

No.

21711-09

NOM

Kaizer Inc.

820-21

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0 2 1 5
M.T.M.S.R.

- INTERVENUE ENTRE -

KRUGER INC.

- ET -

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE KRUGER
(LASALLE) C.S.N.

- ET -

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET DE LA FORÊT

82 1001-6 15 30

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement au renouvellement de la Convention Collective de travail régissant les employés de la Compagnie les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Le service continu des employés réguliers ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par la grève qui a débuté le 27 août 1982 ni à cause de la période d'arrêt de travail du 20 août 1982.

Tout employé qui était à l'essai avant le début du conflit continue sa période d'essai. Cependant, dès qu'il aura complété quarante-cinq (45) jours ouvrables, son ancienneté rétroagira à sa date d'embauche.

- 2- A compter de la signature de la présente entente les parties conviennent que le retour au travail devra s'effectuer conformément aux conditions stipulées par la présente de façon à ce que la période de retour progressif au travail soit complétée pour le quart de 7.00 heures le 6 octobre 1982.

3. À compter de la signature de la présente entente les parties conviennent que le retour au travail s'effectue de la façon décrite ci-dessous.
- a) Le retour progressif au travail s'effectue à compter de 23 h. le 3 octobre 1982 et devra être complété dès mercredi le 6 octobre 1982 à 7 h. Durant cette période la Compagnie rappelle les employés selon ses besoins par ancienneté d'usine dans les départements où ils étaient affectés en date du 27 août 1982.
- b) À compter du 6 octobre 1982 à 7 h. la Compagnie rappelle les employés par ancienneté, le tout en conformité avec la Convention Collective; de plus à compter du 6 octobre 1982 les employés rappelés ou retenus au travail seront affectés à leur position régulière selon leur ancienneté et selon leur cédule régulière de travail.
4. Tous les employés sont requis de se présenter au travail conformément aux instructions qui leur sont communiquées par la Compagnie. Si un employé ne se présente pas au travail suite à son rappel, la Compagnie lui fait parvenir une lettre à sa dernière adresse notée au dossier du Personnel avec copie au Syndicat et l'employé est alors tenu de se présenter au travail le plus tard le 12 octobre 1982.

5. L'employé qui, après le 8 octobre 1982 n'est pas avisé que sa présence au travail est requise, est considéré en mise à pied depuis cette date et dans tel cas, les mécanismes de l'article 9.03 e) de la convention s'appliquent.
6. Un employé qui, en raison de circonstances exceptionnelles (maladie, accident) ne peut se rapporter au travail lors de son rappel, devra communiquer dans les plus brefs délais possible avec le Service du personnel afin de justifier son absence. Bien entendu, l'employé ainsi concerné devra produire le plus rapidement possible, au Service Médical de la Compagnie un certificat médical attestant la nature de sa maladie ou accident.
7. Les bénéfices prévus selon la Convention Collective ne sont pas affectés ou réduits suite à la grève.
8. Le paiement tenant lieu du congé de la Fête du Travail pour l'année 1982 sera versé aux employés à l'emploi de la Compagnie le 28 août 1982. Le paiement tenant lieu du congé sera versé au même moment que le paiement de la rétroactivité des salaires.
9. Tout employé qui avait cédé des vacances durant la période de grève, voit ses vacances reportées à un autre moment selon la procédure établie par la Convention Collective de travail.

10. À moins de circonstances incontrôlables pour la Compagnie, la rétroactivité est payée à tous les employés qui y ont droit, au plus tard le 20 octobre 1982.
11. Le coût total de la prime mensuelle du mois de septembre 1982 à l'exception de la prime couvrant les bénéfices d'indemnité hebdomadaire sera absorbée par la Compagnie.
12. Les arrérages de primes couvrant la période du 1^{er} octobre 1981 au 31 août 1982 seront absorbés par la Compagnie.
13. Sans admission de quelque nature que ce soit quant au grief logé par M. Sylvio Prévost relativement à sa suspension de trois jours sans solde le Syndicat retire ce grief et la Compagnie rembourse le salaire perdu par M. Sylvio Prévost lors du paiement rétroactif des salaires pour l'année 1982.
14. Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire, quelle qu'elle soit, ne sera imposée par la Compagnie ou aucun des représentants à l'endroit de tout employé à la suite de cet arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un employé durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de cet employé durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail.

Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre le Syndicat et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux, ou contre la FTPF, la CSN ou ses représentants.

15. La présente entente de retour au travail fait partie
intégrante de la Convention Collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants
dûment mandatés ont signé à Montréal en ce 3e
jour du mois d'octobre en l'année 1982.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Normand Desmarais
Jean Yvon Laperon
Robert Dantone
Jean Marc Legault
Lucille Berger
Genevieve Beauchamp
Yvon Laperon
Pour la F.T.P.F.
Michel Dubois

C. Thoret
Robert Legault
Robert Legault
Robert Legault

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	PARTIES DE LA CONVENTION	
2	DUREE DE LA CONVENTION	
3	LANGUE DE COMMUNICATION	
4	BUT GENERAL	
5	RECONNAISSANCE	
6	DROITS DE GERANCE	
7	SECURITE SYNDICALE	
8	RETENUES SYNDICALES	
9	ANCIENNETE	
10	PROMOTION ET AFFICHAGE DE POSTE	
11	TRANSFERT ET MISE-A-PIED	
12	TABEAU D'AFFICHAGE DU SYNDICAT	
13	PROCEDURE DE GRIEF	
14	ARBITRAGE	
15	COMITE DE GRIEF	
16	COMITE D'INTERETS MUTUELS	
17	HEURES DE TRAVAIL	
18	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	
19	SALAIRES	
20	JOURS FERIES	
21	CONGE DE VACANCES	
22	CONGE COMPATISSANT	
23	SECURITE-SANTE	
24	CONGE COMPATISSANT	
25	FONCTION DE JURE	
26	RAPPEL AU TRAVAIL	
27	NOUVELLES INSTALLATIONS	
28	AUTOMATION	
29	DISCIPLINE	
30	GENERALITES	
31	RESERVES	
32	CLAUSES PARTICULIERES AU DEPARTEMENT DU CAMIONNAGE	



PREAMBULE

1. Tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.
2. Les parties conviennent qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des employés.

ARTICLE 1 - PARTIES A LA CONVENTION

- 1:01 Cette convention est faite à partir du 18 mai 1982 par et entre Kruger Inc., Divisions des Emballages LaSalle, Québec, (ci-après appelée la "Compagnie"), partie d'une première part et le Syndicat des Employés de Kruger LaSalle (C.S.N.), ci-après appelé le "Syndicat", partie d'une deuxième part.
- 1:02 La Compagnie reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (C.S.N.) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat est affilié, agissant comme négociateur dans la présente.

ARTICLE 2 - DUREE DE LA CONVENTION

- 2:01 La présente convention est en vigueur à partir du 18 mai 1982 jusqu'au et incluant le 30 avril 1984. L'une ou l'autre des parties à cette convention désirant son renouvellement, avec ou sans changement, doit donner un avis par écrit de ses intentions à l'autre partie durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- 2:02 Si des négociations pour une convention nouvelle ou amendée se prolongent au-delà de la date d'échéance de la présente convention, les termes et conditions de la présente convention demeureront en vigueur.

ARTICLE 3 - LANGUE DE COMMUNICATION

- 3:01 La langue de communication dans l'usine est la langue française sans toutefois s'opposer aux droits d'un employé de langue anglaise de communiquer avec la Direction en anglais.
- 3:02 Cette convention collective est préparée dans la langue française. De plus, la Compagnie traduit cette convention collective dans la langue anglaise.

ARTICLE 4 - BUT GENERAL

4:01 Le but de cette convention est d'établir les taux de rémunération et conditions de travail pour les employés régis par cette convention.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE

5:01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul représentant de ses employés tel que défini dans le certificat de reconnaissance du Syndicat qui a été émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec, le huit (8) juillet 1976 et amendé le douze (12) juillet 1977.

5:02 a) Tous les employés de la Compagnie exclus de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail ou tâche normalement exécuté par les employés régis par cette convention collective à l'exception de:

1. Expérimentation d'une nouvelle machine
2. Nouvelles méthodes de travail à la suite de l'introduction d'une nouvelle machine ou nouveau produit autre qu'un produit à base de carton ondulé.

POUR LES CAMIONNEURS

3. Lorsqu'il s'agit d'emporter une pièce d'équipement au garage pour service ou réparation.
4. Si un client vient chercher la marchandise et qu'une remorque doit être déplacée.

5:02 b) CHEFS D'EQUIPE:

1. Dans le cas où un employé est choisi pour être entraîné à la position de Chef d'équipe, il demeure dans l'unité de négociation. Cependant, l'entraînement sera d'une durée maximum de trois (3) mois à partir de la date du début de la période d'entraînement.
2. Dans le cas d'absences par maladie ou vacances des contremaîtres, le Chef d'équipe remplace le contremaître tant et aussi longtemps que celui-ci est absent.
3. Les fonctions du Chef d'équipe sont de superviser la production en assignant du travail aux unités respectives tout en étant responsable pour que la productivité soit compatible avec les normes de l'usine. Toutefois, le Chef d'équipe ne doit pas administrer de mesures disciplinaires.
4. Lorsque le contremaître est absent, le Chef d'équipe ne doit pas travailler sur une fonction prévue dans la convention collective à l'exception du Chef d'équipe du département de l'Entretien.
5. La répartition totale des Chefs d'équipe est de un (1) par département. Une liste des Chefs d'équipe désignés est envoyée ainsi que toutes les modifications qui peuvent survenir à cette liste sera remise au Syndicat.

ARTICLE 6 - DROITS DE GERANCE

6:01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a les droits exclusifs de gérer et d'opérer son usine et son équipement et de poursuivre son commerce comme elle le juge nécessaire, sujet seulement aux restrictions imposées par la loi et par cette Convention. La Compagnie continue de maintenir tous les privilèges qui ne sont pas spécifiquement renoncés ou modifiés dans cette Convention. La Compagnie n'a aucune obligation à cause des pratiques antérieures ni de l'écartement de la stricte application de n'importe quelle stipulation de cette convention.

