

No.

25/16-02

NOM

Eastern Paper Box & Label  
Company.

Q-25116-02

01 SEP 21 11 58

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE



ENTRE: EASTERN PAPER BOX & TUBE COMPANY

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ÉT: SYNDICAT NATIONAL DU CARTON FACONNE  
DE DRUMMONDVILLE

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

(1er juin 1981 au 31 mai 1984)

ARTICLE 1.- BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 1.01 La présente convention est convenue entre les parties dans le but de:
- a) promouvoir les relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les salariés assujettis à cette convention;
  - b) établir des salaires, heures et conditions de travail justes et équitables et promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés;
  - c) favoriser le règlement à l'amiable d'une façon prompte et équitable en conformité avec les dispositions de la présente convention, de tout grief pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les salariés pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation syndicale émis par la Commission des Relations de Travail de la province de Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme seule association ouvrière autorisée à négocier avec elle pour et au nom des salariés couverts par l'accréditation;
- 2.02 Les stipulations de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Toutefois, la nullité de l'une des clauses n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement la nullité de ladite clause qui, dès lors, est considérée comme non existante;
- 2.03 Les fonctions couvertes par la présente convention collective de travail sont remplies par des salariés couverts par cette convention.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, et de conduire son entreprise sujet aux restrictions imposées par la loi ou par la présente convention. L'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la portée générale de ce qui précède:

- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité de l'efficacité des opérations;
- b) le droit de faire des règlements, de les amender, destituer, suspendre, congédier ou autrement discipliner pour juste cause;
- c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et classier les salariés;
- d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail;

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention. Si le salarié se croit lésé dans l'application des droits qui lui sont reconnus par la présente convention il peut soumettre un grief selon la procédure prévue.

3.02 Grève et contre-grève

Le Syndicat ou ses membres ne provoqueront ou ne prendront part à aucune grève, ralentissement ou arrêt de travail quelconque, et ce pour quelque raison que ce soit durant l'existence de la présente convention;

La Compagnie convient de ne pas faire de contre-grève durant la durée de la présente convention.

3.03 Contrat à forfait

La Compagnie ne fera aucune mise à pied suite de l'octroi de contrat à forfait ou de l'exécution d'un travail pour le compte de la Compagnie à l'extérieur de celle-ci.

ARTICLE 4.- REPRESENTATION ET SECURITE SYNDICALE4.01 Représentation

Le Syndicat peut désigner des délégués qui peuvent aider les employés à présenter leurs griefs aux représentants accrédités de la Compagnie, conformément à la procédure des griefs;

4.02 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du nom des délégués, ainsi que du nom des membres du comité de griefs;

4.03 Il est entendu que les délégués syndicaux ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie et que, s'il est nécessaire pour eux de s'occuper d'un grief pendant leurs heures de travail, ils doivent obtenir l'autorisation de leur contremaître, et cette permission n'est pas indûment refusée;

4.04 a) Un salarié peut s'absenter de l'établissement de l'Employeur pour fins de conciliation ou d'arbitrage, mais sans paie. Un représentant officiel du Syndicat doit en avoir fait la demande trois (3) jours ouvrables à l'avance, la permission ne lui est pas refusée sans raison valable;

b) Lors des négociations, et pour représenter les salariés, l'Employeur reconnaît un comité de négociation composé de deux (2) salariés réguliers au maximum sans perte de salaire;

4.05 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux, sur rendez-vous durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application de la convention collective;

4.06 Un officier du Syndicat, mais jamais plus de deux (2) à la fois avec un maximum d'un (1) par groupe et sur avis de trois (3) jours ouvrables à l'avance à l'Employeur, peut s'absenter sans solde pour assister aux congrès ou aux journées d'étude des organisations auxquelles le Syndicat est affilié.

4.07 Sécurité et retenue syndicale

Comme condition du maintien d'emploi, les travailleurs bénéficiant des avantages de cette convention, doivent payer au Syndicat l'équivalent de la cotisation syndicale;

- 4.08 Comme condition du maintien d'emploi, les travailleurs dans l'unité de négociation qui sont membres du Syndicat avant la signature de cette convention ou qui le deviendront après, doivent rester membres pendant la durée de ladite convention;
- 4.09 a) Comme condition du maintien d'emploi, les nouveaux employés doivent devenir membres du Syndicat, et cela dans les trente (30) jours qui suivent leur embauchage;
- b) Cependant, tout nouvel employé doit payer au Syndicat un montant équivalent à celui de la cotisation syndicale dès le premier (1er) jour de son embauchage. Il n'a toutefois pas le droit au grief et demeure soumis à la période de probation.
- 4.10 Sans perdre leur emploi, les membres du Syndicat peuvent en démissionner entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour qui précède la date d'expiration de cette convention. Cette démission doit être envoyée par écrit au Syndicat, et copie transmise à la Compagnie;
- 4.11 Au cours de cette convention, la Compagnie, sur réception d'une carte d'autorisation signée volontairement par un salarié, déduit de ses gains un montant égal à la cotisation syndicale. L'argent ainsi perçu est remis le ou avant le 15 de chaque mois au secrétaire financier du Syndicat, accompagné d'une liste des employés de qui des contributions ont été perçues, ainsi qu'une liste donnant le nom de ceux ayant quitté le service de la Compagnie et le nom des nouveaux employés;
- 4.12 Les dus syndicaux sont prélevés hebdomadairement, pour une semaine ou fraction de semaine de paie;
- 4.13 Les étudiants employés pour la période d'été ne sont pas assujettis à la présente convention. Ils doivent cependant payer un montant équivalent à la cotisation syndicale et recevoir le taux de salaire prévu pour la fonction qu'ils occupent.

