

No.

21711-08

NOM.

Kruger Inc

*Mrs. Gadeau*  
Q. 21711-08

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

'80 OCT 10 14 46

POSTE

**COPIE  
CONFORME A L'ORIGINAL**  
*Martin*  
Syndicat Canadien des Travailleurs  
du Papier

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

KRUGER INC.

Trois-Rivières (Québec)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et ses locaux 136 et 234

GESTION DES  
DOCUMENTS

'80 DEC 22 10:30

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 0729  
M.T.M.S.R.

ARTICLE 1 : PARTIES A LA CONVENTION

- 1.01 : Cette convention a été conclue le vingt-septième jour du mois d'août en l'année 1980 par et entre Kruger Inc., Division Papier Journal, Trois-Rivières (Québec) ci-après dénommée "l'Employeur" et le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et ses filiales 136 et 234, ci-après dénommée le "Syndicat".
- 1.02 : Cette convention conclue entre les parties à Trois-Rivières ce vingt-septième jour du mois d'août en l'année 1980 remplace toutes les conventions antérieures.

ARTICLE 2 : BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 : Cette convention a pour but d'établir les salaires et les conditions de travail de tous les travailleurs couverts par cette convention.
- 2.02 : La convention est conclue dans l'intérêt commun de l'Employeur et du travailleur afin d'assurer au fonctionnement de l'usine des méthodes qui maintiendront au plus haut degré possible la sécurité et le bien-être des travailleurs tout en permettant d'obtenir un fonctionnement économique, la maximum de qualité et de quantité de production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété. La convention reconnaît que c'est le devoir de l'Employeur et de ses travailleurs de collaborer au progrès de ces objectifs.

ARTICLE 3 : DUREE DE LA CONVENTION

- 3.01 : Sauf expressément prévu, cette convention sera en vigueur à compter du 1er mai 1980 jusqu'à y incluant le 30 avril 1982. L'une ou l'autre des parties à cette entente qui désire la renouveler, l'amender ou en négocier une nouvelle devra en informer l'autre partie au moins trente (30) jours avant l'expiration de cette convention.
- 3.02 : Si les négociations pour une convention nouvelle ou amendée s'étendent au-delà de la date d'expiration de la présente entente, les termes et les conditions de cette dernière demeureront en vigueur.

- 3.03 : L'exercice du droit à la grève pendant la négociation de la convention collective tel que prévu selon les dispositions du Code du Travail doit être approuvé par les dirigeants nationaux des unions signataires.

ARTICLE 4 : MANDAT ET RECONNAISSANCE

- 4.01 : L'Employeur reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier comme le seul représentant de tous les travailleurs de son usine de Trois-Rivières (Québec) qui sont éligibles à faire partie du syndicat signataire pour fin de convention collective.

Le personnel des cadres, incluant les contremaîtres, le personnel de bureau, les apprentis vendeurs, les apprentis ingénieurs, les évaluateurs de temps et de procédés, les gardiens et le personnel occupant des postes confidentiels dans le domaine des relations ouvrières ne sont pas assujettis aux normes de cette convention.

- 4.02 : Tout travailleur promu ou transféré en permanence à une occupation exclue du groupe négociateur cessera d'être assujetti à cette convention. Si, pour quelque raison que ce soit, la promotion ou le transfert d'un travailleur à une occupation exclue du groupe négociateur devenait insatisfaisante dans l'opinion de l'Employeur ou du travailleur concerné, en dedans d'un an, il aura le droit de retourner à sa dernière occupation sans perte de ses droits ou privilèges selon les termes de la convention.

- 4.03 : Un travailleur promu à une occupation exclue du groupe négociateur pourra retourner à sa dernière position dans le groupe négociateur sans perte de ses droits d'ancienneté dans les conditions suivantes:

- a) dans le cas d'une réduction de personnel;
- b) dans le cas où l'occupation serait éliminée;
- c) dans les cas de raisons personnelles et après entente mutuelle, il retournera à sa position antérieure dans l'unité de négociations.
- d) Cependant, pour les travailleurs sous juridiction du local 136, un travailleur promu à une occupation exclue du groupe négociateur après le 1er septembre 1980 sera régi seulement par les dispositions prévues selon les articles 4.02 et 4.04 de la présente entente.

- 4.04 : Afin de préserver son droit de retourner à sa dernière occupation dans l'unité négociée, le travailleur concerné sera requis de payer mensuellement au Syndicat, un montant égal aux redevances mensuelles syndicales. Le tout effectif à compter du 13 novembre 1973.
- 4.05 : Dans le cas où un employé promu à une occupation exclue de l'unité négociée refuserait de payer au Syndicat le montant égal aux redevances mensuelles, son droit à retourner dans l'unité négociée ne pourra s'appliquer qu'à la position de base dans un département où son ancienneté totale d'usine lui permettrait de déplacer un travailleur.
- Ceux qui refuseront de payer l'équivalence de la redevance syndicale devront signer une formule à cet effet.
- 4.06 : Il est bien entendu qu'on ne demandera pas à l'Employeur d'intervenir sur aucune question de juridiction pouvant s'élever entre les syndicats signataires; toute question du genre sera décidée par les syndicats eux-mêmes.

ARTICLE 5 : DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 : Les syndicats reconnaissent que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de l'Employeur dans tous les rapports y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette convention.
- 5.02 : La compagnie accepte en principe que le personnel exclu de l'unité de négociation ne doit accomplir aucun travail pour lequel l'unité de négociation est certifiée, excepté dans les cas suivants:
- a) quand les employés qualifiés ne sont pas disponibles;
  - b) lors d'entraînement ou pour fins de démonstration;
  - c) lors d'urgences ou pour éviter un bris de machinerie ou un accident.

ARTICLE 6 : SECURITE SYNDICALE

- 6.01 : Un nouveau travailleur qui n'appartient à aucune des unions signataires devra se joindre au syndicat approprié dans un délai de trente (30) jours après son premier jour de travail.
- 6.02 : Tout travailleur qui est présentement membre ou, après cette date, le devient, ou est réintégré comme tel dans un des syndicats devra maintenir en règle son statut de membre.

L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura radié de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion; cependant, l'employé devra continuer à payer l'équivalent de sa cotisation syndicale.

- 6.03 : Les cotisations syndicales, au montant certifié à l'Employeur par un avis officiel écrit de la part du Syndicat, seront déduites hebdomadairement de la paie des travailleurs qui sont membres du Syndicat et qui ont autorisé l'Employeur par écrit de faire de telles déductions.

"La déduction sera effectuée hebdomadairement et de façon uniforme, calculée selon la liste des occupations régulières des employés au 1er janvier, avec révision des taux seulement lors d'augmentations générales".

Méthode de calcul:  $\text{taux horaire} \times \frac{24}{52}$

La déduction uniforme pourra être révisée moyennant un préavis écrit d'un (1) mois du Syndicat à l'Employeur.

- 6.04 : Les étudiants embauchés pour du travail sur des occupations couvertes par l'entente devront autoriser des déductions équivalentes aux redevances mensuelles du Syndicat sur leur paie à partir du trentième jour après leur premier jour de travail.
- 6.05 : L'autorisation de déduire les frais d'initiation et des cotisations syndicales sera faite sur la formule décrite à l'Exhibit 1, Appendice "A". On demandera aux nouveaux travailleurs de signer la formule d'autorisation lors de leur embauchage et l'autorisation entrera en vigueur trente (30) jours après le début de leur emploi.
- 6.06 : Le service du personnel remettra mensuellement aux présidents des syndicats concernés la liste des travailleurs embauchés et mis-à-pied, de même qu'une copie de la formule d'autorisation de la déduction syndicale dans le cas de nouveaux travailleurs seulement.

- 6.07 : Les redevances du Syndicat déduites du salaire du travailleur seront remises par chèque au secrétaire-trésorier, ledit chèque est payable au Syndicat. Ce chèque devra être envoyé le ou avant le dernier jour de chaque mois pour lequel les déductions de redevances sont faites.
- 6.08 : Quand la filiale du Syndicat reçoit ce chèque, elle devra faire parvenir à l'Employeur un reçu signé par le secrétaire-trésorier de la part du Syndicat local.
- 6.09 : L'Employeur n'assume aucune responsabilité pour la perception d'arrérages passés de redevances de syndicat, de droits d'initiation ou pour les amendes.
- 6.10 : La filiale du Syndicat convient que l'Employeur sera exempté et indemnisé de et contre toute action, cause d'actions, réclamation ou demande quelle qu'elle soit, résultant de ou concernant toutes déductions faites par l'Employeur et remises au Syndicat conformément aux termes de cette clause.

ARTICLE 7 : SALAIRES

- 7.01 : a) Les lignes d'avancement et le barème des salaires seront en vigueur pour la durée de cette convention, sauf lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches. Les parties devront s'entendre sur une échelle nouvelle ou ajustée de salaires, ainsi que sur les nouvelles lignes d'avancement.
- b) S'il devient nécessaire d'ajuster le taux des emplois soumis au régime de classification des emplois, ledit emploi sera reclassifié et rémunéré selon le résultat du programme d'évaluation des tâches existant avant la signature de la présente entente.
- 7.02 : A compter du 1er mai 1980, tous les travailleurs de relève auront droit à une prime de quart de vingt-deux (0,22 \$) sous de l'heure pour toutes les heures travaillées entre 16h00 et 23h59 et de vingt-sept (0,27 \$) sous de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 07h59.

A compter du 1er mai 1981, la prime de 16h00 à 23h59 sera portée à vingt-cinq (0,25 \$) sous de l'heure; la prime de minuit à 07h59 sera portée à trente (0,30 \$) sous de l'heure.

- 7.03 : Lorsqu'il sera nécessaire de faire fonctionner n'importe quel service à raison de deux (2) équipes par jour, la prime appropriée s'appliquera.
- 7.04 : La prime de quart ne sera pas payée dans les cas suivants:
- a) heures de travail requises pour compléter la relève de jour;
  - b) en calculant la paie des congés, des vacances ou la prime du temps supplémentaire.
- 7.05 : Les taux s'appliquant aux "papetiers" sont conformes à l'échelle des taux établis d'après les catégories de vitesse et de largeur décrites au tableau de l'échelle standard des salaires minimums pour les machines à papier du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pour usine à papier journal, telle que révisée en date du 1er mai 1973. Il est formellement convenu que ces taux ne seront augmentés ou diminués qu'après qu'une nouvelle moyenne de vitesse de machines soit établie sur une base de deux semaines de fonctionnement.

ARTICLE 8 : ALLOCATION POUR RAPPEL ET PRESENCE AU TRAVAIL

- 8.01 : Un travailleur rappelé au travail en dehors de ses heures ouvrables régulières sera payé quatre (4) heures de paie à son taux horaire de base ou taux et demi pour toutes les heures travaillées en dehors de son horaire régulier de travail, selon ce qui est le plus avantageux; il retournera à son taux régulier lorsqu'il arrivera à sa cédule normale de travail. Ce qui précède ne s'applique pas à un employé cédulé à l'avance.
- 8.02 : Lorsqu'un bris se produit et/ou au cours d'un arrêt planifié, c'est la politique de l'Employeur de réparer l'équipement et le remettre en marche le plus tôt possible. Les travailleurs appelés pour ce genre de réparations seront affectés seulement aux travaux essentiels pour remettre l'équipement en opération.
- Si toutefois il devenait nécessaire d'assigner des travaux non reliés sur un tel appel, un rappel de quatre (4) heures sera payé pour chaque travail non relié. Si le bris comprend plus d'une pièce d'équipement, seulement un rappel sera payé.

- 8.03 : Les travailleurs de jour, lorsque appelés à travailler pendant l'heure du midi (12h00 à 13h00) recevront taux et demi durant cette heure. Ces travailleurs (travailleurs de jour) qui auront travaillé durant l'heure du midi, à taux et demi, ne seront pas obligés de quitter leur travail avant l'heure normalement désignée de cessation de travail.
- 8.04 : Si un travailleur de jour ou un travailleur de quart est renvoyé chez lui, en dedans d'une heure de sa rentrée au travail, il sera payé deux (2) heures à temps simple, qu'il travaille ou non. S'il est requis de travailler ou de demeurer au travail une (1) heure ou plus, il sera payé un minimum de quatre (4) heures.
- Cette garantie sera annulée si le travailleur a négligé de prévenir le bureau de son surintendant, d'un changement d'adresse ou de numéro de téléphone ou s'il a été préalablement avisé de ne pas se présenter au travail.
- 8.05 : Quand un rappel est fait, ayant pour but d'effectuer le changement d'une toile, la garantie sera de six (6) heures, au taux horaire régulier du travailleur pour le changement de cette toile. Si une deuxième toile doit être changée durant le même rappel, un six (6) heures additionnel sera alloué pour le changement de la deuxième toile. Lorsqu'il est requis de changer un feutre immédiatement après le changement d'une toile, il sera payé quatre (4) heures additionnelles pour chaque feutre changé.
- 8.06 : Changement de toile.
- L'Employeur estimera par machine le nombre d'heures nécessaires pour effectuer le changement des toiles et en informera le Syndicat.
- 8.07 : Sur une machine à toile jumelée, lorsque seulement une des deux (2) toiles sera changée, la clause 8.05 s'appliquera intégralement.
- 8.08 : a) Un employé appelé à changer les deux (2) toiles sur une machine à toile jumelée, recevra neuf (9) heures de paie à son taux régulier, plus temps et demi pour le temps travaillé au-delà de quatre (4) heures.
- b) Si le changement survient avant le début de sa relève et qu'il n'a pas été complété avant que sa relève ne commence, il sera payé selon l'alinéa (a) jusqu'au début de sa relève et ensuite à son taux régulier jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail.

- 8.09 : L'employé qui devra rester pour changer une toile simple ou des toiles jumelées, une fois sa journée régulière de travail terminée, sera rémunéré selon les articles 8.05 et 8.06 ou selon l'article 8.08 a) selon le cas. Aucun paiement de rappel s'applique lorsque le changement de la ou des toiles débute avant la fin des heures régulières de travail du travailleur concerné.
- 8.10 : Un employé normalement cédulé pour travailler durant les heures où les deux (2) toiles sont changées, sera payé pour le temps travaillé.
- 8.11 : Lorsqu'une toile est enlevée pour des raisons d'entretien ou de reconditionnement, pour être réutilisée et réinstallée sur les supports appropriés ou replacée dans sa boîte d'expédition, l'équipe affectée à ce travail sera rémunérée de la même façon que pour un changement de toile.

ARTICLE 9 : HORAIRE DU FONCTIONNEMENT DE L'USINE

- 9.01 : Le fonctionnement régulier de l'usine sera sur une base de sept (7) jours par semaine. Ce mode de fonctionnement ne différencie pas le dimanche des autres jours de la semaine en ce qui concerne la production et les réparations. Un programme de production est prévu chaque dimanche de l'année sauf le jour d'une fête chômée prévue dans la convention collective qui serait observée un dimanche. Les réparations sont effectuées au fur et à mesure ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine.
- 9.02 : Lors d'arrêt d'urgence d'une durée de vingt-quatre (24) heures ou moins (y compris la relève pendant laquelle l'arrêt se produit et pour les deux relèves suivantes), l'Employeur procurera du travail aux équipes en fonction et les travailleurs seront rémunérés aux taux de leur emploi régulier et devront exécuter le travail qui leur sera assigné.

ARTICLE 10 : HEURES DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE JOUR

- 10.01 : La période régulière de travail des travailleurs de jour sera de huit (8) heures par jour, entre huit heures (08h00) et dix-sept heures (17h00).

- 10.02 : Lorsqu'il est nécessaire de garder au travail une équipe irrégulière en dehors des heures établies, les travailleurs ainsi employés seront classés comme travailleurs de jour.
- 10.03 : Les travailleurs de jour seront à leurs postes respectifs de travail prêts à commencer à l'heure désignée.
- 10.04 : La machinerie devra être mise en marche promptement et ne devra pas être arrêtée avant trois (3) minutes de l'heure désignée pour la cessation du travail.

