

No.

21711-06

NOM

Krugers Inc.

Hoia - Revenes

B. 12-019

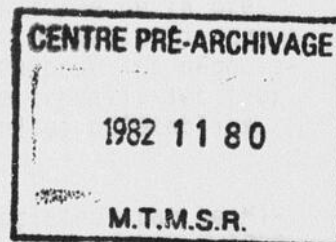
Q-21711-06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL⁸² SEP 21 11 41

ENTRE

KRUGER INC.
Trois-Rivières (Québec)

ET



LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Et sa section locale 265

Cette convention a été conclue le 17 septembre 1982 par et entre Kruger Inc., Trois-Rivières (Québec), ci-après dénommée la "Compagnie", et Le Syndicat Canadien des Travailleurs du papier et sa section locale 265, agissant pour certains salariés de Kruger Inc., Trois-Rivières (Québec), ci-après dénommé le "Syndicat".

Il a été convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1982 soit renouvelée par la présente, pour la période du 1 mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984, sous réserve des modifications suivantes, à la suite des négociations entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 1 - BUT

La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à Trois-Rivières, Québec, dans le but de consigner par écrit les clauses et les conditions d'emploi telles qu'elles résultent de leurs négociations collectives, et auxquelles les parties contractantes devront se conformer. Elles souhaitent maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, régler tous les différends de façon rapide et équitable, comme il est stipulé dans cette convention et travailler ensemble pour atteindre le rendement maximum des bureaux et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 : La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclusifs des salariés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paie, et autres conditions d'emploi, telles qu'établies dans la présente convention.
- 2.02 : Le Syndicat fut accrédité comme agent négociateur par le Ministre du Travail du Québec le dixième jour de décembre 1980 pour certains salariés couverts par le certificat d'accréditation incluant la liste des classifications d'emploi tel qu'énoncé à l'Appendice "A" de cette convention. Toutefois, le mot salarié n'inclura pas:
- a) les contremaîtres, surveillants et employés supérieurs au grade de contremaître et surveillant;
 - b) les vendeurs, ingénieurs, étudiants stagiaires, secrétaires des chefs de services, les gardiens et préposés à la sûreté, les responsables à la santé et à la sécurité, les évaluateurs de temps et de procédés, le commis à la production (scheduling clerk), le commis au service du bien-être, les employés travaillant pour le compte d'un contracteur, tel que défini en 2.05, les concierges et toute autre personne qui exerce des fonctions de la direction ou qui occupe des postes confidentiels dans le domaine des relations ouvrières.
- 2.03 : Si une nouvelle occupation est établie et qu'il y a doute à savoir si elle doit être incluse dans l'unité de négociations ou si une occupation incluse devient, par suite de changements importants, susceptible d'être exclue de l'unité de négociations, une assemblée Syndicat-Compagnie peut être demandée par l'une ou l'autre partie pour le déterminer. Si les deux parties ne peuvent en arriver à une entente, le litige sera transmis, pour décision, au Ministère du Travail du Québec.
- 2.04 : Il est aussi entendu que le personnel exclu du groupe négociateur ne doit pas effectuer du travail habituellement accompli par un salarié du groupe négociateur sauf, à la discrétion de l'employeur, pour un travail qui requiert une attention immédiate ou pour fin d'entraînement.
- 2.05 : Il est entendu que la Compagnie pourra recourir aux services d'employés travaillant pour le compte d'un contracteur en accordant des contrats à forfait, sauf si ces contrats causent la réduction immédiate des salariés faisant partie du groupe négo-

2.05 : (Suite)

ciateur. Ce qui précède n'a pas pour effet d'empêcher la Compagnie d'accorder des sous-contrats lors d'affluence ou d'urgence ou lorsque le personnel qualifié ou l'équipement requis pour de tels travaux n'est pas disponible. Rien dans la présente entente n'a pour effet de restreindre le droit de la Compagnie de transférer des occupations de l'unité de négociations dans d'autres divisions de la Compagnie.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA COMPAGNIE

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf quand le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 4.01 : La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et de cotisations.
- 4.02 : La Compagnie accepte de déduire une fois par semaine, de la paie des salariés qui y ont volontairement autorisé la Compagnie, les sommes dues au Syndicat et fixées par celui-ci.
- 4.03 : Tous les salariés actuellement régis par cette convention et les nouveaux salariés après un (1) mois d'emploi continu, devront comme condition d'emploi, autoriser la Compagnie à déduire hebdomadairement de leur salaire, un montant égal aux cotisations mensuelles régulières du Syndicat.
- 4.04 : La Compagnie remettra au Syndicat, une fois par mois, le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste écrite des noms des salariés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.
- 4.05 : L'Appendice "B" de cette convention est un facsimilé de la formule autorisant les déductions.
- 4.06 : Tous les salariés actuellement membres du Syndicat ou ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus de rester membres du Syndicat comme une condition de leur emploi. La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura radié de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion; cependant, l'employé devra continuer à payer l'équivalent de sa cotisation syndicale.

- 4.07 : Il est bien entendu qu'on ne demandera pas à l'employeur d'intervenir sur aucune question de juridiction pouvant s'élever entre le Syndicat signataire et les autres syndicats de l'usine; toute question du genre sera décidée par les syndicats eux-mêmes.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 : Sous réserve de la clause 5.03, l'ancienneté d'un salarié se définit comme étant sa date d'entrée à l'usine. Les nouveaux salariés seront considérés comme étant à l'essai, sans droit à l'ancienneté, pendant leurs trois (3) premiers mois d'emploi continu au service de la Compagnie, après quoi ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à compter du début de ladite période de trois (3) mois. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés à l'essai, sauf en ce qui concerne leur promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail, discipline et congédiement, auxquels cas les salariés à l'essai n'ont pas recours à la procédure de grief. Cependant, pour ce qui a trait aux étudiants, ceux-ci n'accumuleront pas d'ancienneté tant qu'ils garderont le statut d'étudiants.
- 5.02 : Un salarié perdra ses droits d'ancienneté, ses crédits pour absence autorisée et son statut de salarié de la Compagnie sera à toutes fins résilié, s'il: -
- a) quitte volontairement la Compagnie ou est retraité à l'âge normal de la retraite ou est retraité pour cause d'invalidité d'après le régime de retraite de la Compagnie;
 - b) est légitimement congédié, à moins que par entente entre les parties, ou par décision de l'arbitre, le congédiement soit révisé et les droits d'ancienneté rétablis en tout ou en partie;
 - c) a complété sa période d'essai et est mis à pied pour une période:
 - i) égale à la durée continue de son service s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - ii) douze (12) mois consécutifs, s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
 - iii) vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté;

- 5.02 : d) ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la Compagnie lui fait parvenir, par courrier recommandé, une lettre d'avis de retour au travail, à sa dernière adresse telle que notée au dossier détenu par la Compagnie. Lors du rappel, la Compagnie peut considérer la situation particulière d'un salarié qui demande d'être remplacé, si le travail pour lequel il est rappelé est pour une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables, à un moment où il est employé ailleurs.
- 5.03 : a) Les salariés temporaires embauchés pour remplacer d'autres salariés durant les vacances ou en cas de maladie seront régis par la convention pour ce qui concerne les taux de salaire, les congés fixes, les heures de travail, les cotisations et le temps supplémentaire, mais ils ne bénéficieront pas des droits d'ancienneté et de la procédure de grief. La période maximale au cours de laquelle un salarié peut être considéré comme temporaire sera de cent-trente (130) jours travaillés, accumulés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois commençant à la date d'embauche, à moins d'entente entre les parties. Après cette période, le salarié deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.
- b) Les salariés temporaires embauchés pour des raisons autres que celles mentionnées dans le paragraphe a) seront régis par les termes de la convention mentionnés ci-haut dans le paragraphe a). La période maximale au cours de laquelle un salarié peut être considéré comme temporaire dans ce cas sera de six (6) mois de travail consécutifs à moins d'entente entre les parties. Après cette période, le salarié deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.
- 5.04 : Advenant que des salariés de l'usine deviennent des salariés couverts par la présente convention, ils pourront faire valoir leur ancienneté totale de compagnie sauf dans les cas de promotion, transfert, rétrogradation et mise à pied dans lesquels cas ils devront se servir uniquement de leur ancienneté d'unité de négociations.
- 5.05 : a) Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur de discipliner, suspendre et congédier ses salariés pour juste cause; tout grief portant sur un congédiement, une suspension ou action disciplinaire sera soumis à la procédure de grief énoncée aux présentes. Une retraite anticipée imposée à un salarié par l'employeur pourra être considérée au même titre qu'un congédiement pour fin de cet article.