- 4.14 L'Employeur s'engage à rémunérer les officiers délégués du Syndicat lorsqu'il y a absence de l'usine pour un motif prévu à la présente convention, comme s'ils avaient été au travail; par la suite, la compagnie facturera le Syndicat pour remboursement du montant ainsi payé, avec en plus les bénéfices marginaux.

#### ARTICLE 5.- COMITE DE GRIEFS

- 5.01 La Compagnie convient de reconnaître un comité permanent des griefs composé d'au plus deux (2) membres, dont les fonctions sont déterminées par la procédure des griefs; Ce comité peut rencontrer la Compagnie pendant les heures de travail, sans perte de salaire, sur rendez-vous, lorsque l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire; Un conseiller syndical du Syndicat local peut accompagner les membres du comité de griefs lors de ces rencontres.

#### 5.02 Comité de relations patronales-ouvrières

La Compagnie convient également de reconnaître un comité officiel du Syndicat, composé d'au plus deux (2) membres mandatés du Syndicat, qui peut rencontrer la Compagnie, sur rendez-vous chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties, pour raison autre qu'un grief.

#### ARTICLE 6.- PROCEDURE DES GRIEFS

- 6.01 Tout grief relatif à l'application, à l'administration ou à la prétendue violation de la présente convention est soumis à la procédure de règlement des griefs y compris l'arbitrage, de la façon ci-après décrite.
- 6.02 Première étape:  
Le salarié seul ou accompagné de son délégué doit soumettre son grief verbalement à son contremaître immédiat dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa naissance. La décision du contremaître doit être rendue par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape première, le Syndicat par son comité des griefs, soumet le grief par écrit au surintendant ou au gérant général dans les cinq (5) jours ouvrables après les délais prévus à la première étape. Le délégué de la Compagnie rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Troisième étape:

S'il n'y a pas de règlement du grief en vertu de la procédure ci-dessus, le cas peut être soumis à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants, de la façon prévue à l'article 7.

Tout grief surgissant directement entre la Compagnie et le Syndicat et tout grief similaire d'un groupe de salariés peut être soumis par écrit à l'étape no. 2 de la procédure des griefs.

- 6.03 La rétroactivité d'un ajustement qui fait suite au règlement du grief d'un salarié ou groupe de salariés est déterminée par les parties ou par l'arbitre.
- 6.04 Les samedis, les dimanches, les vacances annuelles des salariés concernés, les fêtes statutaires et les congés hebdomadaires ne sont pas considérés "jours ouvrables" et ne compteront pas dans la détermination des délais en dedans desquels une action doit être prise en vertu de la procédure de griefs ou d'arbitrage.
- 6.05 Toutes les ententes écrites auxquelles en arrivent la compagnie et les représentants du Syndicat sont finales et lient la compagnie, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s).
- 6.06 Discipline et procédure de griefs:
- Si un salarié prétend qu'il a été injustement ou trop sévèrement discipliné par voie de réprimande, écrite, suspension sans solde ou congédiement, son cas peut faire l'objet d'un grief, s'il est soumis par écrit au surintendant ou au gérant à l'étape no. 2 de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'imposition de la mesure disciplinaire.

6.07 Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la compagnie doit procéder de la manière suivante:

1ère offense: avis verbal au salarié concerné qui doit être accompagné de son représentant syndical;

2e offense: avis écrit au salarié concerné avec copie au Syndicat;

3e offense: suspension ou congédiement, le tout sujet à la procédure de grief;

La compagnie précisera, dans les avis écrits, la ou les offense(s) reprochée(s) au salarié.

6.08 Aucune plainte ou grief de la compagnie contre un salarié ne sera inscrit au dossier de ce salarié ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été expressément averti par son contremaître immédiat et en présence de son représentant syndical;

Toute plainte ou grief de la compagnie contre un salarié datant de plus de six (6) mois, est nul et enlevé de son dossier.

6.09 Tout grief soulevé à la suite d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement peut être réglé conformément à la procédure de griefs, y'inclus l'arbitrage et le mandat de l'arbitre sera le suivant:

- a) confirmer l'action de la direction d'avoir réprimandé, suspendu ou congédié le salarié, ou
- b) réinstaller le salarié avec pleine compensation pour la perte de temps qu'il a subie, ou
- c) faire tout arrangement considéré juste et équitable.

#### ARTICLE 7.- ARBITRAGE

7.01 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief et les principaux articles prétendument violés ou mal interprétés, avec indicatif du correctif demandé;

7.02 L'arbitrage des griefs est limité à l'application ou à l'interprétation des dispositions de cette convention collective nécessaire pour décider du grief;

- 7.03 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention;
- 7.04 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans le délai prévu à la troisième étape, donner avis écrit de son intention de référer le grief à l'arbitrage. A défaut de tel avis, le grief est considéré comme réglé ou abandonné;
- 7.05 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente, une demande est faite au Ministère du Travail de la Province de Québec, pour qu'il désigne un arbitre;
- 7.06 La décision de l'arbitre est finale, lie les parties et doit être exécutée en dedans de quatorze (14) jours, suivant la réception de la sentence ou à une autre date convenue entre les parties;
- 7.07 La décision de l'arbitre sur le grief doit être communiqué par écrit à chacune des parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage;
- 7.08 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre;
- 7.09 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure des griefs, à moins d'entente contraire entre les parties;
- 7.10 Les parties peuvent, par entente mutuelle et par écrit, prolonger les délais de la procédure de grief et d'arbitrage.

