité Hebdomadaire et ILD, aux fins de toute autre prestation future relative aux états de service.

ANNEXE 'G'

RÉGIME DENTAIRE

MODULE I

i) Protection de Base

ii) Aucune Franchise

iii) Pourcentage de Remboursement : 80 %

FRAIS ADMISSIBLES

Diagnostic :

Toutes les mesures nécessaires visant à aider le dentiste à évaluer l'état actuel des dents ainsi que les soins dentaires requis. Ces services comprennent :

a) Examens et consultations.

b) Rapports de radiologie et pathologie, à la demande du dentiste traitant.

c) Panellispses, une fois tous les 24 mois au maximum.

d) Radiographies interproximales tous les six mois.

Thérapeutique préventive :

a) Prophylaxie (nettoyage et détartrage des dents) jusqu'à concurrence de un (1) traitement par période de six (6) mois. Ce traitement n'est remboursable que s'il est effectué par un dentiste, ou par un hygiéniste dentaire sous la surveillance directe d'un dentiste.

b) Application topique d'un agent anticariogène jusqu'à concurrence de un (1) traitement par période de six (6) mois. Ce traitement n'est admissible à un remboursement que s'il est administré par un dentiste ou un hygiéniste dentaire sous la surveillance directe d'un dentiste.

c) Dispositifs de maintien d'espace : lorsqu'ils servent essentiellement à maintenir un espace et non à des fins orthodontiques et d'appareils d'élimination de mauvaises habitudes.

d) Injections d'antibiotiques effectuées par le dentiste traitant.

Annexe 'G' (suite)

Chirurgie buccale :

Extractions et autres mesures chirurgicales normalement effectuées par un dentiste y compris les soins qui précèdent et suivent l'opération.

Dentisterie restauratrice mineure :

Les mesures qui ont pour but de redonner aux dents naturelles leur fonction normale; cette restauration se limite aux amalgame, silicate, plastique, porcelaine synthétique et obturations "composées".

Réparation :

Ajustement, rebasage ou réparation d'une prothèse existante (ponts, dentiers amovibles, partiels ou complets).

Endodontie :

Mesures nécessaires au traitement des dents nécrosées y compris les dents avitables et la dévitalisation.

Périodontie :

Mesures nécessaires au traitement des maladies des gencives et de l'os entourant et soutenant les dents.

MODULE II À compter du 1er janvier 1984.

i) Restauration Majeure

ii) Aucune Franchise

iii) Pourcentage de Remboursement : 50 %

FRAIS ADMISSIBLES

a) Couronnes et incrustations y compris les obturations en or, les revêtements de porcelaine lorsque d'autres matériaux ne conviennent pas.

b) Les nouvelles prothèses (ponts, dentiers amovibles, partiels ou complets).

Annexe 'G' (suite)

c) Le remplacement d'une prothèse existante (pont, dentier amovible, partiel ou complet) sous réserve des conditions suivantes :

1) Si la prothèse existante a été portée pendant au moins trois (3) ans et est irréparable.

2) Si la prothèse existante est temporaire et est remplacée par un pont ou par un dentier permanent et que ce remplacement ait lieu dans les douze (12) mois qui suivent l'installation de la prothèse temporaire.

3) Si le remplacement s'impose à la suite de l'extraction d'une dent naturelle pendant que vous êtes assurés par cette police.

d) Services rendus par un denturologiste licencié tels qu'autorisés par son permis.

MODULE III À compter du 1er janvier 1985.

i) Orthodontie

ii) Aucune Franchise

iii) Pourcentage de Remboursement : 50 %

iv) Prestation maximale de 500$ à vie par employé.

Le seul traitement admissible est le traitement nécessaire pour corriger toute mauvaise occlusion des dents. Le remboursement maximal sera de 500$ per personne assurée, sa vie durant.

1) Frais Admissibles :

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire jugés nécessaires par un médecin ou un dentiste à condition qu'ils ne dépassent pas le tarif minimum stipulé dans le barème des honoraires des dentistes de la province de domicile de l'employé.

