

120 (46) 01011-6

C.A.E.	2740	NO.CONV.	10116
AFFIL.	7	NB.EMPL.	115
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	65160 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M15806001
DATE	ENR.850826		

Ministère du travail
Service de l'Exploitation des systèmes
et de l'Aide aux clients
425, St-Amable, 2e étage
Québec, QC
G1R 4Z1



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

010116

84-06-18
DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 1 3 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	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15806-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-16	84-09-14		84-06-18	86-06-17	115

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) local 1103 2 Pl. Québec, suite 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant De Luxe Produits de Papier Ltée De Luxe Paper Products Ltd 200 rue Marien Montréal Est, Qué H1B 4V2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier - CTC Att.: M. Gilles Hébert Case Postale 450 Beloeil, Qué J3G 5S9	Région <u>06-06</u> Activité <u>6113 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

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	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /sg</td> <td>84-09-28</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sg	84-09-28
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /sg	84-09-28						

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 64-4970 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003(113)

RECHERCHE

15806-01

N.C 01011-6
CA 2740
N.E 115
depot 84-09-14
accr. M15806-01

huk

'84 SEP 14 13:5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRE:

BCGT
MONTREAL
MESSAGER

DE LUXE PRODUITS DE PAPIER LTEE,

ci-après appelée la "Compagnie"

d'une part

-ET-

LA SECTION LOCALE 1103 DU SYNDICAT
CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,

ci-après appelée le "Syndicat"

d'autre part

ARTICLE 1

LES PARTIES

1.01

Sont parties à cette convention:

- a) De Luxe Produits de Papier Ltée, une compagnie légalement constituée selon la loi, ayant son siège social à 200 rue Marien, Montréal-Est, Québec, ci-après appelée, la Compagnie et
- b) La section locale 1103 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, ayant son siège social à 1155 Sherbrooke ouest, Montréal, Québec, ci-après appelée, le Syndicat.

ARTICLE 2

DEFINITION DES TERMES

2.01

Le terme "SALARIE" ou "SALARIEE" utilisé dans la présente convention ne signifie que les salariés couverts par l'unité de négociation tel que décrit à l'article 4.02.

2.02

Le genre masculin comprend les deux sexes, à moins que le contexte des présentes n'indique le contraire.

2.03

Le terme stagiaire désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

ARTICLE 3

BUT DE LA CONVENTION

3.01

La présente convention a pour but principal de protéger les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses salariés, d'assurer un meilleur rendement au travail, d'assurer la sécurité dans la mesure du possible, le bien-être des salariés, la propreté des lieux et la protection de la propriété.

3.02

Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance, arrêté en conseil, d'ordre fédéral ou provincial est non avenue.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

4.01

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis en date du 2 février 1973 par le Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre.

4.02 . Cette convention collective régit tous les salariés syndiqués couverts par le certificat d'accréditation émis en date du 2 février 1973 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

5.01 L'employeur a tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par cette convention collective, et ceci comprend sans s'y limiter:

- a) Le droit de gérer, de conduire son entreprise et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement;
- b) le droit de diriger le personnel, de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- c) le droit de suspendre, de congédier ou autrement discipliner les salariés pour cause juste;
- d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer, rétrograder et classer les salariés;
- e) le droit d'innover, expérimenter, changer, améliorer les méthodes et facilités de travail.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

6.01 Tout nouveau salarié dont l'emploi tombe sous la compétence de l'unité de négociation doit signer une formule autorisant la déduction de ses droits d'entrée le jour de son engagement et doit adhérer au Syndicat lorsque sa période de probation est terminée.

6.02 L'expulsion d'un salarié comme membre du Syndicat excepté dans le cas du non paiement du droit d'entrée et de la cotisation syndicale ne peut être considérée comme une raison suffisante de congédiement.

6.03 Comme condition du maintien de leur emploi, tous les salariés régis par la présente convention verront leur cotisation syndicale déduite de leur salaire dès la première semaine d'embauche et à chaque semaine par la suite.

6.04 La Compagnie convient de remettre ce montant par chèque au plus tard le quinze (15) du mois suivant celui durant lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire financier du Syndicat local.

- 6.05 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournira au Syndicat, en double exemplaire, un relevé mensuel indiquant le montant total prélevé et les noms de tous les salariés pour qui une déduction a été faite.
- 6.06 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisation syndicale arriérée; elle est uniquement tenue de retenir chaque semaine, un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue. Mais la Compagnie a à percevoir les cotisations syndicales arriérées lorsqu'elle est responsable par son erreur et ce, à la demande de la section locale.
- 6.07 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, le Syndicat local en fait part par écrit à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 6.08 Sous réserve des exigences de toutes lois, la Compagnie prélèvera les frais d'initiation requis par le Syndicat du premier salaire dû et payable à chaque salarié lorsqu'il sera devenu éligible comme membre du syndicat et remettre les dits montants au secrétaire financier du Syndicat local en même temps et dans les mêmes délais que les cotisations syndicales prévues à l'article 6.04. De plus, le Syndicat local fournira toutes les formules nécessaires à cet effet. La Compagnie avisera le Syndicat local dans les cinq (5) jours ouvrables lorsqu'un employé aura terminé sa période de probation.
- 6.09 La Compagnie s'engage à remettre copie au syndicat de tout communiqué ou avis concernant les matières de la convention collective avant qu'il soit affiché sur le panneau d'affichage.

ARTICLE 7

GREVE OU CONTRE-GREVE

- 7.01 La grève est interdite tant que le Syndicat n'en a pas acquis le droit, conformément à l'article 58 du code du travail.
- 7.02 Tout ralentissement de travail occasionné par un ou des salariés est interdit.
- 7.03 Tout salarié qui se met en grève ou contribue à un ralentissement de travail ou participe à du piquetage pendant la durée de la présente convention collective est passible de sanctions disciplinaires allant jusqu'au congédiement.
- 7.04 La Compagnie s'engage à ne pas causer ni faire de "lock out" tant qu'elle n'en a pas acquis le droit; conformément à l'article 58 du code du travail.