ARTICLE 11 : TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR TRAVAILLEUR DE JOUR

- 11.01 : a) Les travailleurs de jour seront alloués taux et demi pour tout travail continu de plus de huit (8) heures pour tout travail exécuté avant ou après leur période de huit (8) heures régulières de travail.
- b) Nonobstant ce qui précède, sur avis de vingt-quatre (24) heures, un travailleur de jour pourra être recédulé pour remplacer un travailleur de quart absent de son travail. Dans un tel cas, le travailleur de jour qui remplace le travailleur de quart sera rémunéré au taux régulier y incluant la prime de quart.
- 11.02 : Tous les travailleurs de jour seront alloués taux et demi pour tout travail accompli durant les dimanches et jours de congé désignés de l'usine.
- 11.03 : Lorsque les travailleurs de jour sont requis pour former des équipes irrégulières, ils recevront taux et demi pour tout travail exécuté entre dix-sept heures (17h00) et huit heures du matin (08h00), antérieurement à l'expiration d'un avis de quatre-vingt-seize (96) heures (dimanche et congés reconnus inclus).

La prime de quart appropriée s'appliquera aux équipes irrégulières.

Exemple: Si un avis est donné à l'employé concerné au moins quatre-vingt-seize (96) heures ou plus antérieurement à la formation des équipes irrégulières, le taux régulier seulement sera payé auxdites équipes. Si un avis n'est pas donné, le taux et demi sera payé pour les premiers quatre-vingt-seize (96) heures.

- 11.03(Suite): Toutefois, si un avis est donné à l'employé concerné quarante-huit (48) heures avant la formation des équipes irrégulières, le taux et demi sera payé pour tout travail exécuté entre dix-sept heures (17h00) et huit heures du matin (08h00), pendant les quarante-huit (48) heures précédant l'expiration de l'avis de quatre-vingt-seize (96) heures.
- 11.04 : Si un travailleur est requis de travailler douze (12) heures ou plus par jour, une telle cédule ne sera pas pour plus d'une semaine à moins que cette période soit prolongée par entente mutuelle avec le Syndicat.

ARTICLE 12 : HEURES DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS D'EQUIPE DE RELEVÉ

- 12.01 : Les travailleurs d'équipe de relève seront divisés en trois (3) groupes et travailleront huit (8) heures consécutives à chaque étape comme suit, à moins d'entente différente:
- Etape 1 - De minuit à 07h59.  
Etape 2 - De 08h00 à 15h59.  
Etape 3 - De 16h00 à 23h59.
- 12.02 : La relève alternera à tour de rôle chaque semaine.
- 12.03 : Les travailleurs des équipes de service de relève et de quart (mécanique) pourront, après deux (2) ans de service dans ces équipes, faire une demande écrite de changement avec copie au Syndicat pour retourner sur les équipes cédulées de jour.

Dès 1980, au 1er novembre de chaque année, le surintendant du département revisera les demandes et en accordera un certain nombre tenant compte de ses besoins afin de maintenir une efficacité raisonnable. Cependant, le nombre de mutations ne pourra excéder cinquante pourcent (50%) de l'équipe totale.

Les travailleurs dont les demandes seront refusées pourront refaire une demande l'année suivante et à ce moment, ils auront priorité. Les ouvertures ainsi créées au sein de l'équipe de relève seront comblées par la compagnie par des remplaçants qualifiés parmi les hommes de métier des départements de services, en tenant compte des besoins afin de maintenir une efficacité raisonnable.

ARTICLE 13 : COMMENCEMENT ET CESSATION DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS  
D'EQUIPE

- 13.01 : Au début de l'étape de travail, chaque membre de la relève doit être à son poste.
- 13.02 : A la fin d'une étape de travail aucun membre ne quittera son poste pour se laver et s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé de vêtements et ne se sera pas présenté pour occuper le poste dont il est responsable.
- 13.03 : Si un travailleur de relève ne se présente pas pour son étape régulière, son compagnon de service doit en informer son surintendant ou son contremaître; il demeurera à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et si requis, il travaillera une étape supplémentaire.
- 13.04 : C'est le devoir de chaque travailleur de la relève de se présenter à son étape régulière à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation de s'absenter. Si, par force majeure, il ne peut se présenter au travail, il devra donner au moins deux (2) heures d'avis au surintendant, au contremaître ou au gardien avant que son étape commence.

ARTICLE 14 : TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR TRAVAILLEURS D'EQUIPE DE RELEVÉ

- 14.01 : Les travailleurs de la relève recevront taux et demi pour tout travail accompli en dehors de leurs heures quotidiennes régulières, les cas suivants exceptés:
- a) lorsqu'ils sont appelés à travailler plus de huit (8) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures en raison de changements d'équipe de relève requis par la cédule normale du fonctionnement de l'usine;
  - b) lorsque le temps supplémentaire est fait suivant une entente spéciale entre un travailleur de la relève et son coéquipier pour changer d'étape avec l'approbation de son surveillant, et lorsque cela peut se faire sans frais supplémentaire ou pénalisation pour l'Employeur;
  - c) s'il est nécessaire de remplacer un travailleur qui est en retard de plus de deux (2) heures, et si cette période d'attente se prolonge au-delà de deux (2) heures, toutes ces heures devront être payées au taux du temps supplémentaire.

- 14.02 : Les travailleurs de la relève seront alloués taux et demi pour tout travail accompli durant les dimanches et les jours de congé désignés de l'usine.
- 14.03 : Si un travailleur de relève est requis de travailler sur une cédule de douze (12) heures par jour, une telle cédule ne sera pas pour plus d'une semaine à moins que cette période soit prolongée par entente mutuelle avec le Syndicat.

ARTICLE 15 : TRAVAIL DURANT LE OU LES JOURS DE CONGES DESIGNES

- 15.01 : Tout travailleur requis de travailler durant son ou ses jours prévus de congé désignés, sera alloué taux et demi.
- 15.02 : Le ou les jours chômés et les heures cédulées d'un travailleur devront être affichés dans son département au plus tard le mercredi à quinze heures (15h00) précédant la semaine où le ou les jours de congé sont désignés.
- 15.03 : Le ou les jours chômés et les heures cédulées d'un travailleur peuvent être changés avec le consentement mutuel du travailleur et du surintendant, à la demande de l'un ou l'autre, pourvu qu'il soit donné un avis de vingt-quatre (24) heures et que le ou les jours chômés soient pris durant la même semaine à des dates satisfaisantes aux intéressés. Advenant un tel changement, le ou les jours chômés originalement cédulés seront rémunérés au taux régulier.
- 15.04 : Si un travailleur est appelé au travail durant son jour de congé, il lui sera alloué un minimum de quatre (4) heures de paie.
- 15.05 : Les heures régulières cédulées pour chaque département demeureront en vigueur pour la durée de cette convention à moins d'être changées après entente mutuelle.

ARTICLE 16 : FERMETURE CEDULEE POUR ENTRETIEN

- 16.01 : Au cours des fermetures cédulées partielles ou totales pour entretien, les travailleurs affectés aux départements des opérations qui seront assignés à un travail seront payés à leur taux régulier ou au taux de la classification du travail assigné selon le taux le plus élevé.

ARTICLE 17 : CONGES PAYES

- 17.01 : Tous les travailleurs observeront les congés suivants:
- Le Jour de l'An - quarante (40) heures de fermeture.
  - Le jour de la St-Jean-Baptiste soit le jour désigné par la loi 48 ou toute autre loi - quarante (40) heures de fermeture.
  - Le jour de la Fête du Travail - trente-deux (32) heures de fermeture.
  - Le jour de Noel - quarante (40) heures de fermeture.
- 17.02 : Tous les travailleurs qui sont à l'emploi de l'Employeur depuis au moins trente (30) jours de calendrier précédant immédiatement les congés ci-haut mentionnés, recevront comme paie de congé, l'équivalent de ce qui suit à leur taux régulier:
- a) seize (16) heures pour le Jour de l'An;
  - b) huit (8) heures pour la St-Jean-Baptiste;
  - c) seize (16) heures pour la Fête du Travail;
  - d) seize (16) heures pour le Jour de Noel.
- 17.03 : a) Les travailleurs ayant à travailler pendant un congé payé reconnu, sur une base strictement volontaire, durant les périodes de fermeture mentionnées en 17.01 recevront les taux du temps supplémentaire pour leurs heures de travail et prendront le congé payé après entente avec leur surintendant, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant ce congé; à défaut de quoi, il leur sera payé.
- b) Les heures travaillées en plus de huit (8) heures le jour de la fête seront payées taux double au lieu de taux et demi.
- 17.04 : Les travailleurs qui s'absentent sans permission durant la journée ouvrable précédant ou suivant immédiatement un congé payé reconnu renoncent automatiquement à réclamer toute paie pour ce congé.

- 17.05 : Un travailleur en vacances ou en absence de maladie au moment d'un congé pourra prendre ce congé après entente avec son surintendant dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son retour au travail; à défaut d'entente, il lui sera payé.
- 17.06 : Sous réserve d'une loi contraire, les heures de fermeture pour les congés prévus en 17.01 seront comme suit:
- Le Jour de l'An: de 16h00 le 31 décembre à 08h00 le 2 janvier.
  - Le jour de la St-Jean-Baptiste: de 23h59 le 23 juin à 16h00 le 25 juin.
  - Le jour de la Fête du Travail: de 23h59 le dimanche précédant la fête à 08h00 le mardi suivant la fête.
  - Le Jour de Noel: de 16h00 le 24 décembre à 08h00 le 26 décembre.
- 17.07 : Les jours de congé payés reconnus, la feuille devra être passée de la section des sécheurs aux calandres sur les machines à papier, pas plus de cinq (5) minutes avant l'heure désignée pour la mise en marche des machines.

ARTICLE 18 : CONGES FACULTATIFS

- 18.01 : a) Pour chaque année de la convention, un travailleur régulier qui, au 1er mai de chaque année, a complété une année d'ancienneté d'usine a droit à cinq (5) congés facultatifs payés dans la période du 1er mai au 30 avril suivant.
- b) Les travailleurs de jour seulement pourront prendre des congés facultatifs en parties de pas moins de deux (2) heures, et pas plus de huit (8) heures consécutives, en autant que le total pris n'excède pas le total permis et que la requête est approuvée par le surintendant ou son délégué.
- 18.02 : Un préavis d'au moins sept (7) jours sera remis au contremaître du travailleur en utilisant la formule appropriée et sera sujet à approbation du contremaître afin d'éviter que le congé nuise à l'efficacité des opérations.

18.02(Suite): Le contremaître devra donner sa réponse au travailleur au plus tard le lendemain à la fin de l'étape du travailleur.

Si un travailleur après avoir reçu l'autorisation de prendre un congé, est tenu de travailler au cours de ce congé, il pourra reprendre son congé à une date ultérieure; son choix ne pourra lui être refusé que pour une raison valable.

Le travailleur qui, sept (7) jours avant ce congé, a obtenu la confirmation de son contremaître qu'il pourra prendre ce congé tel qu'autorisé, recevra le taux supplémentaire si après telle confirmation il est quand même tenu de travailler lors de ce congé autorisé. Par la suite, il pourra reprendre ce congé tel que prévu au paragraphe précédent.

18.03 : On doit éviter l'accumulation des congés facultatifs durant les trois (3) derniers mois de l'année de contrat. Le premier février de chaque année, le surintendant revisera le nombre de congés facultatifs en suspens et prendra les mesures nécessaires afin que de tels congés soient distribués durant la balance de l'année de l'entente.

18.04 : Le paiement du temps et demi ne pourra être interprété comme nuisible à l'efficacité des opérations.

18.05 : Les congés facultatifs seront payés au taux que le travailleur aurait normalement reçu selon la cédule de la semaine, à taux simple.

ARTICLE 19 : CONGES POUR FUNERAILLES

- 19.01 : a) Lorsqu'il survient un décès dans la famille immédiate d'un employé, l'employé a droit à un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jour(s) de congé prévus. Ces trois (3) jours de congé doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils à compter du jour des funérailles.
- b) Cet employé touche huit (8) heures de salaire régulier à temps simple pour chacune des trois (3) journées régulières de travail qu'il perd.
- c) Son salaire est calculé à temps simple, même si une journée de son congé pour funérailles tombe un dimanche ou un jour de congé payé. Par salaire régulier à temps simple, on entend le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé pour funérailles.

- 19.01(Suite):
- d) Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.
  - e) Le terme "proches-parents" est interprété comme désignant l'épouse, le mari, la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, les frères, les soeurs, les fils, les filles, les demi-frères, les demi-soeurs, les fils adoptifs, les filles adoptives, le grand'père, la grand'mère, et les parents adoptifs du travailleur.
  - f) Le travailleur a droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jour(s) de congés prévus, advenant la mort du conjoint ou d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.
- 19.02 : Pour avoir droit à une telle absence avec permission, un travailleur devra avoir été sur la liste de paie pendant au moins trente (30) jours de calendrier.

ARTICLE 20 : VACANCES

- 20.01 : Les conditions générales qui gouvernent les vacances payées sont les suivantes:
- a) La vacance peut être prise en tout temps de l'année de calendrier;
  - b) Les problèmes émanant de l'octroi des vacances seront discutés et résolus entre l'Employeur et le Syndicat;
  - c) Les vacances seront choisies par ancienneté d'usine dans chaque département ou par rotation selon les pratiques établies en tenant compte des compétences requises pour le bon fonctionnement de l'usine.
  - d) Les périodes de vacances n'interviendront d'aucune façon dans le fonctionnement de l'usine.
- 20.02 : Tous les travailleurs qui rencontrent les qualifications suivantes seront éligibles à des vacances payées:
- a) Les travailleurs ayant moins d'un (1) an d'ancienneté d'usine avec l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente auront droit à une journée de vacance pour chaque mois de service complété depuis leur plus récente date d'emploi jusqu'au trente-et-un (31) décembre pour un maximum de dix (10) jours et seront payés quatre pourcent (4%) du salaire brut de la période de qualification;

- 20.02(Suite):
- b) 1. Les travailleurs ayant un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté d'usine au trente-et-un (31) décembre précédent auront droit à des vacances de deux (2) semaines et recevront quatre-vingts (80) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées ou quatre pourcent (4%) de leurs gains bruts du premier (1er) janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente selon ce qui est le plus avantageux;
  - 2. A compter de 1981, les travailleurs ayant un (1) an mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté d'usine au trente-et-un (31) décembre précédent auront droit à des vacances de deux (2) semaines et recevront quatre-vingts (80) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées ou quatre pourcent (4%) de leurs gains bruts du premier (1er) janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente selon ce qui est le plus avantageux;
- c) 1. A compter du premier (1er) janvier 1979, les travailleurs ayant cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans d'ancienneté d'usine au trente-et-un (31) décembre précédent auront droit à des vacances de trois (3) semaines et recevront cent vingt (120) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées;
2. A compter du premier (1er) janvier 1981, les travailleurs ayant quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans d'ancienneté d'usine au trente-et-un (31) décembre précédent auront droit à des vacances de trois (3) semaines et recevront cent vingt (120) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées;

- 20.03 : Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté d'usine, un travailleur aura droit en plus de ses vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec paie durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint:
- |        |   |            |
|--------|---|------------|
| 60 ans | - | 1 semaine  |
| 61 ans | - | 2 semaines |
| 62 ans | - | 3 semaines |
| 63 ans | - | 4 semaines |
| 64 ans | - | 5 semaines |
- 20.04 : En ce qui a trait aux employés qualifiés selon les paragraphes c) d) e) et f) ci-haut mentionnés, ceux-ci peuvent prendre leurs vacances de façon consécutive en dehors de la période prévue par l'article 20.10 de la convention.
- 20.05 : Les travailleurs recevront leur paie de vacances avant le début de leurs vacances. Ceux qui prendront des vacances entre le premier (1er) janvier et le trente (30) avril recevront quatre (4) heures de paie de plus pour chaque semaine prise.
- 20.06 : La paie de vacances ne sera pas allouée pour des vacances qui ne sont pas prises. Dans les cas de ce genre, il sera permis d'accumuler les privilèges de vacances non prises jusqu'à ce que les conditions permettent de les exercer.
- 20.07 : Si un travailleur quitte le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, à une date où il a droit à des vacances non prises, il lui sera versé en paie, le montant qui lui est dû, calculé au moment où il quitte le service.
- 20.08 : Durant l'année au cours de laquelle un travailleur se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances, cette semaine ne pourra être prise qu'après la date d'anniversaire d'embauchage.
- 20.09 : Le droit d'un travailleur à réclamer des vacances payées ne sera pas invalidé par une période d'incapacité causée par maladie ou accident, par mise-à-pied temporaire due à une réduction du fonctionnement de l'usine ou autres causes incontrôlables, excepté pour la raison suivante:
- Pour des périodes de plus de trois (3) mois de mise-à-pied temporaire due à la réduction du fonctionnement de l'usine.