2) Date d'Entrée en Vigueur de la Protection :

L'admissibilité pour ces prestations s'appliquera seulement aux employés qui sont activement au travail, à la date de mise en

Annexe 'G' (suite)

vigueur du régime. Si un employé n'est pas activement au travail lorsque les prestations entrent en vigueur ou lorsqu'une modification au contrat entre en vigueur, elles ne le deviendront que lorsque l'employé reprend un travail à temps plein. Les nouveaux employés deviennent éligibles au régime après un (1) an de service continu.

L'assurance dentaire d'un employé prend fin lorsqu'il cesse de travailler activement et à plein temps à cause d'une mise à pied temporaire, seuls sont payables les frais dentaires remboursables pour lesquels un traitement avait déjà été recommandé et commencé avant la mise à pied. Aucune prestation ne sera versée après le 90^{e} jour qui suit la date de la date de la mise à pied.

3) Partage des Coûts :

La Compagnie paiera le coût de la prime des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

4) Coordination des Prestations :

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, le paiement des prestations à l'employé ou à un de ses dépendants couverts par le régime sera coordonné afin que le montant remboursé n'excède pas 100 % des frais encourus, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif des honoraires.

5) Intégration aux Régimes Gouvernementaux :

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si durant la période couverte par la convention, le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler les dites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la Compagnie.

6) Administration :

Le régime sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

ANNEXE 'H'

DOMTAR

RÈGLES DE SÉCURITÉ

La sécurité fait partie de votre travail et c'est aussi votre responsabilité de vous protéger d'accidents sérieux en sachant et en observant les règles de sécurité de la Compagnie. Apprendre les particularités de l'entourage de votre travail et s'assurer qu'il n'y ait aucun danger d'accidents.

A. Quoi faire en cas de blessures, de maladie ou d'accidents

1. Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement à votre superviseur, quelque soit sa gravité.

2. Toutes les complications ou complications futures résultant d'un accident industriel doivent être rapportées avec tous les détails à votre superviseur.

3. S'il est nécessaire de manquer le travail pour raison de blessures antérieures, aviser le plus tôt possible votre superviseur.

4. Ne déplacez pas un blessé s'il y a quelque possibilité de blessure interne ou de fracture. Avertissez immédiatement votre superviseur qui verra à obtenir l'aide nécessaire.

5. Lorsqu'un camarade de travail est accidenté, si vous n'êtes pas immédiatement utile, ne restez pas près de l'accidenté; laissez le personnel préposé aux soins s'occuper du blessé.

6. En cas d'arrêt de travail, suite à un accident, vous devez présenter à votre superviseur un certificat médical à cet effet, le jour même de votre accident, à moins que la blessure ne soit suffisamment grave pour vous interdire tout déplacement. Ceci afin de vous permettre de recevoir le plus rapidement possible la compensation à laquelle vous avez droit. C'est la Compagnie qui doit vous avancer cette compensation pour les cinq (5) premiers jours de perte de temps.

Annexe 'H' (suite)

B. Attitude Générale

1. Soyez conscients en tout temps de la sécurité au travail. Afin de minimiser les risques d'accidents, évitez toute distraction. Ne courez pas dans l'usine, ne lancez jamais d'objets et évitez de vous livrer à des jeux, chamailleries ou farces dangereuses.

2. Si vous connaissez un moyen d'améliorer les mesures de sécurité prises à l'usine, n'hésitez pas à faire des suggestions soit en informant votre contremaître ou un membre du comité de sécurité, soit en vous servant de la boîte à suggestion dans la cantine.

3. Lorsqu'il y a des conditions dangereuses, prévenir son superviseur immédiat.

4. Ne tentez pas de soulever, pousser ou tirer des objets trops lourds ou trop gros.

C. Particularité de l'usine

1. On doit éviter de marcher sur un convoyeur ou de le traverser, sauf sur les plaques jaunes en bois spécialement installées à cet effet.

2. Les 'skids' roulants ne doivent pas être utilisés comme rouli-roulant.

3. Lorsqu'on marche dans les allées, faire attention aux camions motorisés, convoyeurs, etc.

D. Protection personnelle

Afin de limiter les risques d'accidents, on doit commencer par porter des vêtements appropriés au travail et observer certaines règles de prudence élémentaire.

Aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces ou machinerie en mouvement :

1. Les vêtements doivent être ajustés et ne comporter aucune partie flottante.

Annexe 'H' (suite)

2. Les colliers, bracelets ou bagues sont interdits à l'exception de bracelets médicaux qui doivent cependant, être bien fixés au poignet.

3. Les cheveux longs doivent être contenus dans un filet ou maintenus correctement.

4. Le port de lunettes de sécurité est obligatoire pour polir, tailler le métal, affûter le ciment, riveter, aiguiser, souder et lorsque l'on transporte des acides ou produits dangereux.

5. Le port des souliers de sécurité est obligatoire dans l'usine.

6. Protection de l'ouïe: le niveau de bruit dans l'usine est généralement élevé. La politique de la compagnie est d'éliminer le bruit à la source en autant que possible. Cependant, jusqu'à ce que le bruit puisse être réduit, le port d'appareils de protection de l'ouïe est fortement recommandé dans toute l'usine. Aux endroits où des affiches l'indiquent, le port de ces appareils est obligatoire. Ces appareils sont disponibles gratuitement, voir votre contremaître.

7. Ne pas enlever de palettes d'une pile excédant sa propre grandeur.

E. Outils

1. Employez toujours les outils appropriés au travail que vous faites et assurez-vous qu'ils sont en bon état.

2. Utilisez les dispositifs de sécurité particuliers à chaque outil.

3. Ne mettez pas d'outils acérés ou pointus à découvert dans vos poches.

4. Rangez vos outils lorsque vous avez terminé votre travail, ne les laissez pas traîner sur le plancher ou sur une machine.

5. Lorsque vous utilisez des outils électriques portatifs, surtout dans des endroits humides, vérifiez toujours l'état du cordon et servez-vous d'une prise avec mise à terre. (ground)

Annexe 'H' (suite)

6. Les outils ou l'équipement usés ou défectueux devront être retournés immédiatement pour la réparation ou le remplacement.

F. Machines

1. Lorsque vous devez faire des ajustements ou des réparations, arrêtez la machine et utilisez les dispositifs de sécurité qui l'empêcheront de se remettre en mouvement.

2. Avant de repartir la machine n'oubliez pas de remettre les protecteurs en place et assurez-vous qu'il n'existe aucun danger pour le personnel dans les environs.

3. Soyez prudents autour des courroies ou autres pièces en mouvement. Ne prenez pas de positions dangereuses. Ne dégagez jamais d'obstruction quand les machines sont en marches.

4. Ne laissez jamais une machine en marche sans surveillance.

5. Il est défendu de porter des gants sur la machinerie en mouvement.

6. Aucune pièce de machinerie ne doit être utilisée sans les gardes sécuritaires.

G. Air comprimé et vapeur

Si vous devez vous servir d'air comprimé ou de vapeur, prenez les dispositions nécessaires pour assurer votre protection et celle de vos compagnons. N'utilisez l'air comprimé pour nettoyer les machines qu'en dernier ressort en vous assurant que le réducteur d'air est en place. Le nettoyage à la vapeur doit se faire à deux.

1. Utilisez des lunettes de sécurité.

2. Ne dirigez pas le jet d'air vers une autre personne.

3. Servez-vous de gants ou de mitaines lorsque vous utilisez de la vapeur.

4. Lorsque vous avez terminé avec l'air comprimé, fermez la valve.

Annexe 'H' (suite)

5. Il est strictement défendu d'utiliser de l'air comprimé pour nettoyer vos vêtements, vos cheveux ou pour faire des farces dangereuses.

H. Chariots élévateurs ou pinces

1. Ne pas opérer ou conduire un chariot motorisé ou autre, à condition que ceci fasse partie de votre travail ou avoir eu l'autorisation de votre superviseur.

2. Les chariots élévateurs doivent être conduits prudemment à une vitesse modérée.

3. Un chariot élévateur ne doit pas servir au transport du personnel. Avant de charger ou décharger un wagon ou un camion-remorque, assurez-vous que les rampes mobiles et les plaques de chargement soient bien fixées et que les roues de la remorque soient immobilisées au moyen de cales.