#### ARTICLE 8.- ANCIENNETE

- 8.01 Pour fin d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service du salarié depuis son dernier embauchage;
- 8.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables (effectivement travaillés) au service de la compagnie, à l'intérieur d'un (1)an;

- 8.02 Durant ces périodes, un salarié peut être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse se prévaloir des clauses d'ancienneté de la présente convention. Après avoir terminé ces périodes de probation, on créditera au salarié concerné soixante et trois (63) jours de service continu;
- 8.03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, et à tous les quatre (4) mois par la suite, la compagnie s'engage à fournir au Syndicat une liste conforme d'ancienneté en indiquant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro de téléphone de chaque salarié, ainsi que leur date d'embauchage ou de réembauchage. Copie de cette liste est affichée bien en vue à l'usine;
- Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cette liste, tout salarié peut se prévaloir de la procédure des griefs pour faire corriger son ancienneté s'il prétend qu'elle n'est pas exacte;
- 8.04 La compagnie fait parvenir au Syndicat une liste, l'avertissant de l'arrivée d'un nouveau salarié dans les quinze (15) jours suivant son entrée en fonction;
- 8.05 L'ancienneté de tout salarié embauché après la signature de cette convention est considérée exacte et finale après la période d'affichage mentionnée à la clause 8.03, à moins qu'on ne l'ait contestée en se servant de la procédure des griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant le premier jour de l'affichage.
- 8.06 Application de l'ancienneté:
- Occupations vacantes:
- a) Dès qu'une occupation devient vacante à l'intérieur de l'unité de négociation un avis sera affiché au tableau pendant trois (3) jours ouvrables;
- b) L'avis d'affichage doit mentionner le numéro de la machine, le titre et le salaire de l'occupation ainsi qu'une description de l'occupation;

- 8.07 a) Les salariés intéressés doivent faire application dans les trois (3) jours ouvrables de la date et l'heure de l'affichage de l'avis. Le choix est alors fait suivant les dispositions du paragraphe 8.07 - c) et e). Le choix sera alors fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et selon les dispositions du présent article; dans les trois (3) jours suivants, le salarié choisi est transféré à sa nouvelle occupation;
- b) Le salarié concerné a droit à dix (10) jours d'essai avant de décider s'il accepte le changement ou s'il retourne à son ancienne occupation. Il ne peut faire application pour la même occupation avant un (1) an. Dans le cas d'affichage pour une occupation sur la 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> équipe, la période d'un (1) an ne s'applique pas;
- c) Lors du choix d'un salarié pour remplir une occupation vacante, l'ancienneté est considérée le facteur déterminant à condition que le salarié qui désire obtenir l'occupation vacante soit le plus ancien et possède les aptitudes nécessaires pour accomplir le travail de l'occupation de façon satisfaisante;
- d) Pour être promu à l'occupation de camionneur, le salarié possédant les aptitudes et qualifications requises pour accéder à cette occupation peut le faire s'il est jugé apte par la compagnie de même que par la compagnie de location des camions.
- e) Pour fin de promotion, lors d'une ouverture dans le groupe un (1) et deux (2), les salariés ayant le plus d'ancienneté, travaillant dans le groupe où l'ouverture se produit, ont la préférence pour obtenir l'occupation vacante, ensuite, elle est ouverte pour tous les autres salariés suivant les dispositions du paragraphe 8.07 c).

8.08 Le salarié choisi pour remplir une occupation vacante a à sa disposition une période d'entraînement telle que prévue à l'annexe "A" de cette convention afin de prouver qu'il a l'habileté voulue pour exercer cette occupation de façon satisfaisante. Pendant cette période d'entraînement, il reçoit le taux de son ancienne occupation. Si l'employé

a déjà acquis l'habileté voulue pour remplir cette nouvelle occupation immédiatement, il ne sera pas soumis à la cédule ci-haut mentionnée, mais recevra le nouveau taux immédiatement.

Lors d'une promotion à l'intérieur d'un groupe, le salarié complète une période d'entraînement égale à la différence entre sa nouvelle occupation et la période requise pour le poste qu'il occupait.

S'il est promu dans un autre groupe, la période indiquée s'applique.

Lors de période d'entraînement, une autre personne, assignée par l'Employeur, entraînera le salarié promu pour une période minimum de dix (10) jours ouvrables, si jugé nécessaire par la compagnie et le Syndicat.

8.09

Lorsqu'il doit y avoir une réduction de personnel, l'ancienneté devient alors le facteur déterminant à condition que les salariés concernés acceptent de faire n'importe quel travail et possèdent les aptitudes nécessaires pour accomplir l'occupation.

Les aptitudes d'un salarié sont déterminées après lui avoir donné une période d'essai raisonnable.

Dans le cas d'une réduction temporaire de travail ne dépassant pas trois (3) jours ouvrables, un salarié ne peut pas déplacer d'autres salariés mais est assigné à d'autres postes sans diminution de salaire.

Nonobstant ce qui précède, un salarié ne pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un mécanicien en cas de mise à pied.

8.10

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper de façon temporaire une occupation pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, ce salarié est payé à son taux régulier si c'est à la demande de l'Employeur;

- 8.11 a) Un salarié requis temporairement d'exécuter une occupation autre que son occupation régulière reçoit le taux de cette occupation, si ce taux est plus élevé que celui qu'il reçoit régulièrement pourvu que l'occupation la mieux rémunérée occupe 50% de son temps dans une journée. Il continue cependant de recevoir le taux de son occupation régulière si le taux prévu pour l'autre occupation est inférieur à son taux régulier;
- b) Aux fins du présent article, l'après-midi de l'équipe de jour est considéré comme 50% du temps d'une journée.
- 8.12 a) Nonobstant les dispositions de la présente convention, on ne considérera pas comme créant une ouverture les occupations qui sont vacantes pour raisons de maladie, accident, vacances ou congé autorisé. On ne considérera pas non plus comme créant une ouverture les occupations qui, pour une raison autre, sont vacantes pour moins de quinze (15) jours ouvrables. Après dix (10) jours ouvrables de remplacement, le Syndicat sera avisé; cette période de quinze (15) jours ouvrables pourra être prolongée par entente avec le Syndicat;
- b) Il est convenu entre les parties que le travail fait sur une occupation par un salarié qui remplace temporairement, ne doit en aucun cas être considéré comme le rendant capable de remplir l'occupation de façon satisfaisante au détriment d'un salarié qui aurait plus d'ancienneté et serait capable de se qualifier dans la période d'entraînement prévue à l'annexe "A" de cette convention, advenant une promotion permanente à cette occupation.
- 8.13 Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur doit aviser le ou les salarié(s) concerné(s) au moins un (1) jour ouvrable avant la mise à pied.
- 8.14 Les rappels au travail et le retour des salariés aux postes qu'ils occupaient avant leur mise à pied ou leur permutation se feront dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou permutation.