ARTICLE 8

TRAVAIL PAR PERSONNES EXCLUES ET CONTRATS A FORFAIT

8.01

La Compagnie se réserve le droit de donner des contrats à forfait et d'en informer le Syndicat. Il est entendu que la pratique en vigueur avant la signature de cette convention collective se continuera et qu'elle ne constitue pas et ne constituera pas, pour les besoins de cette convention, des contrats à forfait.

8.02

Les contremaîtres et les personnes de rang supérieur peuvent travailler à toutes tâches incluses dans l'unité de négociation s'ils agissent comme instructeurs ou pour faire des expériences incluant l'installation, la mise en marche et le rodage d'équipement, pour faire la vérification, pour dépanner un salarié, pour faire des inventaires, ou dans le cas d'urgence pour remplacer des salariés qui ne sont pas disponibles.

ARTICLE 9

PROCEDURES DE GRIEF

9.01

- a) Un grief comprend toute mécontente relative à l'interprétation, à l'application et/ou à la non-application de la convention collective;
- b) si à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, le représentant de la Compagnie ou du Syndicat local ne donne pas de réponse dans les délais prescrits par cette convention, cela signifie qu'il accorde le grief à l'autre partie.

9.02

Première étape:
Tout salarié qui se croit lésé, peut dans les cinq (5) jours ouvrables de l'employé, suivant la date de l'événement donnant lieu au grief, soumettre le grief par écrit, accompagné de son représentant syndical, à son contremaître qui doit lui rendre sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables. La formulation du grief à la première étape servira pour les étapes suivantes et devra indiquer la ou les causes de la convention collective qui a donné lieu au grief ainsi que les faits pertinents au grief et le remède envisagé.

9.03

Deuxième étape:
Si le grief n'est pas réglé, il sera présenté par écrit, par le comité de grief composé d'un maximum de trois (3) membres, au surintendant d'usine concerné dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse écrite du contremaître à la première étape. Le surintendant d'usine concerné devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat local, le comité de grief avisera par écrit le directeur de production dans les cinq (5) jours ouvrables, de son intention de procéder à l'étape suivante.

- 9.04 Troisième étape:
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation de l'avis écrit de procéder à la troisième étape, les arrangements seront pris pour fixer une rencontre entre les représentants de la direction et le représentant du S.C.I.P. accompagné du comité de grief local pour tenter de régler le grief. Les représentants de la direction doivent rendre leur décision par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.
- 9.05 Tout grief impliquant deux salariés ou plus peut être directement soumis par écrit, par un officier local du Syndicat à la deuxième étape de la procédure de grief, pourvu que le grief soit signé par un officier du Syndicat.
- 9.06 La Compagnie peut en tout temps, loger un grief en le présentant par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'événement, à la troisième étape selon l'article 9.04, au Syndicat qui devra rendre sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- 9.07 A compter de la deuxième (2e) étape et pour toutes les étapes subséquentes, l'employé impliqué devra être présent aux rencontres si l'une ou l'autre des deux parties en fait la demande;

ARTICLE 10

ARBITRAGE

- 10.01 S'il n'a pas été réglé selon l'article neuf (9), un grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la troisième étape de la procédure de grief établie à l'article précédent. La partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit à l'intérieur de la même période de vingt (20) jours ouvrables. De plus, les deux parties s'entendront dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'avis à l'autre partie sur le choix d'un arbitre unique.
- 10.02 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre unique, les parties acceptent l'arbitre désigné par le Ministère du Travail de la Province.
- 10.03 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. La décision doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision.
- 10.04
- a) Dans aucun cas, l'arbitre ne doit modifier le texte de cette convention ou rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.
 - b) L'arbitre pourra rendre sa décision verbalement à la conclusion de l'audition ou par écrit dans les cinq (5) jours qui suivent l'audition; si la décision est rendue verbalement à la conclusion de l'audition, elle sera rendue par écrit dans les quinze (15) jours suivants.

10.05 En ce qui concerne les mesures disciplinaires, l'arbitre pourra:

- a) réintégrer un employé avec pleine compensation;
- b) rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation.

10.06 Les frais et les dépenses de l'arbitre seront partagés également par les deux parties.

ARTICLE 11 ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté d'un salarié est déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie.

11.02 L'ancienneté et les privilèges qui s'y rattachent s'acquièrent après deux cent quarante (240) heures de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs. Au terme de cette période, l'ancienneté est calculée à compter du premier jour.

11.03 Le salarié est en période de probation jusqu'à la fin de la période de temps stipulée à l'article 11.02. Pendant cette période, il ne peut se prévaloir des privilèges de l'ancienneté prévus à l'article 11.04 et il ne peut recourir à la procédure de grief mais bénéficie des autres privilèges accordés aux autres salariés couverts par cette convention.

11.04 L'ancienneté est utilisée pour fin de promotion, mise à pied, rétrogradation, vacances, rappel telle que définie à cette convention.

11.05 Perte d'ancienneté:

Un salarié maintient et continue d'accumuler son ancienneté, sauf s'il la perd pour une des raisons suivantes:

- a) S'il quitte volontairement le service de la Compagnie;
- b) S'il est congédié;
- c) S'il ne s'est pas conformé aux dispositions de l'article 14 lors d'un rappel au travail;
- d) S'il est absent durant trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans avis à la Compagnie;
- e) S'il est absent dû à une mise à pied de douze (12) mois pour les employés de moins de deux (2) ans de service et d'une période de vingt-quatre (24) mois pour les employés ayant plus de deux (2) ans de service;
- f) S'il prolonge un permis d'absence sans le consentement de la Compagnie.

11.06 Une liste d'ancienneté est affichée par la Compagnie un mois après la signature de la convention et sera révisée à tous les trois (3) mois et cinq (5) copies seront remises à la section locale.

11.07 Le salarié qui a été promu ou muté à un emploi en dehors de l'unité de négociation retient pour une période de douze (12) mois tous les droits dont il jouissait lorsqu'il appartenait à l'unité de négociation. Le salarié promu ou muté devra continuer de payer sa cotisation syndicale.