6:02 Dans le cas où un employé ou le Syndicat se croit lésé par l'exercice d'un droit de gérance ou qu'un employé ou le Syndicat croit que l'Employeur viole une clause spécifique de cette convention, un grief peut être soumis pour règlement de la manière prévue à l'article "13", Procédure de Grievs.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

- 7:01 Tous les employés visés par cette Convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, appartenir au Syndicat pour la durée de la présente Convention.
- 7:02 Dès son embauchage un nouvel employé doit adhérer au Syndicat.
- 7:03 La période d'essai d'un nouvel employé doit être de quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs et pendant cette période, le renvoi de tel employé ne peut être contesté par le Syndicat. Les jours ouvrables incluent les samedis et dimanches, si travaillés.
- 7:04 Si un employé est mis-à-pied dû à un manque de travail pendant sa période d'essai et qu'il est rappelé au travail en dedans de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant sa mise-à-pied, son ancienneté doit être datée de sa date originale d'emploi.
- 7:05 Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation cesse d'être couvert par cette convention collective mais maintient son ancienneté pendant six (6) mois. Si il revient dans les six (6) mois, il retrouve son ancien poste et tous les droits et privilèges que lui donne la convention collective. Si il ne revient pas dans les six (6) mois, il perd tous les droits que lui donne la convention collective.

Le privilège pour l'employé de retourner dans l'unité de négociation peut être exercer qu'une seule fois par un même employé. Dans les autres cas, les parties pourront s'entendre autrement.

- 7:06 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a le droit d'élire dix-sept (17) délégués départementaux comme représentants des employés qui sont assignés comme suit:

Machine à Onduler:	3	Expédition:	3
Matrices & Presses:	3	Entretien :	1
Finition:	3	Camionnage:	1
Spécialité:	3		

il est cependant convenu qu'un seul délégué par équipe sera reconnu officiellement. Si le délégué responsable est absent, un autre délégué le remplacera.

- 7:07 Un représentant syndical peut, après avoir obtenu la permission du contremaître de son département, laisser sa position après avoir avisé de sa destination, pour poursuivre le but de ses responsabilités. Cependant, un membre de l'Exécutif peut laisser sa position après avoir avisé de sa destination. Le temps ainsi dépensé durant ses heures de travail devra lui être payé.
- 7:08 L'employeur convient que les sept (7) membres du comité de négociation reçoivent huit (8) heures de salaire à leur taux horaire régulier pour chaque journée de négociation relative au renouvellement de la Convention Collective. Cependant, pour l'employé de l'équipe de nuit, il reçoit seize (16) heures de salaire à son taux horaire régulier, à moins que la séance se termine à ou avant douze (12) heures. Ces dispositions s'appliquent à l'employé qui aurait normalement travaillé durant ces dites journées.
- 7:09 Sauf expressément prévu selon l'article 22.05 lorsqu'un représentant syndical s'absente pour activités syndicales, la Compagnie maintient le salaire régulier de l'employé ainsi que ses bénéfices marginaux et le Syndicat rembourse à la Compagnie, le salaire qu'elle a payé à l'employé, dans les dix (10) jours qui suivent chaque remise mensuelle des retenues syndicales au Syndicat.

ARTICLE 8 - RETENUES SYNDICALES

- 8:01 Sur réception de l'autorisation écrite de chaque employé, la Compagnie convient, pour la durée de la Convention, de déduire hebdomadairement de la paie de chaque employé, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 8:02 Le Syndicat informe la Compagnie par écrit, du montant de telles déductions qui peuvent être sujettes à modification. La Compagnie doit remettre au Syndicat, les sommes ainsi déduites dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent la dernière retenue de chaque mois.
- 8:03 Dès la première semaine complète de travail d'un nouvel employé, la Compagnie perçoit sur sa paie, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 8:04 Avec chaque remise mensuelle (cotisations syndicales et droits d'entrée) la Compagnie remet au Trésorier du Syndicat, quatre (4) listes détaillées montrant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu, ainsi que quatre (4) photocopies du chèque.
- 8:05 En moins de trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la Compagnie doit faire suivre au Syndicat, une liste complète des employés couverts par cette convention en indiquant leur nom, la classification de leur poste et la date de leur emploi. Une pareille liste leur est de nouveau remise à tous les quatre (4) mois.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9:01 Un employé doit posséder deux (2) dates d'ancienneté définies comme suit:
- a) Ancienneté départementale - Durée de service à ce département depuis la plus récente date d'entrée dans le département.

Toutefois, si un employé est transféré à sa demande ou suite à un affichage de poste dans un autre département, il maintient son ancienneté départementale acquise pour une période de vingt-quatre (24) mois de calendrier, excluant les périodes de mise-à-pied et d'accidents de travail.
 - b) L'ancienneté départementale continue de s'accumuler dans le département où l'employé occupe un poste régulier, lorsqu'il est transféré, mis-à-pied ou lorsqu'il obtient un poste temporaire tel que prévu à l'article 10.07.
 - c) Ancienneté dans l'usine - Durée de service avec la Compagnie depuis sa plus récente date d'emploi après avoir complété sa période d'essai.
 - d) Un employé qui ne possède pas un poste régulier n'accumule que de l'ancienneté d'usine.
- 9:02 La Compagnie convient que les membres du Comité Exécutif du Syndicat (maximum sept (7)) bénéficient d'une ancienneté préférentielle en cas de mise-à-pied seulement, aussi longtemps qu'il y a du travail pour lequel ils sont qualifiés à remplir.
- 9:03 Un employé perd ses droits d'ancienneté:
- a) S'il prend sa retraite à l'âge normal.
 - b) S'il laisse volontairement l'emploi de la Compagnie.
 - c) S'il est congédié et non ré-installé après grief.
 - d) Si l'employé est mis-à-pied pour une période égale à la durée de son emploi ou n'excédant pas deux (2) ans.
L'employé concerné maintiendra son ancienneté pour une période additionnelle égale à la durée de son emploi ou n'excédant pas deux (2) ans.
 - e) Si l'employé mis-à-pied ne communique pas avec la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception d'une lettre recommandée lui indiquant que sa présence au travail est requise.

9:04 Si un employé est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dû à une maladie ou à un accident, tous les bénéfices prévus à la Convention collective cessent. Durant cette absence de vingt-quatre (24) mois, ses bénéfices lui sont payés ou conservés.

Cependant, si un employé est déclaré physiquement et mentalement capable de retourner au travail sur une position existante par un médecin qualifié et accepté par les deux (2) parties, son ancienneté au moment de son absence initiale est réinstallée plus vingt-quatre (24) mois et avec tous les bénéfices auxquels il a droit selon les termes de la convention existante.

9:05 La Compagnie affiche trimestriellement la liste complète des employés.

Cette liste d'ancienneté comprend le nom, la classification, la date d'entrée de chaque employé ainsi que l'ancienneté départementale. Suivant l'affichage de la liste précédemment mentionnée, un délai maximum de quarante (40) jours ouvrables sera accordé à l'employé ou au Syndicat pour contester les renseignements selon ladite liste.

9:06 Dans le cas où deux (2) employés ou plus sont engagés à la même date, l'employé possédant le plus petit numéro de poinçon sera considéré en premier, sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 10 - PROMOTION ET AFFICHAGE DE POSTE

- 10:01 Dans les cas de promotion à l'intérieur des lignes de progression, l'ancienneté départementale est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé soit susceptible de remplir les exigences normales de la tâche.
- 10:02 a) Si suivant la ligne de progression et les règles d'ancienneté du département la position reste vacante, la Compagnie affiche un avis durant cinq (5) jours ouvrables expliquant les exigences normales de la tâche, le salaire horaire, l'équipe ainsi que tous les autres bénéfices se rattachant au poste offert.
- b) Un employé déjà établi dans une ligne de progression peut afficher sur un poste au bas de la même ligne de progression; cependant, cet employé perd tous ses droits d'ancienneté départementale.
- c) Lors de réduction d'opération sur les découpeuses-marqueuses, les employés ainsi affectés ne pourront déplacer que dans le bas des lignes de progression des Presses et seront considérés comme étant les plus jeunes en ancienneté sur le poste occupé.
- 10:03 Dans le cas où la ligne de progression ne s'applique pas, la position vacante est affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Des applications reçues, l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale et qui est susceptible de remplir les exigences normales de la tâche, obtient le poste.
- 10:04 Lorsqu'une nouvelle classification est créée, la Compagnie l'affiche pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Tous les employés régis par la Convention Collective peuvent faire application pour le nouveau poste.
- La Compagnie effectue son choix en tenant compte de l'ancienneté d'usine en premier lieu pourvu que l'employé soit susceptible de remplir les exigences normales de la tâche.
- 10:05 Dans les six (6) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage de poste, la Compagnie affiche le nom et l'ancienneté de celui qui a obtenu le poste. De plus, le candidat choisi doit être en fonction sur sa nouvelle classification à l'intérieur du délai ci-haut mentionné.
- 10:06 Tout poste permanent doit être affiché après cinq (5) jours ouvrables.