ARTICLE 9.- PERTE D'ANCIENNETE

- 9.01 Un salarié perdra toute ancienneté dans l'un des cas suivants:
- a) s'il laisse volontairement l'emploi de la compagnie;
  - b) s'il est congédié pour cause;
  - c) pour absence de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif raisonnable;
  - d) pour toute prolongation non autorisée d'une permission d'absence sans raison valable;
  - e) pour une mise à pied égale à sa période d'ancienneté dans le cas d'un salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté au moment de son départ;
  - f) pour une mise à pied de plus de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'employé ayant plus de six (6) mois d'ancienneté au moment de son départ;
  - g) à moins d'impossibilité physique, si l'employé ne prévient pas son gérant dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception par l'employé d'une lettre enregistrée à la dernière adresse (connue) de l'employé, l'avisant d'un rappel au travail, ou si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables suivant tel rappel.
- 9.02 Si un salarié est incapable de se rendre au travail, il devra avertir son surveillant immédiatement au moins une (1) heure avant le début de sa relève régulière, afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires pour trouver un remplaçant. Si le salarié est dans l'impossibilité physique d'aviser à ce moment-là, il le fera dans le plus bref délai possible. L'Employeur installera un service de réponse pour enregistrer les messages.
- 9.03 Pendant les absences causées par un accident ou la maladie, le salarié continuera à accumuler son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois ou pour une durée égale à son emploi si celui-ci est moindre. Le salarié qui n'a pas perdu ses droits d'ancienneté pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire.

- 9.04 a) La compagnie peut accorder un congé d'absence sans perte d'ancienneté à un salarié pour une raison légitime. Si ce congé dépasse un (1) mois, la permission devra être donnée par écrit avec copie au Syndicat;
- b) La compagnie a le droit de considérer un salarié comme ayant quitté définitivement la compagnie si elle lui a accordé un congé d'absence pour cause de maladie ou pour des raisons que la compagnie a jugé bonnes et suffisantes et qu'il est constaté par la suite que ce salarié travaille ailleurs ou a falsifié les raisons de son congé d'absence.
- 9.05 Il incombe à tout salarié de faire connaître toute nouvelle adresse à son gérant et au bureau de la paie.
- 9.06 En cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, le salarié concerné continue d'accumuler son ancienneté pour la durée de son incapacité causée par cette maladie ou accident, jusqu'au moment où il est reconnu comme souffrant d'une invalidité totale et permanente par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- Le salarié peut reprendre son travail dès qu'il est apte à le faire.
- 9.07 Un salarié absent par maladie ou accident est automatiquement considéré comme étant absent avec permission. Cependant, s'il est absent pour plus de trois (3) jours ouvrables, la compagnie peut lui demander une déclaration solennelle ou un certificat médical et dans ce dernier cas, elle choisit le médecin et défraie les coûts, s'il y a lieu.

#### ARTICLE 10.- SALAIRES

- 10.01 Les taux de salaires et la liste des classifications qui seront en vigueur pour la durée de cette convention, apparaissent dans l'annexe "B" jointe aux présentes pour en faire partie intégrante.

- 10.02 Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été prévenu au préalable qu'il n'y a pas de travail disponible, a droit à l'équivalent de quatre (4) heures de travail rémunérées à son taux régulier à condition que le salarié ne refuse pas tout travail qui pourrait lui être offert et/ou qu'il ne s'agisse pas de circonstances hors du contrôle de la compagnie.
- 10.03 Les salaires sont payés chaque semaine et les détails suivants devront apparaître sur le reçu remis à chaque salarié:
- a) nom et prénom du salarié,
  - b) période de paie,
  - c) nombre d'heures d'ouvrage,
  - d) salaire brut,
  - e) déductions,
  - f) salaire net.
- Dans le cas où il y a erreur sur la paie, le remboursement se fait au salarié concerné le plus tôt possible à l'intérieur d'un délai d'une (1) semaine. Le remboursement se fait sur un chèque séparé et non sur le chèque de la semaine suivante.
- 10.04 Le jeudi est la journée normale de paie, sauf si c'est un jour de fête chômé, elle est distribuée le jour ouvrable le plus près durant les heures de travail.
- 10.05 Dans le cas d'interruption de travail à cause d'un bris quelconque et que le salarié est retenu à l'usine ou doit y revenir dans la même demi-journée, le salarié ne subit aucune perte de salaire.
- 10.06 a) Le taux à l'embauchage s'appliquera pendant la période de probation. Ce taux est de quinze cents (\$0.15) l'heure de plus que le salaire des plus de dix-huit ans (18) de la loi du Salaire Minimum;
- b) Dès qu'un salarié a complété la période de probation prévue au paragraphe 8.02, il reçoit le taux prévu pour la fonction qu'il occupe de façon régulière.

ARTICLE 11.- PRIME D'EQUIPE

11.01 Tout travail exécuté entre seize heures (16:00) et vingt-quatre heures (24:00) sera payé le taux régulier plus trente-cinq cents (\$0.35) l'heure;

Pour la deuxième année de la convention, la prime est de cinquante cents (\$0.50) l'heure.