- 20.10 : Deux (2) semaines consécutives de vacances pourront être prises au cours des seize (16) semaines consécutives débutant avec le dernier dimanche du mois de mai de chaque année. Cependant, pour les travailleurs de jour dans les départements de service, la période de prise des vacances débutera à compter du troisième (3e) dimanche de juin pour une période de seize (16) semaines consécutives.

ARTICLE 21 : RETOUR AU TRAVAIL APRES ABSENCE

- 21.01 : Dans tous les cas de perte de temps causée par la maladie ou accident et particulièrement la perte de trois (3) jours ouvrables cédulés ou plus, le travailleur revenant au travail doit avertir son contremaître ou surveillant de son intention, une (1) journée à l'avance, entre 08h00 et 17h00.
- 21.02 : Il devra obtenir une permission écrite d'un médecin et la transmettre au médecin de l'usine. Telle permission sera alors déposée au service du personnel afin que le retour au travail puisse être effectué.

ARTICLE 22 : DEVOIR DE JURY

- 22.01 : Un travailleur qui sera assigné par subpaena pour agir comme membre d'un jury ou témoin dans un procès légal, sera payé hebdomadairement la différence entre la solde qu'il recevra pour ladite fonction de juré et sa solde régulière, sujette aux conditions suivantes:
- a) Le travailleur devra avoir complété sa période de probation;
  - b) Les jours éligibles pour un tel paiement seront les jours qu'il aurait travaillés jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de huit (8) heures par jour pour un maximum de quarante (40) heures par semaine;
  - c) Le travailleur devra être au travail à son horaire régulier lorsqu'il n'est pas membre du jury.
- 22.02 : La référence au solde régulier veut dire le taux normal de l'occupation régulière du travailleur pour les heures normalement cédulées et n'inclut pas le taux et demi ou autre prime.

ARTICLE 23 : INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 23.01 : Le Syndicat consent à ce que durant le terme de cette convention, ni lui, ni aucun de ses officiers respectifs, agents ou représentants causeront, autoriseront, sanctionneront ou permettront à ses membres respectifs de causer ou participer à une grève, occupation des lieux, diminution ou arrêt de travail d'une quelconque opération de l'Employeur ou dans la réduction du travail, de restriction ou interférence avec la production ou de faire du piquetage.
- 23.02 : L'Employeur consent à ce que durant le terme de cette convention, il ne causera pas ou ne sanctionnera pas de "lock-out".
- 23.03 : Bien que les provisions générales qui précèdent ont pour but d'empêcher les interruptions de travail pour quelque cause que ce soit, les causes suivantes peuvent se produire mais ne doivent pas être considérées comme excluant les causes non énumérées:
- a) le travail ne sera pas interrompu pour cause de disputes ou désaccords entre l'une ou l'autre des deux (2) parties signataires ou entre l'une ou l'autre et une troisième (3e) partie;
  - b) le travail ne sera pas interrompu pour cause de disputes ou désaccords entre des personnes, compagnies, syndicats ou associations qui ne sont pas signataires de cette convention.
- 23.04 : Dans le cas de cessation du fonctionnement, les syndicats et l'Employeur consentent à protéger la propriété de l'Employeur.

ARTICLE 24 : REGLEMENTS DE GRIEFS

- 24.01 : Si un travailleur ou groupe de travailleurs a un grief, les deux (2) parties concernées doivent faire un effort consciencieux pour régler le grief sans délai. De tels griefs ne s'appliqueront que sur les disputes à propos de l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention. Le cas pourra être rapporté (voir Appendice "B") PAR ECRIT, de la manière suivante, pas plus de quinze (15) jours de travail cédulés après l'origine du grief:

PREMIERE DEMARCHE

Par un travailleur avec son contremaître et/ou son surintendant ou le délégué de l'un ou de l'autre, accompagné d'un délégué syndical. A défaut d'un règlement dans un délai de cinq (5) jours, alors procéder à la deuxième démarche.

24.01(Suite): DEUXIEME DEMARCHE

Par un travailleur et un délégué syndical dans un délai de cinq (5) jours, PAR ECRIT, avec le surintendant général. A défaut d'un règlement dans un délai de cinq (5) jours, alors procéder à la troisième démarche.

TROISIEME DEMARCHE

Par le comité des griefs dans un délai de dix (10) jours, PAR ECRIT, avec le gérant en résidence. Le travailleur concerné, le comité des griefs, les officiers attitrés du Syndicat et tous les représentants qui seront désignés par l'Employeur pourront assister à toute assemblée tenue à ce stage. La décision rendue par la direction à la troisième démarche sera transmise par écrit et le Syndicat avisera celle-ci, par écrit, s'il accepte ou rejette telle décision. A défaut d'un accord entre le comité des griefs et les représentants de l'Employeur dans un délai de dix (10) jours, alors procéder à la quatrième démarche.

QUATRIEME DEMARCHE

Par soumission à l'arbitrage, tel que décrit dans l'article vingt-cinq (25). Le litige devra être soumis dans un délai de quinze (15) jours, après que le grief aura été traité dans la troisième démarche.

- 24.02 : a) Un grief de l'Employeur ou du Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie, à la troisième démarche, au lieu de suivre la procédure régulière de griefs. Aucun travailleur ou représentant du travailleur ne devra quitter le lieu de son emploi pour n'importe quelle raison mentionnée dans cette convention, sans avoir demandé et obtenu la permission de son contremaître.
- b) En cas de mise-à-pied ou suspension, un grief peut également être porté à la troisième (3e) démarche directement.
- 24.03 : Les samedis, dimanches, jours de fêtes, vacances et les journées de congé cédulées, ne seront pas inclus dans le calcul du temps pendant lequel une action est prise en vertu de chacune des démarches précédentes ou de l'article vingt-cinq (25). Toute limite de temps sous la régie de ces articles peut être prolongée en tout temps, par un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.

NOTE: Jour de travail signifie les jours de travail des individus impliqués dans le grief.

ARTICLE 25 : ARBITRAGE

- 25.01 : Lorsque l'une des deux parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, tel que l'article vingt-quatre (24) quatrième démarche, l'autre partie devra en être avertie par écrit. Le grief sera présenté devant un arbitre unique choisi par les parties ou désigné par le Ministre du Travail de la province de Québec s'il n'y a pas entente.
- 25.02 : Chacune des parties paiera ses frais de l'arbitrage, incluant les honoraires et les frais de ses témoins. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront partagés également par les parties.
- 25.03 : Les délibérations et la décision du Conseil d'arbitrage seront traitées avec diligence par l'Employeur et par le Syndicat. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties concernées; mais l'arbitre n'aura dans aucun cas le droit de changer, ou de vouloir changer aucune décision ou recommandation qui contredit les termes de cette convention, ni le pouvoir d'altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention, ni de faire des changements généraux, tels que des changements dans les taux de salaire, ni de traiter avec n'importe quelle matière qui n'est pas incluse dans cette convention.
- 25.04 : Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut réintégrer un employé avec ou sans pleine compensation, maintenir la mesure disciplinaire ou rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

ARTICLE 26 : ANCIENNETE

- 26.01 : Il y aura trois (3) genres d'ancienneté pour les travailleurs réguliers:
- a) ancienneté d'occupation;
  - b) ancienneté de département;
  - c) ancienneté d'usine.
- 26.02 : L'ancienneté d'occupation est définie comme étant la dernière date d'entrée sur une occupation régulière. Toutefois l'ancienneté d'occupation ne s'accumule que lorsque le travailleur a été assigné et a travaillé plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs dans une occupation régulière. Une fois cette période complétée, l'ancienneté d'occupation sera créditée à compter de la première journée sur cette même occupation.

- 26.03 : L'ancienneté de métier est définie comme étant la dernière date d'entrée dans un métier défini.
- 26.04 : L'ancienneté départementale signifie la dernière date d'entrée dans un département. Toutefois l'ancienneté départementale ne s'accumule que lorsque le travailleur a travaillé plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs dans le département. Une fois cette période complétée, l'ancienneté départementale sera créditée à compter de la première journée dans ce même département.
- 26.05 : L'ancienneté d'usine se définit comme étant la date d'entrée à l'usine.
- 26.06 : Un travailleur perd ses droits d'ancienneté et son statut de travailleur de l'Employeur est à toutes fins résilié, s'il:
- a) quitte volontairement l'Employeur ou est mis à la retraite selon le régime de pension de l'Employeur;
  - b) est congédié et n'est pas réintégré conformément aux termes du règlement des griefs;
  - c) ne se présente pas au travail dans un délai de dix (10) jours suivant un rappel, conformément aux dispositions de rappel de cette convention;
  - d) n'est pas rappelé au travail pendant la période de temps où son nom est gardé sur la liste de rappel.
- 26.07 : Il est convenu que les hommes de métier compétents, embauchés pour des projets spéciaux, devront posséder les connaissances de l'équivalence d'un aide, d'un homme de métier classe "C", "B", "A", d'après les exigences mentionnées dans le Livret de qualifications des hommes de métier, pour être engagés et devront être payés comme tel.

ARTICLE 27 : EMBAUCHAGE, PROMOTION, RETROGRADATION, MISE-A-PIED, AFFICHAGE ET RAPPEL

- 27.01 : La direction établira où elles n'existent pas des lignes d'avancement en incluant les classifications régulières des équipes de remplacement (swing crew).

- 27.02 : La direction revisera et affichera dans les départements les listes d'ancienneté (occupation, département et usine) au premier janvier de chaque année.
- 27.03 : Les lignes d'avancement se définissent comme étant les lignes d'avancement des occupations d'un degré à un autre, telles qu'établies dans chaque département de l'usine.
- 27.04 : a) Tout emploi régulier qui devient vacant à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, tout emploi hors d'une ligne d'avancement, tout emploi au salaire de base et/ou toute autre tâche d'une ligne d'avancement devenue vacante par suite de l'incapacité ou de refus des titulaires assignés à toutes les positions inférieures d'une ligne d'avancement de progression au-delà de leur niveau actuel, sera affiché au tableau d'affichage des départements. Les ouvertures doivent être affichées le plus tôt possible et demeurer aux tableaux durant sept (7) jours ouvrables. Il est entendu que l'Employeur doit choisir, pour remplir les emplois à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, des travailleurs ayant les qualifications requises pour avancer dans cette ligne.
- b) Pendant la période d'essai, les candidats éligibles qui ne pourront se qualifier, auront le privilège de retourner à leur ancienne position sans perte de leur ancienneté de position et département, de leurs droits et privilèges. La compagnie ne sera pas liée à un deuxième affichage et choisira un autre candidat parmi les postulants de l'affichage précédent et ce, selon les mêmes règles que lors du premier affichage.
- 27.05 : S'il n'y a aucune demande acceptable dans les dossiers lorsqu'un tel poste est vacant pour une occupation au bas de l'échelle, il sera alors rempli par un nouveau travailleur.
- 27.06 : Advenant une promotion d'un degré quelconque à un degré immédiatement supérieur dans une ligne d'avancement, l'Employeur choisira parmi les travailleurs possédant la compétence normale requise, le travailleur ayant la plus longue ancienneté dans l'ordre suivant: ancienneté d'occupation, ancienneté départementale, ancienneté d'usine. Les travailleurs en tête de liste de l'échelon précédent recevront une période d'entraînement, payée à leur taux régulier, au moment jugé opportun par leurs supérieurs qui en détermineront la nature et la durée.

- 27.07 : Un travailleur qui se voit devancé à la suite d'un refus de promotion, sera considéré comme junior à tous les travailleurs qui l'ont ainsi devancé, mais seulement en ce qui concerne les promotions.
- 27.08 : Une formule de renonciation sera remplie et signée par le travailleur concerné et une copie sera remise au Syndicat dans un délai de cinq (5) jours suivant ce changement.
- 27.09 : Advenant une réduction des effectifs, les travailleurs seront rétrogradés progressivement et affectés à des emplois inférieurs selon l'ordre inversé de leurs promotions dans leurs lignes d'avancement. Lors de la reprise des opérations, la règle inverse de ce qui précède s'applique.
- 27.10 : Pour ce qui est des travailleurs régis par les dispositions de la classification des hommes de métier, les mises-à-pied se feront en commençant par le travailleur ayant moins d'ancienneté dans le métier, indépendamment de sa classe, tel que défini à l'article 26.02.
- 27.11 : a) En cas de mise en disponibilité, un travailleur qui occupait l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, peut supplanter un travailleur aux deux (2) échelons inférieurs d'une ligne d'avancement sous la juridiction du Syndicat concerné s'il a une plus longue ancienneté dans l'usine et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité après entraînement.
- b) Lors de la reprise des opérations suite à une réduction d'opérations, les employés qui auront utilisé leur droit de déplacement pourront retourner à leurs anciennes occupations avec tous les droits et privilèges qu'ils détenaient avant la réduction des opérations.

Si l'employé décide de demeurer sur sa nouvelle occupation, son ancienneté d'occupation lui sera reconnue à partir de sa dernière date d'entrée dans ladite occupation et il perdra les droits d'ancienneté de son ancienne occupation. Cependant, l'employé déplacé qui demeurera dans l'équipe de réserve départementale sera considéré avant ce dernier pour fin de promotion.

Dans l'application du paragraphe précédent, il est entendu que le privilège de conserver la dernière occupation pourra être exercé en autant qu'il ne nuise pas à l'efficacité de l'opération.

- 27.12 : Un travailleur régulier mis-à-pied par manque de travail, sera placé sur la liste de rappel pendant une période qui sera déterminée de la façon suivante:
- a) les noms des travailleurs ayant moins d'un (1) an de service, et qui ont complété leur période stagiaire, demeureront sur la liste de rappel pour une période égale à leurs mois de service;
  - b) les noms des travailleurs ayant plus d'un (1) an de service, demeureront sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois;
  - c) les noms des travailleurs ayant plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service demeureront sur la liste de rappel pour une période de dix-huit (18) mois;
  - d) les noms des travailleurs ayant plus de dix (10) ans de service demeureront sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois.
- 27.13 : L'Employeur fournira au Syndicat concerné, dans la semaine suivante, une copie des formules pour tout mouvement de main-d'oeuvre.
- 27.14 : Les travailleurs qui ont été mis-à-pied auront le privilège d'être ré-employés lorsque des classifications deviendront ouvertes dans l'ordre inversé de leur mise-à-pied, en autant que:
- a) le travailleur ayant le privilège d'être rappelé au travail retourne au service de l'Employeur en dedans de dix (10) jours de l'avis de rappel. Un manque de retour au travail en dedans de dix (10) jours de la date de rappel, résultera en une perte des droits de rappel sauf dans le cas d'un travailleur rappelé pour un travail irrégulier, pour un emploi de courte durée à un moment où il est employé ailleurs, et dans un tel cas un refus de retour au travail ne résultera pas en une perte de droits de rappel;
  - b) une mise-à-pied sera une cessation d'emploi et les droits de rappel expireront si la mise-à-pied dure plus longtemps que stipulé dans l'article 27.12 a) b) c) d), sans être ré-embauché.
- 27.15 : Si un travailleur mis-à-pied n'est pas rappelé au travail tel que stipulé à l'article 27.14, le Syndicat concerné en sera avisé par écrit et les raisons pour lesquelles le travailleur n'est pas ré-embauché seront fournies.

27.16 : Lorsque des mises-à-pied, promotions, permutations ou des mises-à-pied d'emplois permanents deviennent nécessaires, l'Employeur consent à aviser le président du Syndicat concerné et donnera à ce Syndicat une liste des noms des travailleurs concernés. Le Syndicat aura droit à un avis de quarante-huit (48) heures (dimanches et jours fériés exclus) avant qu'aucun changement ne soit effectué, et si le Syndicat le désire, il pourra présenter des arguments ou des raisons s'opposant à ces changements avec l'entente que ceci sera fait dans les quarante-huit (48) heures. Un avis de quarante-huit (48) heures, par écrit, sera donné aux travailleurs qui seront mis-à-pied.

ARTICLE 28 : DEFINITIONS

28.01 : Il existe cinq (5) catégories d'employés, soit:

- a) les employés réguliers;
- b) les employés à l'essai;
- c) les employés réservistes;
- d) les employés temporaires;
- e) les étudiants.