- 10:07 Tout poste temporaire sera affiché après cinq (5) jours ouvrables.
Si un employé accepte un poste temporaire, il maintient son ancienneté départementale ainsi que le poste qu'il occupait et ce, pour le temps que dure le poste temporaire.
Si le poste devient permanent, l'employé qui occupe le poste temporaire, l'obtient automatiquement.
- 10:08 L'employé qui obtient le poste bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. La période d'essai peut être prolongée ou réduite après entente entre les deux (2) parties. Si l'employé est jugé inapte à remplir les exigences normales de la tâche ou si l'employé décide que la nouvelle tâche ne lui convient pas, dans l'un ou l'autre des cas, il retourne à son ancien poste durant sa période d'essai.
- 10:09 Un employé dans la ligne de progression ne peut pas refuser une promotion.
- 10:10 Dans le cas où un employé se considère lésé par l'application de l'article 10, il peut soumettre un grief en vertu de la procédure de grief, article 13. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10:11 Nonobstant ce qui précède, dans tous les cas d'affichage sur l'avis, la Compagnie décrit la tâche, le salaire horaire, l'équipe ainsi que tous les autres bénéfices se rattachant au poste offert et de plus, l'alinéa 10.03 doit s'appliquer.
- 10:12 PRESSES A IMPRIMERIE
Sous réserve de l'article 30.10, toutes les ouvertures ou promotions sont complétées sur l'équipe de nuit.
- FINITION
Les ouvertures d'opérateurs, d'attacheurs et d'alimenteurs sont complétées sur l'équipe où se produit l'ouverture. Pour ce qui est des postes de conducteurs de chariot hydraulique, l'ouverture se complète sur l'équipe de nuit.
- EXPEDITION, SPECIALITE, ENTRETIEN, DECOUPEUSE
Les ouvertures sont complétées sur l'équipe de nuit.
- MACHINE A ONDULER
Toutes les ouvertures ou promotions sont complétées sur l'équipe de nuit. Toutefois, en ce qui concerne les postes de Conducteurs, Hommes aux Couteaux et aux Disques, Préposés aux Coupeuses-Combinées, Opérateurs de l'Empileuse-automatique et Rovers (maraudeurs), l'ouverture est complétée sur l'équipe où se produit l'ouverture pour une période de vingt(20) jours ouvrables et ce, suivant la ligne de progression.

Si l'ouverture ne s'est pas produite sur l'équipe de nuit, à l'expiration du délai ci-haut mentionné, l'employé qui a obtenu le poste est transféré sur l'équipe de nuit et l'employé de nuit possédant le plus d'ancienneté sur le poste, est transféré sur les équipes à rotation.

10:13 Dans le département de la Spécialité, l'ancienneté de la ligne de progression s'applique dans les cas de promotion, transfert et mise-à-pied pour les fonctions de conducteurs et aide-conducteurs des presses Thompson et S & S ainsi que pour le Conducteur du Laminator.

10:14 La Compagnie met à la disposition de tous les employés une formule d'application pour les affichages de poste.
Ces formules peuvent être obtenues en faisant la demande à leur contremaître respectif.

10:15 La Compagnie remet au secrétaire du Syndicat copies de tous les affichages de poste, copies de toutes les candidatures ainsi que le nom du postulant qui obtient le poste.

ARTICLE 11 - TRANSFERT ET MISE-A-PIED

- 11:01 Un employé transféré temporairement à un poste moins rémunéré est payé à son taux régulier excepté:
- a) Si le transfert est fait à la demande de l'employé.
 - b) S'il est transféré au lieu d'être mis-à-pied et que le transfert dure plus d'une semaine.
- 11:02 Si un employé est transféré de son travail régulier à un autre département dû à un manque de travail et que la raison du transfert n'est plus applicable, il doit retourner à son poste régulier dans son ancien département et il y retrouve son ancienneté départementale qu'il possédait avant le transfert.
- 11:03 Si dans la même journée un employé travaille à des postes différents et mieux rémunérés, il doit recevoir la plus haute rémunération pour le nombre d'heures travaillées sur ces postes.
- 11:04 Un employé peut changer de quart avec un autre employé, ou employés, après avoir obtenu la permission de son contremaître, sans pour aucune circonstance que ce changement occasionne du temps ou prime supplémentaire. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée.
- 11:05 S'il s'avère nécessaire à cause d'un manque de travail de mettre à pied temporairement un employé, la Compagnie avise le Syndicat et les employés concernés, pas moins de cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 11:06 Quand une mise-à-pied devient nécessaire dans un département, l'ordre à suivre est le suivant:
- A) L'ancienneté départementale
 - B) L'ancienneté d'usine
- Quand un employé épuise son ancienneté départementale, son ancienneté d'usine s'applique. Il peut déplacer un autre employé d'un autre département ayant moins d'ancienneté d'usine pourvu qu'il soit susceptible de remplir les exigences normales de la tâche.
- 11:07 Les réembauchages se font dans l'ordre inverse des mises-à-pieds.
- 11:08 Lorsqu'une mise-à-pied a lieu au sens du Bill 49 (loi sur la formation et la qualification professionnelle de la Main d'Oeuvre), la Compagnie doit aviser les employés concernés, le Syndicat et la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt, dans les délais prévus par cette loi. De plus, elle convient de participer sans délai à la constitution d'un comité de reclassement de tous les employés mis-à-pied ayant des droits de rappel.

ARTICLE 12 - TABLEAU D'AFFICHAGE DU SYNDICAT

12:01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage. Sur ce tableau, le Syndicat peut afficher tout document relié aux activités du Syndicat local.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE GRIEF

- 13:01 Dans cette Convention, un grief signifie tous malentendus relatifs à l'interprétation, l'application ou violation de cette Convention.
- 13:02 S'il survient un grief entre la Compagnie et un employé ou le Syndicat touchant l'interprétation, l'application de la présente Convention, ou toute plainte ou grief, les parties aux présentes doivent s'efforcer de régler tel conflit conformément à la procédure de grief suivante.
- 13:03 Le représentant syndical, accompagné de l'employé s'il le désire, soumet son grief verbalement ou par écrit à son contremaître pas plus tard que quinze (15) jours ouvrables après que celui-ci a eu lieu. Cependant, un grief qui n'est pas soumis dans les quinze (15) jours ouvrables (excluant les fêtes) après l'occurrence du fait qui a motivé le grief, celui-ci n'est rétroactif qu'à la date où le grief est soumis. Le contremaître doit rendre sa décision en dedans de cinq (5) jours ouvrables qui suivent.
- 13:04 Si le représentant du Syndicat ou l'employé concerné juge que la décision rendue est inacceptable ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le grief est alors soumis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent au Directeur du Personnel ou son remplaçant.
- 13:05 Le Directeur du Personnel ou son remplaçant fait les arrangements pour une rencontre avec le Comité de Grief. Cette rencontre a lieu dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation dudit grief sur la réception de l'avis écrit.
- 13:06 Si le grief subsiste après la rencontre entre la Compagnie et le Comité de Grief, ou si aucune décision écrite n'est rendue dans le délai prévu à l'alinéa 13.05, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 14 - "Arbitrage."
- 13:07 Dans le cas d'un grief collectif, d'un grief de congédiement, d'un grief du Syndicat, il est présenté à la dernière étape, 13:05.
- 13:08 Tout retard à fournir une réponse écrite permet de faire passer le grief directement à l'étape suivante.
- 13:09 a) La limite de temps telle que spécifiée dans cet article peut être prolongée par entente mutuelle des deux (2) parties.
b) D'un commun accord, les parties peuvent s'éloigner de la procédure ci-haut mentionnée.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE

- 14:01 Si après avoir procédé en accord avec la procédure de grief, il n'y a pas d'entente, le Syndicat informe la Compagnie par écrit de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent.
- 14:02 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties acceptent l'arbitre désigné par le Ministère du Travail de la Province de Québec.
- 14:03 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. La décision doit s'appliquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision.
- 14:04 Dans aucun cas l'arbitre n'a le droit d'altérer, d'ajouter ou de modifier le texte de cette Convention ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette Convention.
L'arbitre peut:
- a) Réintégrer un employé avec pleine compensation;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation.
- 14:05 Chaque partie doit payer ses propres frais d'arbitrage incluant les frais et dépenses de ses témoins appelés. Les frais et dépenses de l'arbitre doivent être séparés à part égale par les parties.

ARTICLE 15 - COMITE DE GRIEF

- 15:01 Le Comité de Grief du Syndicat est composé du Président du Syndicat, du Président du Comité de Grief, ou de leur représentant, et de deux (2) délégués choisis par le Président du Comité de Grief.
- 15:02 Le Comité de Grief peut à sa demande obtenir qu'un conseiller syndical assiste aux assemblées du Comité avec la Compagnie.
- 15:03 Les membres du Comité de Grief, après avoir été avisés par le Directeur du Personnel, ont le droit d'assister à l'assemblée du Comité de Grief tenue par la Compagnie, sans perte de salaire.
- 15:04 Si un grief subsiste après avoir été présenté au contremaître par l'employé concerné ou par le Syndicat, celui-ci peut rencontrer le Président du Comité de Grief ainsi que le représentant du département concerné, dans un endroit désigné par la Direction.

ARTICLE 16 - COMITE D'INTERETS MUTUELS

- 16:01 Un Comité d'Intérêts Mutuels est formé dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de cette convention afin d'étudier et de discuter toutes questions se rapportant au bien-être des employés, à l'amélioration des procédés et par la manière d'opérer et autres items qui peuvent survenir pour l'intérêt mutuel des parties à cette Convention.
- 16:02 Les griefs et les plaintes des employés qui sont sous la juridiction du Comité de Grief ainsi que les items qui sont normalement discutés par le Comité de Santé et de Sécurité ne doivent pas être considérés comme matière à discussion par les membres du Comité d'Intérêts Mutuels.
- 16:03 Le Comité sera formé de quatre (4) membres choisis par le Syndicat et de quatre (4) membres de la Compagnie. Les minutes de toutes ces assemblées ainsi que toutes recommandations du Comité seront soumises au Directeur Général.
- 16:04 Ce Comité se réunit aussi souvent qu'il en est nécessaire mais, pas moins d'une (1) fois par mois. L'ordre du Jour de telles réunions est préparé conjointement par le Président du Comité d'Intérêts Mutuels du Syndicat et par le Directeur du Personnel, trois (3) jours avant chacune de ces réunions.
- 16:05 Un (1) membre peut être libéré après avoir obtenu la permission pour enquêter sur des questions qui sont pertinentes aux travaux du Comité. Cette absence avec permission est d'une durée de deux (2) heures avant les rencontres du Comité.
- 16:06 Le Comité d'Intérêts Mutuels sera aussi responsable du Comité de Cafétéria.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

17:01 La semaine régulière de travail pour les employés régis par cette Convention est de cinq (5) jours par semaine répartis du Lundi au Vendredi.