ARTICLE 12.- HEURES DE TRAVAIL

12.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, et la journée régulière de travail est de huit (8) heures;

b) Les heures de travail pour les salariés seront normalement de huit (8:00) heures à douze (12:00) heures et de treize (13:00) heures à dix-sept (17:00) heures avec une période libre non payée d'une (1) heure pour prendre le dîner se situant entre douze (12:00) heures et treize (13:00) heures;

c) Cependant, après entente au préalable entre les parties et dans les circonstances particulières, les heures de début et d'arrêt de travail pour les salariés travaillant dans le département mécanique peuvent être avancées ou reculées pourvu que ce soit pour au moins une (1) semaine complète de travail, c'est-à-dire: cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi.

d) Travail d'équipes

Les heures de travail des salariés assignés régulièrement sur deux (2) équipes fixes sont:

de huit (8:00) heures à seize (16:00) et de seize (16:00) heures à vingt-quatre (24:00) heures, avec une période libre de trente (30) minutes payées pour prendre un repas. La période pour le repas sera prise en autant que possible vers le milieu de l'équipe;

- e) La mise en application d'une seule équipe travaillant de huit (8:00) heures à douze (12:00) heures et de treize (13:00) heures à dix-sept (17:00) heures avec une période libre non payée d'une (1) heure pour prendre le dîner, se fera en respectant l'ordre d'ancienneté des salariés;
- f) La mise en place d'une deuxième ou d'une troisième équipe ne doit causer aucun préjudice de quelque nature que ce soit aux salariés qui possèdent des droits d'ancienneté c'est-à-dire qu'il ne doit y avoir de mise à pied, ni de réduction des heures de travail sauf s'il y avait des cas d'urgence imprévus hors du contrôle de l'Employeur. Dans ce cas, les heures des équipes fixes sont:
  - de huit (8:00) heures à seize (16:00) heures,
  - de seize (16:00) heures à vingt-quatre (24:00) heures,
  - de zéro (0:00) heure à huit (8:00) heures,
  - avec une période libre de trente (30) minutes payées pour prendre un repas. La période pour le repas est prise autant que possible vers le milieu de l'équipe;
- g) S'il devenait nécessaire d'installer une troisième équipe, les parties, l'Employeur et le Syndicat, devront en discuter et en venir à une entente avant son installation.

## 12.02

Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté en dehors des heures régulières de travail mentionnées au paragraphe 12.01 sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi. Pour accomplir du travail en temps supplémentaire, l'Employeur l'offrira au salarié qui a obtenu l'occupation par affichage; si le salarié n'est pas disponible, ou si le nombre de salariés n'est pas suffisant, l'Employeur offrira le temps supplémentaire aux salariés immédiatement qualifiés, dans le groupe en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté; si aucun salarié n'est disponible, dans le groupe, le temps supplémentaire sera alors offert à tous les autres salariés immédiatement qualifiés et réparti aussi équitablement que possible. Le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire.

12.03 Camionneurs:

- a) La semaine régulière de travail est de quarante-deux heures et demie (42½). Les heures travaillées en excès de huit (8) heures et demie (½) par jour et de quarante-deux heures et demie (42½) par semaine sont compensées au taux de temps et demi. Une demi-heure (½) libre sans paie par jour pour le dîner;
- b) Les dépenses des camionneurs obligés de demeurer à l'extérieur seront remboursées par la compagnie sur réception d'un appel téléphonique et acceptation de la part de la compagnie.

ARTICLE 13.- CONGES STATUTAIRES CHOMES

13.01 Aux fins de la présente convention, les jours suivants sont des jours de congés statutaires chômés et payés:

- a) Le Jour de l'An;  
 Le lendemain du Jour de l'An;  
 Le Vendredi Saint;  
 Le lundi de Pâques;  
 La St-Jean-Baptiste;  
 La Fête du Canada;  
 La Fête du Travail;  
 L'Action de Grâces;  
 La veille de Noël;  
 Le Jour de Noël;  
 Le lendemain du Jour de Noël.  
 Un jour de congé pris entre Noël et le Jour de l'An, à être établi après entente entre les parties.
- b) Tout salarié a droit un (1) congé mobile par année de calendrier pris selon arrangement avec son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat s'engage à octroyer le congé à la date choisie par le salarié si ce dernier a fait connaître son intention au moins une (1) semaine à l'avance et si aucun autre salarié de la même occupation n'a préalablement choisi la même date pour le congé mobile.

- 13.02 Pour avoir droit à la paie des jours de fête ci-haut énumérés, le salarié devra avoir complété sa période de probation et avoir travaillé la veille ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant immédiatement la fête, à l'exception des cas suivants:
- 1.- raison valable;
  - 2.- permission d'absence;
  - 3.- mise à pied survenue pas plus de cinq (5) jours ouvrables précédant le jour de fête;
  - 4.- maladie ou accident pour lesquels le premier jour d'absence se situe à moins de cinq (5) jours ouvrables du jour de fête.
- 13.03 Si l'une de ces fêtes tombe le samedi ou le dimanche, la fête sera chômée la journée la plus proche de la fête.
- En ce qui concerne les fêtes chôchées mentionnées plus haut, tombant le mardi, mercredi ou jeudi, la fête peut être déplacée après entente entre la compagnie et le Syndicat. La compagnie et le Syndicat peuvent après entente transférer une fête à une autre date.
- 13.04 Tout salarié requis par l'Employeur de travailler le dimanche sera rémunéré à temps double. S'il est requis de travailler un jour férié mentionné à 13.01, il sera rémunéré à temps double en plus du paiement de la fête;
- 13.05 Congés sociaux
- Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à un congé payé (à son taux régulier de jour) en autant que ce congé coïncide avec un jour ouvrable, dans les cas suivants:
- a) Cinq (5) jours ouvrables dans le cas du décès du conjoint, et de l'enfant du salarié, tel que défini par la loi 126;
  - b) Trois (3) jours dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié;

- c) Le jour des funérailles plus le lendemain ou la veille des funérailles dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur;
- d) Le jour de la naissance de son enfant;
- e) Une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ), le jour où son conjoint ou son enfant subit une opération dans un hôpital.