- 5.05 : b) Un dossier complet des mesures disciplinaires sera maintenu pour chaque salarié. Une mesure disciplinaire déjà portée au dossier d'un salarié ne pourra être invoquée contre le salarié advenant aucune répétition d'une offense du même genre et ce, à rebours d'une année de la dernière offense.
- 5.06 : Tout salarié promu ou transféré d'une façon permanente à une position exclue de cette convention, cessera d'être couvert par cette convention. Si pour une raison quelconque la promotion ou le transfert d'un salarié à une position exclue de cette convention ne satisfait pas dans l'opinion de la Compagnie, ou du salarié concerné dans la période d'un (1) an de la date de sa promotion ou son transfert, il aura le droit de retourner à son travail précédent sans perte de ses droits et privilèges d'après les termes de cette convention. Dans le cas où l'occupation précédente de l'employé concerné n'existe plus, celui-ci pourra se prévaloir, lors de son retour, des modalités prévues dans la clause 6.01.

ARTICLE 6 - PROMOTION, RETROGRADATION, MUTATION, MISE A PIED, RAPPEL, POSTE VACANT

- 6.01 : Dans tous les cas d'affichages de postes, promotions, rétrogradations, mutations, mises à pied ou rappels au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié ait les qualifications requises et qu'il puisse remplir les exigences pour l'accomplissement de la position concernée après une période d'essai d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- 6.02 : Quand des promotions, des rétrogradations ou des mutations deviennent nécessaires ou désirables, la Compagnie accepte d'en informer, par écrit, le comité du Syndicat.
- 6.03 : En cas de mise à pied, la Compagnie avisera par écrit le comité du Syndicat et les salariés visés par la mise à pied et ce, au moins deux (2) semaines avant la date de la mise à pied. A défaut de se conformer à l'avis de mise à pied cité précédemment, les salariés concernés recevront une (1) semaine de salaire tenant lieu d'avis de mise à pied. Cette clause ne s'applique qu'aux salariés réguliers qui détiennent un poste régulier ou qui ont été embauchés lors de la création d'un poste temporaire conformément à la clause 6.07.

6.04 : Lorsqu'il y aura un poste vacant, un avis sera affiché sur le tableau des affiches pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis devra décrire les qualifications requises pour ce poste, ainsi qu'un bref aperçu des devoirs à remplir. Une considération sera accordée aux salariés qui apposeront leur candidature, en dedans de la période de cinq (5) jours, pour remplir ce poste vacant. Il en sera ainsi pour toute nouvelle position qui aura été déterminée comme faisant partie de l'unité de négociations. L'avis d'affichage contiendra entre autres choses: -

- a) le titre de la position;
- b) le service où survient la vacance;
- c) le groupe et les niveaux de salaire de la position;
- d) les exigences minimum requises pour remplir la position.

Sur demande du Syndicat, la Compagnie fournira les informations relatives à l'établissement des qualifications requises avant l'affichage d'un poste vacant.

6.05 : Un salarié en vacances, qui n'aura pas été averti avant son départ pour ses vacances ou durant lesdites vacances qu'un affichage a lieu aura droit de faire application à la position dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail et par la suite de se prévaloir de ses droits conformément à la procédure de griefs. Dans l'application de ce qui précède, la Compagnie, à sa discrétion, tiendra compte des employés absents par maladie intéressés à l'occupation vacante. La Compagnie maintient son droit de remplir la position avec la personne de son choix, durant la période d'affichage et jusqu'à ce que le choix final ait été fait. Le Syndicat sera informé dans les dix (10) jours qui suivent la fermeture de l'affichage du nom du candidat choisi.

Le candidat choisi bénéficiera de son nouveau taux de salaire dans les vingt (20) jours ouvrables de la date où le Syndicat est informé du choix. D'autre part, advenant le cas où un employé est transféré sur sa nouvelle position avant la fin de ladite période de vingt (20) jours, il bénéficiera de son nouveau taux qu'à compter de la date où il n'y a plus d'employé sur cette occupation.

- 6.06 : Dans les cas de mutations temporaires, la Compagnie n'est pas tenue de se conformer à l'article 6.04 de la présente et lorsque requis, les postes temporairement vacants seront comblés comme suit: -
- a) lorsqu'un poste requiert d'être temporairement comblé dans les grades cinq (5), six (6) et sept (7), la Compagnie demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le département où survient la vacance temporaire, à un grade immédiatement inférieur d'occuper temporairement le poste à la condition qu'il soit capable de satisfaire aux exigences requises pour le travail à accomplir;
 - b) lorsqu'un poste requiert d'être temporairement comblé dans les grades inférieurs au grade cinq (5), la Compagnie demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le grade immédiatement inférieur, d'occuper temporairement le poste à la condition qu'il soit capable de satisfaire aux exigences requises pour le travail à accomplir.
 - c) suite à un besoin de remplacement temporaire visé à l'alinéa b), la Compagnie se réserve le droit de limiter le déplacement qu'à un seul poste et par la suite, la Compagnie comblera la vacance, par ancienneté départementale, à l'exception d'un département où il n'y a pas de grade inférieur à la vacance temporaire.
- 6.07 : Lorsqu'une position temporaire sera établie et qu'il est prévu par la Compagnie que la durée de la position sera de plus de dix (10) mois, les modalités prévues à la clause 6.04 s'appliqueront. Lorsque la position temporaire sera terminée, l'employé qui occupait cette position retournera à son ancienne occupation s'il y a lieu.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 : Toutes absences autorisées seront non payées sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.
- 7.02 : La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses salariés requis pour des procédures de conciliation ou d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces salariés sera réduit à un minimum, de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations des bureaux.
- 7.03 : Les absences pour maladie seront administrées en conformité avec le régime d'indemnité hebdomadaire et d'indemnité à long terme.

- 7.04 : a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié régulier ou de son conjoint, celui-ci bénéficiera d'un congé payé d'au plus cinq (5) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus. Il sera accordé un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus, à un salarié régulier lors du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, son demi-frère, sa demi-soeur, son fils adoptif, sa fille adoptive et ses parents adoptifs.
- b) Selon le cas, les trois (3) ou cinq (5) jours de congé de décès doivent être pris en dedans de sept (7) jours de calendrier, à compter du jour du décès. Les journées d'absence seront rémunérées à la condition qu'elles soient des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de travail de l'employé. Le taux régulier de salaire à temps simple qui est défini comme étant le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès prévaudra même si un ou plusieurs des jours de congé de décès tombent un dimanche ou un jour de congé payé. Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.
- c) Pour avoir droit à une telle absence avec permission, un salarié doit être sur la liste de paie depuis au moins trente (30) jours consécutifs de calendrier.

- 7.05 : Une absence sans paie et sans perte d'ancienneté d'une durée maximum de quatre (4) mois sera accordée à une salariée en cas de maternité aux conditions suivantes: -
- a) la salariée doit avoir au moins une (1) année de service continu avec la Compagnie;
- b) en cas de complications, la Compagnie pourra à sa discrétion prolonger la période d'absence si le médecin traitant le recommande;
- c) à son retour au travail, la salariée devra présenter un certificat de santé démontrant qu'elle est physiquement capable de reprendre la travail auquel ses états de service lui donnent droit soit, sa dernière occupation ou un poste équivalent si sa dernière occupation a été éliminée. Si la Compagnie n'est pas satisfaite de ce certificat, elle pourra se prévaloir de l'opinion de son médecin et/ou du médecin traitant;
- d) les bénéficiaires d'assurance-vie et d'assurance-maladie seront maintenus durant la période d'absence à la condition que la salariée paie la totalité de la prime à l'avance;
- e) tout congé statutaire ne sera pas payé durant cette absence.

- 7.06 : Tout salarié qui a terminé sa période d'essai et qui ne peut se rendre au travail parce qu'il doit servir comme juré ne subira pas de perte de salaire durant la période de ce service. Toutefois, le salarié devra remettre à la Compagnie toute rémunération reçue pour ce service de juré et il devra fournir la preuve qu'il a servi comme juré.

ARTICLE 8 - COMITES

- 8.01 : Comité de négociations
- a) La Compagnie reconnaît un comité de négociations composé d'un maximum de trois (3) salariés, choisis par le Syndicat, comme les représentants autorisés de la part du Syndicat. La Compagnie transigera avec ledit comité en ce qui concerne des représentations pour modifier cette entente, tel que décrit dans l'article 20. Un représentant du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pourra participer à de telles négociations.
 - b) Le Syndicat fournira à la Compagnie, les noms des salariés constituant le comité de négociations et il informera la Compagnie avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.
 - c) Les réunions de la Compagnie et du comité de négociations se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité.
- 8.02 : Comité de griefs
- a) Le comité de griefs, composé d'un maximum de trois (3) salariés choisis par le Syndicat est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tout grief suivant les dispositions de l'article 9.
 - b) Le Syndicat fournira à la Compagnie le nom des salariés constituant le comité de griefs et il informera la Compagnie avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.
 - c) Les réunions de la Compagnie et du comité de griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité.