I. Électricité

1. Il est interdit d'éclabousser ou de lancer de l'eau sur l'équipement électrique.

2. Pour les défectuosités électriques, prévenir votre superviseur, ne jamais tenter de les réparer.

K. Prévention des incendies

1. Il est interdit de fumer sauf aux endroits réservés à cette fin.

   Tous les extincteurs et les boyaux à incendie doivent demeurer faciles d'accès. Un extincteur qui a servi doit être rapporté à votre contremaître ou à un membre du comité de sécurité qui verra à le faire remplir. Toute personne qui utilise sans raison ou qui endommage un extincteur ou un boyau sera sujet à des mesures disciplinaires sévères.

2. N'obstruez pas l'accès aux têtes des gicleurs en empilant des matériaux trop élevés.

Annexe 'H' (suite)

3. Toutes les portes d'urgence doivent être libres d'accès en tout temps.

4. Les zones de protection d'incendie et autres endroits ainsi désignés doivent être libres en tout temps.

5. Savoir où se trouvent les portes d'urgence, extincteurs, boyaux d'arrosage etc., et apprendre à s'en servir.

6. Toujours se servir de dissolvants approuvés pour le nettoyage et les garder dans un endroit sûr.

7. Les bombonnes contenant des gaz inflammables tels que propane et oxygène doivent être manipulées délicatement et transportées à l'extérieur lorsqu'elles sont vides.

8. On doit utiliser avec prudence tous les liquides inflammables et toujours garder ceux-ci dans des contenants spécialement réservés à cette fin.

9. Les contenants de liquides inflammables ne doivent servir à aucun autre usage.

R. Entretien des lieux

Pour travailler en toute sécurité, il est essentiel que votre lieu de travail soit maintenu propre, bien organisé et bien entretenu. Chaque employé est responsable de la propreté de sa place de travail et de son équipement.

Vous devez surtout:

1. Voir à déposer les rebuts dans les contenants destinés à cet usage.

2. Placer tout le matériel de travail de façon à ne pas encombrer les allées.

3. Essuyer immédiatement tout liquide renversé sur le plancher.

4. Ranger les pièces de rechange et l'équipement à leur place lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

Annexe 'H' (suite)

S. Hygiène dans l'usine

1. Il est strictement défendu de cracher sur le plancher.

2. Il est interdit de boire ou manger dans l'usine. Se servir de l'endroit désigné à cette fin.

CONSEILS DE PRUDENCE

Pour les machines suivantes:

Presse : ne jamais nettoyer ou laver avec les mains une machine en mouvement.

Déchiqueteur : on doit lorsqu'on a à enlever des obstructions à l'arrière du déchiqueteur, s'assurer que le levier principal de mise en marche est baissé (ARRÊT).

Machine à cire : on ne doit pas laisser tomber les morceaux de cire dans la cuve, on doit les laisser glisser afin d'éviter les éclaboussures.

DÉPARTMENT DE LA FINITION

1. Porter un protecteur pour les yeux lorsqu'on nettoie à l'air comprimé.

2. S'assurer que les gardes sont en position avant de mettre les machines en marche.

3. S'assurer que les machines sont arrêtées sur le dispositif de sécurité avant de faire des ajustements ou des réparations.

4. Ne jamais toucher ou essayer d'atteindre quelque chose dans la machine lorsque celle-ci est en mouvement.

5. S'assurer que tout le personnel est suffisamment éloigné de toutes parties mobiles des machines avant de les mettre en marche.

6. Ne pas enlever de pallettes d'une pile excédant sa propre hauteur.

Annexe 'H' (suite)

INSTRUCTION DE LA PLUS HAUTE IMPORTANCE CONCERNANT LES REBUTS

Les rebuts de carton sont destinés au Moulin et pour être acceptés, ces ballots de carton doivent rencontrer des exigences très spécifiques; c'est-à-dire, être totalement libres de matière cirée, de plastique, nylon, etc.

IL EST DONC STRICTEMENT DEFENDU de jeter dans les chutes les items suivants :

Carton ciré
Carton enduit de plastique
Ruban engommé de tous genres
Guenille

Des contenants spéciaux sont disponibles afin de recevoir tous les items mentionnés plus haut.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre contremaître si vous désirez de plus amples renseignements.