Il est entendu, cependant, que cette clause s'applique seulement si le salarié prend part ou participe à l'événement.

13.06

Ces congés ne s'appliquent pas lorsqu'un salarié est absent à cause de vacances, de congés statutaires ou tout autre congé payé. Ces congés ne s'appliquent pas non plus si le salarié est absent du travail et à cause d'une blessure pour laquelle il a droit à une compensation de la Commission de la santé et de la sécurité du Québec, ou une indemnité hebdomadaire de l'assurance collective.

Cette clause ne s'applique pas si le salarié est absent avec permission pour toute raison sauf s'il y a relation avec la mortalité.

#### ARTICLE 14.- VACANCES PAYEES

- 14.01 a) Tous les employés couverts par la présente convention ont droit à une vacance annuelle payée aux conditions suivantes:
- b) Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a moins d'un (1) an de service recevra pour ses vacances, un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines. L'employé a droit, pour son congé, à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du total des gains durant l'année de référence qui couvre la période du 30 avril au 1er mai de l'année suivante, en conformité avec l'ordonnance no. 3 du Salaire Minimum;

- c) Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété une (1) année de service pour la compagnie, mais moins de cinq (5) ans recevra deux (2) semaines payées à quatre pour cent (4%) du total des gains gagné à cette date;
  - d) Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété cinq (5) années de service pour la compagnie recevra trois (3) semaines de vacances payées à six pour cent (6%) du total des gains à cette date;
  - e) Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété dix (10) années de service pour la compagnie recevra trois (3) semaines de vacances payées à sept pour cent (7%) du total des gains à cette date;
  - f) Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété quatorze (14) années de service pour la compagnie recevra quatre (4) semaines de vacances payées, à huit pour cent (8%) du total des gains à cette date;
  - g) Un employé qui, au 1er mai de chaque année, a complété dix-huit (18) années de service pour la compagnie recevra cinq (5) semaines de vacances payées, à dix pour cent (10%) du total des gains à cette date;
- 14.03 Les vacances annuelles (deux semaines) seront accordées les deux dernières semaines complètes de juillet.
- 14.04 Tout employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances doit prendre ce surplus de vacances à une date différée après entente avec son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat s'engage à octroyer les vacances à la date choisie par l'employé si ce dernier a fait connaître son intention au moins une (1) semaine à l'avance et si aucun autre employé de la même occupation n'a préalablement choisi la même date pour ses vacances, et pourvu que ce soit en dehors de la semaine qui suit ou précède la fermeture de l'usine pour les vacances générales.
- 14.05 La paie pour la période de vacances cédulées est remise à l'employé, le jeudi précédant le début de ses vacances, par chèque distinct du salaire ordinaire.

- 14.06 Il est entendu que toutes les périodes de vacances payées devront être chômées, à moins d'entente mutuelle contraire.
- 14.07 Tout employé congédié recevra comme paie de vacances, le pourcentage applicable dans son cas, et ce en conformité avec les dispositions du présent article.

#### ARTICLE 15.- TABLEAU D'AFFICHAGE

- 15.01 Il est convenu que le Syndicat aura le privilège de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé à l'endroit que la compagnie désignera, à condition que l'usage de ce tableau soit restreint uniquement à l'affichage d'avis qui comportent aucun préjudice à la compagnie ou à ses employés, et qu'ils soient conformes à la loi et à la convention collective.

#### ARTICLE 16.- PERIODE DE REPOS

- 16.01 Il est convenu que les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, dont la première dans l'avant-midi et la deuxième dans l'après-midi;
- Les périodes de repos devront être prises autant que possible, au milieu de chaque période de quatre (4) heures de travail.
- 16.02 Le salarié autorisé à faire du temps supplémentaire aura droit après trois (3) heures supplémentaires à une période de repos de dix (10) minutes.
- 16.03 La compagnie accordera à la fin de chaque période de travail, un cinq (5) minutes de toilette.
- Cette clause ne s'applique pas lorsqu'un salarié est remplacé par un co-équipier.

#### ARTICLE 17.- CAISSE D'ECONOMIE

- 17.01 La compagnie consent à l'existence d'une Caisse d'Economie et à la déduction sur paie des montants d'épargne, autorisés par le salarié;
- 17.02 Sur réception d'une autorisation mentionnant le montant et la signature du salarié, la compagnie déduit hebdomadairement ledit montant de son salaire;

- 17.03 Mensuellement et huit (8) jours après le dernier prélèvement du mois, la compagnie fait parvenir à la Caisse d'Economie dont le nom est désigné par écrit par un représentant officiel du Syndicat, les montants déduits, accompagnés d'une liste mentionnant le nom des personnes et leur montant respectif.

ARTICLE 18.- ASSURANCE-COLLECTIVE

- 18.01 Le plan d'assurance-vie maladie hospitalisation et indemnité salaire de la Survivance Compagnie Mutuelle d'assurance-vie demeurera en vigueur jusqu'à ce que les bénéficiaires en décident autrement;
- 18.02 Il est convenu que ce régime d'assurance collective est administré par la compagnie et qu'elle est détentrice de la police maîtresse. Cependant, une copie de la police est remise au Syndicat.
- 18.03 La compagnie paie cinquante pour cent (50%) du régime d'assurance-groupe. L'autre partie est défrayée par les salariés;
- 18.04 La compagnie effectue les prélèvements pour chaque salarié à compter de la date d'adhésion de ce salarié à l'assurance-groupe;
- 18.05 L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés ainsi que pour les nouveaux salariés dès qu'ils ont complété la période de probation prévue à la clause no. 8.02;
- 18.06 Dès qu'un salarié qui a suffisamment de timbres, s'est rapporté à l'assurance-chômage, et qu'il a rempli les formules pour demander des prestations en cas de maladie, la compagnie s'engage à lui avancer à chaque semaine un montant égal aux prestations d'assurance-chômage pourvu que le salarié concerné signe une formule dans laquelle il s'engage à remettre à la compagnie, ses chèques d'assurance-chômage endossés, pour rembourser l'argent qui lui a été avancé;
- 18.07 L'Employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance collective existant à la signature de la convention, conformément à l'article 18. Tout changement proposé par la compagnie d'assurance sera soumis au Syndicat pour consultation.