- 8.03 : Lorsque les membres sont convoqués, la Compagnie dédommagera les salariés s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées requises par la Compagnie, pour négocier un contrat et la procédure de griefs, mais la Compagnie n'accordera pas de solde régulière aux membres de ces comités pour toute perte de temps occasionnée par des procédures d'arbitrage ou de tierce-partie.
- 8.04 : La Compagnie reconnaît qu'un salarié choisi par le Syndicat peut servir sur les deux (2) comités et que le personnel peut être le même sur les deux (2) comités. Les salariés choisis comme membre de ces comités devront avoir au moins un (1) an de service continu.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 : Si un salarié ou un groupe de salariés a un grief, un effort sérieux sera fait par les deux (2) parties concernées pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de cette convention. Toutefois, avant de soumettre un grief écrit, l'employé, accompagné du représentant syndical, discute de son grief avec son surintendant et/ou son chef de service, ou le délégué de l'un ou de l'autre.
- Suite à la discussion, s'il n'y a pas entente, le grief peut être soumis par écrit au directeur de l'usine pas plus de trente (30) jours après que le grief aura pris naissance. Si le grief n'est pas réglé en dedans de dix (10) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 10, dans un délai de quinze (15) jours après que le grief aura été traité au niveau du directeur de l'usine.
- 9.02 : Un grief de la Compagnie ou un grief collectif peut être soumis par écrit à l'autre partie, soit au président du Syndicat ou au directeur de l'usine selon le cas, de la façon décrite au deuxième paragraphe de l'article 9.01.
- 9.03 : Aucun salarié, ou représentant du salarié, ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans en avoir avisé son chef de section, et en avoir obtenu la permission.
- 9.04 : Les samedis, dimanches, et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacune des démarches précédentes ou à l'article 10. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, avec un accord entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 : Lorsque l'une des deux (2) parties désire soumettre un grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 9.01, l'autre partie devra en être avertie par écrit. Le grief sera présenté devant un arbitre unique choisi par les parties ou désigné par le Ministre du Travail du Québec s'il n'y a pas entente dans les trente (30) jours suivant une demande écrite de l'une ou l'autre des parties.
- 10.02 : Chacune des parties paiera ses frais de l'arbitrage, incluant les honoraires et les frais de ses témoins. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront partagés également par les parties.
- 10.03 : La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre pourra rendre toute décision qu'il croit juste selon son jugement mais n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier et d'amender toute partie de cette convention, ni faire des changements généraux, tels que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.
- 10.04 : Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut réintégrer un employé avec ou sans pleine compensation, maintenir la mesure disciplinaire ou rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

ARTICLE 11 - GREVES OU CONTRE-GREVES

- 11.01 : Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, arrêt, ralentissement ou restriction à la production pendant la durée de cette convention. Tout salarié prenant part ou provoquant une grève, arrêt, ralentissement ou restriction à la production sera exposé à des mesures disciplinaires appliquées par la Compagnie.
- 11.02 : La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucune contre-grève pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 12 - ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

Pendant toute suspension générale du travail, quels qu'en soient le moment et la cause, le Syndicat et la Compagnie consentent à protéger la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 : Les heures normales de travail pour les salariés régis par cette convention seront de 8h30 à midi et de 13h30 à 17h00 du lundi au vendredi.
- 13.02 : Les heures dites d'été pour les personnes assujetties à cette convention seront de 8h15 à midi et de 13h30 à 16h15, du lundi au vendredi et ce, de la St-Jean-Baptiste à la Fête du Travail.
- A compter de 1983, les heures dites d'été pour les personnes assujetties à cette convention seront de 8h15 à midi et de 13h30 à 16h30, du lundi au vendredi et ce, de la St-Jean-Baptiste à la Fête du Travail.
- Pendant la période où les heures d'été seront appliquées, le temps et demi ne sera pas applicable avant sept (7) heures de travail par jour.
- 13.03 : Les horaires de travail et des cédules de travail pour les salariés assujettis à cette convention demeureront en vigueur pour la durée de la convention à moins d'être changés après entente mutuelle entre les parties.
- 13.04 : En conformité avec l'article 13.03 ci-haut, il est convenu qu'il y aura du personnel disponible pour le fonctionnement continu de sept (7) jours, du dimanche au samedi inclusivement.
- 13.05 : Le salarié obligé de travailler plus de sept (7) heures par jour ou plus de trente-cinq (35) heures par semaine (trente-deux heures et demi (32.30) - trente-trois heures et trois quarts (33.45) à compter de 1983 - pendant la période des heures d'été), sera rémunéré à temps et demi. Toutefois, au cours d'une même année contractuelle, le salarié pourra prendre l'équivalent du surtemps en congé; dans un tel cas, le temps maximum alloué pour fin de remise de temps sera de sept (7) jours par année contractuelle et les dates de ces congés seront choisies après entente entre le salarié et son surintendant.
- 13.06 : Tout temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes exécuté au cours d'une journée, ne sera pas compensé. Tout temps supplémentaire excédant ces trente (30) minutes sera compté dès la première minute.
- 13.07 : a) Un repas dont la valeur est établie à 3,25\$ sera alloué après deux (2) heures de travail au salarié rappelé pour un travail non cédulé plus de deux (2) heures avant le début de ses heures normales de travail et à toutes les quatre (4) heures par la suite, tant que les services de ce salarié ne seront plus requis et ce, jusqu'au début de ses heures normales de travail.

- 13.07 : b) Un salarié requis de travailler plus de deux (2) heures consécutives suivant immédiatement ses heures normales de travail se verra allouer un repas de 3,25\$ et un autre à toutes les périodes de quatre (4) heures qui suivront.
- c) Un salarié qui, sans avis préalable, avant le début de ses heures normales de travail est requis de travailler durant l'heure normale du diner se verra accorder un repas de 3,25\$.
- 13.08 : Un salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail et après avoir quitté les lieux de travail recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux pourvu qu'il accepte d'accomplir tout travail disponible. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé.
- 13.09 : a) Taux et demi sera payé pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- b) Taux et demi sera payé pour les sept (7) premières heures de travail au cours de la journée d'un congé statutaire. Les heures travaillées en sus de sept (7) heures le jour d'un congé statutaire seront payées au taux double.
- 13.10 : La présente habitude pour les périodes de repos sera maintenue en autant que la continuité du service soit maintenue.

ARTICLE 14 - TAUX DE SALAIRE

- 14.01 : Dans le cas d'une réévaluation en application du paragraphe 14.06 ci-dessous, le salarié dont la tâche aura été réévaluée à un grade inférieur ne subira aucune diminution de salaire aussi longtemps qu'il demeurera à cette position. Le salarié dont la tâche aura été réévaluée à un grade supérieur verra son salaire augmenté au taux de l'échelon équivalent dans le nouveau grade, ceci effectif à la date de la demande de la réévaluation. Tout renseignement relatif à une telle évaluation sera transmis au Syndicat.
- 14.02 : Les salariés couverts par cette convention ont droit aux salaires établis à l'Appendice "C", lesquels salaires resteront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

- 14.03 : Un salarié muté temporairement, pour quelque raison que ce soit, à une classe supérieure recevra la prime de remplacement chaque fois qu'il remplace à cette position pour une journée ou plus. Il sera alors assigné temporairement à cette position et recevra un rajustement de huit pourcent (8%) ou le salaire minimum de cette position en prenant le plus élevé des deux sans pour autant dépasser le salaire de l'employé ainsi remplacé.
- 14.04 : Un salarié régulier transféré à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur à cause d'un manque de travail dans sa classification de tâche régulière, continuera à être payé au taux de son emploi régulier pour une période d'au moins un (1) mois; après, il sera payé son taux régulier, ou le maximum de l'occupation à laquelle il fut rétrogradé, lequel des deux est le moins élevé.
- 14.05 : Un salarié promu recevra au moins le minimum de sa nouvelle fonction ou une augmentation de huit pourcent (8%) de son salaire, lequel des deux est le plus élevé, mais ne devant pas excéder le taux maximum de la nouvelle occupation. Si plus tard, les services du salarié ne sont pas satisfaisants, il retournera à son ancienne fonction.
- 14.06 : Si une nouvelle occupation incluse dans l'unité négociée est établie ou si une occupation existante est matériellement changée, ou si une occupation exclue de l'unité de négociations est par la suite déterminée comme faisant partie de l'unité de négociations, la Compagnie évaluera ou corrigera l'évaluation de l'occupation et établira le taux de salaire. La Compagnie soumettra au Syndicat les résultats de l'évaluation pour discussion et entente. Si on ne peut arriver à une entente, le cas sera soumis aux prochaines négociations.
- 14.07 : A compter du 1er mai 1982, tous les travailleurs de relève auront droit à une prime de quart de trente sous (0,30\$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre 16h00 et minuit et de quarante sous (0,40\$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8h00.
- 14.08 : La prime d'équipe ne sera pas payée dans les cas suivants: -
- a) heures de travail requises pour compléter la relève de jour;
 - b) en calculant la paie des congés, des vacances ou du temps supplémentaire.