11.08 Le président de la section locale bénéficie d'une ancienneté privilégiée pour fin de mise à pied seulement.

ARTICLE 12 PROMOTIONS

12.01 Par tâche permanente, on entend un emploi d'une durée supérieure à vingt-cinq (25) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de trois (3) mois ne résultant pas d'une absence en raison de maladie, de vacance ou autre congé autorisé.

12.02 Dans toute promotion à une tâche permanente couverte par l'unité de négociation, la Compagnie considère l'ancienneté telle que définie à l'article 12.06, à la condition que le salarié possède les exigences de base requises par la Compagnie pour remplir adéquatement la tâche.

12.03 Si à l'intérieur ou au terme d'une période d'entraînement "trente (30) jours ouvrables", sauf si spécifié autrement, le salarié ne peut accomplir de façon satisfaisante les exigences normales de la tâche à laquelle il a été promu, il retournera à son ancienne tâche. Cependant, si c'est le salarié qui désire retourner à son ancien poste, il doit en faire la demande par écrit et attendre qu'on lui ait trouvé un remplaçant par la procédure d'affichage. Si le salarié retourne à son ancienne position dans les délais permis, il ne peut pas postuler de nouveau dans cette même ligne d'avancement pour une période de neuf (9) mois.

12.04 La Compagnie peut faire des mutations temporaires en tout temps et sans affichage si la mutation ne couvre pas une période supérieure à la tâche permanente telle que définie à l'article 12.01, à moins qu'il en soit convenu autrement. De plus, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté si toutefois les personnes les plus anciennes ont ou peuvent effectuer, selon les critères de la Compagnie, le poste adéquatement.

- 12.05 Les lignes d'avancement se définissent comme étant l'avancement d'une classification à une autre, telles qu'établies dans la présente convention.
- 12.06 a) L'ancienneté se définit ainsi qu'il suit:
- i) l'ancienneté d'usine commence le premier jour où le salarié est engagé par la Compagnie;
 - ii) l'ancienneté de ligne d'avancement commence le premier jour où le salarié est classifié dans une des lignes d'avancement de l'usine;
 - iii) l'ancienneté d'emploi commence le premier jour où le salarié est classifié dans un emploi.
- 12.07 a) Tout emploi sera considéré vacant dès que la vacance se produit et qu'il y a suffisamment de travail pour combler cet emploi.
- b) Lorsqu'un poste permanent devient vacant:
- i) dans un emploi à l'échelon d'entrée d'une ligne d'avancement ou,
 - ii) dans n'importe quel emploi au-dessus de l'échelon d'entrée d'une ligne d'avancement, parce que les titulaires de tous les postes dans ladite ligne d'avancement sont incapables de monter au-delà de leur niveau actuel,
- un avis est placé au tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables et fournit les renseignements pertinents à savoir:
- 1) le titre de l'emploi,
 - 2) la ligne d'avancement où survient la vacance,
 - 3) le taux de l'emploi,
 - 4) un énoncé des devoirs à assumer,
 - 5) les exigences de base requises, tant pour remplir le poste que pour avancer au sein du service concerné,
 - 6) la Compagnie devra affecter le salarié promu à sa nouvelle fonction dans les (30) jours suivant la date du retrait de l'affichage.

- c) Lors de la procédure d'affichage, la Compagnie devra aviser tous les salariés absents des postes affichés, et ce, par courrier recommandé à leur dernière adresse connue. A la réception de cet avis, l'employé devra se présenter à l'usine dans les (5) jours ouvrables afin d'appliquer.
- d) Suite au retrait de l'avis, la Compagnie devra afficher la liste des postulants et cette même liste sera valide pour une période de 4 mois.
- 12.08
- a) La promotion d'un salarié à l'échelon supérieur suivant dans une ligne d'avancement est en fonction de la durée de service dans cet emploi et de ses qualifications.
- b) L'employé promu reçoit la formation et une période d'essai afin de démontrer qu'il possède l'aptitude requise pour la promotion.
- c) Lorsque, au cours de la période de trente (30) jours ouvrables, sauf si spécifié autrement, de formation et d'essai, l'employé se révèle inapte à occuper l'emploi, il retourne à son emploi antérieur. Le salarié suivant qui a les qualifications requises bénéficie à son tour, d'une période de formation et d'essai lui permettant de prouver la compétence.
- 12.09
- a) L'employé qui est dépassé parce qu'il refuse une promotion est considéré junior, par rapport à tous les employés qui le dépassent pour fins de promotion seulement.
- b) Il est entendu et convenu qu'aucune étape dans une ligne d'avancement ne doit être totalement bloquée par des employés qui sont incapables ou non désireux de monter davantage.
- c) Lorsqu'un salarié refuse une promotion permanente dans sa ligne d'avancement, il doit signer une déclaration à l'effet qu'il a refusé la promotion et copie en est envoyée au Syndicat local concerné. Il renonce alors à ses droits de promotion et n'est pas considéré comme candidat de promotion future, tant qu'il n'avise pas son superviseur immédiat par écrit d'annuler son refus antérieur. Avant de signer une déclaration de refus, le salarié doit obtenir l'opportunité de discuter le sujet avec son délégué syndical.
- 12.10
- Le Syndicat est notifié chaque mois de tous changements aux effectifs de main-d'oeuvre, y compris les engagements, promotions, rétrogradations, mutations, mises en disponibilité et rappels.

ARTICLE 13

MISES A PIED

13.01

- a) Advenant une réduction des effectifs de main-d'oeuvre, les salariés sont rétrogradés étape par étape dans leur ligne d'avancement, dans l'ordre inverse de leurs étapes de promotion à la condition qu'ils puissent faire le travail assigné.
- b) Pour ce qui est des employés régis par les dispositions de la Convention pour les mécaniciens A, B et C, les mécaniciens sont rétrogradés au poste d'aide-mécanicien sans égard à leur classe. Chez les hommes de métier, les moins anciens au point de vue service de département sont les premiers à être réduits au rang d'aide sans égard à leur classe. Chez les aides, les moins anciens au point de vue service d'usine sans égard à leur classe sont les premiers à être rayés de cette catégorie. Toutefois, il est entendu et convenu que, dans la pratique, les dispositions du présent alinéa peuvent être modifiées dans la mesure voulue pour garder au travail le genre d'employé possédant la spécialisation et le degré de compétence nécessaires afin d'assurer le fonctionnement efficace des usines.