- 18.08 Il est reconnu par les parties que la prime payée par le salarié visé, a payé en totalité le coût de la prime couvrant l'invalidité.

ARTICLE 19.- TACHES ET PRODUCTIVITE

19.01 Charge de travail et allure normale de travail:

a) La charge de travail:

La charge maximum de travail exigible par la compagnie est de cent pour cent (100%), incluant quinze pour cent (15%) de majoration minimum pour les besoins personnels et repos, le tout selon les normes reconnues par le Bureau International du Travail.

Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure.

b) L'allure normale de travail:

L'allure normale est le rythme de travail d'un exécutant moyen, travaillant sous la surveillance de cadres capables, mais sans le stimulant d'une rémunération au rendement. Cette allure doit pouvoir être soutenue aisément jour après jour, sans fatigue exagérée, ni physique, ni mentale et elle est caractérisée par l'accomplissement d'un effort raisonnable et régulier.

c) Juridiction de l'arbitre:

Les arbitres désignés ont seulement juridiction pour maintenir ou corriger de façon équitable les mesures disciplinaires ou les griefs concernant la charge de travail.

19.02 Changement dans le contenu d'un emploi:

Revision des taux:

Lorsqu'un changement survient dans le contenu d'un emploi et qu'il devient nécessaire de reviser le taux horaire de l'emploi, ce taux est fixé d'une façon équitable pour toutes les parties, en tenant compte de la structure salariale convenue entre les parties dans la présente convention.

Technicien:

Dans le cas de revision mentionnée ci-dessus, les parties conviennent que leurs techniciens spécialisés doivent discuter du nouveau taux à être fixé dans un délai de trente (30) jours à compter des changements dans le contenu de l'emploi.

Arbitrage:

A défaut d'entente entre les techniciens spécialisés des parties sur le nouveau taux, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas directement à l'arbitrage en faisant parvenir sa demande à l'arbitre désigné. Une copie de cette demande est expédiée en même temps à l'autre partie.

Juridiction:

L'arbitre a juridiction seulement pour déterminer la nécessité du changement de taux ainsi que le nouveau taux qui fait l'objet du désaccord.

L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou altérer en aucune façon les dispositions de la présente convention.

Arbitre:

L'arbitre doit être ingénieur industriel ayant de l'expérience dans l'industrie du papier.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, il est convenu qu'une demande sera faite au Ministère du Travail pour qu'il désigne un ingénieur industriel ayant de l'expérience dans le domaine du papier.

Honoraires de l'arbitre:

Chacune des parties à cette convention supporte ses propres dépenses d'arbitrage. Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique sont payés à part égale par la compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 20.- ORGANIGRAMME

20.01 La Compagnie fournira au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de cette convention collective de travail un organigramme montrant les titres des occupations couvertes par cette convention et le nom du contremaître en charge de chaque département ainsi que le nom du surintendant auquel les contremaîtres se rapportent.

ARTICLE 21.- CLASSIFICATION NOUVELLE

- 21.01 a) Advenant que la compagnie, pendant la durée de cette convention veuille ajouter de nouvelles machines ou créer de nouvelles occupations, l'Employeur doit dans les trois (3) mois suivant établir les taux de ces occupations conformément à l'échelle existante stipulée à l'annexe "B" et après entente entre les parties;
- b) S'il n'y a pas entente la Compagnie peut désigner le taux qu'elle juge approprié;
- c) Si le Syndicat n'est pas satisfait du taux appliqué, il peut se prévaloir de la procédure des griefs à partir de la deuxième étape jusqu'à l'arbitrage inclusivement, avec décision rétroactive à la date du changement. L'arbitre à choisir ou à faire désigner, selon le cas, doit être une personne reconnue comme compétente et expérimentée à faire des études sur des occupations rémunérées à l'heure;
- d) L'arbitre a le pouvoir de faire toute investigation nécessaire pour déterminer si l'occupation nouvelle ou l'opération de la nouvelle machine est dans les normes d'une journée raisonnable de travail et si le salaire est juste et équitable.

ARTICLE 22.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 L'Employeur avisera le Syndicat par écrit dans un délai d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il entend procéder à un changement d'ordre technologique.

Sur demande, l'Employeur rencontrera les représentants du Syndicat pour leur expliquer et pour discuter avec eux les détails du changement technologique et les effets premiers sur les salariés assujettis à la présente convention. Les deux (2) parties discuteront des meilleurs moyens à prendre pour recycler le personnel affecté par les changements d'ordre technologiques.

ARTICLE 23.- SECURITE

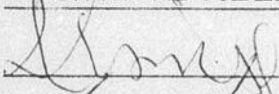
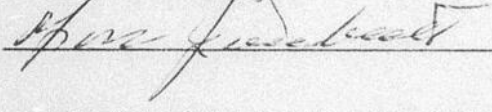
- 23.01 Les parties conviennent d'établir un comité de sécurité composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Ce comité se réunit aussi deux (2) fois par mois ou dans un cas d'urgence avec la permission du contremaître.
- Le comité de sécurité au travail peut étudier toute question sur la sécurité qui lui sera soumise par un de ses membres.