28.02 : Un employé régulier signifie un travailleur qui a complété une période d'essai de soixante (60) jours travaillés sur un poste régulier s'il vient de l'extérieur ou une période de quinze (15) jours travaillés s'il a répondu à un affichage. Cependant, les hommes de métiers à l'essai, après soixante (60) jours travaillés, seront considérés comme réservistes réguliers, s'ils ne rencontrent pas les exigences de l'article trente-deux (32) de la convention (Plan ABC). Les hommes de métier seront régis selon les dispositions du Plan ABC.

28.03 : Un employé à l'essai signifie un travailleur nouvellement embauché ou muté de l'équipe de réserve suite à un affichage de poste tel que prévu selon l'article 27.04 de la présente entente. Sauf pour les employés provenant de l'équipe de réserve, un employé à l'essai n'a aucun droit d'ancienneté tant et aussi longtemps qu'il n'a pas complété sa période d'essai de soixante (60) jours travaillés ou d'un (1) an dans les cas des hommes de métiers et des occupations spéciales en dehors du Plan ABC. Durant sa période d'essai, cet employé n'a aucun recours à la procédure de griefs concernant les promotions, sa mise-à-pied ou terminaison. Une fois cette période d'essai complétée, le service continu du nouveau travailleur lui sera reconnu rétroactivement depuis sa dernière période travaillée de soixante (60) jours. Au même moment, ledit travailleur obtient le statut d'employé régulier.

- 28.04 : a) Un travailleur régulier réserviste est un employé de l'équipe de réserve qui a complété une période d'essai de soixante (60) jours travaillés. Il ne détient pas de poste régulier ni d'horaire de travail régulier.
- b) Un travailleur réserviste à l'essai est un employé de l'équipe de réserve qui n'a pas complété une période de soixante (60) jours travaillés. Il ne détient pas de poste régulier ni d'horaire de travail régulier. Le réserviste à l'essai n'aura pas de droit d'ancienneté, ni de recours aux procédures en grief en cas de promotion, mise-à-pied ou terminaison durant sa période d'essai. Une fois cette période d'essai complétée, le service du nouveau travailleur lui sera crédité à compter de la première journée de cette même période.
- 28.05 : Un travailleur temporaire signifie un travailleur embauché pour faire un travail spécifique et déterminé à l'avance ou affecté à un travail spécial et dont la durée approximative est connue à l'avance et ne peut excéder six (6) mois. L'employé temporaire se conforme à l'article six (6) de la présente convention et n'accumule pas d'ancienneté. Les employés temporaires auront droit au salaire correspondant à leur compétence et à tous les bénéfices marginaux de la convention collective de travail, à l'exception des plans de retraite, d'assurance-vie, groupe, d'invalidité prolongée et d'indemnité hebdomadaire. Il aura droit à la procédure de grief sauf pour les cas de promotion, rétrogradation, mise-à-pied ou licenciement. Dans ce dernier cas, la compagnie fournira une liste des travailleurs concernés quarante-huit (48) heures avant une telle mise-à-pied.
- Si un employé temporaire est éventuellement embauché comme employé régulier, son temps travaillé de façon continue comme employé temporaire lui sera reconnu. Dans ce cas, cet employé se verra créditer son ancienneté.
- Si sa période d'essai est complétée, il aura droit à tous les avantages de la convention.
- A partir de la date de la signature de la présente entente, un employé temporaire qui travaillera pour une période continue supérieure à six (6) mois sera automatiquement muté comme travailleur régulier réserviste au sein de l'équipe de réserve.
- 28.06 : Les étudiants sont assujettis aux termes et aux normes de cette convention et n'accumuleront pas d'ancienneté et n'ont pas droit à la procédure de grief.

ARTICLE 29 : AUTOMATISATION ET MECANISATION

- 29.01 : L'Employeur comprend l'effet de l'automatisation et de l'amélioration technique sur ses travailleurs et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées à l'avantage et de l'Employeur et des travailleurs.
- 29.02 : L'Employeur propose:
- a) qu'un comité conjoint soit établi si nécessaire, qui comprendra trois (3) personnes de la gérance et trois (3) personnes du Syndicat, afin d'étudier les effets des changements technologiques et de l'automatisation sur les travailleurs et sur les effets des conditions d'emploi et de faire des recommandations pertinentes au gérant en résidence et de voir à ce que les intérêts de l'Employeur et des travailleurs soient protégés effectivement;
  - b) l'Employeur s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en aucun cas, moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automatisation que l'Employeur a décidé d'introduire dans son usine et qui aurait pour résultat des mises-à-pied ou tout autre changement dans l'embauchage des travailleurs;
  - c)
    - 1- Dans le cas d'un employé qui est rétrogradé en permanence à un emploi avec traitement moindre, il reçoit, durant six (6) mois, le taux de l'emploi permanent qu'il occupait avant d'être rétrogradé et durant une autre période de six (6) mois, il reçoit un taux rajusté qui est 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 douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.
    - 2- Dans le cas d'un travailleur régulier ayant un (1) an ou plus d'emploi continu, et mis-à-pied à cause d'automatisation ou de mécanisation, il recevra trois (3) mois d'avis.
    - 3- Sujet aux normes fonctionnelles de l'usine, il sera accordé des congés d'absence d'un mois ou plus aux travailleurs qui sont transférés à la réserve à cause d'un changement technologique ou de l'automatisation, pour se trouver du travail ailleurs.

- 29.02(Suite): c) 4- Normalement, un comité sera formé lorsque le gérant en résidence décidera d'introduire des changements technologiques dans son usine, ou des changements dus à l'automatisation.
- 5- Toutefois, rien n'empêchera ce comité, s'il le désire, de discuter d'automatisation qui aura affecté d'autres usines, de façon à ce que l'expérience de ces autres usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent.

Des changements technologiques et d'automatisation peuvent affecter les travailleurs d'une façon différente, et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autres, le nombre de travailleurs affectés, la durée de service, l'habileté, l'instruction, l'âge et le statut familial. Chaque cas devra être étudié selon son mérite et chaque cas évidemment peut demander une action différente de façon à ce que le bien-être des travailleurs et de l'Employeur soit protégé adéquatement. La mise à la retraite prématurée, la réadaptation, le transfert à d'autres tâches ou à d'autres emplois, et l'assistance d'un gouvernement sont des facteurs qui doivent être considérés avant de faire une recommandation au gérant en résidence.

ARTICLE 30 : CONTRAT A FORFAIT

- 30.01 : L'Employeur accepte de modifier son droit de donner des contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner des contrats à forfait pour des travaux de réparation et d'entretien qui sont exécutés ordinairement par les travailleurs de l'équipe d'entretien et pour lesquels travaux, l'usine est équipée, et que les travailleurs sont désireux et capables d'exécuter.
- 30.02 : L'Employeur accepte d'augmenter le personnel lorsque nécessaire pour faire exécuter le travail normalement fait par les travailleurs de l'équipe d'entretien et de diminuer le nombre de travailleurs de l'équipe quand le travail diminue ou qu'un projet est complété.
- 30.03 : Les nouveaux travailleurs ainsi ajoutés à l'équipe peuvent être mis-à-pied lorsque les travaux sont complétés. Ces travailleurs ne pourront se prévaloir de la clause d'ancienneté de cette convention.
- 30.04 : Cinq (5) jours avant le début d'un contrat à forfait, le Syndicat sera informé par la compagnie. Le préavis de cinq (5) jours ne sera pas requis lors d'urgence pour accorder un contrat à forfait.

- 30.05 : Pendant la durée de cette convention, la politique de l'Employeur sera de ne pas donner des contrats à forfait relatifs aux méthodes de production actuellement dans l'usine. Toutefois, on devra comprendre que ceci n'empêchera pas l'achat des copeaux et du ciment préparé d'avance, l'achat de tuyauterie préfabriquée, ou d'achat similaire de produits à demi-fabriqués, etc...

ARTICLE 31 : STRUCTURE EQUITABLE DES SALAIRES

- 31.01 : L'Employeur et le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier acceptent le principe de l'évaluation des tâches et en reconnaissent le bien fondé comme un moyen valable à l'établissement et au maintien d'une structure équitable des salaires.
- 31.02 : Dans ce même esprit, l'Employeur et le Syndicat sont d'accord sur les points suivants:
- a) Un programme d'évaluation des tâches a été élaboré avant le premier (1er) janvier 1973. La mise en application de ce programme a été établie entre le Syndicat et la compagnie.
  - b) Ce programme a été élaboré conjointement avec le Syndicat.
  - c) Ce programme est basé sur les principes généraux et les critères du programme qui était en force entre le Syndicat et la Compagnie Internationale de Papier Limitée lors de son introduction.
  - d) Les normes d'administration et de procédures rattachées à ce programme demeureront pour la durée de cette convention.
  - e) En principe, les parties sont d'accord avec l'article suivant et ses modalités d'application qui ont été finalisées:

Le Syndicat est d'accord qu'il ne fera aucune modification ou qu'il ne sera signataire d'aucune entente couvrant une modification de quelque élément essentiel que ce soit d'un programme d'évaluation des tâches avec toute autre compagnie de pâtes et papiers de l'est du Canada, à moins que le Syndicat et toutes les compagnies ayant adopté un tel programme soient consentantes à une telle modification.

ARTICLE 32 : LES REGLEMENTS ET LES QUALIFICATIONS DES HOMMES PREPOSES  
A L'ENTRETIEN (PLAN ABC)

32.01 : Les qualifications pour les hommes préposés à l'entretien et les règlements qui en régissent les normes sont énoncés dans le guide de qualification et d'évaluation des hommes préposés à l'entretien et s'appliqueront comme suit:

- a) Pour les employés embauchés avant le 11 août 1978, l'ancien plan selon le mémoire d'entente s'appliquera.
- b) Pour les employés embauchés à compter du 11 août 1978, le guide du nouveau plan s'appliquera.

PROGRAMME ABC - Pour les hommes de métier

1. But du programme:

Le plan de qualification des hommes de métier a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion de l'homme de métier et de fournir à la compagnie une main-d'oeuvre qualifiée.

2. Les catégories d'ouvriers préposés à l'entretien ABC consisteront aux classifications suivantes:

GROUPE I - Electriciens, préposés à l'instrumentation.  
Métiers mécanique: machinistes, mécaniciens d'entretien (couvreur de moules), tuyauteurs (préposé au matériel de lutte contre les incendies), ferblantiers, mécaniciens d'automobiles, soudeurs et maçons.

GROUPE II - Peintres A, B et C.

3. Les catégories d'apprentis rattachés à l'entretien seront dans les classifications suivantes:

- Electricité, Métiers mécaniques et Instrumentation.

4. Les classifications suivantes seront connues comme Occupations Spéciales et ne feront pas partie de ce programme:

- a) Rectifieur de cylindres, technicien en électronique, technicien en instrumentation, préposé à l'affûtage des couteaux, préposé aux outils.
- b) Dans certains métiers, il pourra y avoir des chefs d'équipe lorsque le surintendant juge cette mesure nécessaire. L'homme de métier assigné à cette fonction sera rémunéré selon la convention collective, ceci pour la période de temps où il exercera cette responsabilité.

- 32.01(Suite):
5. La direction aura le droit et la responsabilité de déterminer le nombre requis d'hommes de métier et d'apprentis préposés à l'entretien dans chaque métier.
  6. Il est entendu que des hommes de métier possédant la compétence requise pour satisfaire les exigences du Plan ABC pourront être embauchés au niveau C, B ou A.
  7. Après avoir passé par le service du personnel, tout candidat pour ce programme aura une entrevue et sera choisi par le surintendant de la mécanique, de l'électricité ou de l'instrumentation. Il devra posséder un Diplôme d'Etudes Collégiales dans sa spécialité ou être en mesure de démontrer, à la satisfaction de la compagnie, qu'il possède les capacités équivalentes à celles d'un diplômé d'une école technique.
  8. Période d'essai:  
Pour les buts de ce programme, tous les nouveaux employés qui entreront dans le programme ABC ou dans le groupe des Occupations Spéciales seront sur une période d'essai de douze (12) mois.
  9. Avancement:
    - a) Tous les hommes de métier doivent se qualifier et obtenir les licences qui sont requises par la Loi, avant qu'ils soient considérés éligibles pour l'emploi ou l'avancement. De plus, les hommes de métier déjà qualifiés qui ne posséderaient pas les licences nécessaires devront les obtenir dans un délai de six (6) mois.
    - b) Tous les employés dans la classe "Apprenti" doivent avoir un minimum de deux (2) années d'expérience dans cette classe avant qu'ils soient considérés pour une classification à la classe d'homme de métier "C". Les hommes de métier classe "C" devront demeurer un minimum de deux (2) années dans cette classe avant qu'ils soient considérés pour une classification à la classe d'homme de métier "B". Les hommes de métier classe "B" devront demeurer un minimum d'une (1) année dans cette classe avant qu'ils soient considérés pour une classification à la classe d'homme de métier classe "A".

Un homme de métier "C", "B" ou "A" qui à sa demande est muté dans un autre métier ne sera tenu de travailler qu'une (1) année comme "Apprenti" dans ce nouveau métier pour devenir éligible à la classe "C" dans ce nouveau métier.

32.01(Suite):

APPRENTI-ELECTRICIEN

Un apprenti-électricien qui se qualifierait en tout point sauf la possession de son certificat de qualification du gouvernement du Québec sera payé le salaire d'apprenti jusqu'à ce qu'il obtienne son certificat. Il sera alors promu à la classe "C". De plus, le temps écoulé entre la date d'éligibilité tel que décrit à 10 b) et la date de sa promotion à la classe "C" lui sera reconnue pour fin de promotion à la classe "B". Pour être promu à la classe "B", il devra en rencontrer toutes les exigences.

- c) Les mécaniciens d'entretien et les électriciens sur les équipes de relève seront rémunérés au taux minimum de la classe "B" même s'ils ne sont pas titulaires de cette classification. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs possédant une classification inférieure à la classe "C", affectés à l'équipe de service de relève et qui habituellement effectuent des travaux semblables à ceux effectués par les travailleurs cédulés de jour.

10. Cote de rendement pour fin de promotion:

- a) Le rendement d'un apprenti ou d'un homme de métier rattaché à l'entretien sera coté par son surintendant et son contremaître tel que d'après le paragraphe 9 a) et b) dans un délai de trois (3) mois de la date de son éligibilité ou de la demande écrite, selon l'événement qui se produit le dernier.
- b) La promotion entrera en vigueur à la date d'éligibilité ou de la demande de reclassification, selon l'événement qui se produit le dernier, si l'employé se qualifie.
- c) Lors de reclassification, un représentant syndical sera présent, si l'employé concerné en fait la demande.
- d) Si un employé n'est pas satisfait de la cote ou de la décision de son surintendant ou de son contremaître, il aura l'opportunité de se présenter au directeur de l'usine ou son délégué, avec les officiers locaux.

32.01(Suite): 11. Les normes de reclassement, après avoir fait une demande écrite au surintendant du service, seront:

- a) de rencontrer les normes de la description des tâches pour la classification supérieure suivante;
- b) d'avoir complété le temps de service requis dans sa présente classification;
- c) une évaluation satisfaisante sur son occupation actuelle.

12. La compagnie conseillera, entraînera et orientera les employés qui ont raté leur reclassement. La compagnie consentira d'aider les ouvriers et les apprentis rattachés à l'entretien à parfaire leur éducation à l'aide de subsides pour des cours se reliant à leur métier. La compagnie remboursera soixante-quinze pourcent (75%) des frais des cours approuvés par la direction, lors de leur accomplissement avec succès aux employés ayant un (1) an de service dans l'usine.

13. Mise-à-pied et rappel:

- a) Mise-à-pied: dans les cas de mise-à-pied pour les employés classifiés dans ce programme ABC, la rétrogradation s'effectuera par métier, sans égard à leur classification.

Il est entendu que le principe d'ancienneté sera appliqué à partir de la dernière date d'entrée dans un métier défini. Ainsi, un homme de métier qui déplace un apprenti dans son métier conservera le taux de sa classification d'homme de métier. Cependant, un homme de métier qui déplace un apprenti dans un autre métier que le sien sera payé le taux de classification d'apprenti dans ce métier à moins qu'il ait les qualifications requises pour remplir cette tâche. Il est aussi entendu que l'application des stipulations de ce paragraphe peut être modifiée dans la mesure où il sera nécessaire de le faire, afin de maintenir les divers effectifs requis, selon les degrés de compétence et d'habileté susceptibles d'assurer le fonctionnement efficace de l'usine.