13.02

- a) Avant une mise à pied, un employé qui occupait l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement peut supplanter un employé à l'échelon inférieur d'une autre ligne d'avancement au sein des départements en activité, s'il a un plus long service que lui dans l'usine et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi auquel il cherche à être affecté.
- b) Advenant une mise à pied massive, les deux parties se rencontrent afin d'arriver à une entente sur le reclassement des employés ayant trois (3) ans de service et plus avec l'employeur et étant capables de remplir le poste qui leur sera attribué.

13.03

Les avis de mise à pied sont signifiés aux salariés concernés au moins cinq (5) jours ouvrables précédant le jour de la mise à pied.

ARTICLE 14

RAPPEL AU TRAVAIL

14.01

Dans tous les cas où il sera nécessaire de rappeler un employé au travail, on procède par ordre d'ancienneté d'usine, à condition que l'employé puisse remplir les exigences de la tâche à pourvoir.

14.02

Dans le cas de rappel au travail, le salarié mis à pied aura cinq (5) jours ouvrables pour se présenter à l'usine à compter du moment où il reçoit son avis. Cet avis sera signifié par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié soit l'adresse indiquée sur son dernier fichier de paie. A défaut de se rapporter dans les délais prévus, l'employé sera considéré comme ayant mis fin volontairement à son emploi.

14.03 A son retour au travail dans le délai spécifié à l'article 14.02, le salarié est averti de la durée du travail. Si cette durée n'excède pas trente (30) jours, le salarié peut refuser le travail sans perdre ses privilèges d'ancienneté.

ARTICLE 15 REGLEMENTS

15.01 La Compagnie affiche ses règlements. Cependant, tout changement aux règlements existants ou tout nouveau règlement devra recevoir l'accord du Syndicat avant son application.

15.02 La discipline employée contre un salarié comme résultant de violation aux règlements peut devenir sujet à grief.

15.03 La Compagnie et le Syndicat consentent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination, intimidation ou contrainte exercée ou pratiquée contre tout employé en ce qui a trait à la formation, la reclassification, promotion, mutation, renvoi, mise-à-pied, rappel ou autres conditions de travail, à cause de race, de l'âge, la couleur, la croyance religieuse, le sexe, la nationalité ou le statut marital.

15.04 Toute mesure disciplinaire contre un employé sera signifiée et appliquée au plus tard la cinquième (5e) journée ouvrable de la date de l'infraction.

ARTICLE 16 ACTIVITES SYNDICALES

16.01 Un officier de grief et un salarié qui présentent un grief conformément à l'article neuf (9) peuvent le faire pendant les heures régulières de travail sans perte de rémunération. Si un officier ne peut se rendre à la présentation d'un grief, il peut se faire remplacer par un autre officier de grief. Il est entendu que tous les membres du Syndicat qui participent à la présentation d'un grief doivent d'abord en obtenir la permission de leur contremaître respectif. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

16.02 La Compagnie rémunère les trois membres du comité de négociation syndicale s'ils siègent à la table de négociations pendant les heures régulières de travail.

16.03 Les membres de l'exécutif du Syndicat peuvent s'absenter pour activités syndicales après en avoir avisé par écrit la gérance au moins sept (7) jours à l'avance, dans la mesure du possible, avec un total de trente-cinq (35) jours ouvrables par année pour toute l'unité syndicale excluant les cours de formation syndicale et les négociations.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Les heures et les jours de travail auxquels on réfère dans cette convention ne peuvent être interprétés comme étant une garantie d'un nombre minimum d'heures ou de jours de travail.
- 17.02 a) Les heures régulières de travail ne dépassent pas quarante (40) heures par semaine.
- b) Lors d'une réduction des opérations, les effectifs de main-d'oeuvre seront réduits selon l'article 13. Toutefois, dans le but de garder tous les employés au travail, la semaine régulière de travail pourra être réduite après entente avec le Syndicat.
- 17.03 Les heures régulières de travail sont réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi, entre 7:00 heures à 15:30 heures pour le quart de jour, et entre 15:30 heures à 0:00 heure (minuit) pour le quart de soir. Toutefois, les heures de travail pourront être modifiées par entente mutuelle.
- 17.04 Les équipes de travail affectées aux mêmes machines alternent de quart à toutes les semaines de travail à moins qu'il en soit convenu autrement entre la Compagnie et le Syndicat.
- 17.05 Le salarié qui désire changer de quart avec un autre salarié doit d'abord en obtenir la permission de son contre-maître; une telle permission ne sera pas refusée sans raison majeure.
- 17.06 Aux fins de calcul des heures de travail seulement, une journée de travail se définit comme la période de vingt-quatre (24) heures qui débute au moment où un salarié commence son travail. Cette définition s'applique aux cas individuels seulement et ne peut servir à l'ensemble des salariés. Les directions de la Compagnie et les autres coutumes de travail continueront de se faire selon les dates du calendrier.
- 17.07 Tout salarié requis de travailler plus de huit (8) heures dans la journée de travail sera rémunéré au taux de temps et demi et à temps double pour plus de douze (12) heures dans une journée de travail.
- 17.08 Tout salarié requis de travailler une sixième journée durant la semaine, le samedi et le dimanche sera rémunéré à taux double.

17.09

Etape 1: Les heures supplémentaires sont distribuées aussi équitablement que possible entre les employés cédulés à la même machine. Un salarié aura préférence sur un salarié stagiaire ou muté.

Etape 2: Si aucun salarié n'est disponible pour le surtemps à la même machine, le choix sera accordé aux salariés de cette même ligne d'avancement tout en tenant compte de distribuer aussi équitablement que possible.