ARTICLE 24.- DUREE DE LA CONVENTION

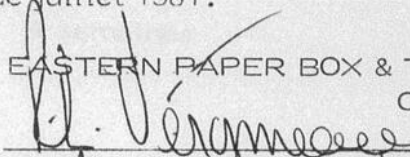
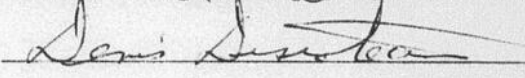
- 24.01 Cette convention entre en vigueur le 1er juin 1981 pour se terminer le 31 mai 1984.
- 24.02 A moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de la signature de la présente convention.
- 24.03 Si l'une des parties désire, à l'expiration de cette convention, en négocier une nouvelle ou y apporter des amendements, elle doit, entre le quatre-vingt-dixième jour précédant la date d'expiration, en donner un avis écrit à l'autre partie en lui indiquant en même temps les modifications qu'elle désire y apporter.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, ce 10ième jour du mois de juillet 1981.

SYNDICAT NATIONAL DU  
CARTON F. CONNE DE  
DRUMMONDVILLE

EASTERN PAPER BOX & TUBE  
COMPANY

ANNEXE "A"

Période d'entraînement

GROUPE I

212	
211-216	24 semaines
207-209-210-213	12 semaines
Aide spiralée	8 semaines
	4 semaines

GROUPE II

Roulée	8 semaines
Aide-roulée	4 semaines

GROUPE III

Couteaux commandés	
322-325-334	
Couteaux automatiques	8 semaines
335-336-337	
Recoupeurs	
Machines 340-341-342-344	

GROUPE IV

Lifter	
Presse à disques	
Slitter	
Imprimerie Screen	4 semaines
Presse Pneumatique	
Brocheuse	
Presse à rebuts	
Hommes Utilité	

GROUPE V

Mécanicien	12 semaines
------------	-------------

GROUPE VI

Camionneurs	4 semaines
-------------	------------

A N N E X E «B»

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>GROUPE I</u>	<u>1er juin 1981</u>	<u>1er juin 1982</u>
Spiralée		
212	\$8.26	\$9.06
211-216	\$8.26	\$9.06
210-215	\$8.01	\$8.81
209-213-218-219	\$7.85	\$8.65
Aide-spiralée	\$7.69	\$8.49
<u>GROUPE II</u>		
Roulée	\$7.85	\$8.65
Aide-Roulée	\$7.69	\$8.49
<u>GROUPE III</u>		
Couteaux commandés		
322-325-334	\$7.69	\$8.49
Couteaux automatiques	\$7.69	\$8.49
335-336-337		
Recoupeurs	\$7.69	\$8.49
Machines 340-341-342-344	\$7.69	\$8.49
<u>GROUPE IV</u>		
Lifter	\$7.69	\$8.49
Presse à disques	\$7.69	\$8.49
Slitter	\$7.69	\$8.49
Imprimerie Screen	\$7.69	\$8.49
Presse pneumatique	\$7.69	\$8.49
Brocheuse	\$7.69	\$8.49
Presse à rebuts	\$7.30	\$8.10
Hommes Utilité	\$6.80	\$7.60
<u>GROUPE V</u>		
Mécaniciens	\$8.57	\$9.37
<u>GROUPE VI</u>		
Camionneurs	\$8.57	\$9.37

---

N.B.: Lorsque l'opérateur de la machine no 215 travaille sur le 5 ou 6 pouces, il doit recevoir le même salaire que l'opérateur de la machine no 216.

---

ANNEXE " B " (suite)

INDEXATION

Pour la deuxième année de la convention:

Si l'indice des prix à la consommation, tel qu'établi par Statistiques Canada, augmente de plus de 10.8% pour la période de avril 1981 à avril 1982, l'Employeur accorde à compter du premier jour de juin, une augmentation sur les échelles de salaires du 30 mai 1982, égale au pourcentage excédant l'augmentation de 10.8% de l'indice des prix à la consommation. Cette augmentation sera en plus des augmentations de salaires prévues pour le 1er juin 1982.

Pour la troisième année de la convention:

A compter du 1er juin 1983, le salaire au 31 mai 1983 de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation, de même que les taux des échelles de salaires apparaissant à la présente annexe, évolueront en pourcentage selon la variation de l'indice du coût de la vie (all items) enregistré pour tout le Canada et publié par Statistiques Canada, plus un pour cent (1%), le tout correspondant au calcul suivant:

$$\frac{\text{Indice avril 1983} - \text{Indice avril 1982}}{\text{Indice avril 1982}}$$

Variation de l'indice du coût de la vie.

Variation de l'indice du coût de la vie,  
plus un pour cent (1%) =

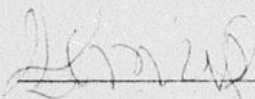
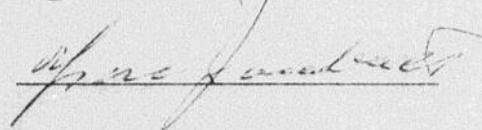
Variation générale de l'échelle des salaires.

LETTRE D'ENTENTE

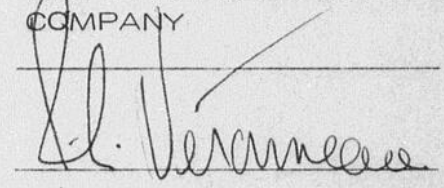
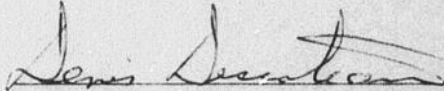
Les deux (2) employés qui ont le plus de service pour la Compagnie pourront, nonobstant le paragraphe 14.04, prendre leurs vacances immédiatement avant ou après la fermeture générale de l'usine pour les vacances générales.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, ce .10..ième jour du mois de juillet..., 1981.

SYNDICAT NATIONAL DU  
CARTON FACONNE DE  
DRUMMONDVILLE

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

EASTERN PAPER BOX & TUBE  
COMPANY

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