ARTICLE 15 - JOURS FERIES, CHÔMES ET PAYES

Il est entendu que les jours fériés, chômés et payés à date mobile tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.

- 15.01 : a) Les salariés inclus dans cette convention auront congé, sans perte de salaire, lors des jours fériés, chômés et payés à date fixe suivants:
- 1 - Jour de l'An: jour complet.
 - 2 - St-Jean-Baptiste: jour complet tout comme les syndicats de l'usine.
 - 3 - Fête du Travail: jour complet.
 - 4 - Noël: jour complet.
 - 5 - Après-midi précédant le Jour de l'An et Noël.
- b) Pour avoir droit d'être payé pour un jour férié, chômé et payé à date fixe tel que mentionné ci-haut,
- i) un nouveau salarié doit être à l'emploi de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours de calendrier précédant immédiatement un jour férié, chômé et payé à date fixe;
 - ii) un salarié, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe;
 - iii) le salarié qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non, doit avoir travaillé un certain temps au cours de la période des douze (12) mois civils qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe;
 - iv) le salarié qui est mis en disponibilité mais dont le nom n'est pas rayé de façon permanente de la liste de paie, a le droit d'être payé pour le jour férié, chômé et payé à date fixe qui suit sa mise en disponibilité, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe.
- 15.02 : Lorsque le jour de Noël et le Jour de l'An sont fêtés le dimanche ou le lundi, l'après-midi du jour de travail précédent ne sera pas accordé. Cependant, en compensation de la perte des deux (2) après-midi précédant Noël et le Jour de l'An, un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus à l'article 15.04, sera accordé au cours de la période du 1er janvier au 31 août de la même année.
- 15.03 : a) Sauf entente contraire entre les parties, lorsqu'un des jours fériés, chômés et payés à date fixe sus-mentionnés est fêté et chômé par les employés de l'usine un samedi ou un dimanche, un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus à l'article 15.04, sera accordé aux salariés couverts par la présente convention.

- 15.03 : b) Les salariés ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné en 15.01, sur une base strictement volontaire, recevront les taux du temps supplémentaire pour leurs heures travaillées. Ils se verront également accordé un jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus par l'article 15.04, après entente avec son surintendant, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le jour férié, chômé et payé durant lequel il a dû travailler. A défaut d'entente sur ce sujet, une indemnité égale au salaire journalier de ce salarié lui sera payée.
- 15.04 : Jours fériés, chômés et payés à date mobile
Au 30 avril de chaque année, les salariés ayant douze (12) mois de service continu, auront droit à sept (7) jours fériés, chômés et payés à date mobile dans la période du 1er mai au 30 avril suivant, à des dates convenant mutuellement au salarié et au surintendant.
Au 30 avril de chaque année, un salarié ayant six (6) mois mais moins de douze (12) mois de service continu, aura droit à trois (3) jours fériés, chômés et payés à date mobile, par année de contrat à des dates convenant mutuellement au salarié et au surintendant.
- 15.05 : La situation des jours fériés, chômés et payés à date mobile non utilisés, maximum de trois (3) jours par employé, sera révisée à la fin du neuvième (9e) mois de chaque année de contrat par le chef du département qui prendra les mesures nécessaires afin que de tels jours fériés, chômés et payés soient distribués sur la balance de l'année du contrat.
- 15.06 : S'il y a un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné à l'article 15.01 pendant la période de vacances du salarié, il aura droit à titre de compensation, de reprendre ce jour férié, chômé et payé comme congé supplémentaire à la fin de ses vacances.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

- 16.01 : Un salarié ayant moins de six (6) mois d'emploi continu au 30 juin de chaque année aura droit à une (1) journée de vacance pour chaque mois de service continu avec paie égale à quatre pourcent (4%) des gains pour cette période.
- 16.02 : Un salarié ayant six (6) mois de service continu au 30 juin, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec paie égale à quatre pourcent (4%) des gains pour cette période.
- 16.03 : Un salarié ayant quatre (4) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances avec trois (3) semaines de paie.
- 16.04 : Un salarié ayant neuf (9) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec quatre (4) semaines de paie.
- 16.05 : Un salarié ayant vingt (20) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances avec cinq (5) semaines de paie.

- 16.06 : Un salarié ayant vingt-sept (27) ans ou plus de service continu au 30 juin aura droit à six (6) semaines de vacances avec six (6) semaines de paie.
- 16.07 : Un salarié, après vingt-cinq (25) ans de service continu au 30 juin, aura droit, en plus des vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire payée durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint: -
- 60 ans - une (1) semaine de paie
 - 61 ans - deux (2) semaines de paie
 - 62 ans - trois (3) semaines de paie
 - 63 ans - quatre (4) semaines de paie
 - 64 ans - cinq (5) semaines de paie.
- 16.08 : La paie des vacances prévues aux clauses 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06 sera basée sur la moyenne du salaire hebdomadaire régulier reçu pendant les huit (8) semaines complètes de travail, précédant immédiatement la période de vacances cédulées.
- 16.09 : Tout en prenant en considération les exigences des bureaux pour leur fonctionnement et en donnant préférence aux salariés selon leur ancienneté, les vacances seront allouées par tranche de deux (2) semaines entre le 1er juin et le 30 septembre inclusivement.
- 16.10 : Les vacances annuelles ne peuvent s'accumuler et les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées par année peuvent être requis de prendre leurs vacances additionnelles entre la période du 1er octobre au 1er juin de l'année suivante.
- 16.11 : La date annuelle pour fins de calcul des vacances est le 30 juin de chaque année. Toutefois, tout salarié qui a droit à une (1) semaine de vacances additionnelle en vertu des paragraphes 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06, pourra prendre sa semaine additionnelle à compter de sa date d'anniversaire d'emploi.
- 16.12 : Tenant lieu de vacances, les salariés à temps partiel et temporaires recevront une indemnité de quatre pourcent (4%) de leurs gains.
- 16.13 : Si un salarié quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit à une date où il a droit à des vacances non prises, il lui sera versé en paie, le montant qui lui est dû, calculé au moment où il quitte le service.
- 16.14 : Un employé bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier pour chaque semaine de vacances qu'il prendra durant la période commençant le premier dimanche suivant le 31 décembre et se terminant le samedi de la semaine incluant le 30 avril.

ARTICLE 17 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 17.01 : A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement pour juste cause, un salarié régulier ayant un (1) an ou plus de service continu recevra l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied.
- 17.02 : L'indemnité de licenciement ne sera pas payée si la réduction dans le personnel est due à un travail saisonnier ou temporaire.
- 17.03 : L'indemnité de licenciement sera de deux pourcent (2%) des gages totaux du salarié pour la dernière période complète de service continu et sera payée en versements hebdomadaires équivalents à la rémunération maximum permise par la Loi de l'assurance-chômage sans que les prestations d'assurance-chômage soient réduites. Un salarié pourra toutefois se désister de ses paiements hebdomadaires en faveur d'une somme globale suivant une période de mise à pied de trente-deux (32) semaines.
- 17.04 : Les droits de rappel d'un salarié ne sont pas affectés d'aucune manière en raison du paiement de l'indemnité de licenciement. Cependant, si un salarié est rappelé au travail, les paiements d'indemnité de licenciement cesseront, mais le salarié conservera son droit à la partie non payée et de plus, il recommencera à accumuler de nouveaux crédits d'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 18 - AUTOMATISATION ET MECANISATION

- 18.01 : La Compagnie comprend l'effet de l'automatisation et de l'amélioration technique sur ses salariés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées à l'avantage et de la Compagnie et des salariés. Aux fins d'administration de cet article, les mots "changements technologiques" devront comprendre changements dans les méthodes de travail et/ou changements dans l'organisation du travail qui résultent en l'élimination de poste pour un (1) ou plusieurs des salariés inclus dans le groupe négociateur.
- 18.02 : La Compagnie propose:
- a) qu'un comité conjoint soit établi et qui comprendra trois (3) personnes de la gérance et trois (3) personnes du Syndicat, afin d'étudier les effets des changements technologiques et de l'automatisation sur les salariés et sur les effets des conditions d'emploi et de faire des recommandations pertinentes au gérant en résidence et de voir à ce que les intérêts de la Compagnie et des salariés soient protégés effectivement;