- b) Rappel: si un homme de métier est rappelé dans son métier, la classification du métier lors de la mise-à-pied lui sera accordée.

Si un homme de métier est rappelé comme apprenti dans un autre métier que le sien, il sera payé le taux de classification d'apprenti jusqu'à ce qu'il se soit qualifié comme homme de métier dans ce nouveau métier.

ARTICLE 33 : SECURITE

- 33.01 : L'Employeur et les Syndicats coopéreront afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles et prendront les mesures nécessaires pour assurer un maximum de sécurité et de bien-être à tous les travailleurs.
- 33.02 : Pour réaliser cet objectif commun, un comité conjoint de sécurité sera constitué. Ce comité aura pour fonction de conseiller l'Employeur sur toutes les questions relatives à la sécurité des travailleurs. Il se réunira une fois par mois dans les conditions normales ou plus fréquemment si nécessaire. Lorsque les assemblées sont nécessaires, elles seront tenues les lundis ou mardis.
- 33.03 : L'Employeur passera en revue avec les Syndicats les règles de sécurité et les modifications qui pourront être apportées aux règles de sécurité actuelles. Cette révision aura pour objet de tenir les Syndicats informés et de leur permettre de faire des représentations.
- 33.04 : Si un travailleur a raison de croire qu'une pièce d'équipement ou un lieu de travail est dangereux, il devra rapporter immédiatement cette condition à son superviseur. Si le travailleur n'est pas satisfait de la réponse du superviseur, il pourra soumettre le plus tôt possible son problème à un membre du Syndicat faisant partie du comité conjoint. Le comité devra alors se réunir le plus tôt possible pour étudier ce problème. S'il le désire, le travailleur pourra assister à cette réunion afin d'expliquer son point de vue. Si aucune solution n'est apportée, le comité pourra convoquer une nouvelle réunion avec le gérant en résidence.

- 33.05 : ACCIDENTS INDUSTRIELS:  
A compter de la date de la ratification de la convention collective, l'Employeur comblera la différence entre les indemnités payées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et les indemnités prévues au régime d'assurance d'indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du régime de l'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident industriel. La compagnie entend continuer la pratique actuelle de payer les heures perdues le jour où l'accident de travail avec perte de temps s'est produit.
- 33.06 : CHALEUR:  
L'Employeur continuera d'améliorer les conditions dans certaines aires de l'usine où la température et la ventilation sont un problème. Le comité ouvrier-patronal local aidera la gérance en faisant des recommandations relatives à ce problème afin de développer un agenda planifié des mesures correctives.
- 33.07 : BRUIT:  
Des vérifications du niveau du bruit seront faites dans l'usine selon la procédure suivante:  
  
Des vérifications du niveau du bruit seront faites lorsque recommandées par le comité local du bruit, ou lorsque recommandées par le comité local ouvrier-patronal. Un dossier des lectures des niveaux du bruit sera mis à la disposition du comité.
- 33.08 : Tous les travailleurs seront soumis à un test audiométrique à tous les cinq (5) ans. Les travailleurs qui travaillent dans les aires où le niveau du bruit excède quatre-vingt-cinq (85) décibels seront soumis à un test audiométrique à tous les douze (12) mois ou plus fréquemment, à la requête de l'employé concerné, sur autorisation du médecin de l'usine. Chaque travailleur sera informé des résultats de son test.
- 33.09 : Des dispositifs audio-protecteurs seront disponibles pour tous les travailleurs. Ces dispositifs devront être portés par les travailleurs qui travaillent dans des aires où le niveau du bruit excède quatre-vingt-cinq (85) décibels. Un programme d'éducation sera mis sur pied afin d'informer les travailleurs du danger à ne pas porter ces dispositifs. Les problèmes individuels seront discutés localement par le comité ouvrier-patronal.

- 33.10 : Des études seront faites périodiquement dans les aires bruyantes, et les divers moyens d'amélioration seront étudiés et appliqués d'après une cédule définie au comité, là où ceci s'avère économiquement possible.
- 33.11 : De temps en temps, les comités locaux, ouvrier-patronal passeront en revue les conditions existantes dans les différentes aires de l'usine et soumettront et discuteront avec la gérance les moyens raisonnables et pratiques d'améliorer là où c'est nécessaire.

ARTICLE 34 : ABSENCES AUTORISEES

- 34.01 : Toutes absences autorisées seront non payées sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.
- 34.02 : a) L'Employeur donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ces travailleurs requis pour des séances de négociations, de conciliation, d'arbitrage ou pour d'autres activités syndicales essentielles. Il est entendu que le nombre de ces travailleurs sera réduit à un minimum, de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations de l'usine.
- b) Sauf pour les rencontres stipulées en 34.02 a), la compagnie consent à payer aux officiers de l'Union, limités à trois (3) officiers par local respectif, leur salaire régulier lors de rencontres convoquées par la direction de la compagnie.
- 34.03 : Pour faciliter l'administration des affaires syndicales, l'Employeur continuera de payer le salaire d'un membre du Syndicat, durant une absence autorisée pour affaires syndicales, aux conditions suivantes:
- a) Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à l'Employeur du salaire payé par ce dernier membre absent temporairement pour affaires syndicales. De plus, il accepte de donner par écrit, à l'Employeur au plus tard à dix-sept heures (17h00) chaque vendredi, le nom des membres qui ont été absents pour affaires syndicales pendant la semaine courante et qui sont régis par la présente entente durant ladite semaine;

- 34.03(Suite):
- b) Chaque absence ne sera autorisée que pour une période de trente (30) jours ou moins;
  - c) La période d'absence sera basée sur les besoins des affaires syndicales et selon les clauses de la convention collective;
  - d) Le remboursement à l'Employeur devra représenter le montant brut payable au membre du Syndicat en congé autorisé ou en son nom, et le remboursement devra en être effectué dans les trente (30) jours qui suivront la date de la facturation par l'Employeur;
  - e) Le montant payable sera calculé sur la base du taux horaire classifié du travailleur multiplié par le nombre d'heures pendant lesquelles il aurait normalement travaillé;
  - f) Pendant une telle absence temporaire autorisée, le travailleur sera considéré comme travailleur à titre des cotisations à la caisse de retraite, et à l'accumulation des prestations de la retraite, et il restera couvert en vertu du régime collectif d'assurance-vie et d'assurance-maladie; cependant il ne sera pas considéré comme travailleur au titre de la loi sur les accidents du travail;
  - g) Si le travailleur tombe malade au cours de la période d'absence, il commencera à avoir droit aux prestations d'indemnité hebdomadaire à compter de la date à laquelle l'absence autorisée se serait terminée selon les modalités d'application du plan.
- 34.04 :
- a) Chaque filiale du Syndicat aura un bureau localisé à un endroit acceptable par les deux parties.
  - b) L'Employeur défraiera le coût d'installation d'une ligne téléphonique directe pour chaque bureau du Syndicat et assumera les frais de service d'abonnement seulement. Le service téléphonique interne de l'usine sera installé.
  - c) Le président de chaque Syndicat et/ou son délégué aura droit à un maximum moyen de douze (12) heures par semaine par local.
  - d) L'Employeur défraiera le coût de l'installation d'un bureau pour la Caisse d'Economie.

ARTICLE 35 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

ARTICLE 36 : BIEN-ETRE

- 36.01 : La compagnie s'engage à soumettre au Syndicat copie des polices-maîtresses des régimes d'assurances collectives prévues par la présente entente. Lesdites polices-maîtresses demeureront inchangées à moins d'obligations législatives qui accorderont des bénéfices déjà compris dans lesdites polices-maîtresses. Dans tels cas, la compagnie avisera le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de changer une disposition quelconque de la police-maîtresse.

Assurance-vie et Garantie Mort et Mutilation Accidentelles

Employés actifs: Assurance-vie et Garantie mort et mutilation accidentelles égales à 150% des gains annuels arrondis à la prochaine tranche de 100\$ s'ils n'en sont pas déjà un multiple.

36.01(Suite): Assurance-maladie complémentaire, nature de la réclamation, couverture

Hospitalisation : 100% (semi-privé)  
Médicaments : 100%  
Autres frais spéciaux: selon la police-maîtresse  
Franchise : 25\$ par année civile

La franchise ne s'applique pas sur les réclamations traitant d'hospitalisation.

Montant maximum assurable: 25 000 \$ par année civile par personne assurée.

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

A compter de la mise en vigueur de la cédule 6-3, 70% du taux de l'occupation régulière d'un employé basée sur le taux de l'occupation régulière du 1er janvier de chaque année, suivant le nombre d'heures de son horaire normal de travail, pour chaque jour de travail cédulé et perdu pour cause d'invalidité totale, maximum six (6) jours par semaine et cinquante-deux (52) semaines.

- i) A partir du premier jour de travail cédulé et perdu en cas d'accident ou de maladie avec hospitalisation.
- ii) A partir du quatrième jour de travail cédulé et perdu en cas de maladie.

36.02 : INVALIDITE LONG TERME

Définition d'invalidité: Le tout effectif à compter du 13 août 1978, invalidité veut dire un travailleur assuré qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de bénéfices sous le régime d'indemnité hebdomadaire et qui, pour une période additionnelle de douze (12) mois est incapable, seulement à cause de maladie ou accident de travailler à son occupation régulière, et qui après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toute fonction dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

MONTANT DES BENEFICES

- a) Le montant maximum des bénéfices mensuels sera de 800 \$. L'établissement du bénéfice mensuel est basé à 50% de la moyenne mensuelle du taux horaire régulier au 1er janvier de l'année où l'employé devient invalide.

36.02(Suite):

Cependant, à compter du 31 août 1980, ce montant sera porté à 1 300 \$ pour toute invalidité qui aura commencée le ou après cette date.

Cependant, à compter du 1er janvier 1981, la rente mensuelle s'élèvera à 50% du taux de l'occupation régulière d'un employé, le 1er janvier qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail, multiplié par:

- i) 2 080 et divisé par 12, pour les employés dont l'horaire hebdomadaire de travail est de quarante (40) heures;
- ii) 1 941 et divisé par 12, pour les employés assujettis à la cédule 6-3.

Les prestations versées en vertu du régime d'assurance d'invalidité de longue durée seront, aussitôt que le régime de retraite aura été amendé, payables jusqu'au dernier jour qui précède la fin du mois qui suit son 61ième anniversaire de naissance. Les autres stipulations du régime relativement à la résiliation des prestations demeurent inchangées.

- b) Pendant la réception de bénéfices sous ce régime, un travailleur continuera à accumuler ses bénéfices de pension sans qu'il lui en coûte. Les bénéfices de décès ne s'accumuleront pas durant cette période excepté les intérêts sur les contributions du travailleur qui ont été effectuées avant le commencement des bénéfices d'invalidité à long terme.

#### REGIME DE SOINS DENTAIRES

Conformément aux modalités d'application convenues lors du renouvellement de la convention collective de travail, la compagnie, dès le 1er janvier 1981, établira un régime de soins dentaires.

#### BENEFICES D'INVALIDITE DU GOUVERNEMENT

A compter du 1er janvier 1974, l'élimination des déductions pour les enfants dépendants âgés de dix-huit (18) ans ou plus.

Dû aux améliorations ci-dessus, le 5/12 de réduction de primes de la Commission d'Assurance-Chômage sera retenu par l'Employeur. Le supplément du bénéfice d'invalidité du gouvernement versé en raison des personnes à charge n'est pas inclus dans l'intégration du bénéfice maximum mensuel.

36.03 : STATUT DES BENEFICES D'ASSURANCES DURANT UNE GREVE LEGALE

Durant une grève légale, les bénéficiaires d'assurances, excluant les assurances indemnité hebdomadaire et à long terme seront maintenus en autant que les employés ou le Syndicat en paieront la prime totale à leur retour au travail.

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

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

ARTICLE 37 : REGIME DE RETRAITE

- 37.01 : Le régime de retraite de l'Employeur est à la disposition des travailleurs conformément aux termes et conditions du dit régime et a été amendé tel que défini dans la nouvelle brochure.
- 37.02 : Le régime de retraite fait partie de la convention et est administré en accord avec les dispositions du régime.
- 37.03 : Un Comité d'Administration Conjoint comprenant trois (3) représentants des travailleurs et trois (3) représentants de l'Employeur sera formé et soumettra aux membres du régime les informations qu'ils jugeront nécessaires.

ARTICLE 38 : ALLOCATION POUR REPAS

- 38.01 : Un repas dont la valeur est établie à 3,25\$ sera alloué après deux (2) heures de travail à l'employé rappelé pour un travail non cédulé plus de deux (2) heures avant le début de ses heures normales de travail et à toutes les quatre (4) heures par la suite, tant que les services de l'employé ne seront plus requis et ce, jusqu'au début de ses heures normales de travail.

- 38.02 : Un travailleur requis de travailler plus de deux (2) heures consécutives suivant immédiatement ses huit (8) heures de travail se verra allouer un repas de 3,25\$ et un autre à toutes les périodes de quatre (4) heures qui suivront.
- 38.03 : Un employé de jour qui, sans avis préalable, avant le début de son quart, est requis de travailler durant l'heure normale du dîner, se verra accorder un repas de 3,25\$.
- 38.04 : Dans le cas d'un rappel qui ne précède pas immédiatement les heures régulières d'un travailleur, un repas de 3,25\$ sera alloué si la durée du travail excède trois (3) heures et à toutes les quatre (4) heures par la suite.

ARTICLE 39 : REGLEMENTS DE L'USINE

- 39.01 : L'Employeur consent à ce que tous les règlements de travail fassent partie de la convention. Les règlements disciplinaires et de sécurité seront discutés localement et ne feront pas partie de l'entente. Toute action disciplinaire prise par la gérance en marge des bris de règlements sera sujette à la procédure de grief.
- 39.02 : Les mesures disciplinaires seront normalement discutées avec l'employé concerné avant leur application. Celui-ci pourra à son choix demander la présence d'un représentant syndical.

ARTICLE 40 : CARACTERE OFFICIEL

- 40.01 : La présente convention est rédigée en français et en anglais mais dans les cas de conflit d'interprétation, le texte français régira le cas.

ARTICLE 41 : CONCLUSION

41.01 : EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce dix-neuvième jour du mois de septembre en l'année 1980.

POUR LA COMPAGNIE:

J. P. Gauthier  
J. P. Gauthier  
René Gauthier  
Jean Gauthier  
J. P. Gauthier

POUR LE S.C.T.P.:

Martin

POUR LE SYNDICAT LOCAL:

Jean Martin  
Gisèle Gauthier  
Roland Gauthier  
Marc Bibeau  
J. P. Gauthier  
Charles Bélais  
Francis Gauthier

APPENDICE "A"

EXHIBIT I

FORMULE D'AUTORISATION

A: Kruger Inc.  
Trois-Rivières (Québec)

Conformément aux termes de la sécurité du Syndicat de la convention de travail, j'autorise par les présentes et demande à Kruger Inc., usine de Trois-Rivières, de déduire hebdomadairement de mon salaire la cotisation syndicale dont le montant est certifié à l'Employeur par un avis écrit de la part du Syndicat ou le montant équivalent, et de faire parvenir celui-ci à la filiale du Syndicat, le ou avant le dernier jour de chaque mois au cours duquel cette déduction fut faite.

Cette autorisation est sujette aux exigences et aux provisions de toutes lois applicables présentement en vigueur ou décrétées.

Daté à Trois-Rivières, ce ..... jour de  
.....19 .....

.....  
Signature

.....  
Témoin

APPENDICE "B"

FORMULE DE GRIEF

(Nom de l'Union et le Numéro de la Filiale)

COMPLETER EN TRIPLICATA

Employé .....

Numéro de carte ..... Dépt.....

Equipe ..... Occupation .....

Ancienneté ..... Contremaître .....

Nature du grief .....

.....

.....

.....

Clause de la convention violée .....

Règlement désiré .....

.....

.....

Date .....

.....  
Signature de l'employé

Disposition du grief .....

.....

.....

Date .....

.....  
Signature du contremaître ou  
autre représentant de la compagnie

Numéro du grief .....