17:02 La journée régulière de travail est de huit (8) heures par jour.

- 17:03 a) Les employés affectés aux équipes se remplacent par roulement successif à chaque semaine sur l'équipe de jour et de soir à moins d'entente contraire.
- b) Les heures régulières de travail sont les suivantes:
23:00 heures à 07:00 heures (Equipe de nuit)
07:00 heures à 15:00 heures (Equipe de jour)
15:00 heures à 23:00 heures (Equipe de soir)
Pour les employés de l'équipe de nuit, la semaine normale de travail débute le dimanche soir à 23:00 heures.
- c) Tous les employés de l'usine bénéficient d'une période de trente (30) minutes payées pour prendre leur repas. Cette période doit être prise entre 11:00 heures et 12:30 heures pour l'équipe de jour, de 17:00 heures à 18:30 heures pour l'équipe du soir et de 03:00 heures à 04:30 heures pour l'équipe de nuit.
Concernant les employés de la Machine à Onduler, les périodes de repas seront prises comme suit et sans qu'il y ait arrêt de la machine:
Equipe de jour: entre 11:00 heures et 13:00 heures
Equipe de soir: entre 17:00 heures et 19:00 heures
Equipe de nuit: entre 02:00 heures et 04:00 heures
- d) Les heures de travail régulières des camionneurs sont les suivantes:
1. Petits camions et camions-remorques: 07:00 heures - 15:00 heures (une demi-heure pour diner payée.)
 2. Shunter: 15:00 heures - 23:00 heures (une demi-heure pour repas payée) 23:00 heures - 07:00 heures (une demi-heure pour repas payée.)
- 17:04 Les employés doivent être à leurs places respectives de travail trois (3) minutes avant la fin du quart précédent.

17:05 a) S'il s'avère qu'un employé est inévitablement empêché de se rapporter en temps à son travail, il doit:

1. Aviser son contremaître aussitôt que possible par téléphone

OU

2. Se rapporter à son contremaître dès son arrivée dans l'usine.

b) C'est la responsabilité de chaque employé de se rapporter à sa période régulière de travail à moins qu'il prenne des arrangements pour être absent, la journée précédente, - ou bien s'il est inévitablement empêché de se rapporter pour sa période de travail normale à laquelle il est assigné ce jour-là, alors il doit en avertir son contremaître immédiatement, pas moins d'une (1) heure avant le début de sa période.

17:06 S'il s'avère nécessaire de réduire les heures de travail de la semaine régulière pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent afin d'établir la marche à suivre pour la période à venir, soit de maintenir les heures réduites ou d'effectuer une mise-à-pied selon l'entente intervenue entre les deux (2) parties.

17:07 a) Tous les employés ont droit à chaque jour à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune et qui doivent être prises à l'heure indiquée par la Compagnie. Les employés doivent strictement respecter les limitations de ces périodes de repos.

b) Pour les camionneurs, la période de repos est de trente (30) minutes payées.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18:01 Tout travail exécuté en surplus de huit (8) heures par jour est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de 50%.

18:02 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de 50%.

18:03 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de 100%.

18:04 a) 1. Le temps supplémentaire effectué durant la semaine normale de travail est réparti à tour de rôle entre tous les employés du département sur l'équipe où se produit le temps supplémentaire pourvu qu'ils soient susceptibles de remplir les exigences normales de la tâche.

2. Si les employés de l'équipe à l'intérieur du département ne sont pas disponibles durant la semaine normale de travail, la Compagnie demande aux employés des autres équipes de ce département où le temps supplémentaire est disponible de la façon suivante:

a) Sur l'équipe précédente et ce à tour de rôle

b) Sur l'équipe suivante et ce à tour de rôle en autant que les employés soient susceptibles de remplir les exigences normales de la tâche.

3. Si du temps supplémentaire est nécessaire le vendredi de 23:00 heures au samedi 07:00 heures, l'ordre à suivre est le suivant:

a) employé de l'équipe de nuit du département concerné

b) employé de l'équipe de soir du département concerné

c) employé de l'équipe de jour du département concerné

Pourvu que ces employés soient susceptibles de remplir les exigences normales de la tâche.

4. Si du temps supplémentaire est nécessaire le samedi de 07:00 heures à 15:00 heures, l'ordre à suivre est le suivant:

a) employé de l'équipe de jour du département concerné

b) employé de l'équipe de soir du département concerné

c) employé de l'équipe de nuit du département concerné

Pourvu que ces employés soient susceptibles de remplir les exigences normales de la tâche.

b) POUR LES CAMIONNEURS

1. Tout travail exécuté en surplus de huit (8) heures par jour est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de 50%.

2. Le temps supplémentaire est donné par ordre d'ancienneté à ceux qui sont présents à la fin du quart régulier.
3. Chaque lundi, la Compagnie affiche un avis sur le tableau. Les employés qui sont intéressés à travailler en temps supplémentaire le samedi ou le dimanche, doivent inscrire leur nom sur l'affiche. Si la Compagnie requiert du temps supplémentaire pour un samedi ou un dimanche, elle essaie d'aviser les employés le jeudi précédent.

18:05 Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire.

18:06 Si la Compagnie demande aux employés d'effectuer du temps supplémentaire le samedi ou le dimanche, la Compagnie doit demander aux employés le jeudi précédent avant sa période de repas.

18:07 a) Lorsqu'un travail supplémentaire qui semble devoir durer deux (2) heures environ en excédant de la période de travail régulière, vingt (20) minutes de repos payées sont accordées à la fin de cette dite période. Si ce travail devait se continuer, une période de dix (10) minutes de repos payées est accordée après chaque période de deux (2) heures.

b) POUR LES CAMIONNEURS

Lorsqu'un travail supplémentaire qui semble devoir durer trois (3) heures de plus en excédant de la période de travail régulière, trente (30) minutes de repos payées sont accordées à la fin de la période régulière de travail. Dans ce cas, une allocation pour repas sera accordée à l'employé de la façon suivante:

Effectif le 18 mai 1982	: 3.25\$
Effectif le 18 Mai 1983	: 3.50\$

18:08 Une allocation pour repas sera accordée à chaque employé travaillant deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire avant ou après ses heures régulières de travail, dans une même journée de la façon suivante:

Effectif le 18 mai 1982	: 3.25\$
Effectif le 18 Mai 1983	: 3.50\$

18:09 Un employé qui effectue du temps supplémentaire maintient sa prime d'équipe.

18:10 Si la Compagnie demande à un employé de changer d'équipe pendant sa semaine normale de travail, l'employé est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de 50% pour les premiers huit (8) heures de travail sur cette équipe.

ARTICLE 19 - SALAIRES

- 19:01 L'échelle des salaires des employés concernés par les termes de cette Convention forme l'annexe "A" et est considérée comme faisant partie de celle-ci.
- 19:02 Tous les employés à rotation ont droit à une prime d'équipe de la façon suivante:
Effectif le 18 mai 1982:
de 15:00 heures à 23:00 heures: 0.30\$
de 23:00 heures à 07:00 heures: 0.45\$
Sujet à l'exception des heures accomplies pour finir une période de jour.
- 19:03 Lorsque cédulé, un employé a droit à trois (3) heures payées à son taux régulier s'il se présente à son travail et que sa présence n'est pas requise. Si sa présence n'est pas requise, l'employé n'est pas tenu de travailler. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de force majeure.

ARTICLE 20 - JOURS FERIES

20:01 Les jours fériés suivants ou tout jour désigné par la loi écrite ou par décret comme devant en tenir lieu doivent être observés et payés. Si le jour de fête est observé le samedi ou le dimanche, le jour observé par l'usine est le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon l'arrangement pris entre les deux (2) parties.

La Veille du Jour de l'An

Le Jour de l'An

Le Jour suivant le Jour de l'An

Vendredi Saint

Fête de la Reine

Fête Nationale du Québec

Fête de la Confédération

Fête du Travail

Jour de l'Action de Grâces

La Veille de Noel

Le Jour de Noel

Le Jour suivant le Jour de Noel

20:02 Lors d'un jour férié ci-haut mentionné, un employé reçoit huit (8) heures de paie à son salaire régulier. Cependant, pour bénéficier des congés suivants;

La Veille de Noel

Le Jour de Noel

Le lendemain de Noel

La veille du Jour de l'An

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An;

l'employé doit travailler durant la dernière période précédant le congé ainsi que la période suivant immédiatement le congé à moins qu'il soit absent, ayant obtenu au préalable une permission écrite de son contremaître ou ayant une raison acceptable par le Directeur du Personnel.

L'employé absent du travail durant la dernière période précédant le congé ainsi que la période suivant immédiatement le congé, se verra priver du et/ou des congés payés prévus précédemment et ce, dans la même proportion que la durée de ses absences non-autorisées.

20:03 Pour fin pratique, n'importe lequel des congés ci-dessus énoncés peut être changé à un autre jour lorsque ce changement est convenu entre la Compagnie et le Syndicat.

20:04 Un employé qui travaille durant n'importe lequel des congés ci-haut mentionnés doit être payé pour sa journée de congé plus temps régulier majoré de 50% pour toutes les heures travaillées en ce jour férié.

20:05 Un employé qui travaille soit le Jour de Noel, Le Jour de l'An, la Fête Nationale du Québec ou soit la Fête du Travail, doit être payé pour la journée , plus temps régulier majoré de 100% pour toutes les heures travaillées en ce jour férié.

20:06 Lorsqu'un jour férié se prend un vendredi, le quart de nuit pourra reporté cette journée au dimanche suivant. Cependant, si pour une raison valable, la Compagnie considère qu'un tel changement serait nuisible à la bonne marche des opérations, le changement de cédule ne s'effectuera pas.