Etape 3A: Si la 1ère et la 2e étape ne règlent pas la situation, on procédera par affichage, le ou les salariés ayant le plus d'ancienneté d'usine aura préférence pourvu qu'ils aient les qualifications requises pour remplir la tâche. Pour avoir droit à ce surtemps, le ou les salariés aura à signer cet affichage une heure avant le début du surtemps.

Etape 3B: Dans l'application de l'article 17.08, les étapes 1 et 2 s'appliqueront. Si la situation ne se règle pas avec les étapes 1 et 2, la Compagnie devra afficher le surtemps nécessaire le jeudi de 12:00 heures à 23:30 heures, sauf en cas d'urgence. Le ou les salariés requis, ayant les qualifications pour remplir la tâche, devront être avisés avant la fin de leurs semaines régulières de travail.

17.10

PRIME DE RAPPEL: Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail est payé un minimum de quatre (4) heures (à son taux normal) ou au taux applicable concernant le régime des heures supplémentaires, lorsque cette alternative lui donne une rémunération supérieure. Cet article s'applique en autant que les heures ainsi travaillées ne s'ajoutent pas directement aux heures normales de travail. Il est convenu que les stipulations de cet article sont nulles dans les cas d'urgence incontrôlable.

17.11

Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos payées d'une durée de dix (10) minutes chacune durant la période d'un quart de huit (8) heures.

17.12

Les salariés bénéficient d'une période de repas de trente (30) minutes non payée. Si la Compagnie leur demande de travailler au delà de trois (3) heures consécutives des heures régulières de travail du quart, ils bénéficient d'une période payée de trente (30) minutes pour prendre un deuxième repas.

17.13 Dans l'éventualité de l'installation d'un troisième quart, les heures régulières de travail seront changées pour accommoder les trois quarts de 8 heures, soit:

7:00 heures à 15:00 heures
15:00 heures à 23:00 heures
23:00 heures à 7:00 heures

Incluant une période de repas de 30 minutes payée.

17.14 Le travail supplémentaire est volontaire.

17.15 Les payes seront distribuées le mercredi à 22:00 heures pour les employés des 3e et 2e quarts et le jeudi à 14:00 heures pour les employés du 1er quart.

ARTICLE 18 NOUVELLES FONCTIONS

18.01 Avant de mettre en vigueur tout changement dans les présentes classifications, la Compagnie et le Syndicat négocieront ces changements. Toutefois, lors de l'installation de nouvelles classifications, la Compagnie en informera le Syndicat avant de procéder à ces changements.

18.02 A la création d'un nouvel emploi ou lorsque la Compagnie procède à des changements importants dans le contenu de travail des emplois existants, la Compagnie rencontre le Syndicat pour fins de discussion sur les taux à payer. En cas de désaccord, les taux proposés par la Compagnie s'appliquent, sous réserve de révision au moment des négociations de renouvellement de la présente convention. Si un réajustement de taux est alors mutuellement accepté pour la période qui s'est écoulée entre l'entrée en vigueur du nouveau taux et les rondes de négociations, il a un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur du nouveau taux.

18.03 A la création d'un nouvel emploi ou lorsque la Compagnie procède à des changements importants, il est entendu que la Compagnie donnera l'entraînement nécessaire au salarié qui aura fait application pour le poste et qui a le plus d'ancienneté, à la condition que ce salarié ait les exigences de base requises par la Compagnie pour remplir adéquatement la tâche. Cependant, la Compagnie se réserve le droit d'embaucher un salarié de l'extérieur de l'usine si elle juge qu'elle n'a pas le personnel qualifié pour remplir ce nouveau poste. Cependant, si la Compagnie décidait de pourvoir toute nouvelle ouverture par la promotion d'un membre de l'unité de négociation ne possédant pas les exigences de base, cette promotion ne deviendrait permanente qu'au moment où la Compagnie jugerait que le salarié a atteint le degré des exigences de base exigé par elle. Le cas échéant, le salarié reprendrait la tâche qu'il occupait avant sa promotion temporaire.

ARTICLE 19

MAINTIEN DES TAUX

- 19.01 Les horaires de travail sont affichés avant le jeudi 12:00 heures de la semaine précédant celle à laquelle ils s'appliquent.
- 19.02 La Compagnie ne diminuera pas le taux horaire régulier de l'employé si elle le transfère à un autre poste dont le taux est inférieur.
- 19.03 Dans le cas d'une mise à pied, l'employé aura le droit de déloger un autre employé à un poste inférieur et la Compagnie ne diminuera pas son taux horaire régulier durant le reste de la semaine de travail cédulée.
- 19.04 Durant une période d'entraînement d'un employé, celui-ci sera rémunéré à raison de 50% de la différence entre le taux horaire à son ancien poste et le taux horaire en vigueur pour sa nouvelle fonction. Si l'employé peut s'acquitter de sa tâche sans instructeur, il sera payé au nouveau taux immédiatement.

ARTICLE 20

PRIMES

- 20.01 Une prime de vingt-cinq cents (.25¢) de l'heure pour chaque heures travaillée est accordée aux salariés dont le quart débute entre 4:00 p.m. et 12:30 a.m.
- 20.02 Un salarié à qui l'on confie la responsabilité de chef de groupe reçoit une prime de trente-cinq cents (.35¢) de l'heure pour chaque heure travaillée comme chef de groupe.
- 20.03 Dans l'éventualité de la création d'un troisième quart, une prime de trente cents (.30¢) l'heure est accordée aux salariés qui travaillent pendant ce quart.