- 18.02 : b) la Compagnie s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en aucun cas, moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automatisation que la Compagnie a décidé d'introduire dans ses bureaux et qui aurait pour résultat des mises à pied ou tout autre changement dans l'embauchage des salariés.
- 18.03 : En plus, la Compagnie s'engage: -
- a) dans le cas d'un salarié qui est rétrogradé d'une façon permanente à un taux plus bas à cause de changements technologiques ou d'automatisation pour une période de six (6) mois, à maintenir le taux de sa tâche permanente lors de la démotion pour une période de six (6) mois, et ensuite pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux qui serait situé entre le taux de sa tâche permanente et le taux de la tâche à laquelle il est assigné après la démotion. Après une période de douze (12) mois, le salarié sera payé le taux de sa nouvelle tâche;
 - b) dans le cas d'un salarié régulier ayant un (1) an ou plus d'emploi continu, et mis à pied à cause d'automatisation ou de mécanisation, il recevra trois (3) mois d'avis;
 - c) sujet aux normes fonctionnelles des bureaux, il sera accordé des congés d'absence d'un (1) mois ou plus aux salariés qui sont rétrogradés au grade 2 à cause d'un changement technologique ou de l'automatisation, pour se trouver du travail ailleurs;
 - d) normalement, un comité sera formé lorsque le gérant en résidence décidera d'introduire des changements technologiques des bureaux, ou des changements dus à l'automatisation;
 - e) toutefois, rien n'empêchera ce comité s'il le désire, de discuter d'automatisation qui aura affecté d'autres usines de façon à ce que l'expérience de ces usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent. Des changements technologiques et d'automatisation peuvent affecter les salariés d'une façon différente et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autres, le nombre de salariés affectés, la durée du service, l'habileté, l'instruction, l'âge et le statut familial. Chaque cas devra être étudié selon son mérite et chaque cas, évidemment, peut demander une action différente de façon à ce que le bien-être des salariés et de la Compagnie soit protégé adéquatement. La mise à la retraite prématurée, la réadaptation, le transfert à d'autres tâches ou à d'autres emplois, et l'assistance d'un gouvernement sont des facteurs qui doivent être considérés avant de faire une recommandation au gérant en résidence.

- 18.04 : Avant de recruter du personnel supplémentaire sur le marché du travail, la Compagnie tiendra compte des salariés actuels pour toute nouvelle position occasionnée par ces changements. Un salarié qui est déplacé par l'introduction de l'un ou l'autre des changements mentionnés dans cet article sera muté à une position occupée par un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum d'entraînement et d'une période d'essai d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables.

ARTICLE 19 - GENERALITES

- 19.01 : Il est entendu que la Compagnie fournira une copie de cette entente à chacun des salariés qui en font partie.
- 19.02 : La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage d'avis. Ces avis devront être signés par un représentant du Syndicat et devront être approuvés par le directeur des relations industrielles ou son représentant.
- 19.03 : Une fois par année, le premier janvier, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des salariés couverts par la convention collective de travail. Cette liste mentionnera le nom, la date d'embauche et l'ancienneté de chacun de ces salariés.
- 19.04 : Il est entendu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur la propriété de la Compagnie, sauf celles que les parties peuvent accepter après accord réciproque.
- 19.05 : Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat, en rapport avec leurs activités concernant les griefs, pourvu que ces griefs aient été soumis d'une façon raisonnable et sans entraver le fonctionnement des travaux au minimum.
- 19.06 : Tous les nouveaux salariés pourront être appelés à passer un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la Compagnie.
- 19.07 : Les salariés seront rémunérés sur une base hebdomadaire.

19.08 : Bénéfices

Selon les dispositions des polices-maîtresses, à compter du premier jour du mois suivant la date de ratification, tous les employés réguliers, tel que défini dans la Convention collective de travail, auront droit aux avantages décrits ci-dessous et devront, en tout temps, être assurés pour le montant total de couverture d'assurance auquel ils ont droit en vertu de ces polices.

Toutefois, les modalités et bénéfices qui existaient avant la date de ratification continueront à être en vigueur pour les employés dont l'invalidité aurait débuté avant cette date et ceux-ci deviendront admissibles aux nouveaux bénéfices à la date de leur retour au travail actif à plein temps.

La compagnie s'engage à soumettre au Syndicat copie des polices-maîtresses des régimes d'assurances collectives prévues par la présente entente. Lesdites polices-maîtresses demeureront inchangées à moins d'obligations législatives qui accorderont des bénéfices déjà compris dans lesdites polices-maîtresses.

Dans tels cas, la compagnie avisera le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de changer une disposition quelconque de la police-maîtresse.

1) Assurance-vie

150% des gains annuels basés sur le taux de l'occupation régulière d'un employé au premier (1er) janvier de chaque année arrondis à la tranche supérieure de 100,00\$ s'ils n'en sont pas déjà un multiple.

2) Mort et mutilation accidentelle

Montant équivalent au montant de l'assurance-vie.

3) Assurance-vie des personnes à charge

Lors du décès d'une personne à charge d'un employé assuré, un montant d'assurance-vie sera versé à l'employé de la façon suivante:

Conjoint: 4 000,00 \$

Enfant de plus de 14 jours
mais moins de 19 ans, ou
23 ans dans le cas des étudiants : 2 000,00 \$

4) Assurance-santé de base (aucune franchise)

Hospitalisation: 100% pour une chambre semi-privée (illimité).

5) Dépenses médicales extraordinaires

Franchise: la franchise est de 25,00\$ par année civile pour ceux qui bénéficient de la couverture pour "employé seulement" et de 25,00\$ pour ceux qui bénéficient de la couverture pour "employé et personnes à charge".

Médicaments: 100% de tous les médicaments prescrits par un médecin, chirurgien-dentiste.

Autres dépenses remboursables: 80% des autres dépenses remboursables ou 80% des tarifs établis pour certaines dépenses, selon les modalités de la police-maitresse.

Montant maximal payable: 25 000,00\$ par personne assurée au cours de toute période de trois (3) années civiles consécutives.

Personnes à charge: le conjoint de l'employé et l'enfant de l'employé âgé de moins de dix-neuf (19) ans et de moins de vingt-trois (23) ans s'il dépend de l'employé pour sa subsistance et fréquente à plein temps une institution reconnue par le Ministère de l'Education.

6) Indemnité hebdomadaire

- a) 70% des gains hebdomadaires basés sur le taux de l'occupation régulière au premier (1er) janvier de chaque année.

Les gains hebdomadaires d'un employé sont déterminés sur la base des gains mensuels multipliés par 12 et divisés par 52 pour chaque jour de travail cédulé et perdu pour cause d'invalidité totale, maximum cinq (5) jours par semaine et vingt-six (26) semaines, et sont payables comme suit:

- à partir du quatrième jour de travail cédulé et perdu en cas de blessure corporelle par accident non professionnel, ou en cas de maladie.

b) A compter du 1er janvier 1983, les prestations d'indemnité hebdomadaire seront versées comme suit, pour toute invalidité qui aura débuté après le 1er janvier 1983:

i) A partir du premier jour de travail cédulé et perdu en cas d'accident ou de maladie avec hospitalisation ou lorsque l'employé est admis en clinique externe et/ou de jour pour subir une intervention chirurgicale, à la condition de soumettre un certificat du chirurgien.

ii) A partir du quatrième jour de travail cédulé et perdu en cas de maladie.

Ces prestations seront versées pour chaque jour de travail cédulé et perdu pour cause d'invalidité totale, maximum cinq (5) jours par semaine et cinquante-deux (52) semaines.

c) L'indemnité hebdomadaire versée sera réduite de toutes prestations et toute indemnité de remplacement de revenu, payables en vertu du Régime des rentes du Québec (y compris les prestations en faveur des personnes à charge mais excluant les prestations payables directement à une personne à charge), de toute loi sur les accidents de travail et d'un régime d'Etat d'assurance automobile ou qui auraient pu l'être si une demande satisfaisante avait été soumise auprès de ces régimes.

Toute augmentation de vie chère dans tout autre revenu qui provient d'une autre source qui surviendrait dans les douze (12) premiers mois du début de l'invalidité serait réduite du montant de l'indemnité. Cependant, toute autre augmentation subséquente ne donnerait pas lieu à une réduction dans le montant de l'indemnité.

d) Les périodes successives d'invalidité séparées par moins de trente (30) jours de leur travail à plein temps à leur endroit de travail habituel seront considérées comme une seule période d'invalidité à moins que l'invalidité subséquente soit due à une blessure ou un accident entièrement non relié à la cause de l'invalidité précédente et commence après que l'employé soit retourné à son travail actif à plein temps. Le travail actif à plein temps n'inclut pas les vacances.