ARTICLE 21 - CONGE DE VACANCES

- 21:01 Tous les employés régis par cette Convention qui rencontrent les exigences suivantes reçoivent un congé de vacances payé:
- a) Les employés qui ont moins d'un (1) an de service continu avec la Compagnie le 30 avril de l'année courante, ont droit à un congé de vacances d'une (1) journée pour chaque mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables à partir de la plus récente date d'emploi et ils reçoivent comme rétribution, quatre (4) pourcent de leurs gains de la période qui a servi à déterminer leur congé de vacances.
 - b) Un (1) an mais moins de quatre (4) ans: deux (2) semaines
Quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans: trois (3) semaines
Neuf (9) ans mais moins de vingt (20) ans: quatre (4) semaines
Vingt (20) ans et plus: cinq (5) semaines
 - c) Lorsqu'un employé atteint quatre (4), neuf (9) ou vingt (20) ans après le 1er mai de l'année des vacances, il bénéficie à sa date anniversaire de la semaine de vacances supplémentaire payée prévue au plan de vacances.
- 21:02 La paie de vacances sera calculée sur une base de 6%, 8%, 10% ou 12% du salaire brut à compter du premier jour de mai de l'année précédente ou de cent-vingt (120) heures, cent soixante (160) heures, deux cents (200) heures ou de deux cent quarante (240) heures respectives au taux régulier de l'employé selon le mode le plus avantageux pour l'employé, sauf si l'employé bénéficie d'un congé sans solde, sa paie de vacances est calculée sur une base de 6%, 8%, 10% ou 12% selon le cas.
- 21:03
- a) Les employés choisissent la date de leur congé de vacances avec le contremaître de leur équipe. Les congés de vacances ne doivent pas entraver la bonne marche de l'usine. L'employé possédant le plus d'ancienneté d'usine sur son équipe a le premier choix pour les dates de son congé de vacances dans le département où il travaille. La liste de vacances est préparée et affichée au plus tard le 1er avril de l'année courante. L'employé qui change d'équipe ou de département après le 1er avril obtient quand même les dates de vacances qu'il avait choisies précédemment, s'il a changé de département suite à un affichage de poste ou suite à un remplacement par maladie.
 - b) La Compagnie tentera, lorsque possible, et les conditions le permettant, de cesser les opérations pendant deux (2) semaines consécutives en juillet pour fin de vacances. Il est convenu que les parties discuteront de ces possibilités au plus tard, le 1er avril de l'année courante. Si aucune entente n'est possible, l'administration du plan de vacances se fera selon les termes énoncés à 21:04 a) ci-dessous et suivants.

21:04 Le congé de vacances peut être pris en tout temps durant l'année du calendrier et à une date où l'on pourra, dans l'opinion de la Compagnie, se priver des services de l'employé.

Un employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances prend deux (2) semaines durant la période normale de vacances, i.e. du deuxième (2) lundi de juin jusqu'à la Fête du Travail. Pour ce qui a trait au résidu des vacances en excédant de deux (2) semaines, les employés qui auront exprimé un choix de prise de vacances avant le 1er avril de l'année courante, se verront accorder leur choix selon leur ancienneté d'usine. Les employés qui n'auront pas exprimé de choix de résidu de vacances avant la fin de la période mentionnée précédemment, pourront prendre le résidu en dernier choix. Les employés reçoivent leur paie de vacances avant le commencement de celles-ci.

21:05 Si un congé statutaire payé mentionné dans la présente convention coïncide durant la période de vacances d'un employé, ce dernier a droit à une journée additionnelle de vacances payée, ou s'il le désire, il reçoit un montant équivalent en argent pour compenser cette journée additionnelle. Si possible, il peut les prendre avant ou après ses vacances ou à une autre période à son choix.

21:06 Tout employé mis-à-pied a le droit de refuser sa paie de vacance.

ARTICLE 22 - CONGE SANS SOLDE

- 22:01 L'employé qui désire un congé sans solde de plus d'une semaine, doit faire une demande écrite au Directeur de l'Usine. Si la Compagnie y consent, la durée dudit congé n'excède pas six (6) mois.
Cependant, si ce congé en est un de maternité, il est accordé automatiquement et il peut être prolongé pour une autre période de six (6) mois sur demande écrite de l'employée.
- 22:02 Un congé sans solde est accordé aux employés de la façon suivante:
a) Par le Contremaitre du département - Une (1) journée ou moins en utilisant la formule appropriée des absences et retards autorisés.
b) Par le Contremaitre Général - Une (1) semaine
- 22:03 L'employé qui est empêché de retourner à son travail à l'expiration de son congé sans solde d'une durée minimum d'une semaine, doit en avertir le Contremaitre Général au moins vingt-quatre (24) heures avant la fin de son congé pour faciliter la cédule de travail.
- 22:04 Une permission pour un congé d'absence sans rémunération est accordée aux membres exécutifs du Syndicat, aux délégués choisis ainsi qu'au conseil syndical (maximum sept (7) à la fois) pour activités syndicales. En prévision d'une telle absence, un avis écrit est demandé pas moins de cinq (5) jours avant la date de cette absence.
- 22:05 Deux (2) employés peuvent être choisis pour remplir un poste permanent au Syndicat ou tout autre organisme affilié à la C.S.N. Le congé sans solde accordé par la Compagnie n'excède pas deux (2) ans. Durant cette période, l'ancienneté de l'employé s'accumule. A la fin de son congé sans solde, l'employé retourne à son ancienne occupation. Pour avoir droit à un tel congé d'absence, le Syndicat et l'employé concerné doivent aviser la Compagnie par écrit. Durant son absence, l'employé concerné n'a pas droit aux avantages sociaux. De plus, ce congé peut être renouvelé de six (6) mois en six (6) mois. Cependant, durant cette période l'ancienneté de l'employé cesse de s'accumuler.
- 22:06 a) La Compagnie se conformera aux dispositions de la législation concernant les congés de maternité.
b) L'employée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur recommandation écrite de son médecin.
c) L'employée enceinte a droit à vingt (20) semaines sans solde pour congé de maternité.

ARTICLE 23 - SECURITE - SANTE

23.01 Si un employé est blessé au travail et requiert des soins médicaux, il ne subit aucune perte de salaire pour les heures de travail perdues le jour de l'accident ou pour les heures subséquentes où il aura à recevoir des traitements médicaux.

23.02 Dans le cas d'un employé absent à cause de blessures résultant d'un accident de travail la Compagnie continue de lui verser le montant qu'il a droit de recevoir de la Commission de la Santé & Sécurité au Travail (C.S.S.T.) sous forme de prêt, pendant le temps que dure son absence. Dès qu'il commence à recevoir les prestations hebdomadaires de la C.S.S.T., il rembourse à la Compagnie l'équivalent des sommes qu'elle lui a consenties.

- 23.03
- a) Selon la pratique établie, la Compagnie fournit aux employés des souliers ou bottines de sécurité.
 - b) Les souliers ou bottines fournis par la Compagnie seront conformes ou équivalents à ceux normalement entreposés dans le bureau des contremaitres généraux.
 - c) Les souliers ou bottines de sécurité seront remplacés après usure normale qu'à la seule condition qu'ils soient retournés au Bureau des contremaitres généraux.
 - d) Le port du soulier ou bottine de sécurité est obligatoire pour tous les employés.

23.04 COMITE DE SECURITE

1. Principes généraux

Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, de santé, d'hygiène et de bien-être des employés.

2. Composition du Comité

Le Comité consiste de quatre (4) représentants de la Compagnie et quatre (4) représentants du Syndicat. L'employeur s'engage aussi à assurer la disponibilité des membres syndicaux du Comité de Santé & Sécurité pour tous travaux reliés à la santé et à la sécurité des travailleurs, recommandés par le Comité et approuvés par la Direction.

Le Comité de Santé & Sécurité peut demander un spécialiste pour examiner les lieux.

3. Formation en Santé & Sécurité

L'employeur s'engage à libérer avec solde, quatre (4) membres syndicaux pour une période maximale de sept (7) jours ouvrables par année, afin que ceux-ci reçoivent une formation en prévention des accidents.

4. Fonction du Comité

Le Comité de Santé & Sécurité doit veiller à l'observation des normes et règles de santé et sécurité prescrites par les lois du Québec

5. Procédures aux réunions et procès-verbaux

Le Comité de Sécurité & Santé se réunit une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin. Chaque réunion ou travaux effectués par le Comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du Comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents de recherches relatifs à la santé, à la sécurité et au bien-être sur les lieux de travail.

6. Rôle du Comité

- a) Formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, de santé, d'hygiène et de bien-être des employés au travail.
- b) Etudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger. Lorsque le Comité discute d'un accident survenu au travail, la Compagnie doit porter à sa connaissance les faits pertinents à l'accident.
- c) Formuler ou étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents.
- d) Susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité et de santé.
- e) Susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité et santé. Dans les plus brefs délais possibles, la Compagnie s'engage à faire connaître au Comité de Santé et Sécurité, son attitude au sujet des recommandations qui lui ont été soumises, et, s'il y a lieu, des mesures qu'elle entend prendre pour y donner suite.

7. Inspections gouvernementales de Santé & Sécurité

Toute inspection gouvernementale de santé et sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Tous les rapports de ces inspections sont remis aux deux (2) parties.

8. Appareils protecteurs

L'employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des employés tel que requis par la loi des établissements industriels et commerciaux, et par la Compagnie.

9. Rémunération

Les membres syndicaux sont rémunérés à leur taux horaire régulier pour assister aux réunions cédulées pendant les heures régulières de travail.

Lorsque les réunions ont lieu en dehors des heures régulières de travail, les membres syndicaux sont rémunérés à leur taux horaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 24 - CONGE COMPATISSANT

- 24.01 a) Lorsqu'un décès se produit dans la famille immédiate de l'employé, celui-ci bénéficie d'un congé payé au salaire qu'il aurait normalement gagné, le tout réparti comme suit:
1. le conjoint et l'enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs
 2. le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le demi-frère, la demi-soeur, les grands-parents, le beau-frère, la belle-soeur, le gendre, la bru: trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- b) Les jours de congé de décès commencent à compter du jour du décès ou du lendemain du décès, au choix de l'employé
- c) Le congé de décès ne s'applique pas dans les cas suivants:
1. tout employé absent par maladie
 2. tout employé absent par accident de travail
 3. tout employé absent en congé férié
 4. tout employé absent en congé sans solde
- d) Lorsqu'un employé travaille lors d'un jour ci-haut mentionné il ne peut réclamer le paiement dudit congé pour le jour qu'il a travaillé.
- 24.02 Lors de la naissance de son enfant, l'employé concerné a droit à deux (2) journées de congé payées au salaire qu'il aurait normalement gagné.