ARTICLE 21

CONGES STATUTAIRES

- 21.01 Les jours fériés suivants sont reconnus comme congés payés par la Compagnie:
- La veille du Jour de l'An
 - Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi-Saint
 - La fête de la Reine
 - La Saint-Jean-Baptiste
 - La fête du Canada
 - La fête du Travail
 - Le jour d'Action de Grâces
 - La veille du jour de Noël
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain du jour de Noël

- 21.02 Si un congé ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé de l'usine est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel congé ait été changée par décret provincial ou fédéral, ou par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.
- 21.03 Tout salarié qui ne travaille pas lors d'un congé ci-haut mentionné reçoit le salaire d'une journée régulière de travail.
- 21.04 Le salarié reçoit pour ces jours fériés le salaire d'une journée régulière de travail pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:
- a) être employé régulier de la Compagnie;
 - b) avoir travaillé la journée régulière de travail précédant et suivant immédiatement cette fête, sauf si cette absence est préalablement autorisée par écrit par la Compagnie, soit par mise-à-pied n'excédant pas trente (30) jours ou par maladie ou accident n'excédant pas trente (30) jours.
- 21.05 L'employé à qui la Compagnie demande de travailler lors d'un congé statutaire sera rémunéré à taux double et recevra en plus la rémunération pour le congé statutaire.
- 21.06 Un congé statutaire qui survient un mardi, un mercredi, ou un jeudi peut être reporté au lundi ou au vendredi, après entente mutuelle, sauf cependant pour la fête de Noël et du Jour de l'An.
- 21.07 Une période de vingt-quatre (24) heures à compter du début de la journée de calendrier est considérée la période pendant laquelle s'applique le taux de temps double pour un congé payé.
- 21.08 Si un congé survient pendant la période de vacance d'un salarié, il reçoit la rémunération prévue à l'article 21.03 en plus de sa paye de vacance. Le congé statutaire sera ajouté à la période de vacance.

ARTICLE 22 . VACANCES

- 22.01 18 juin 1982:
- | | | |
|----------------|------------------------------|-------------------|
| Moins d'un an: | | 4% |
| un (1) an | deux (2) semaines de 40 hres | ou 4% |
| quatre (4) ans | trois (3) " | de 40 hres ou 6% |
| dix (10) ans | quatre (4) " | de 40 hres ou 8% |
| vingt (20) ans | cinq (5) " | de 40 hres ou 10% |

La paye de vacance sera de deux pourcent (2%) du salaire brut de l'année précédente (1^{er} mai au 30 avril) ou quarante (40) heures au taux régulier, le plus avantageux des deux et ce pour chaque semaine de vacance. Toutefois, pour qu'un employé puisse se prévaloir du minimum de quarante (40) heures, il doit avoir été payé pour cinq cents (500) heures au cours de l'année précédente.

Taux régulier signifie taux au moment où l'employé prend ses vacances.

22.02 La liste de vacances est affichée le ou avant le 1^{er} mai. A l'intérieur de chaque groupe, le premier choix sera accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine.

22.03 S'il y a fermeture d'été pour les vacances, les mécaniciens A, B, C et aide-mécaniciens travailleront durant la fermeture et prendront leurs vacances à tour de rôle selon une liste de vacances affichée le ou avant le 1^{er} mai.

ARTICLE 23 CONGE DE MATERNITE

23.01 Lorsqu'une employée est enceinte, elle doit quitter son emploi au moins deux (2) mois complets avant la date prévue de l'accouchement et elle ne sera réintégrée qu'en vertu du paragraphe b) en 23.02.

23.02 En cas de maternité, les employés obtiennent un congé sans paie et elles réintègrent leur poste sans perte d'ancienneté sous réserve des conditions suivantes:

- a) Le permis d'absence ne doit pas excéder deux (2) mois après la date de l'accouchement sauf s'il y a complications médicales qui seront confirmées par un rapport écrit du médecin-traitant, spécifiant la date de retour;
- b) Lorsqu'elle retourne à l'emploi où son ancienneté lui donne droit, l'employée en question doit présenter un certificat médical attestant de son bon état de santé;
- c) Un congé de maternité sans solde d'une durée maximum d'un an sera accordé à une salariée ayant un minimum de deux (2) ans d'ancienneté d'usine sur demande écrite d'au moins deux (2) mois à l'avance. Pendant ce congé, l'ancienneté ainsi que les bénéfices ne s'appliqueront pas.
- d) A la naissance de l'enfant d'un salarié (père), ce dernier aura droit à un congé payé soit le jour de l'accouchement.

ARTICLE 24

CONGES DE DECES

- 24.01 En cas de décès de l'époux, l'épouse, des enfants, un congé d'absence de cinq (5) jours sera payé à son taux horaire régulier; ceci n'inclus pas les fins de semaine.
- 24.02 En cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, un congé d'absence sera payé à son taux horaire régulier pour les heures régulières perdues jusqu'à trois (3) jours ouvrables entre le décès et les funérailles inclusivement.
- 24.03 En cas de décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur d'un salarié, un congé d'absence sera payé à son taux horaire régulier pour les heures régulières perdues d'une journée ouvrable pour assister aux funérailles.
- a) Pour avoir droit à ce privilège, le salarié doit avoir complété sa période de probation et assister aux funérailles.
 - b) Cet article ne s'applique qu'au cas où le salarié aurait été au travail s'il n'était pas survenu de décès. Il ne s'applique pas si, lors du décès, le salarié est malade, en repos, en vacance, en chômage, accidenté ou absent avec permission.
- 24.04 Advenant que le membre décédé de la famille de l'employé demeure à une distance de plus de cent (100) milles du lieu de résidence dudit employé, un (1) jour de congé payé supplémentaire sera alloué.

ARTICLE 25

ASSURANCE-GROUPE

- 25.01 La Compagnie défraie 100% du coût des bénéfices prévus en vertu du programme d'assurance-groupe en vigueur. La Compagnie affiche un sommaire des bénéfices et informe les salariés de toute modification au programme et fournira une copie de la police-maitresse au Syndicat.
- 25.02 Les bénéfices sommaires d'assurances sont comme suit:
- Assurance-vie:
- Une (1) fois le salaire majoré à tous les 1er juillet de la façon suivante (taux x 2080 heures),
- | | |
|----------|----------|
| Conjoint | \$2,000. |
| Enfant | \$1,000. |

Assurance-invalidité:

Les jours auxquels nous référons dans cette section sont des journées-calendrier. Un montant de 66 2/3% du salaire, jusqu'à un maximum de \$400.00 sera payé pour:

- a) accident ou maladie hospitalisé, couvert dès la 1ère journée et ceci pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- b) maladie couvert à la huitième (8e) journée et ceci pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Assurance complémentaire:

Frais médicaux: remboursés à 100% moins une franchise de \$25.00 /an /famille.