- e) Selon les modalités déterminées par la Compagnie, lors de la présentation d'une demande de réclamation de salaire en vertu du programme d'indemnité hebdomadaire, la Compagnie considérera à fournir aux employés qui en font la demande une avance monétaire si cette demande est justifiée par un certificat médical et ce, pour un maximum de deux (2) semaines.
- f) Après avoir épuisé deux (2) semaines consécutives de vacances, si l'employé est hospitalisé pour un séjour d'au moins cinq (5) jours, le solde de ses vacances cédulées sera annulé et reporté à une date ultérieure et il deviendra admissible aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire.

7) Invalidité de longue durée

Invalidité veut dire un employé assuré qui a reçu vingt-six (26) semaines de prestations sous le régime d'indemnité hebdomadaire et qui, pour une période additionnelle de dix-huit (18) mois est incapable, seulement à cause de maladie ou accident de travailler à son occupation régulière ou à toute autre occupation disponible dans les bureaux, et qui après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toute fonction dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

A compter du 1er janvier 1983, invalidité voudra dire un employé assuré qui était activement au travail au 1er janvier 1983 et qui, après cette date, a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestation sous le régime d'indemnité hebdomadaire et qui pour une période additionnelle de douze (12) mois est incapable, seulement à cause de maladie ou accident de travailler à son occupation régulière ou à toute autre occupation disponible dans les bureaux, et qui après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toute fonction dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

Montant des bénéfices

- a) 50% des gains mensuels basés sur le taux de l'occupation régulière d'un employé au premier (1er) janvier qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail et payable jusqu'à ce que survienne le premier des événements suivants:

La durée des bénéfices à être le plus court de:

- i) la date à laquelle l'employé cesse d'être totalement invalide ou effectue un travail pour un salaire ou profit;
 - ii) la date à laquelle il a reçu des bénéfices pour une période égale à son service;
 - iii) la date à laquelle l'employé devient admissible pour des bénéfices de retraite anticipée sans réduction actuarielle (présentement 61 ans);
 - iv) la date à laquelle l'employé n'est pas sous surveillance médicale ou traitement médical considéré satisfaisant par l'assureur;
 - v) la date du décès.
- b) A compter du 1er janvier 1983, le montant mensuel maximum payable sera de 1 500,00\$ au lieu de 1 300,00\$ pour toute invalidité qui aura débuté à cette date ou après et sera réduit de toutes prestations et de toute indemnité de remplacement de revenu, payables en vertu du Régime des rentes du Québec (y compris les prestations en faveur des personnes à charge mais excluant les prestations payables directement à une personne à charge), de toute loi sur les accidents de travail et d'un régime d'Etat d'assurance automobile ou qui auraient pu l'être si une demande satisfaisante avait été soumise auprès de ces régimes.
- c) Accumulation des bénéfices de retraite

Pendant qu'un employé a droit à des bénéfices sous le régime d'invalidité de longue durée, un membre contributoire au régime continuera à accumuler ses bénéfices de retraite, sans contribution de sa part, basés sur le taux de sa classification régulière à la date où son invalidité a commencé. Tout en accumulant ses bénéfices de retraite, les bénéfices reliés au décès ou à une séparation ne s'accumuleront pas durant cette période, excepté pour les intérêts découlant des contributions de l'employé effectuées avant la date de l'invalidité.

8) Régime de soins dentaires

A compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification, les frais admissibles au titre du régime de soins dentaires existant, considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, seront remboursés selon la Nomenclature 1980 des actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec.

A compter du 1er janvier 1983, ces frais seront remboursés selon la Nomenclature de 1981 des actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec.

9) Conditions générales

a) A compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification les coûts des différents avantages d'assurance seront distribués comme suit:

i) Assurance-vie: les employés contribuent mensuellement un montant équivalent à 0,30\$ / 1 000,00\$ d'assurance .

ii) Mort et mutilation accidentelle: la prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

iii) Dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation: la prime est défrayée entièrement par l'employé.

iv) Assurance-vie des personnes à charge: la prime est défrayée entièrement par l'employé.

v) Exonération de prime: la prime est défrayée entièrement par l'employé.

vi) Régime de soins dentaires: la contribution mensuelle maximum de la compagnie à ce régime sera comme suit:

Célibataire: 7,50\$
Marié : 15,00\$

vii) Indemnité hebdomadaire et invalidité de longue durée: la prime est défrayée entièrement par la compagnie.

b) De aux améliorations citées ci-dessus, le cinquième (5/12) de réduction de primes de la Commission d'assurance-chômage sera retenue par l'employeur.

c) Lors de l'établissement des déductions des primes sur une base hebdomadaire les primes d'assurance défrayées par les employés seront exonérées lorsque l'employé aura été absent pour maladie ou accident durant un (1) mois complet de calendrier. La date du début de l'invalidité confirmée par certificat médical déterminera l'admissibilité de l'employé à l'exonération de ses primes. Cependant lorsqu'un employé est invalide alors qu'il est en vacances, la date du début de son invalidité est reportée à la date où l'employé est cédulé pour reprendre le travail selon sa cédule si toutefois il est toujours invalide après ses vacances.

d) Ajustement des bénéfices - Indemnité hebdomadaire

Effectif le 1er mai 1983, la compagnie ré-ajustera, pour les employés actifs, tenant compte des nouveaux salaires, les bénéfices d'indemnité hebdomadaire prévus en vertu de la police maîtresse, selon la liste des occupations régulières du 1er janvier 1983.

Bien entendu, l'ajustement du 1er janvier 1983 s'appliquera et ce en conformité avec les dispositions de la police maîtresse.

e) Avantages consentis aux employés qui continueront de travailler après l'âge de 65 ans (Bill 15)

i) Assurance collective

Tous les employés qui demeureront à l'emploi de la Compagnie après l'âge normal de la retraite (65 ans) verront leurs couvertures d'assurance suivantes annulées à compter du dernier jour du mois suivant leur 65ième anniversaire de naissance:

- mort et mutilation accidentelle
- indemnité hebdomadaire
- invalidité de longue durée
- assurance-vie personnes à charge
- exonération de primes

L'assurance-vie sera réduite à 5 000,00\$ à compter du premier jour du mois suivant le 65ième anniversaire de naissance de l'employé et le coût sera défrayé par la Compagnie.

La couverture d'assurance-santé (dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation) et le régime de soins dentaires pourront être maintenus après l'âge de 65 ans si l'employé défraie le coût total de la prime.

- ii) Le régime supplémentaire de vacances se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans. De plus, dans un tel cas, un employé ne peut accumuler des crédits additionnels de vacances après l'âge de 65 ans.

19.09 : Statut des bénéficiaires d'assurance durant une grève légale

Durant une grève légale, ou mise à pied causée par une fermeture d'usine, suite à une grève légale des autres groupes négociateurs de l'usine, les bénéficiaires d'assurance, excluant les assurances d'indemnité hebdomadaire et à long terme, seront maintenus en autant que les employés ou le Syndicat en paieront la prime totale à leur retour au travail.

Les prestations d'assurance indemnité hebdomadaire et à long terme en cours au début de la grève et qui pourront être attestées par des certificats médicaux, lorsque requis, continueront d'être payées.

Avec l'application de cet engagement, les deux parties se rencontreront le plus tôt possible pour discuter des modalités qui assureront la sûreté complète des propriétés des usines et de leur équipement.

19.10 : Régime de retraite

Le régime de retraite de l'employeur est à la disposition des travailleurs conformément aux termes et conditions dudit régime et sera amendé tel que défini dans la nouvelle brochure.

Le régime de retraite fait partie de la convention et est administré en accord avec les dispositions du régime.

Le Comité Conjoint de Retraite est composé en conformité avec les modalités du régime de retraite en vigueur.

ARTICLE 20 - DUREE DE L'ENTENTE

- 20.01 : Cette entente sera en vigueur du 1er mai 1982 jusqu'à et incluant le 30 avril 1984.

20.02 : Au cas où une disposition quelconque de cette convention viendrait en contravention avec des dispositions d'ordre public, soit fédérale, soit provinciale, et deviendrait par conséquent nulle et non avenue, elle n'entraînerait pas la nullité de la convention dans son ensemble, mais seulement celle de la disposition en question.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce dix-septième jour du mois de septembre en l'année 1982.

POUR LE SYNDICAT
Section locale 265

POUR LA COMPAGNIE

Bastien Dupuis
André Gauthier
René Dupuis

André Gauthier
André Gauthier
René Gauthier

POUR LE S.C.T.P.