ARTICLE 25 - FONCTION DE JURE

25.01 Si un employé est requis de se présenter ou de remplir la fonction de juré, il reçoit de la Compagnie la différence entre sa paie de juré et son salaire régulier pour les jours qu'il remplit cette fonction.

La Compagnie, sur réception d'une preuve d'assignation à titre de juré, continue de verser le salaire régulier de l'employé, (huit (8) heures par jour) pour chaque journée convoquée sous forme d'avance et dès que l'employé commence à recevoir des prestations, il est tenu de rembourser la Compagnie, les montants qu'il reçoit pour sa fonction de juré.

ARTICLE 26 - RAPPEL AU TRAVAIL

26.01 Si la Compagnie demande à un employé de se présenter au travail en dehors de ses heures normales de travail sans avis préalable, l'employé reçoit au moins quatre (4) heures payées à son taux horaire régulier, ou temps régulier majoré de 50% pour toutes les heures travaillées, suivant le mode le plus favorable à l'employé.

ARTICLE 27 - NOUVELLES INSTALLATIONS

- 27.01 Dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'installation d'une nouvelle machine, création d'un nouveau poste ou d'un nouveau procédé d'opération, le Syndicat et la Compagnie se rencontrent pour établir le taux horaire de la nouvelle tâche.
- 27.02 Le taux horaire établi par les parties est effectif dès que l'employé entre en fonction sur la nouvelle machine ou de l'établissement du nouveau procédé d'opération ou de la création du nouveau poste.
- 27.03 S'il advient un désaccord entre les parties concernant le taux horaire à appliquer, les parties conviennent de soumettre la mésentente à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 14 "Arbitrage".

28.03 Si, suite à des changements dus à l'automatisation, un employé est rétrogradé en période de son emploi avec traitement régulier, le salaire durant les trois (3) mois, le taux de l'emploi permanent qui précède a été rétrogradé et durant une autre période de trois (3) mois, il reçoit le taux inférieur de son emploi permanent. Le taux de son nouvel emploi permanent au bout de cette période de six (6) mois sera le même que son ancien emploi permanent s'appliquera.

28.04 Si, suite à des changements technologiques, l'automatisation ou si le salaire est rétrogradé, tout employé qui a travaillé plus de six (6) mois, qui est mis à pied pour cause de réduction de personnel, recevra comme compensation pour les six (6) mois de son salaire précédent de son gain complet de travail.



Le salaire sera versé par chèque sur son chèque de

ARTICLE 28 - AUTOMATION

- 28.01 Un comité conjoint sur l'automation sera établi et se composera de trois (3) personnes représentant le Syndicat et de trois (3) personnes représentant la Gérance.
- Le Comité sera chargé d'établir l'effet des changements dus à l'automation sur les employés. Ce Comité devra entre autre, soumettre au gérant de l'usine, les recommandations sur lesquelles on aura convenu afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés.
- 28.02 Advenant que des projets soient élaborés en vue d'introduire du nouvel outillage ou une nouvelle méthode de production résultant en une diminution de la main-d'oeuvre requise, l'employeur discutera aussitôt que possible, ces projets avec le Syndicat.
- 28.03 Si, suite à des changements dus à l'automation, un employé est rétrogradé en permanence à un emploi avec traitement moindre, il reçoit durant trois (3) mois, le taux de l'emploi permanent qu'il occupait avant d'être rétrogradé et durant une autre période de trois (3) mois, il reçoit le taux intermédiaire entre le taux de l'emploi permanent qu'il occupait lors de son recul et le taux de son nouvel emploi permanent. Au bout de cette période de six (6) mois le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.
- 28.04 Si dû à des changements technologiques, automation ou si la Compagnie déménage ou cesse ses opérations, tout employé ayant un (1) an ou plus de service, qui est mis à pied sur une base permanente, recevra comme compensation pour la perte de son emploi, trois (3%) pourcent de ses gains de sa dernière période complète de travail.
- Le montant dû sera payable à l'employé sur son chèque de paie final.

ARTICLE 29 - DISCIPLINE

- 29.01 Si le dossier d'un employé contient:
- a) une confirmation écrite d'avis verbal, -tel avis doit être retiré après trois (3) mois pourvu qu'aucun autre délit n'a lieu durant cette période de trois (3) mois.
 - b) Un avis écrit, -tel avis doit être retiré après six (6) mois pourvu qu'aucun autre délit n'a lieu durant cette période de six (6) mois.
 - c) Un avis de suspension, -tel avis doit être retiré après douze (12) mois pourvu que le dossier de l'employé n'indique aucun rapport disciplinaire pour une période complète de douze (12) mois.
- 29.02 Un employé doit avoir le droit, après avoir obtenu un rendez-vous avec le Directeur du Personnel, de consulter son dossier au Bureau du Personnel
- 29.03 Dans les cas de réprimandes verbales ou avis disciplinaires, la Compagnie doit remettre deux (2) copies ou confirmations au Syndicat.



ARTICLE 30 - GENERALITES

30.01 Pendant la durée de la présente Convention, la seule responsabilité de la Compagnie sera de payer les primes mensuelles du programme d'assurance-groupe. Le maximum des montants mensuels payables pour tous les employés couverts par ce régime sont les suivants:
Effectif le 1er octobre 1982:

Individuel: Jusqu'à concurrence de 43.25\$

Familial : Jusqu'à concurrence de 70.53\$

Effectif le 1er mai 1984:

Individuel: Jusqu'à concurrence de 50.60\$

Familial : Jusqu'à concurrence de 79.39\$

La responsabilité du Syndicat doit être de déterminer le contenu du programme d'assurance-groupe, de sélectionner l'assureur et d'assurer l'entière administration du programme. Cependant, la Compagnie doit être pourvue d'une copie originale du contrat et de toutes autres copies de rapports qui sont remis au Syndicat par l'assureur. La ristourne de l'assurance-chômage sera retenue par la Compagnie.

De plus, aucune contribution de la part de la Compagnie ne sera versée pour les employés demeurant au travail après l'âge de 65 ans.

30.02 a) Les chèques de paie sont distribués aux employés le jeudi entre quatorze (14) et quinze (15) heures. Les employés travaillant le soir ou la nuit reçoivent leur chèque le mercredi entre vingt (20) et vingt-quatre (24) heures.

b) Le chèque de paie est distribué dans une enveloppe individuelle et les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque:

1. Nom de l'employé
2. La date et la période de paie
3. Le salaire pour la période de paie
4. Les déductions effectuées sur la paie
5. La paie nette
6. Autres.

c) Dès que la Compagnie le pourra, les montants cumulatifs seront inscrits sur les talons de chèque.

A la fin de l'année, le montant total des déductions syndicales effectuées pour chaque salarié, apparaît sur les formulaires T-4 & TP-4.

- 30.03 Lorsqu'un jour de paie coïncide avec un congé où les banques sont fermées, les chèques sont distribués le jour précédent.
- 30.04 Chaque employé doit s'assurer que la Compagnie possède son adresse exacte et son numéro de téléphone.
- 30.05 Durant le mois de février et de septembre de chaque année, la Compagnie doit remettre au Syndicat une liste détaillée incluant le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de chaque employé.
- 30.06 Le coût d'impression de cette Convention est assumé en entier par la Compagnie.
- 30.07 Le Chef d'équipe reçoit quarante (40) cents de l'heure de plus que le taux de salaire de la classification la mieux rémunérée dans la section ou le département où il est assigné.
- 30.08 Le taux de salaire sur toutes les classifications est de dix (10) cents l'heure inférieur au taux de salaire régulier de la classification pour la période de probation c'est à dire, pour les premiers quarante-cinq (45) jours ouvrables de service.
- 30.09 La Compagnie convient que le travail fait par les employés n'est pas accompli à forfait par d'autres personnes, si cela a pour but de mettre à pied, des employés déjà à l'emploi de la Compagnie.
- 30.10 Dans le cas où un poste d'opérateur, d'assistant-opérateur, d'alimenteur ou de pileur devient vacant à cause de l'absence temporaire de l'opérateur, l'assistant-opérateur, l'alimenteur ou du pileur, soit à cause de maladie, accident, accident de travail, congé de vacances, promotion, l'employé qui suit sur la machine concernée, remplace au poste suivant et ainsi de suite, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche pour une période maximum de vingt (20) jours ouvrables. L'employé de nuit avec le plus d'ancienneté sur le poste est transféré sur les équipes à rotation. Si la période ci-haut mentionnée doit se prolonger, l'article 10 doit s'appliquer et ce, jusqu'à ce que l'employé absent revienne à son poste. Lors de mise à pied ou rappel, alors que certains employés sont absents, la Compagnie procède aux déplacements ou rappels des employés concernés en assumant que les employés absents sont au travail.

30.11 FONDS DE PENSION

Effectif le 18 mai 1972, tous les employés permanents de la Compagnie auront droit à un Fonds de Pension entièrement payé par la Compagnie. Ce Fonds de Pension fournira un bénéfice mensuel de 3.00\$ pour chaque année de service.

Effectif le 1er janvier 1982, le régime actuel fournira un bénéfice mensuel de 5.00\$ pour chaque année de service futur crédité.

30.12 Lorsqu'un employé reçoit une communication téléphonique et qu'elle n'est pas directement transmise, la Compagnie doit, dans les quinze (15) minutes qui suivent, transmettre le message à l'employé.

30.13 Durant le mois de juillet de chaque année, il n'y aura aucune séance de négociation, aucune rencontre dans les cas de grief et les délais se trouvent automatiquement suspendus dans les cas ci-haut mentionnés. De plus, la Compagnie permet aux membres du Comité exécutif du Syndicat de prendre leurs vacances pendant cette période sauf entente contraire entre les parties.