.....  
Signature du délégué syndical  
ou un représentant de l'Union

BAREME DES SALAIRES SELON LE PLAN DE  
CLASSIFICATION DES TACHES

<u>CLASSE</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
1	7,89	9,26	10,16
2	7,98	9,36	10,27
3	8,09	9,48	10,40
4	8,20	9,60	10,54
5	8,31	9,72	10,69
6	8,42	9,84	10,83
7	8,52	9,95	10,96
8	8,64	10,08	11,11
9	8,73	10,18	11,23
10	8,87	10,33	11,41
11	9,01	10,48	11,59
12	9,13	10,61	11,74
13	9,27	10,76	11,91
14	9,40	10,90	12,08
15	9,55	11,06	12,26
16	9,71	11,23	12,46
17	9,86	11,39	12,65
18	10,02	11,56	12,84
19	10,19	11,74	13,05
20	10,35	11,91	13,25
21	10,51	12,08	13,45
22	10,66	12,24	13,63
23	10,84	12,43	13,85
24	11,00	12,60	14,05
25	11,16	12,77	14,25
26	11,31	12,93	14,43
27	11,48	13,11	14,64
28	11,65	13,29	14,85
29	11,80	13,45	15,03
30	11,97	13,63	15,24
31	12,12	13,79	15,43

BAREME DES SALAIRES HORAIRES

Usine de Trois-Rivières

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Cour à bois</u>		
Grutier (Bois)	01-104 & 02-129	13
Aide-grutier	01-105 & 02-137	4
Conducteur de déchargeur fixe	01-106	7
Conducteur de poussoir	01-107	4
Manutentionnaire de rondins	01-111	2
Opérateur de convoyeurs et répartiteur	01-112	4
Trieur	01-113	2
Opérateur de tronçonneuse	01-115	4
Conducteur de déchargeur mobile	01-116	8
Préposé aux transferts	02-122	2
Préposé aux tambours	02-123	1
Trieur	02-124	2
Conducteur de convoyeur	02-125	2
Préposé à la presse aux écorces	02-127	4
Aide-préposé à la presse aux écorces	02-128	2
Opérateur de déchargeur de copeaux sous-vide	02-131	4
Préposé aux copeaux	02-132	4
Répartiteur	02-133	2
Grutier (écorces)	02-136	11
Manutentionnaire de rondins	02-141	1
Préposé aux panneaux	02-142	3
Conducteur de trackmobile et utilité	02-143	6
Opérateur du système d'écorçage à sec	02-144	6
Opérateur de chargement du tambour à sec	02-145	4
Préposé à l'alignement des billes	02-146	4
Nettoyeur	02-147	2

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Salle de défibrage</u>		
Défibreur Sr (V.M.)	03-151	8
Défibreur Sr (M.N.)	03-161	8
Défibreur (V.M.)	03-152	5
Défibreur (M.N.)	03-162	5
Manutentionnaire de rondins (V.M.)	03-153	2
Manutentionnaire de rondins (M.N.)	03-163	2
<u>Salle de tamisage</u>		
Préparateur en chef	Le plus haut taux payé à un assistant-conducteur (excepté machine # 7)	
Aide-préparateur en chef	13-182	16
Préposé au refus de tamisage (bisulfite)	13-184	6
Préposé au refus de tamisage (Pâtes M.N.)	13-186	6
Préposé au refus de tamisage (Pâtes V.M.)	13-185	5
Conducteur de broyeur	13-189	3
Manutentionnaire de matériel	13-188	3
Homme d'utilité	-	1
<u>Bisulfite</u>		
Cuiseur	05-161	20
Aide-cuiseur	05-162	9
Préposé aux raffineurs	05-167	9
Deuxième aide-cuiseur	05-165	2
Déchargeur de wagons	05-166	4
<u>Coucheuse</u>		
Conducteur de coucheuse	17-303	20
Aide-conducteur de coucheuse	17-304	13
Conducteur de supercalandre	17-306	17
Aide-conducteur de supercalandre	17-307	8
Conducteur de bobineuse	17-308	13
Préposé aux bobines	17-305	8
Aide-bobineur	17-309	6

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Coucheuse (Suite)</u>		
Conducteur de tritrateur	17-311	3
Préparateur d'enduit	17-301	13
Conducteur de malaxeur de glaise	17-302	3
Nettoyeur, Homme à tout faire	17-313	3
 <u>Centrale thermique</u>		
Chef chauffeur de chaudière de relève (2)	19-367	23
L'employé possédant une 1ère classe: supplément de 0,03\$/hre		
Chauffeur à l'huile (3)	19-372	15
L'employé possédant une 1ère ou 2e classe: supplément de 0,05\$/hre		
Chauffeur - Ecorce (3)	19-375	13
L'employé possédant une 1ère ou 2e classe: supplément de 0,04\$/hre		
Aide-chauffeur huile	19-361	9
Apprenti chauffeur chaudière	19-362	4
 <u>Mécanique</u>		
Nettoyeur	30-408	1
 <u>Services techniques</u>		
Contrôleur de qualité	33-688	17
Aide-laborantin et aide au contrôle	33-670	12
Aide-laborantin "A"	33-674	9
Aide-laborantin "A"	33-671	9
Aide-laborantin "A"	33-673	7
Aide-laborantin "B"	33-675	5
Aide-laborantin "B"	33-670	5
Aide-laborantin "C"	33-678	5
Aide-laborantin "C"	33-689	5
Vérificateur opérateur de clarificateur	33-685	8
Vérificateur de couchage	33-681	6
Vérificateur de la qualité (Pâtes)	33-686	5
Vérificateur de la qualité (Papiers)	33-682	4

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Cour de l'usine</u>		
Chef garde-voies	34-701	5
Aide-chef garde-voies	34-702	2
Aiguilleur	34-703	4
Conducteur de camion	34-704	4
Journalier	34-705	1
Conducteur de tracteur (lourd). Lorsque qualifié et requis pour effectuer ses propres réparations 0,04\$ de l'heure seront ajoutés à son salaire horaire.	34-706	7
Conducteur de chargeur (moyen)	34-711	7
Conducteur de locomotive Diesel	34-709	8
<u>Magasin des fournitures de l'usine</u>		
Commis	34-727	9
Aide-commis	34-728	5
Manutentionnaire de marchandise	34-726	5
<u>Finition &amp; Expédition</u>		
Identifieur	18-325	10
Vérificateur (Etape)	18-353	8
Vérificateur	18-348	7
Conducteur de chariot-élévateur	18-326	7
Utilité "A"	18-354	6
Chauffeur de camion remorque	18-336	5
Poseur de têtes	18-349	4
Apprêteur	18-329	2
Utilité "B"	18-352	2
Numéroteur	18-328	2
Utilité "C"	18-332	2
Préposé aux wagons & camions	18-337	3
Préposé aux mandrins	18-342	4

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)

30 avril 1980 1 mai 1980 1 mai 1981

OCCUPATIONS (PLAN ABC)

Electriciens, préposés à l'instrumentation.  
Métiers mécanique: machinistes, mécaniciens d'entretien (couvreur de moules), tuyauteurs (préposé au matériel de lutte contre les incendies), ferblantiers, mécaniciens d'automobiles, soudeurs et maçons.

Classe "A"	10,07	11,82	12,94
Classe "B"	8,82	10,19	11,16
Classe "C"	8,54	9,91	10,85
Aide	8,27	9,64	10,56

PEINTRE

Chef d'équipe	9,50	11,25	12,32
Classe "A"	9,33	11,08	12,13
Classe "B"	8,59	9,96	10,91
Classe "C"	8,31	9,68	10,60

FERBLANTERIE

Chef d'équipe	10,24	11,99	13,13
---------------	-------	-------	-------

MECANICIEN AUTOMOBILE

Catégorie Senior	10,20	11,95	13,09
------------------	-------	-------	-------

OCCUPATIONS SPECIALES EN DEHORS DU PLAN ABC

Technicien en électronique	10,27	12,02	13,16
Technicien en instrumentation	10,27	12,02	13,16
Rectifieur de cylindres	10,07	<del>11,44</del> 11,22	<del>12,53</del> 12,94
Préposé à l'affûtage des couteaux	8,54	9,91	10,85
Préposé aux outils (Selon sa classification du Plan ABC)	--	--	--
Pointeur	8,43	9,80	10,73
Nettoyeur	7,89	9,26	10,16
Manoeuvre (à l'entretien, à l'atelier de mécanique, de peinture et de ferblanterie)	7,89	9,26	10,16

DEPARTEMENT & OCCUPATION(Suite)

30 avril 1980 1 mai 1980 1 mai 1981

HUILEURS

	30 avril 1980	1 mai 1980	1 mai 1981
Assistant-chef huileur	10,07	<i>pm.</i> <del>11,49</del> 11,82	<i>pm.</i> <del>12,58</del> 12,94
Huileur de jour	9,29	<del>10,71</del> 10,91	<del>11,73</del> 11,95
Machines à papier	8,82	10,34	11,32
Salles de tamisage et défibrage	8,36	9,88	10,82
Salle de préparation du bois	8,10	9,62	10,53
Transport de rondins et écorçage	8,05	9,57	10,48
Le remplaçant du chef huileur recevra 0,35\$ l'heure de plus que son salaire.			
Habilleur en chef *Le plus haut taux payé à un troisième aide.			
Aide-habilleur en chef	8,77	10,14	11,10
Habilleur	8,40	9,77	10,70
Rebobineur *Le plus haut taux payé à un quatrième aide.			
Aide-rebobineur *Le plus haut taux payé à un sixième aide.			
Aide-habilleur	8,11	9,48	10,38
Journalier (coupeur de rouleaux)	7,89	9,26	10,16
Contremaître (machines à papier) 0,35\$ par machine supervisée.			

\* Excluant les machines à toiles jumelées.

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES</u>				
Conducteur	24	10,99	12,63	13,83
	25	11,05	12,69	13,90
	26	11,10	12,74	13,95
	27	11,20	12,85	14,07
	28	11,27	12,92	14,15
	29	11,32	12,97	14,20
	30	11,45	13,10	14,34
	31	11,52	13,17	14,42
	32	11,59	13,24	14,50
	33	11,65	13,30	14,56
	34	11,70	13,36	14,63
	35	11,74	13,40	14,67
	36	11,80	13,46	14,74
	37	11,84	13,50	14,78
	38	11,91	13,57	14,86
	39	11,98	13,64	14,94
	40	12,03	13,69	14,99
	41	12,07	13,73	15,03
	42	12,11	13,77	15,08
	43	12,18	13,84	15,15
	44	12,22	13,89	15,21
	45	12,27	13,94	15,26
	46	12,33	14,00	15,33
	47	12,38	14,05	15,38
	48	12,43	14,10	15,44
	49	12,50	14,17	15,52
	50	12,53	14,20	15,55
	51	12,56	14,23	15,58
	52	12,65	14,32	15,68
	53	12,68	14,35	15,71
	54	12,73	14,41	15,78
	55	12,76	14,44	15,81

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	56	12,83	14,51	15,89
	57	12,88	14,56	15,94
	58	12,91	14,59	15,98
	59	12,99	14,67	16,06
	60	13,03	14,71	16,11
	61	13,10	14,78	16,18
	62	13,14	14,82	16,23
	63	13,18	14,86	16,27
	64	13,22	14,91	16,33
	65	13,27	14,96	16,38
	66	13,34	15,03	16,46
	67	13,40	15,09	16,52
	68	13,44	15,13	16,57
	69	13,48	15,17	16,61
	70	13,57	15,26	16,71
	71	13,62	15,31	16,76
	72	13,71	15,41	16,87
	73	13,78	15,48	16,95
	74	13,87	15,57	17,05
	75	13,95	15,65	17,14
	76	14,04	15,74	17,24
	77	14,11	15,81	17,31
	78	14,21	15,92	17,43
	79	14,27	15,98	17,50
	80	14,36	16,07	17,60
				15,06
Assistant-Conducteur	24	10,35	11,98	13,12
	25	10,39	12,02	13,16
	26	10,51	12,14	13,29
	27	10,56	12,19	13,35
	28	10,63	12,26	13,42
	29	10,70	12,34	13,51

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	30	10,73	12,37	13,55
	31	10,81	12,45	13,63
	32	10,88	12,52	13,71
	33	10,95	12,59	13,79
	34	11,03	12,67	13,87
	35	11,07	12,71	13,92
	36	11,14	12,78	13,99
	37	11,18	12,82	14,04
	38	11,22	12,87	14,09
	39	11,27	12,92	14,15
	40	11,34	12,99	14,22
	41	11,38	13,03	14,27
	42	11,45	13,10	14,34
	43	11,49	13,14	14,39
	44	11,56	13,21	14,46
	45	11,59	13,24	14,50
	46	11,66	13,31	14,57
	47	11,70	13,36	14,63
	48	11,73	13,39	14,66
	49	11,80	13,46	14,74
	50	11,86	13,52	14,80
	51	11,91	13,57	14,86
	52	11,94	13,60	14,89
	53	12,01	13,67	14,97
	54	12,05	13,71	15,01
	55	12,09	13,75	15,06
	56	12,14	13,80	15,11
	57	12,21	13,88	15,20
	58	12,25	13,92	15,24
	59	12,28	13,95	15,28
	60	12,37	14,04	15,37
	61	12,41	14,08	15,42

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	62	12,50	14,17	15,52
	63	12,53	14,20	15,55
	64	12,57	14,24	15,59
	65	12,65	14,32	15,68
	66	12,68	14,35	15,71
	67	12,74	14,42	15,79
	68	12,79	14,47	15,84
	69	12,86	14,54	15,92
	70	12,89	14,57	15,95
	71	12,95	14,63	16,02
	72	13,03	14,71	16,11
	73	13,10	14,78	16,18
	74	13,16	14,84	16,25
	75	13,21	14,90	16,32
	76	13,29	14,98	16,40
	77	13,35	15,04	16,47
	78	13,41	15,10	16,53
	79	13,48	15,17	16,61
	80	13,57	15,26	16,71
Troisième Aide	24	9,42	11,03	12,08
	25	9,48	11,09	12,14
	26	9,50	11,11	12,17
	27	9,54	11,15	12,21
	28	9,62	11,23	12,30
	29	9,66	11,27	12,34
	30	9,72	11,34	12,42
	31	9,77	11,39	12,47
	32	9,82	11,44	12,53
	33	9,85	11,47	12,56
	34	9,87	11,49	12,58
	35	9,91	11,53	12,63

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	36	9,96	11,58	12,68
	37	10,02	11,64	12,75
	38	10,05	11,67	12,78
	39	10,07	11,69	12,80
	40	10,09	11,71	12,82
	41	10,13	11,75	12,87
	42	10,18	11,80	12,92
	43	10,20	11,83	12,95
	44	10,25	11,88	13,01
	45	10,27	11,90	13,03
	46	10,32	11,95	13,09
	47	10,35	11,98	13,12
	48	10,40	12,03	13,17
	49	10,47	12,10	13,25
	50	10,49	12,12	13,27
	51	10,51	12,14	13,29
	52	10,54	12,17	13,33
	53	10,57	12,20	13,36
	54	10,59	12,22	13,38
	55	10,68	12,31	13,48
	56	10,71	12,35	13,52
	57	10,73	12,37	13,55
	58	10,78	12,42	13,60
	59	10,83	12,47	13,65
	60	10,85	12,49	13,68
	61	10,94	12,58	13,78
	62	10,98	12,62	13,82
	63	11,00	12,64	13,84
	64	11,03	12,67	13,87
	65	11,05	12,69	13,90
	66	11,11	12,75	13,96
	67	11,18	12,82	14,04

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	68	11,20	12,85	14,07
	69	11,24	12,89	14,11
	70	11,27	12,92	14,15
	71	11,32	12,97	14,20
	72	11,40	13,05	14,29
	73	11,43	13,08	14,32
	74	11,47	13,12	14,37
	75	11,52	13,17	14,42
	76	11,58	13,23	14,49
	77	11,62	13,27	14,53
	78	11,67	13,32	14,59
	79	11,71	13,37	14,64
	80	11,76	13,42	14,69
Quatrième Aide	24	8,73	10,33	11,31
	25	8,74	10,34	11,32
	26	8,77	10,37	11,36
	27	8,81	10,41	11,40
	28	8,82	10,42	11,41
	29	8,84	10,44	11,43
	30	8,85	10,45	11,44
	31	8,86	10,46	11,45
	32	8,87	10,47	11,46
	33	8,88	10,48	11,48
	34	8,89	10,49	11,49
	35	8,91	10,51	11,51
	36	8,92	10,52	11,52
	37	8,96	10,56	11,56
	38	8,98	10,58	11,59
	39	8,99	10,59	11,60
	40	9,02	10,62	11,63
	41	9,04	10,64	11,65