Martin

André Gauthier

APPENDICE "A"

LISTE DES POSITIONS ET CLASSES

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Messager de bureau	1
Messager de bureau, commis général	2
Encodeur	3
Réceptionniste	3
Commis-dactylo - Facturation et Exportation	3
Commis à la papeterie et à l'imprimerie	3
Commis à la comptabilité	3
Commis-dactylo - Achats et magasin	3
Commis-sténo-dactylo - Achats et magasin	3
Commis-dactylo - Achats et magasin	4
Commis-sténo-dactylo - Achats et magasin	4
Commis-dactylo - Electrique / Mécanique / Planification	4
Commis à la finition	4
Commis aux coucheuses	4
Commis à la cour à bois et usine	4
Commis à la salle de défibrage, tamisage et thermo	4
Commis-assistant à la réception et expédition - Achats et magasin	4
Dessinateur junior	4
Commis à l'inventaire - Expédition	4
Commis aux machines à papier	5
Opérateur d'ordinateur	5
Commis à la comptabilité	5
Commis aux comptes payables et à la facturation	5
Commis à la paie	5
Commis au fichier d'inventaire	5
Commis à la circulation	5
Commis à l'exportation - Expédition	5
Commis à la facturation - Expédition	5

APPENDICE "A" (Suite)

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Commis aux coûts	6
Commis sénior aux coûts	6
Dessinateur intermédiaire	6
Commis sénior à la paie	6
Commis-assistant au cédulage	6
Commis sénior à la réception et l'expédition - Achats et magasin	6
Commis sénior à l'expédition	7
Commis sénior à la comptabilité	7
Dessinateur sénior	7 *

Signature

APPENDICE "B"

FORMULE D'AUTORISATION

Date

Je,, soussigné, autorise par la présente Kruger Inc. de Trois-Rivières, de déduire hebdomadairement de mon salaire la cotisation syndicale dont le montant est certifié à l'employeur par un avis écrit de la part du Syndicat ou le montant équivalent et de faire parvenir celui-ci au secrétaire du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 265.

.....
Signature

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
DU 1er MAI 1982 au 30 AVRIL 1982

SALAIRES:

Augmentation générale:

a) 1er mai 1982:

Une augmentation générale de 12%.

b) effectif à la date de ratification, un ajustement spécial de 3,17%.

c) 1er mai 1983:

Une augmentation générale de 10%.

Augmentation progressive:

a) l'échelle d'augmentation progressive est établie sur une base de trente-six (36) mois, en raison d'une augmentation tous les douze (12) mois;

b) les augmentations du minimum au maximum seront sur une base automatique;

c) les salariés progresseront dans l'échelle selon les principes convenus dans la présente. Dans les cas de réévaluation ou de promotion, les modalités prévues à la convention s'appliquent et par la suite, le taux de salaire du salarié sera révisé conformément au paragraphe b) ci-dessus douze (12) mois après la date en vigueur de la réévaluation ou de la promotion selon le cas.

ECHELLE DES PROGRESSIONS

1 MAI 1982

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>36 mois</u>
Grade 1	1 559,69	1 593,68	1 627,68	1 663,05
Grade 2	1 619,52	1 657,61	1 697,05	1 739,51
Grade 3	1 678,02	1 723,58	1 769,87	1 817,58
Grade 4	1 730,81	1 782,88	1 834,94	1 892,79
Grade 5	1 820,48	1 888,45	1 954,97	2 028,73
Grade 6	1 905,80	1 976,68	2 059,11	2 147,33
Grade 7	1 998,36	2 096,71	2 193,61	2 293,39
Grade 7*	2 090,79	2 189,14	2 286,04	2 385,82

13 JUILLET 1982

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>36 mois</u>
Grade 1	1 609,13	1 644,20	1 679,28	1 715,77
Grade 2	1 670,86	1 710,16	1 750,85	1 794,65
Grade 3	1 731,21	1 778,22	1 825,97	1 875,20
Grade 4	1 785,68	1 839,40	1 893,11	1 952,79
Grade 5	1 878,19	1 948,31	2 016,94	2 093,04
Grade 6	1 966,21	2 039,34	2 124,38	2 215,40
Grade 7	2 061,71	2 163,18	2 263,15	2 366,09
Grade 7*	2 157,07	2 258,54	2 358,51	2 461,45

1 MAI 1983

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>36 mois</u>
Grade 1	1 770,04	1 808,62	1 847,21	1 887,35
Grade 2	1 837,95	1 881,18	1 925,94	1 974,12
Grade 3	1 904,33	1 956,04	2 008,57	2 062,72
Grade 4	1 964,25	2 023,34	2 082,42	2 148,07
Grade 5	2 066,01	2 143,14	2 218,63	2 302,34
Grade 6	2 162,83	2 243,27	2 336,82	2 436,94
Grade 7	2 267,88	2 379,50	2 489,47	2 602,70
Grade 7*	2 372,78	2 484,39	2 594,36	2 707,60

12-019

21711-06

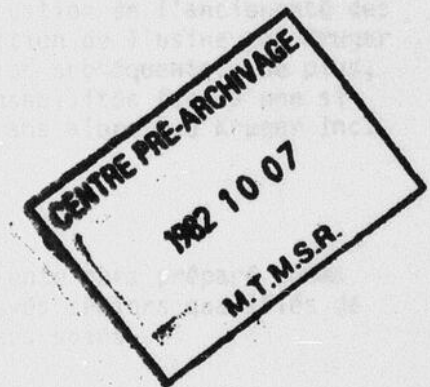
ALC-6-F
Amendé

92 SEP 21 11 42

REPONSES FINALES AUX DEMANDES DE L'AGENDA LOCAL

PRESENTEES PAR

KRUGER INC.
Trois-Rivières



AU

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Et ses sections locales 136-234-265

DOCUMENT REMIS AU SYNDICAT LE 5 MAI 1982 A 14H00.

- 01 - Les réponses de la Compagnie concernant l'agenda local ne feront pas partie de la convention collective de travail. Cependant, les demandes suivantes seront régies par mémoire d'entente et feront partie intégrante de la convention collective de travail: 6, 15, 23, 26, 32, 35, 42, 59, assurances (03, 12, 13).
- 02 - Une somme de \$3,500. sera versée au Syndicat pour les frais encourus par les sections locales 136 et 234 pour les négociations de l'agenda local. De plus, un montant additionnel de \$1,500. sera versé au Syndicat. (Explications de la Compagnie).
- 05 - Nous comprenons le désir du Syndicat de faire valoir les représentations de ses membres concernés. D'autre part, la situation de l'ancienneté des employés concernés fut réglée lors de l'acquisition de l'usine par Kruger Inc. et d'une façon finale lors d'une négociation subséquente. De plus, la Compagnie ne saurait assumer d'autres responsabilités face à une situation qui existait il y a plus de vingt (20) ans alors que Kruger Inc. n'était pas impliqué.
- 06 - Statu quo pratique actuelle et un mémoire d'entente sera préparé comme suit: \$0.50 l'heure sera payé à deux (2) employés séniors qualifiés de la centrale thermique qui dispensent les premiers soins.
- 08 - La Compagnie, en autant que possible, permettra à deux (2) mécaniciens des équipes de service de relève (mécanique), de prendre un (1) congé flottant dans une même journée (maximum un (1) par quart). Bien entendu, la Compagnie maintiendra sa politique d'octroi de congés flottants.
- 12 - La Compagnie continuera à améliorer la situation. De plus, dans les trois (3) mois suivant la date de signature de la convention, la Compagnie s'engage à assurer que les coffres d'outils des employés des équipes de service de relève seront remisés dans un endroit verrouillé.
- 15 - Un mémoire d'entente sera préparé comme suit:
La Compagnie est consentante à affecter tous les électriciens qualifiés travaillant dans le groupe de "A. Pilon" pour faire la rotation à tour de rôle les fins de semaines dans la cour à bois, tenant compte cependant des autres besoins de l'opération et de remplacement.

- 17-47 La Compagnie revisera la situation et s'assurera que les fonctions de chacun soient respectées.
- 19 - Maintien de la politique actuelle.
- 22 - Position du Syndicat acceptée à l'effet de référer cette demande à l'agenda contractuel.
- 23 - Un mémoire d'entente sera préparé comme suit: Il est entendu que l'emploi présentement détenu par M. Leblanc (nettoyeur des salles de douches) sera sous la juridiction du Local 136 lorsque celui-ci quittera cet emploi de façon définitive. Lorsque requis, le remplacement de M. Leblanc en cas d'absence sera fait par un employé sous la juridiction du Local 136.
- 24 - La pratique actuelle pour l'opération de la cantine est maintenue. Cependant, la cantine sera en opération entre 17h00 et 20h00.
- 26 - Un mémoire d'entente sera préparé comme suit: Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective de travail, un livret explicatif des régimes d'assurance collective et de retraite sera préparé par la Compagnie et distribué aux employés.
- 28 - L'emplacement actuel du stationnement n'a pas été nécessairement désigné comme permanent. Cependant, la Compagnie est consentante, dépendant de la conjoncture économique, de mettre en marche des travaux d'amélioration de fond de terrain. De plus, au cours de l'année 1983, tel que promis, une partie du stationnement sera asphaltée.
- 29 - La Compagnie identifiera les titulaires des cases et une réassignation des casiers sera faite de façon à s'assurer que tout employé ait son casier et ce, d'ici le 1er septembre 1982.
- 30 - Demande du Syndicat acceptée à l'effet de référer cette demande à l'agenda contractuel.