ARTICLE 31 - RESERVES

- 31.01 a) Il est convenu que tout article de cette Convention étant ou devenant en conflit avec toute législation que fédérale ou provinciale de caractère public est considéré comme nul, sans pour autant affecter la validité de cette convention.
- b) Toutes les ententes déposées au cours de la Convention Collective font partie intégrante à ladite convention.
- c) Les parties reconnaissent que les mémoires d'entente apparaissant à l'annexe "C" ne sont qu'une copie des mémoires d'entente officiels intervenus entre les deux (2) parties et seules les copies originales seront placant officielles.

- 32.02 a) La Compagnie assume en entier le coût des uniformes de travail suivants. Chaque fois que les employés ont complété leur période d'essai.

Ces items sont remplacés au besoin:

2 pantalons d'hiver

2 pantalons d'été

4 chemises d'hiver - 4 chemises d'été

2 cravates, si demandées

1 casquette, si demandée

des gants au besoin



tous les items avec une seule fermeture interchangeable

montées d'hiver 1/4 de tous les deux (2) ans ou

avant, selon les besoins

La Compagnie fournit aux employés des souliers de

travail (souliers de sécurité) entièrement payés

par la Compagnie

Le port de souliers de sécurité au travail est obligatoire

pour tous les employés.

- 33.01 La Compagnie fournit aux employés des services de

ARTICLE 32 - CAMIONNAGE

- 32.01 a) Il est à l'avantage de la Compagnie et des employés que les véhicules et l'équipement soient en bonne condition et munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les employés doivent rapporter toutes déficiences des véhicules et de l'équipement à la fin de chaque journée.
- b) Ces rapports de déficiences doivent être rédigés au besoin sur des formulaires fournis par la Compagnie et signés par les employés en deux (2) copies, dont une (1) copie sera remise au Contremaître du département.
- c) De plus, le Contremaître du département ou son remplaçant doit signer la copie de l'employé.
- d) La Compagnie s'engage à ne pas obliger à conduire un camion ou équipement dont la condition est dangereuse pour l'employé ou la public ou n'étant pas conforme à la loi. De plus, la Compagnie s'engage à faire réparer la condition dangereuse et à ne laisser aucun employé utiliser cet équipement dangereux jusqu'à ce que la réparation soit effectuée.
- 32.02 a) La Compagnie assume en entier, le coût des uniformes de travail suivants, pourvu que les employés aient complété leur période d'essai.
Ces items sont remplacés au besoin:
- 2 pantalons d'hiver
 - 2 pantalons d'été
 - 4 chemises d'hiver - 4 chemises d'été
 - 2 cravates, si demandées
 - 1 casquette, si demandée
 - des gants au besoin
 - 2 tuniques avec une seule doublure interchangeable
 - 1 manteau d'hiver 3/4 à tous les deux (2) ans ou avant, selon les besoins
- b) La Compagnie fournit aux employés des souliers de sécurité (l'hiver: bottines thermal) entièrement payés par la Compagnie.
Le port de souliers de sécurité au travail est obligatoire pour tous les employés.
- 32.03 La Compagnie fournit aux employés une avance de dépenses.

Boni de sécurité

Les bonis de sécurité sont payés au mois d'avril de chaque année de la façon suivante:

1 an sans accident	75.00\$
2 ans sans accident	100.00
3 ans sans accident	125.00
4 ans sans accident	150.00
5 ans et plus sans accident	200.00

Règlements:

- Tout accident responsable résultant de dommages n'excédant pas 600.00\$ dans l'année de calendrier n'est pas classé comme un accident sujet à perte de bénéfices.
- Tout accident responsable dont les dommages se situent entre 600.00\$ sans excéder 800.00\$ dans l'année du calendrier.

Le chauffeur perd son boni de sécurité pour cette année, s'il est responsable dudit accident.

L'année suivante, s'il n'a aucun accident sujet à perte de bénéfices, il reçoit un boni de sécurité basé sur le nombre d'années sans accident qu'il a à son crédit.

Exemple: Un chauffeur qui a quatre (4) années sans accident responsable avec perte de bénéfices à son crédit, reçoit pour la prochaine année sans accident responsable, un boni de sécurité basé sur cinq (5) ans, soit 200.00\$.

- Tout accident responsable dont les dommages excèdent 800.00\$ dans l'année de calendrier, le chauffeur perd tous les privilèges de boni qu'il a accumulés et doit recommencer son accumulation d'année sans accident responsable selon la cédule établie.

Cependant, dans le but de reconnaître les années sans accident responsable avec perte de bénéfices qu'un chauffeur aurait pu accumuler depuis son engagement avec Kruger Inc., la méthode suivante est appliquée:

Exemple: un chauffeur ayant accumulé dix (10) années sans accident responsable qui subirait un accident avec perte de bénéfices excédant 800.00\$ dans l'année de calendrier, le record des dix (10) années est démontré dans nos livres comme suit:

10 - 0 voudra dire:	Aucun boni
11 - 1 voudra dire:	75.00\$
12 - 2 voudra dire:	100.00
13 - 3 voudra dire:	125.00
14 - 4 voudra dire:	150.00
Année suivante complète sans accident	
15 - 0 voudra dire:	200.00

Cette méthode donne crédit aux chauffeurs pour les années antérieures qu'ils auraient accumulées sans accident responsable.

- 32.05 Pour les chargements des petits camions à l'usine des Emballages, Kruger LaSalle, la Compagnie fournira de l'aide au chauffeur dans les cas difficiles. Cette aide ne lui sera pas indûment refusée par le Contremaître de l'Expédition. Le Chauffeur de remorque n'est pas tenu de charger sa remorque.
- 32.06 Celui qui attribue le travail au chauffeur de camion (la distribution des voyages) est le contremaître ou son remplaçant.
- 32.07 Concernant les voyages qui sont expédiés par remorque, ils sont offerts par ordre d'ancienneté, en autant que tous les voyages à l'extérieur de la ville soient choisis. Cette règle s'applique pour les premiers voyages de la journée. La Compagnie continue de maintenir sa politique pour ce qui concerne les voyages à l'extérieur effectués par ses camionneurs.
- 32.08 Cependant, lorsqu'un voyage doit partir avant 07:00 heures, la Compagnie appelle en présence d'un témoin, les chauffeurs par ordre d'ancienneté pour leur offrir les voyages.
- 32.09 Si deux (2) employés désirent échanger leurs camions, soit passer du petit camion au tracteur (remorque) ou l'inverse, ils peuvent le faire pour une période de trois (3) mois, si la Compagnie y consent, les employés doivent décider à l'intérieur de ladite période s'ils désirent retourner à leur ancienne fonction.
- 32.10 Une allocation de cinq dollars (5.50\$) est payée aux employés lorsqu'ils sont en dehors du rayon tel qu'illustré de par le graphique ci-après.

32.11 Voyages de longue distance

Les conducteurs de tracteurs opérant sur des voyages destinés à un point excédant 250 milles sont rémunérés selon l'échelle suivante:

a)	500 milles	2 jours de paie
	625 milles	2½ jours de paie
	750 milles	3 jours de paie (Toronto)
	875 milles	3½ jours de paie
	1000 milles	4 jours de paie

Pour chaque 125 milles additionnels dépassant les 1,000 milles, une demi-journée (1/2) de salaire additionnelle est payée.

...suite

32.11 Voyages de longue distance (suite)

- b) Une livraison doit seulement être complétée lorsque le chauffeur décharge son camion à l'endroit indiqué par le client. Si on demande au chauffeur de ramasser et de faire des livraisons additionnelles, il reçoit une demi-journée (1/2) de paie additionnelle.
- c) Si un employé perd une journée de travail parce qu'il est empêché de retourner à LaSalle, la journée prévue pour des raisons acceptables comme exemple : tempête de neige, bris d'équipement, etc., il est rémunéré à son taux horaire régulier pour le temps ainsi perdu jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.
- d) Aux conducteurs de longue distance requis de coucher à l'extérieur de leur opération de base, la Compagnie fournit un montant maximum de 20.00\$ par nuit. Ces conducteurs reçoivent une allocation de base de 15.00\$ par coucher pour les repas.

32.12 Lorsque la Compagnie a recours à des camionneurs autres que ceux à l'emploi de la Compagnie et ce sur une base régulière (5 jours par semaine,) le "Shunter" est automatiquement transféré sur l'équipe de jour.

32.13 Il est entendu que lorsqu'un des chauffeurs de camion (dont les noms ci-dessous mentionnés) sera absent de son travail ou qu'il quittera son emploi avec la Compagnie, pour quelques raisons que ce soit, la Compagnie ne sera pas tenue de le remplacer.

Cette entente demeurera en vigueur jusqu'à réduction naturelle (par attrition) où il n'y aura plus de chauffeurs de camion à l'emploi de la Compagnie.

Les employés concernés sont:

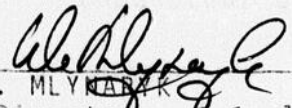
- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. Paul Kasapchuck | 8. Fred Rosettani |
| 2. Denis Boucher | 9. Jacques Brassard |
| 3. Raymond Marois | 10. Jean-Guy Proulx |
| 4. René Mayer | 11. André Morrissette |
| 5. Jacques Robitaille | 12. John Rodger |
| 6. Claude Lévesque | 13. Serge Tourigny |
| 7. John Gravel | |

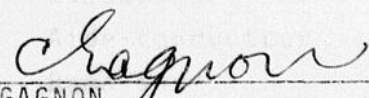
32.14 La période de repas payée pour les camionneurs n'est pas comprise dans le calcul de la rémunération des vacances des congés payés, du temps supplémentaire ou de tout autre avantage monétaire prévu par la présente convention.