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	42	9,08	10,68	11,69
	43	9,09	10,69	11,71
	44	9,12	10,72	11,74
	45	9,17	10,77	11,79
	46	9,19	10,79	11,82
	47	9,23	10,84	11,87
	48	9,24	10,85	11,88
	49	9,26	10,87	11,90
	50	9,27	10,88	11,91
	51	9,30	10,91	11,95
	52	9,32	10,93	11,97
	53	9,36	10,97	12,01
	54	9,38	10,99	12,03
	55	9,39	11,00	12,05
	56	9,40	11,01	12,06
	57	9,42	11,03	12,08
	58	9,43	11,04	12,09
	59	9,46	11,07	12,12
	60	9,48	11,09	12,14
	61	9,49	11,10	12,15
	62	9,50	11,11	12,17
	63	9,54	11,15	12,21
	64	9,56	11,17	12,23
	65	9,58	11,19	12,25
	66	9,59	11,20	12,26
	67	9,62	11,23	12,30
	68	9,63	11,24	12,31
	69	9,64	11,25	12,32
	70	9,66	11,27	12,34
	71	9,72	11,34	12,42
	72	9,75	11,37	12,45
	73	9,81	11,43	12,52

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	74	9,84	11,46	12,55
	75	9,87	11,49	12,58
	76	9,91	11,53	12,63
	77	9,96	11,58	12,68
	78	9,99	11,61	12,71
	79	10,05	11,67	12,78
	80	10,07	11,69	12,80
Cinquième Aide	24	8,45	10,04	10,99
	25	8,48	10,07	11,03
	26	8,49	10,08	11,04
	27	8,51	10,10	11,06
	28	8,52	10,11	11,07
	29	8,54	10,13	11,09
	30	8,55	10,14	11,10
	31	8,56	10,15	11,11
	32	8,57	10,16	11,13
	33	8,61	10,20	11,17
	34	8,63	10,22	11,19
	35	8,64	10,23	11,20
	36	8,65	10,24	11,21
	37	8,67	10,26	11,23
	38	8,68	10,27	11,25
	39	8,69	10,28	11,26
	40	8,71	10,31	11,29
	41	8,72	10,32	11,30
	42	8,73	10,33	11,31
	43	8,74	10,34	11,32
	44	8,76	10,36	11,34
	45	8,83	10,43	11,42
	46	8,84	10,44	11,43
	47	8,85	10,45	11,44

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	48	8,86	10,46	11,45
	49	8,87	10,47	11,46
	50	8,88	10,48	11,48
	51	8,91	10,51	11,51
	52	8,92	10,52	11,52
	53	8,96	10,56	11,56
	54	8,97	10,57	11,57
	55	8,98	10,58	11,59
	56	8,99	10,59	11,60
	57	9,00	10,60	11,61
	58	9,01	10,61	11,62
	59	9,02	10,62	11,63
	60	9,03	10,63	11,64
	61	9,05	10,65	11,66
	62	9,09	10,69	11,71
	63	9,15	10,75	11,77
	64	9,16	10,76	11,78
	65	9,17	10,77	11,79
	66	9,21	10,82	11,85
	67	9,23	10,84	11,87
	68	9,24	10,85	11,88
	69	9,25	10,86	11,89
	70	9,26	10,87	11,90
	71	9,29	10,90	11,94
	72	9,32	10,93	11,97
	73	9,36	10,97	12,01
	74	9,39	11,00	12,05
	75	9,42	11,03	12,08
	76	9,46	11,07	12,12
	77	9,49	11,10	12,15
	78	9,51	11,12	12,18
	79	9,54	11,15	12,21
	80	9,58	11,19	12,25

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
Sixième Aide	24	8,18	9,76	10,69
	25	8,19	9,77	10,70
	26	8,19	9,77	10,70
	27	8,19	9,77	10,70
	28	8,21	9,80	10,73
	29	8,21	9,80	10,73
	30	8,21	9,80	10,73
	31	8,23	9,82	10,75
	32	8,23	9,82	10,75
	33	8,23	9,82	10,75
	34	8,24	9,83	10,76
	35	8,24	9,83	10,76
	36	8,24	9,83	10,76
	37	8,25	9,84	10,77
	38	8,25	9,84	10,77
	39	8,26	9,85	10,79
	40	8,27	9,86	10,80
	41	8,28	9,87	10,81
	42	8,29	9,88	10,82
	43	8,30	9,89	10,83
	44	8,30	9,89	10,83
	45	8,31	9,90	10,84
	46	8,32	9,91	10,85
	47	8,33	9,92	10,86
	48	8,34	9,93	10,87
	49	8,35	9,94	10,88
	50	8,36	9,95	10,90
	51	8,37	9,96	10,91
	52	8,38	9,97	10,92
	53	8,40	9,99	10,94
	54	8,41	10,00	10,95
	55	8,42	10,01	10,96

<u>DEPARTEMENT &amp; OCCUPATION (Suite)</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1 mai 1980</u>	<u>1 mai 1981</u>
<u>SALLE DES MACHINES (Suite)</u>				
	56	8,45	10,04	10,99
	57	8,47	10,06	11,02
	58	8,48	10,07	11,03
	59	8,49	10,08	11,04
	60	8,50	10,09	11,05
	61	8,51	10,10	11,06
	62	8,52	10,11	11,07
	63	8,54	10,13	11,09
	64	8,55	10,14	11,10
	65	8,56	10,15	11,11
	66	8,57	10,16	11,13
	67	8,61	10,20	11,17
	68	8,62	10,21	11,18
	69	8,64	10,23	11,20
	70	8,65	10,24	11,21
	71	8,67	10,26	11,23
	72	8,68	10,27	11,25
	73	8,69	10,28	11,26
	74	8,70	10,30	11,28
	75	8,72	10,32	11,30
	76	8,73	10,33	11,31
	77	8,74	10,34	11,32
	78	8,76	10,36	11,34
	79	8,77	10,37	11,36
	80	8,79	10,39	11,38

LARGEUR DES MACHINES

	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280
400	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
450	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
500	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
550	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
600	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
650	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
700	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
750	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
800	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
850	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
900	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
950	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1000	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1050	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1100	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1150	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1200	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1250	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1300	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1350	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1400	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1450	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1500	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
1550	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1600	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
1650	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
1700	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
1750	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
1800	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
1850	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1900	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1950	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

LARGEUR DES MACHINES (suite)

	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280
2000	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
2050	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
2100	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
2150	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
2200	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
2250	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
2300	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
2350	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
2400	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2450	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
2500	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
2550	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
2600	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
2650	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
2700	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
2750	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
2800	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
2850	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
2900	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
2950	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
3000	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
3050	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
3100	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
3150	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
3200	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
3250	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
3300	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
3350	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
3400	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
3450	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
3500	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81

LETTRES D'ENTENTE RENOUVELEES LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1 - Paies pour équipes irrégulières.
- 2 - Services essentiels.
- 3 - Heures de travail (Département du Bisulfite).
- 4 - Cédule quatre-vingt-quatre (84) jours.
- 5 - Changement de treillis.
- 6 - Feuille de base pour la coucheuse et catégories de papiers.
- 7 - Ouvertures temporaires sur les étapes.
- 8 - Devoir de jury.
- 9 - Plancher de chargement.
- 10 - Lignes de progression - Coucheuse.
- 11 - Les règlements et les qualifications des hommes préposés à l'entretien (Plan ABC).
- 12 - Opération d'un re-reeler.
- 13 - Opération de la bobineuse sur le roto ou super news.
- 14 - Promotion (move up) sur étape zigzag (Local 234).
- 15 - Vacances payées (Local 234).
- 16 - R. Duplessis.
- 17 - Congés facultatifs - Service de la mécanique.
- 18 - Lignes de progression.
- 19 - Bons de repas.
- 20 - Arrêts d'urgence.
- 21 - Service du magasin.
- 22 - Séances de formation, d'information, de sécurité, etc...
- 23 - Huileur.
- 24 - Vêtements résistant à l'acide.
- 25 - Régime de retraite.
- 26 - Heures de travail - Finition.
- 27 - Heures de travail - Cour à bois - Préparation du bois.
- 28 - Heures de travail - Aide-laborantin "A".
- 29 - Heures de travail - Salle de défibrage, salle de tamisage.
- 30 - Raymond Pagé.

- 31 - Lignes de progression des salles de tamisage et de défibrage.
- 32 - Plan ABC.
- 33 - Lignes de progression - Services techniques.
- 34 - Michel Hamelin.
- 35 - Fernand Dugal.
- 36 - Tirage au sort.
- 37 - Rencontres d'information - Assurances.
- 38 - Cédule de travail 6-3.
- 39 - Vacances (cédule 6-3).
- 40 - Cédule de travail 7-3 7-4.
- 41 - Chaussures de sécurité.
- 42 - Perfectionnement.
- 43 - Organigrammes des lignes de progression.
- 44 - Dossier personnel.
- 45 - Heures de travail des mécaniciens de quart.
- 46 - Préposé à l'affûtage des couteaux (Réginald Gilbert).
- 47 - Claude Landry.
- 48 - Elie Ledoux.

COPIE  
CONFORME A L'ORIGINAL

*M. Martin*  
Syndicat Canadien des Travailleurs  
du Papier

2.2 - SERVICES ESSENTIELS

Il est entendu entre les parties qu'un minimum de trois (3) à quatre (4) employés par quart, selon la saison, seront requis lors des périodes de fermeture tel que prévu selon l'article 17.01 de la convention collective, pour assurer les services essentiels.

2.3 - HEURES DE TRAVAIL (Département du Bisulfite)

Les heures de travail dans le département du Bisulfite seront comme suit:

LETTRES ET MEMOIRES D'ENTENTE

- 07h00 à 15h00
- 15h00 à 23h00
- 23h00 à 07h00

2.4 - CECILE QUATRE-VINGT QUATRE (94) JOURS

1. A compter de la date de ratification et à l'essai pour quatre (4) cycles de quatre-vingt-quatre (94) jours ou trois cents trente-six (336) jours, les trois (3) équipes régulières et l'équipe mobile de chaque machine seront divisées en quatre (4) équipes par machine.
2. Chaque employé travaillera vingt (20) jours sur vingt-huit (28), comprenant trois (3) dimanches et s'étendant sur une période de quatre (4) semaines. Temps et demi sera payé pour le travail du dimanche et lorsqu'un employé travaillera lors de son jour de congé.
3. Chaque groupe sera composé d'une équipe pour chaque machine et sera défini inscrits sur la liste de travail, de la même façon.

# 1 - PAIES POUR EQUIPES IRREGULIERES (Article 11.03 de la Convention collective)

Lorsqu'il sera nécessaire de former des équipes irrégulières, les employés requis de former la première équipe auront droit à au moins huit (8) heures de repos. Si la période de repos commence avant la fin de la journée normale de travail de ces employés, le temps ainsi perdu leur sera payé.

# 2 - SERVICES ESSENTIELS

Il est entendu entre les parties qu'un minimum de trois (3) à quatre (4) employés par quart, selon la saison, seront requis lors des périodes de fermeture tel que prévu selon l'article 17.01 de la convention collective, pour assurer les services essentiels.

# 3 - HEURES DE TRAVAIL (Département du Bisulfite)

Les heures de travail dans le département du Bisulfite seront comme suit:

07h00 à 15h00  
15h00 à 23h00  
23h00 à 07h00

# 4 - CEDULE QUATRE-VINGT-QUATRE (84) JOURS

1. A compter de la date de ratification et à l'essai pour quatre (4) cycles de quatre-vingt-quatre (84) jours ou trois cents trente-six (336) jours, les trois (3) équipes régulières et l'équipe mobile de chaque machine seront divisées en quatre (4) équipes par machine.
2. Chaque employé travaillera vingt (20) jours sur vingt-huit (28), comprenant trois (3) dimanches et s'étendant sur une période de quatre (4) semaines. Temps et demi sera payé pour le travail du dimanche et lorsqu'un employé travaillera lors de son jour de congé.
3. Chaque groupe sera composé d'une équipe pour chaque machine et tous seront inscrits sur la liste de travail, de la même façon.

Lorsqu'un employé sera absent pour une durée de moins de quatre-vingt-quatre (84) jours de travail, il sera alors remplacé par le sénior du quart jusqu'à ce que la nouvelle liste de travail soit affichée, à condition que le remplaçant soit capable d'accomplir le travail. Autrement, le remplaçant sera choisi par ancienneté dans le même relève. Si l'absence se prolonge au-delà de la semaine en cours établie par l'horaire, l'employé ayant le plus long service d'occupation à la position vacante sera choisi dans le groupe pour la préparation de l'horaire pour la semaine suivante. Pour l'application de ce paragraphe, il pourra y avoir entente entre les locaux et la direction locale concernés. Il est entendu que l'uniformité dans la mise en application de cette clause doit prévaloir au sein d'un département.

4. Il est aussi entendu que tous les travailleurs juniors appelés à travailler sur une position à l'échelon supérieur ne pourront se prévaloir de la clause 26.02.
5. Afin qu'un nombre suffisant de remplaçants soit disponible, de nouveaux employés sont ajoutés à chacun des quatre (4) groupes. Ces employés ne seront pas affectés à du travail régulier, ni inscrits sur des relèves régulières. Ce groupe comprendra tout simplement un groupe d'hommes mis en commun et entraînés pour remplir les positions les plus inférieures dans un groupe lorsqu'il y aura des postes vacants. De ce groupe, nous choisirons aussi les remplaçants réguliers nécessaires lors de cessation d'emploi et toutes sortes.

Avec ce groupe d'hommes mis en commun, les congés mobiles seront attribués en plus grand nombre possible, déterminés d'après les remplaçants disponibles, et seront inscrits sur la liste d'attente pour appel.

Cette méthode de cédule disparaîtra dans les départements concernés, lors de l'introduction des cédules 6-3.

6. Des cédules de quatre-vingt-quatre (84) jours pourraient être adoptées après entente mutuelle avec possibilité de révision dans les départements concernés après avoir complété une période de quatre (4) cycles de quatre-vingt-quatre (84) jours.

#### # 5 - CHANGEMENT DE TREILLIS

- a) Un employé rappelé pour changer un treillis en dehors de ses heures normales de travail recevra six (6) heures de paie pour ce travail qui comprendra tous les travaux ayant rapport à la section Fourdrinier qu'on pourrait lui demander d'exécuter sur la machine à papier qui est fermée. La section Fourdrinier comprend la partie entre la caisse d'arrivée de pâte, incluant la lèvre de la caisse de tête jusqu'à et incluant le "felt roll" de la première presse.

- b) On paiera six (6) heures pour les périodes normales de changement de treillis et l'employé sera payé temps et demi pour toutes les heures de travail dépassant les périodes établies.
- c) Les périodes normales de changement de treillis (incluant l'alignement et la partance) sont établies comme suit:

<u>MACHINES</u>	<u>HEURES</u>
# 1	2.00 heures
# 2	3.00 heures
# 3	3.00 heures
# 4	3.00 heures
# 5	3.00 heures
# 6	3.00 heures
# 7	4.00 heures

Il est entendu que les heures indiquées ci-haut pourront être modifiées à la suite de changements apportés à la machinerie.

- d) Le temps pour commencer et finir le treillis sera déterminé comme suit: -
- 1) Lorsqu'il n'y aura pas d'entretien prévu ou de "boiling out" de machine: -
    - Le changement de treillis commence lorsque la pâte n'est plus sur le treillis;
    - Le changement de treillis est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.
  - 2) Lorsqu'il y a un "Boiling Out": -
    - Le changement de treillis commence lorsque la fosse sous la toile est vide et nettoyée;
    - Le changement de treillis est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.
  - 3) Lorsque l'entretien est prévu sur la machine:
    - Le temps du début du changement de treillis sera déterminé par le surintendant du moulin à papier ou son délégué (il pourrait y avoir une différence de temps entre les équipes d'habilleurs et de mécaniciens).

-- Le changement de treillis est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.