NB.: Ces règlements de sécurité de l'usine sont annexés à la convention collective à titre d'information et afin d'en faciliter leur distribution. Ils ne font pas partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Un comité conjoint syndical et patronal sera formé après la signature de la convention collective afin d'établir des lignes de progression. Ce comité devra compléter sa tâche dans la première (1ière) année de la nouvelle convention collective. Ce comité devra être composé d'un nombre égal de membres, soit trois (3) de chaque côté.

Il est entendu qu'il devra y avoir entente mutuelle officielle avant tout changement concernant les lignes de progression.

Pour la Compagnie

K. Jovcheruk

Pour le Syndicat

Andre Vallerand

STATUT DES EMPLOYÉS NÉGOCIÉS EN ACCORD DES DIVERS PROGRAMMES D'AVANTAGES SOCIAUX QUAND ILS NE SONT PAS EFFECTIVEMENT AU TRAVAIL

(NOTE: Pour les besoins de cette analyse, les employés en vacances ou en congés payés ou en congé avec permission pour service de juré, mortalité, etc., sont considérés comme étant effectivement au travail.)

	ASSURANCE-VIE ET MORT ACCIDENTELLE OU PERTE DE MEMBRE	INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE	INVALIDITÉ À LONG TERME	ASSURANCE-MALADIE	ASSURANCE-DENTAIRE	RÉGIME DE PENSION
MISE À PIED	L'admissibilité et les primes (avec le même partage des coûts comme si l'employé était effectivement au travail) continuent jusqu'au 1er du mois suivant le 30e jour de mise à pied. (Rééligibilité automatique en dedans de six (6) mois.)	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour les employés bénéficiaires au moment de la mise à pied	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour les employés recevant des prestations d'indemnité hebdomadaires ou d'invalidité à long terme.	L'admissibilité et les primes (avec le même partage des coûts comme si l'employé était effectivement au travail continuent jusqu'au 1er du mois suivant le 30e jour de mise à pied.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour ceux dont une série de traitement a été prescrite et a débutée avant la mise à pied. En aucun cas, l'admissibilité ne sera étendue au delà de 90 jours suivant la date de mise à pied.	L'employé demeure membre du régime mais aucune contribution n'est acceptée.
GRÈVE	L'admissibilité est maintenue pourvu que l'employé ou le syndicat paie le plein montant de la prime.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour les employés bénéficiaires avant le déclenchement de la grève.	COMME CI-DESSUS	L'admissibilité est maintenue pourvu que l'employé ou le syndicat paie le plein montant de la prime.	L'admissibilité est maintenue pourvu que l'employé ou le syndicat paie le plein montant de la prime.	COMME CI-DESSUS
INVALIDITÉ	L'admissibilité et les primes continuent. Après six (6) mois, possibilité de discontinuation des primes.	L'admissibilité et les primes continuent pour la durée de la période prévue au régime.	L'admissibilité et les primes continuent pour la durée de la période prévue au régime; les primes ne sont pas requises.	L'admissibilité et les prime continuent pour la durée de la période prévue au régime.	L'admissibilité et les prime continuent pour la durée de la période prévue au régime.	Comme ci-dessus pour les employés retirant des prestations hebdomadaires. L'employé recevant des prestations pour invalidité à long terme continue d'accumuler des crédits au régime sans avoir à verser des contributions.
ACCIDENT DE TRAVAIL	COMME CI-DESSUS	L'admissibilité et les primes sont discontinuées. (Rééligibilité automatique)	L'admissibilité et les primes sont discontinuées. (Rééligibilité automatique - suit le régime d'indemnité hebdomadaire.)	L'admissibilité et les primes continuent.	L'admissibilité et les primes continuent.	L'employé continue d'accumuler des crédits au régime sans y contribuer.
ABSENCE AUTORISÉE SANS SOLDE	L'admissibilité continue mais l'employé paie le plein montant de la prime; l'admissibilité et les contributions cessent après six (6) mois.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées.	L'admissibilité continue mais l'employé paie le plein montant de la prime; l'admissibilité et les contributions cessent après six	L'admissibilité continue mais l'employé paie le plein montant de la prime; l'admissibilité et les contributions cessent après six	L'employé demeure membre du régime mais aucune contribution n'est acceptée.