En foi de quoi les parties ont signé cette convention collective

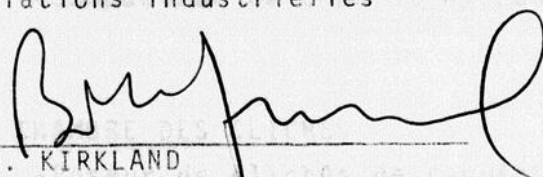
le 3 OCTOBRE 1982

POUR LA COMPAGNIE

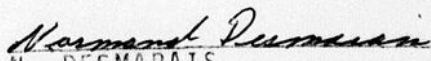

W. MLYNARSK
-Directeur général

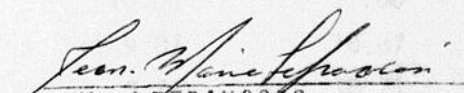

C. GAGNON
-Directeur de l'usine


C. THEORET
-Directeur du personnel et des relations industrielles



R.J. KIRKLAND
-Directeur des relations de travail - Divisions des emballages, papier-carton & bois et forêt

POUR LE SYNDICAT

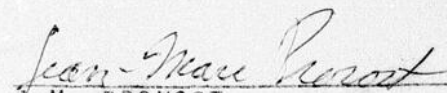

N. DESMARAIS
-Président

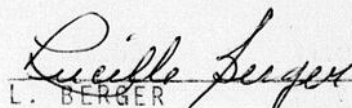

J.M. LEFRANCOIS
-Vice-président

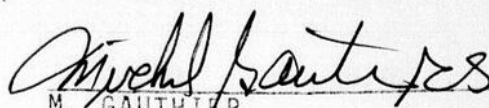

R. FAUTEUX
-Secrétaire


A. BOUDREAU


LANTEIGNE


J.M. PROVOST


L. BERGER


M. GAUTHIER
-Fédération des travailleurs du papier et de la forêt

ANNEXE "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	AJUSTEMENT D'EGALISATION DES TAUX, EFFECTIF LE 18 MAI 82	TAUX EFFECTIF LE 18 MAI 82	TAUX EFFECTIF LE 18 MAI 83
<u>MACHINE A ONDULER</u>			
-Conducteur	10.16\$	11.16\$	12.16\$
-Homme aux couteaux et aux disques	10.16	11.16	12.16
-Préposé aux coupeuses combinées	9.99	10.99	11.98
-Opérateur de l'Empileuse automatique	9.99	10.99	11.98
-Maraudeur (rover)	9.75	10.75	11.72
-Ramasseur Manuel	9.71	10.71	11.67
-Conducteur d'Emballage de rognures	9.73	10.73	11.70
<u>DEPARTEMENT DES PRESSES</u>			
-Conducteur	10.06	11.06	12.06
-Aide-conducteur	9.87	10.87	11.85
-Ramasseur	9.71	10.71	11.67
-Alimenteur de chariot hydraulique	9.71	10.71	11.67
<u>DECOUPEUSE-MARQUEUSE</u>			
-Conducteur	9.89	10.89	11.87
-Ramasseur	9.69	10.69	11.65
-Conducteur de chariot hydraulique	9.63	10.63	11.59
<u>CHAMBRE DES CLICHES</u>			
-Poseur de clichés de caoutchouc	9.94	10.94	11.92
-Aide-poseur de clichés	9.84	10.84	11.82
-Aide à la mise en place de clichés	9.79	10.79	11.76
<u>DEPARTEMENT DE LA SPECIALITE</u>			
<u>PRESSE-COUCPEUSE (THOMPSON)</u>			
-Conducteur	9.94	10.94	11.92
-Aide	9.72	10.72	11.68
-Enleveur de rognures	9.66	10.66	11.62
<u>PRESSE-COUCPEUSE S. & S.</u>			
-Conducteur	10.03	11.03	12.02
-Aide conducteur	9.83	10.83	11.80
-Enleveur de rognures	9.66	10.66	11.62
<u>LAMINATEUR</u>			
-Conducteur	9.88	10.88	11.86
-Aide conducteur	9.68	10.68	11.64
<u>BANC DE SCIE</u>			
-Conducteur	9.70	10.70	11.66
<u>DECOUPEUSE DE CLOISONNAGES</u>			
-Conducteur	9.87	10.87	11.85
-Ramasseur	9.69	10.69	11.65

<u>DEPARTEMENT DE LA SPECIALITE (SUITE)</u>		AJUSTEMENT D'EGALISATION DES TAUX, EFFECTIF LE 18 MAI 82	TAUX EFFECTIF LE 18 MAI 82	TAUX EFFECTIF le 18 MAI 83
<u>COUPEUSE DE RABATS</u>				11.73
-	Conducteur	9.75\$	10.75\$	11.72\$
-	Ramasseur	9.71	10.71	11.67
<u>ASSEMBLAGE DE CLOISONNAGES</u>				
-	Attacheur	9.73	10.73	11.70
-	Assembleur	9.63	10.63	11.59
<u>MACHINE D'ASSEMBLAGE DE CLOISONNAGES</u>				12.24
*	- Conducteur	9.83	10.83	11.80
	- Alimenteur	9.69	10.69	11.65
<u>DECOUPEUSE A REBUTS</u>				
-	Conducteur	9.72	10.72	11.68
-	Ramasseur	9.65	10.65	11.61
-	Conducteur de chariot hydraulique	9.63	10.63	11.59
* seulement quand la machine est en opération				
-	Electricien	10.43	11.43	12.40
-	Magasinier	9.91	10.91	11.88
<u>DEPARTEMENT DE LA FINITION</u>				
<u>POSEUSE DE PAPIER GOMME SEMI-AUTOMATIQUE</u>				
-	Conducteur de machine double	9.80	10.80	11.77
-	Conducteur de machine simple	9.73	10.73	11.70
-	Alimenteur	9.71	10.71	11.67
<u>POSEUSE DE PAPIER GOMME MANUELLE</u>				
-	Conducteur	9.63	10.63	11.59
-	Alimenteur	9.63	10.63	11.59
<u>DECOUPEUSE EXCENTRIQUE</u>				
-	Conducteur	9.73	10.73	11.70
<u>BROCHEUSE SEMI-AUTOMATIQUE 485-585</u>				
-	Conducteur de machine simple	9.77	10.77	11.74
-	Alimenteur	9.71	10.71	11.67
-	Conducteur de chariot hydraulique	9.63	10.63	11.59
<u>BROCHEUSE MANUELLE</u>				
-	Alimenteur	9.63	10.63	11.59
<u>MACHINE AUTO-PALLETIZING</u>				
-	Conducteur	9.83	10.83	11.80
<u>EMBALLAGE & ATTACHAGE</u>				
-	Attacheur	9.70	10.70	11.66

	AJUSTEMENT D'EGALISATION DES TAUX, EFFECTIF LE <u>18 MAI 82</u>	TAUX EFFECTIF LE <u>18 MAI 82</u>	TAUX EFFECTIF LE <u>18 MAI 83</u>
<u>DEPARTEMENT DE L'EXPEDITION</u>			
-Biller	9.88\$	10.88\$	11.86\$
-Vérificateur	9.76	10.76	11.73
-Réceptionnaire	9.93	10.93	11.91
-Conducteur de camion à pinces	9.89	10.89	11.87
<u>DEPARTEMENT DU CAMIONNAGE</u>			
-Chauffeur de petit camion	10.23	11.23	12.24
-Chauffeur de camion-remorque	10.28	11.28	12.30
<u>DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN</u>			
-Mécanicien de 1ère classe	10.23	11.23	12.24
-Mécanicien de 2ième classe	10.09	11.09	12.09
-Mécanicien de 3ième classe	9.94	10.94	11.92
-Aide	9.74	10.74	11.71
-Electricien	10.43	11.43	12.46
-Magasinier	9.91	10.91	11.89
-Préposé à la colle / expunger	9.88	10.88	11.86
-Concierge	9.68	10.68	11.64
<u>CHAMBRE DES CHAUDIERES</u>			
-Conducteur en chef	10.19	11.19	12.20
-Conducteur 4ième classe	10.08	11.08	12.08
<u>AIDE GENERAL</u>			
-Conducteur de chariot hydraulique	9.63	10.63	11.59

MÉMOIRE D'ENTENTE

- entre -

KRUGER INC. - DIVISION DES EMBALLAGES

- et -

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE KRUGER
LSALLE (C.S.N.)

- et -

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET DE LA FORÊT

Objet: Assurance-groupe - Article 30.01
de la Convention

Pour des fins purement pratiques et pour permettre à l'employeur de se conformer à certaines réglementations provinciales concernant l'obtention de subventions.

Le Syndicat accepte que pour la durée de la présente Convention Collective, l'employeur devienne co-signataire de la police d'assurance-groupe.

Cependant, le fait d'être co-signataire de la police d'assurance-groupe ne lui confère aucun droit, autres que ceux prévus à la Convention Collective.

Le Syndicat est de ce fait le seul et unique administrateur du régime d'assurance-groupe.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal en ce 3^e jour du mois Octobre 1982.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Normand P. Gagnier

C. Theoret

Jean-Yves Lapointe

Al. H. G. G.

Robert P. Gagnier

Procurer

René-Paul Gagnier

Lucille Gagnier

Adeline Gagnier

Pour la F.T.P.F.

Michel Gagnier

Yvon Lantier



Kruger Inc.
Siège social
Head Office

Date 1e 4 octobre 1982
À/To R. Roy - Contrôleur
De/From W. Mlynaryk
Objet/Subject Autorisation de paiement

Vous êtes par la présente autorisé à émettre un chèque de 20,000 \$ à l'ordre du Syndicat des employés de Kruger Inc., Division de Ville LaSalle (C.S.N.).

*

Ce chèque, qui servira à combler le déficit du Régime d'assurances collectives administré par le Syndicat, doit être remis à ce dernier avant le 1er novembre 1982 et transmis à la Mutuelle S.S.Q. d'ici la fin de l'année 1982.

Merci à l'avance de votre collaboration.

W. Mlynaryk
W. Mlynaryk

WM/lv

* Bien entendu, le SYNDICAT s'engage à augmenter les BÉNÉFICES d'INDENNITÉ HEBDOMADAIRE jusqu'au maximum des gains admissibles de la Commission d'Assurance-Chômage.

B