ARTICLE 26

HABITS ET CASES

26.01

Des cases sont mises à la disposition des salariés pour ranger les vêtements de travail.

ARTICLE 27

SANTE-SECURITE

27.01

La Compagnie s'engage à se conformer aux règlements de la loi sur la santé et la sécurité au travail lorsqu'elle sera en vigueur.

27.02

La Compagnie et le Syndicat collaboreront afin de pourvoir leur but de maintenir un niveau de sécurité et de santé et d'éliminer les dangers d'accident et les dangers à la santé. Les employés et la Compagnie consentent à respecter les règlements de santé-sécurité adopté par le comité.

27.03

A cette fin, un comité conjoint de santé-sécurité sera formé et composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie. Le comité verra à l'application des mesures de santé-sécurité. Le comité se réunira au moins une fois par mois. Les rencontres auront lieu pendant les heures de travail et l'employeur en assumera les frais.

27.04

La Compagnie fournira la somme de quinze (\$15.00) dollars par année aux employés qui désirent faire l'achat d'une paire de souliers de sécurité sur réception d'une facture.

ARTICLE 28

SALAIRES

- 28.01 L'annexe "A" fait partie intégrante de cette convention.
- 28.02 Les taux spécifiés à l'annexe "A" constituent des taux maxima, à l'exception des taux de deuxième classe qui peuvent être accélérés. Les salariés payés plus haut que les taux maxima ne baisseront pas de taux.
- 28.03 Lorsqu'un employé est promu dans un département dans lequel des classes existent, pour passer de la classe "C" à la classe "B", il doit avoir fait un an en classe "C"; de même pour passer de la classe "B" à la classe "A", il devra faire un an dans cette classe "B".
- 28.04 Le montant des cotisations syndicales sera inscrit sur les T-4 et TP-4 chaque année.
- 28.05 Les taux spécifiés à l'annexe "A" sont les taux en vigueur au 18 juin 1984 et au 18 juin 1985.

ARTICLE 29

PRECEDENTS

- 29.01 Nuls précédents, dispositions, ou ententes ne pourront en aucune façon modifier cette convention de travail et tous précédents, dispositions et ententes sont remplacées par cette convention.

ARTICLE 30

DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 Toutes dispositions de cette convention seront en vigueur sauf indication contraire, à compter du dix-huitième (18e) jour de juin 1984 jusqu'au dix-septième (17e) jour de juin 1986. Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 31

- 31.01 Si l'une des parties désire discuter les termes d'une nouvelle condition de travail, elle devra en aviser l'autre partie dans les délais permis par le code du travail en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16 ième jour
de août 1984.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 1103

DE LUXE PRODUITS DE PAPIER LTEE

Elles Hebert

R. G. Goss

[Signature]