- 31 - Les tableaux d'affichage dans l'usine et dans la cour de l'usine seront barrés et le Syndicat en aura l'accès pour son propre affichage.
- 32 - Un mémoire d'entente sera préparé comme suit: La liste d'ancienneté d'usine des employés sera affichée dans un endroit centralisé (à préciser).
- 35 - Les congés fériés payés reconnus selon la convention collective seront octroyés sur les paies de semaine de quarante heures et moins. Les modalités en régissant l'application seront intégrées au mémoire d'entente sur la cédule 6-3.
- 42 - Un mémoire d'entente sera préparé comme suit: Si toutefois une machine à papier additionnelle est mise en opération à l'usine de Trois-Rivières, il est entendu que la juridiction du Syndicat et de ses trois (3) sections locales s'appliquera dès sa mise en opération; dès lors, les règles de promotion contenues dans les conventions collectives s'appliqueront; les mêmes règles s'appliqueront, en principe, suivant la réalisation complète et finale de quelconque expansion.

Pour ce qui a trait aux travaux habituels dévolus à la section locale 265 et ce, en conformité avec le certificat d'accréditation existant, la Compagnie reconnaît la juridiction de la section locale du Syndicat dès le début de quelconque expansion à l'usine de Trois-Rivières; dans tel cas, les parties conviennent de limiter les promotions temporaires afin de ne pas affecter l'opération efficace des travaux des employés de bureau.

- 44 - En principe, la Compagnie est d'accord à discuter et considérer lors des pourparlers au contractuel l'intégration des huileurs dans le régime de classification des emplois ou dans le plan ABC selon le cas. Cependant, la Compagnie n'est pas d'accord à adopter le plan C.I.P.
- 46 - La Compagnie est consentante à installer trois (3) fours micro-onde aux endroits ci-après désignés:
- un (1) au bout sec des machines à papier # 1, 2, 3, 4
 - un (1) au bout sec des machines à papier # 5, 6, 7
 - un (1) au service de la coucheuse.

Bien entendu, au cours de la présente entente, la Compagnie considère évaluer le besoin réel afin de déterminer la nécessité d'en installer dans d'autres secteurs de l'usine.

- 49 - La Compagnie est consentante à maintenir la pratique actuelle en tenant compte des circonstances qu'elle jugera exceptionnelles (chargeurs moulin A).
- 52 - La Compagnie réaménagera la salle des douches et changera les cases désuètes à la salle de tamisage du moulin A.
- 56 - La Compagnie est d'accord à installer une toilette au Quévillon Pulper. De plus, lorsqu'une cabine existante aux machines à papier deviendra disponible, elle sera installée au Quévillon Pulper.
- 57 - L'échangeur de chaleur aux douches générales sera remplacé.
- 58 - Position du Syndicat acceptée à l'effet de référer cette demande à l'agenda principal.
- 59 - Les lignes de progression reconnues apparaîtront dans la convention collective.
- 60 - Lors des pourparlers sur les mémoires d'entente, les parties s'entendront pour intégrer certains mémoires dans la convention collective.

ASSURANCES

- 03 - Demande syndicale acceptée et un mémoire d'entente sera préparé comme suit: Selon les modalités déterminées par la Compagnie, lors de la présentation d'une demande de réclamation de salaire en vertu du programme d'indemnité hebdomadaire, la Compagnie considèrera à fournir aux employés qui en font la demande une avance monétaire si cette demande est justifiée par un certificat médical et ce, pour un maximum de deux (2) semaines.
- 12 - Un mémoire d'entente sera préparé comme suit: L'Assureur retiendra à titre de déductions d'impôts une retenue de 10% (impôt fédéral) et 10% (impôt provincial) sur les remboursements effectués en vertu du programme d'indemnité hebdomadaire.

13 - Un mémoire d'entente sera préparé comme suit: Dès le 1er janvier 1983, la Compagnie effectuera des déductions hebdomadaires des primes d'assurance-groupe. Bien entendu, les modalités d'exonération de primes régies par mémoire d'entente devront être amendées.

- Demandes référées à l'agenda contractuel: 14, 22, 30, 38, 43, 44, 45.
- Demandes référées aux discussions sur les mémoires d'entente: 9, 10, 11, 35.
- Demandes référées à l'agenda principal: 3, 4, 37, 58.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce onzième (11e) jour du mois de mai 1982.

POUR LE S.C.T.P.

Maurice J.

POUR LA SECTION LOCALE 136

Marc Bricie

Benoît

Roland Gergel

Michel Roy

Gilles Martel

POUR LA SECTION LOCALE 234

Yvon Martel

André Blais

Jean-Claude Lelima

POUR LA SECTION LOCALE 265

Benoît Gergel

Michel Roy

Jean-Claude Lelima

POUR LA COMPAGNIE

A. B. C.

J. P. L.

J. P. L.

J. P. L.

J. P. L.

12-019

21711-06

MEMOIRE D'ENTENTE

33 JAN 18 14 22

ENTRE

KRUGER INC.
Trois-Rivières



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Sections locales 136-234-265

Suite aux récentes négociations entre les sections locales 136, 234 et 265 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et la Compagnie et à l'entente de principe intervenue le 11 juillet 1982 à Montréal à l'effet que l'exécutif des trois (3) sections locales recommanderait l'acceptation des offres finales de la Compagnie en vue du renouvellement des conventions collectives de travail qui se sont terminées le 30 avril 1982 et suite aux résultats obtenus lors des assemblées générales tenues par chacune des sections locales, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1 - Les termes et conditions des conventions collectives qui se sont terminées le 30 avril 1982 sont renouvelés à compter du 1er mai 1982 sauf et à l'exception de tous et chacun des changements entendus qui entreront en vigueur à la date de ratification des conventions collectives ou à toute autre date si stipulé autrement et qui apparaissent dans les documents échangés aux négociations, soient: C-3-P-F, C-M-2, le document remis le 6 juillet 1982 aux sections locales 136 et 234 re: agenda contractuel, C-4-B-F et C-6-B-F pour la section locale 265, auxquels documents s'ajoutent les modifications verbales qui leur ont été apportées au cours des négociations.
- 2 - Les nouvelles conventions collectives couvrent la période du 1er mai 1982 au 30 avril 1984 et la date de ratification est reconnue comme étant le 13 juillet 1982.
- 3 - Les parties conviennent que les changements aux conventions collectives selon les ententes intervenues telles qu'énumérées au paragraphe 1 seront signées dans les plus brefs délais possibles mais sont considérées comme étant en vigueur à compter du 13 juillet 1982, sauf lorsque stipulé autrement dans ces ententes, suite à la signature de la présente. De même, les nouvelles conventions collectives seront signées dans les plus brefs délais possibles. En conséquence, ce dit mémoire d'entente deviendra périmé lors de la signature des dites ententes ci-haut mentionnées et des conventions collectives.

4 - La présente entente sera déposée dans les meilleurs délais au Ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail. Dès la signature des ententes intervenues et des conventions collectives, un dépôt subséquent sera fait.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 21... jour du mois de juillet..... 1982.

POUR LA SECTION LOCALE 136

Maurice Bouché

POUR LA SECTION LOCALE 234

Yvon Martel

POUR LA SECTION LOCALE 265

Sébastien Lefebvre

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Martin

POUR LA COMPAGNIE

André Lefebvre
J. P. Lefebvre
Georges Lefebvre

12-019

21711-06

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

Suite à l'embauche de M. Viateur Nobert le 28 février 1983 et de M. Gerald Diamond le 10 mars 1983, à titre de dessinateurs dans le cadre du projet de construction du T.M.P. (phase 2), il est entendu par les parties que la durée de six (6) mois stipulée à la clause 5.03 b) est extensionnée à une durée équivalente du projet, soit environ dix (10) mois. Ainsi, pendant la durée du projet, les deux (2) employés concernés garderont un statut de temporaire.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 18 jour du mois de Mars..... 1983.

Pour la section locale 265

[Signature]
[Signature]

Pour la Compagnie

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Copie certifiée conforme
[Signature]
JEAN-PIERRE D'AOUST
44328
Commissaire à l'assermentation
District de Trois-Rivières

33 MAR 25 15 09