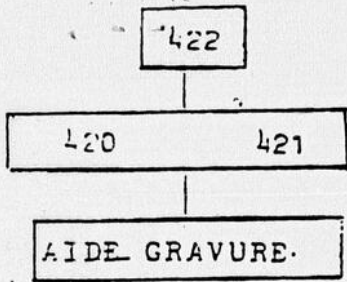
R. L. Lunn

F. G. Goss

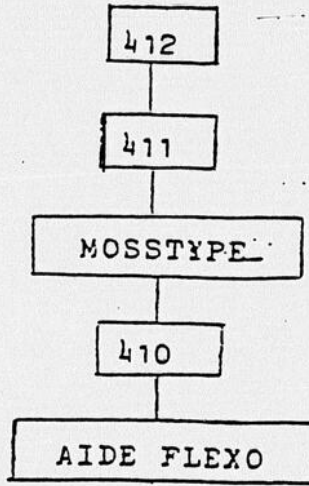
Paul Guttering

Serge Trudeau

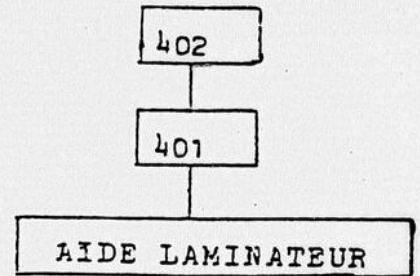
GRAVURE



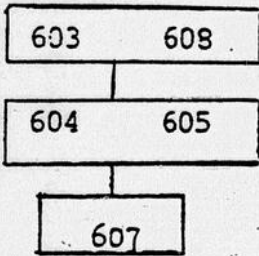
FLEXO



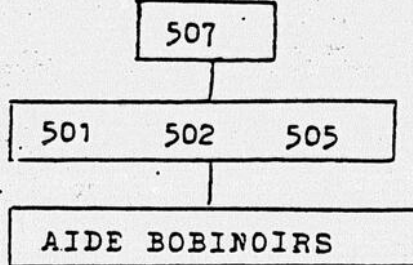
LAMINATION



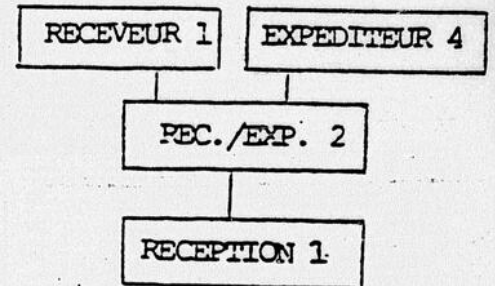
SACS



BOBINOIRS

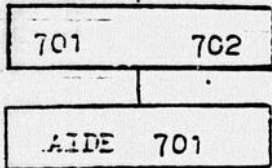


EXPEDITION/
RECEPTION

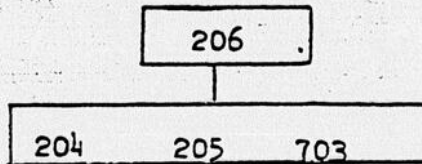


601 602

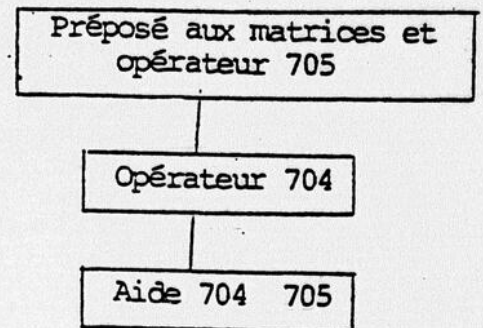
INDUSTRIEL



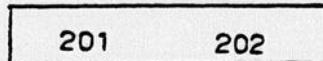
ROTATIFS



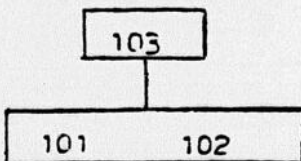
MACHINE A POISSON



GUILLOTINES



PARAFFINAGE



ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES

EN VIGUEUR LE

IMPRIMERIE		SACS	BOB.	PARAF.	COUT.	RECEP. - EXPED.	ENTR.	CAMIONS	MAINT.	18/6/84	18/6/85	
422									MEC. A	10.52	11.15	17
421 ^A	420 ^A									10.33	10.95	16
421 ^B	420 ^B	412 ^A							MEC. B	10.13	10.74	15
402 ^A		411 ^A 412 ^B						REMORQ.	MEC. C	9.93	10.53	14
421 ^C	420 ^C	608 ^A 603 ^A	507					CANTON	AIDE MECAN.	9.73	10.31	13
402 ^B		MOST. A 411 ^B				EXP. 4 REC. 1				9.52	10.09	12
401		MOST. B	501 A 502 A 505 A	103 A 701 A 702 A	705	REC/EXP 2				9.35	9.91	11
					206					9.17	9.72	10
		603 B 604 B 608 B	605B 607			RECEP. 1				8.98	9.52	9
			501 B 502 B 505 B	101 102 103 B	201 202 203 204					8.83	9.36	8
AIDE FLEXO AIDE GRAVURE AIDE LAMINATEUR LAVEUR IMPRIMERIE		410	506 CORES							8.67	9.19	7
			601 602							8.52	9.03	6
		RAN.	503			BOITES				8.38	8.88	5
			504 AIDE BO	AIDE 701			ENTR.			8.26	8.76	4
PREPOSE IMPRIMERIE										8.12	8.61	3
										8.02	8.50	2
										7.91	8.38	1

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: DE LUXE PRODUITS DE PAPIER LTEE,
ci-après appelée la "Compagnie",
d'une part

ET: LA SECTION LOCALE 1103 DU SYNDICAT
CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,
ci-après appelée le "Syndicat"
d'autre part

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRESENTES CON-
VIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

- 1) Aucune mesure disciplinaire, ni représailles, ni poursuite au civil ne sera prise contre le Syndicat ou un employé suite à l'arrêt de travail;
- 2) Le Syndicat, ses membres et/ou les salariés conviennent de ne prendre contre la Compagnie, ses administrateurs, ses officiers et cadres de la Compagnie aucun grief, plainte ou procédure judiciaire suite à l'arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail;
- 3) La convention collective telle qu'amendée s'appliquera comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail, c'est-à-dire qu'aucun employé ne subira la perte d'un droit suite à l'arrêt de travail (e.g. ancienneté, assurance et vacances);
- 4) Le conflit de travail sera juridiquement terminé dès l'acceptation du protocole de retour au travail;
- 5) Les employés seront rappelés par téléphone et s'ils ne peuvent être joints personnellement, ils le seront par courrier recommandé avec copie au président du Syndicat selon les dispositions de la clause 14.02;
- 6) Il est convenu que les employés au travail le 30 juillet 1984 seront rappelés selon les principes d'ancienneté tels que définis dans la convention en vigueur le 18 juin 1984, et selon les besoins d'opération;

7) La Compagnie s'efforcera de rappeler au travail les salariés qui étaient au travail le 30 juillet 1984 pas plus tard que le 17 septembre 1984, selon les besoins d'opération, et selon les dispositions de la présente convention collective;

Aux fins de l'application de la clause 21.04, la période de 30 jours à la clause 21.04 b) commencera à compter du 13 août 1984;

8) La cédule de vacances déjà affichée s'appliquera sans changements sauf entente entre le salarié et la Compagnie;

9) Les salariés suivants: R. Bélanger, R. Simard, J. Drolet, J.B. Dufault ainsi que: devront se présenter au travail immédiatement. A défaut de quoi les membres de la gérance pourront expédier tous matériaux requis par les clients sans grief ou autre procédure;

10) Le Syndicat s'engage à enlever tous matériaux placés par le Syndicat, ses membres ou les salariés sur la propriété de la Compagnie pendant l'arrêt de travail;

Toutefois, des salariés (4) seront rappelés pour enlever les affiches mais la clause 13.03 ne s'applique pas pour eux;

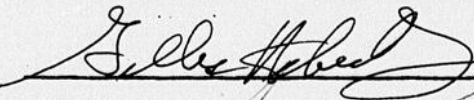


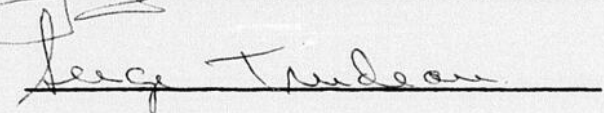
11) Ce protocole ne s'applique pas aux étudiants ainsi qu'aux stagiaires;

12) L'employé malade ou accidenté durant la période d'arrêt de travail sera éligible à l'assurance hebdomadaire à partir de la date de ratification de la convention collective et du protocole de retour au travail;

13) Le présent protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal,
ce 10ième jour du mois d'août 1984.

LA SECTION LOCALE 1103 DU SYNDICAT
CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

DE LUXE PRODUITS DE PAPIER LTEE