- e) La Compagnie informe les Unions que la liste des occupations suivantes, au nombre indiqué, seront régulièrement assignées au changement de treillis sur chacune des machines:

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>NOMBRE ASSIGNE</u>
Chef habilleur (cadres)	1
Assistant chef habilleur	1
Habilleur	8
Aide-habilleur	4

Il est entendu que le nombre d'employés ci-haut mentionné peut être modifié à la suite de changements apportés à la machinerie.

Il est aussi entendu que s'il se produit que le nombre d'employés requis ne peut être appelé au travail, les nettoyeurs devront participer au changement.

Les hommes de métier suivants feront partie de cette équipe sur les étapes de 12-8 et de 4-12 continues:

	<u>Machines à papier</u>		
	<u>#1</u>	<u>#2-3-4-5-6</u>	<u>#7</u>
Mécanicien d'entretien de l'étape	1	1	1
Mécaniciens d'entretien	3	4	3
Tuyauteur	1	1	1

# 6 - FEUILLE DE BASE POUR LA COUCHEUSE ET CATEGORIES DE PAPIERS

La Compagnie consent à payer deux (2) classes supplémentaires au taux normal lorsque du papier de base est produit.

Il fut clarifié que l'Echelle No. 2 de United Papermakers & Paperworkers traitant des machines faisant des produits de papier autres que papier-journal avait été retirée - mais d'ajouter le langage de "Standard Minimum Wage Scale for Newsprint Mills and other Groundwood Papers - Base Stock, Hanging Paper, Catalogue, Directory and similar Groundwood Papers" - serait payée à deux classes plus élevées que coté antérieurement dans la "Standard Minimum Wage Scale of the United Papermakers & Paperworkers" en 1965.

# 7 - OUVERTURES TEMPORAIRES SUR LES ETAPES

Lors d'ouvertures temporaires sur une étape, la compagnie ne sera pas tenue de remplacer par l'employé suivant s'il doit changer d'étape. Toutefois, si l'ouverture est pour plus d'une semaine, l'ancienneté dans la ligne de progression sera respectée en autant que l'employé est qualifié. Ceci s'applique à la grandeur de l'usine où il n'y a pas de cédule de quatre-vingt-quatre (84) jours ou de cédule 6-3.

# 8 - DEVOIR DE JURY

Une considération sérieuse sera accordée aux travailleurs d'équipes travaillant de 00h00 à 08h00 lorsqu'ils seront assignés comme jurés ou témoins, selon l'article 22 de la Convention collective de travail.

# 9 - PLANCHER DE CHARGEMENT

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente entente, les parties se rencontreront afin d'évaluer et d'étudier les revendications des chargeurs de meules du moulin "A" concernant leurs charges de travail.

#10 - Voir page 25

#11 - LES REGLEMENTS ET LES QUALIFICATIONS DES HOMMES PREPOSES A L'ENTRETIEN (PLAN ABC)

Les qualifications pour les hommes préposés à l'entretien et les règlements qui en régissent les normes seront énoncés dans le livret de Kruger Inc., usine de Trois-Rivières (Qualifications des hommes préposés à l'entretien) en vigueur le premier (1er) juillet 1968 et révisé le quatre (4) septembre 1969 et le douze (12) septembre 1970.

Programme ABC - Pour les hommes de métier

1. Les catégories d'ouvriers préposés à l'entretien ABC consisteront aux classifications suivantes:

GRUPE I : Electriciens, préposés à l'instrumentation.  
Métiers mécanique: machinistes, mécaniciens d'entretien (couvreur de moules), tuyauteurs (préposé au matériel de lutte contre les incendies), ferblantiers, mécaniciens d'automobiles, soudeurs et maçons.

GRUPE II: Peintres A, B et C.

2. Les catégories d'aides rattachés à l'entretien seront dans les classifications suivantes:
  - Electricité, Métiers Mécanique et Instrumentation.
3. Les classifications suivantes seront connues comme Occupations Spéciales et ne feront pas partie de ce programme:
  - Rectifieur de cylindres, technicien en électronique.
4. La direction aura le droit et la responsabilité de déterminer le nombre d'ouvriers et d'aides préposés à l'entretien requis dans chaque genre de métier.
5. Après avoir passé par le service du personnel, tout candidat pour ce programme aura une entrevue avec, et sera choisi par le surintendant de la mécanique, de l'électricité ou de l'instrumentation. Il devra être, soit diplômé d'une école technique ou en mesure de démontrer, à la satisfaction de la compagnie, qu'il possède les capacités équivalentes à celles d'un diplômé d'une école technique.
6. Période d'essai: pour les buts de ce programme, tous les nouveaux employés qui entreront dans le programme ABC ou dans le groupe des Occupations Spéciales, seront sur une période d'essai de six (6) mois.
7. Avancement:
  - a) Les employés ayant un minimum de deux (2) années d'expérience comme aides rattachés à l'entretien seront promus à la classe d'ouvriers rattachés à l'entretien "C" en autant qu'ils se qualifieront tel que d'après le paragraphe 9.

Un homme de métier "C", "B" ou "A" qui à sa demande est muté dans un autre métier ne sera tenu de travailler qu'une (1) année comme "Apprenti" dans ce nouveau métier pour devenir éligible à la classe "C" dans ce nouveau métier.
  - b) Les employés faisant partie de la classe "C" des ouvriers rattachés à l'entretien devront passer deux (2) années dans cette classe avant de passer à la classe "B". Les employés faisant partie de la classe "B" devront passer une (1) année dans cette classe avant de passer à la classe "A". Il est entendu que dans les deux cas, le passage à la classe suivante se fera en autant que les travailleurs se qualifieront tel que d'après le paragraphe 9.

- c) Dans les classifications où la classe d'aide n'est pas établie, le remplaçant dans l'occupation au bas de l'échelle sera un aide pour deux (2) ans et il sera promu à la classe d'ouvriers rattachés à l'entretien "C" en autant qu'il se qualifiera tel que d'après le paragraphe 9.
8. Cote de rendement.
- a) Le rendement d'un aide rattaché à l'entretien sera coté par son surintendant et son contremaître tel que d'après le paragraphe 7 a) et c) à la date la plus près possible de son éligibilité.
  - b) Le rendement d'un ouvrier rattaché à l'entretien sera coté par son surintendant et son contremaître à tous les deux (2) ans à la date la plus près possible de son éligibilité, excepté pour le passage de la classe "B" à la classe "A".
  - c) La promotion entrera en vigueur à la date d'éligibilité si l'employé se qualifie.
  - d) Lors des reclassifications, un représentant syndical sera présent.
  - e) Si un employé n'est pas satisfait de la cote ou de la décision de son surintendant ou de son contremaître, il aura l'opportunité de se présenter au gérant en résidence ou son délégué, avec les officiers locaux.
9. Les normes de reclassement, après avoir fait une demande au surintendant du service seront:
- a) de rencontrer les normes de la description des tâches pour la classification supérieure suivante;
  - b) d'avoir complété le temps de service requis dans sa présente classification;
  - c) rendement sur son occupation actuelle.
10. La compagnie conseillera, entraînera et orientera les employés qui ont raté leur reclassement. La compagnie consentira d'aider les ouvriers et les aides rattachés à l'entretien à parfaire leur éducation à l'aide de subsides pour des cours se reliant à leur métier. La compagnie consentira à payer 75% des frais des cours approuvés par la direction, lors de leur accomplissement avec succès.

11. Mise-à-pied et rappel:

- a) Mise-à-pied: dans les cas de mise-à-pied pour les employés classifiés dans ce programme ABC, la rétrogradation s'effectuera par métier, sans égard à leurs classifications.

Il est entendu que le principe d'ancienneté sera appliqué à partir de la dernière date d'entrée dans un métier défini. Ainsi un homme de métier qui déplace un aide dans son métier conservera le taux de sa classification d'homme de métier. Cependant, un homme de métier qui déplace un aide dans un autre métier que le sien sera payé le taux de classification d'aide dans ce métier à moins qu'il ait les qualifications requises pour remplir cette tâche. Il est aussi entendu que l'application des stipulations de ce paragraphe peut être modifiée dans la mesure où il sera nécessaire de le faire, afin de maintenir les divers effectifs requis, selon les degrés de compétence et d'habileté susceptibles d'assurer le fonctionnement efficace de l'usine.

- b) Rappel: si un homme de métier est rappelé dans son métier, la classification du métier lors de sa mise-à-pied lui sera accordée.

Si un homme de métier est rappelé comme aide dans un autre métier que le sien, il sera payé le taux de classification d'aide jusqu'à ce qu'il se soit qualifié comme homme de métier dans ce nouveau métier.

# 12 - OPERATION D'UN RE-REELER

Deux (2) employés (3e et 4e mains) formeront le nombre requis pour opérer un re-reeler. Ils maintiendront en opération une seule pièce d'équipement à la fois. L'équipe passera le papier de sa machine et/ou tout autre papier qui lui sera assigné incluant du papier couché.

Les positions de 3e et 4e mains seront maintenues sur chaque machine produisant du papier de base pour la durée de la présente entente, pour opérer soit une bobineuse soit un re-reeler et accomplir tout autre travail relié à leurs tâches sur l'équipe des machines.

Advenant le cas où une équipe n'a pas de re-reeler à opérer, ces employés (3e et 4e mains) tout en conservant leur statut de 3e et 4e mains sur leurs machines respectives seront aussi affectés à d'autres tâches dans le département sans pour autant remplacer un employé ou des employés assignés sur le même quart de travail qu'eux et qui sont absents de leur travail.

#13 - OPERATION DE LA BOBINEUSE SUR LE ROTO OU SUPER NEWS

La bobineuse sera opérée par une 3e, 4e, 5e main qui formeront l'équipe pour passer le papier roto ou super news. Ces opérateurs maintiendront en opération qu'une seule pièce d'équipement à la fois.

#14 - PROMOTION (MOVE UP) SUR ETAPE ZIGZAG (LOCAL 234)

Il n'y aura pas de limite de temps pour les ouvertures temporaires sur une étape. Le sénior de l'étape à la position inférieure remplira le poste pour le reste de l'étape. Mais la semaine suivante, si l'ouverture se produit pour une durée d'une semaine ou plus, la cédule de la semaine respectera l'ancienneté intégrale des employés du groupe concerné sur la cédule de quatre-vingt-quatre (84) jours (ou sur la cédule du département) après entraînement.

#15 - VACANCES PAYEES (LOCAL 234)

Les deux premières semaines de vacances seront choisies par rotation. Ce choix pourra être exercé sur toute l'année. Si ce choix se fait dans la période d'été, il devra s'exercer dans des périodes prédéterminées. Les autres semaines de vacances seront choisies par ancienneté d'usine dans chacune des équipes.

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.  
Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
et son Local 136

Les parties signataires à cette entente ont convenu que:

1. Monsieur Réjean Duplessis pourra se prévaloir de l'article 4.03 de la convention collective.
2. Il est entendu que toute question de juridiction pouvant s'élever entre les syndicats devra être réglée par les syndicats eux-mêmes.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 21 jour du mois de septembre de l'année 1980.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

[Signature]  
[Signature]  
Jean Deleux  
[Signature]

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

#17 - CONGES FACULTATIFS - SERVICE DE LA MECANIQUE

Pendant la période du 1er juin au 15 septembre, des congés facultatifs pourront être accordés au service de la mécanique jusqu'à concurrence de trois (3) par jour.

#18 - LIGNES DE PROGRESSION

Les lignes de progression incluant les classifications en minuscules seront préparées d'ici la fin de l'année en cours.

#19 - BONS DE REPAS

Les bons de repas pourront être monnayés à la cantine lorsque cette dernière est ouverte ou au bureau des gardiens dans les autres cas.

#20 - ARRETS D'URGENCE

La pratique de transférer un employé d'une machine qui subit un arrêt d'urgence à une autre machine encore en opération lorsqu'il y manque un opérateur sera discontinuée.

#21 - SERVICE DU MAGASIN

Si une panne survient durant une période où le magasin est fermé et que cette panne nécessite le rappel d'un ou de plusieurs hommes de métiers, lesquels requièrent du matériel du magasin, un employé du magasin sera alors rappelé pour faire le service.

#22 - SEANCE DE FORMATION, D'INFORMATION, DE SECURITE, ETC...

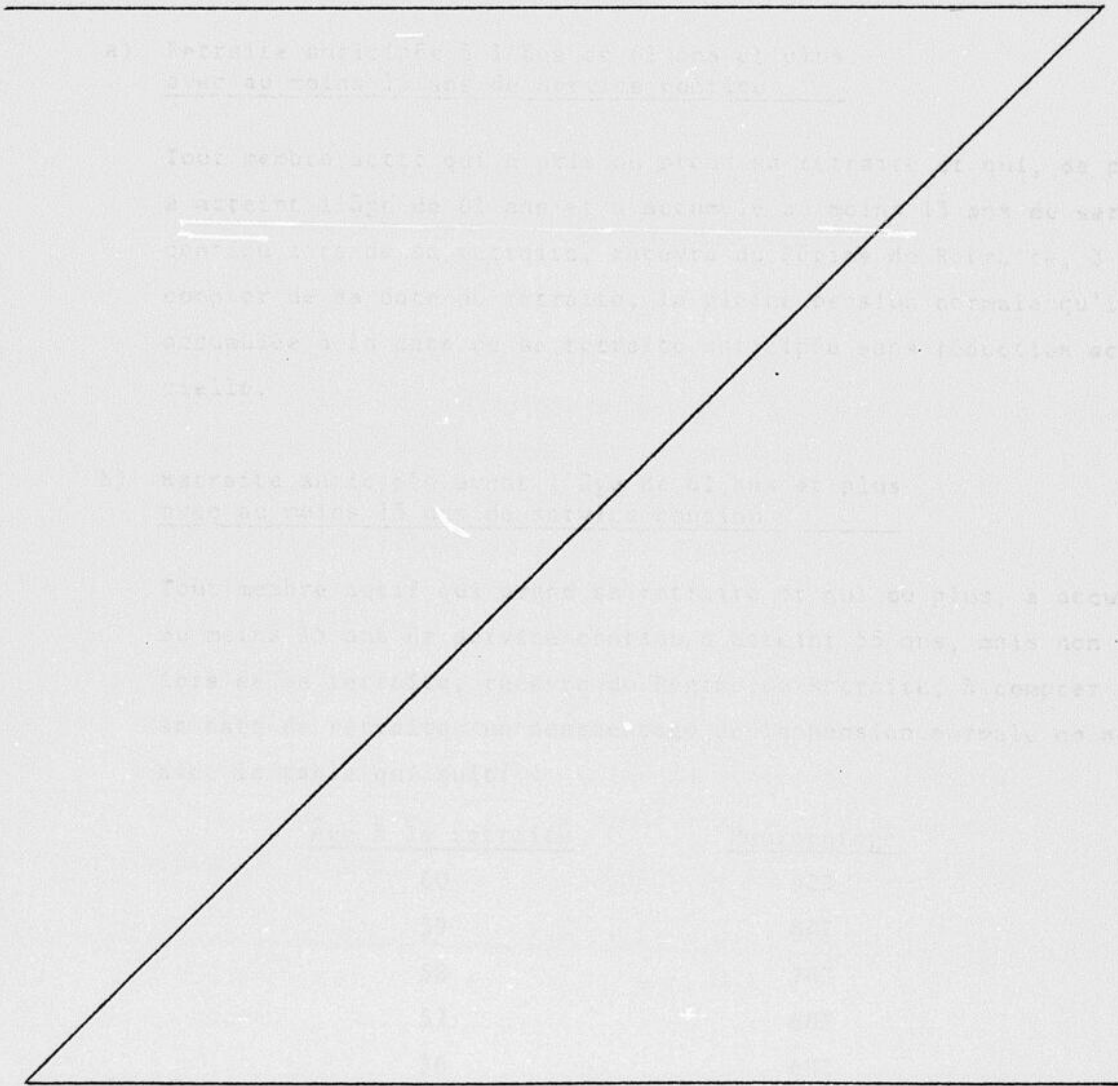
Les employés qui accepteront d'assister à des séances de formation, d'information, de sécurité, etc... seront rémunérés au taux simple. Le temps supplémentaire sera payé après le premier huit (8) heures de séances dans la même journée. Une séance ne devra pas durer plus de trois (3) heures avant ou après le quart régulier de l'employé. Si la séance se prolonge au-delà de trois (3) heures avant ou après le quart régulier, le temps supplémentaire sera payé pour toutes les heures en surplus du quart régulier de l'employé. En tout temps, la prime d'équipe applicable sera payée à l'employé de relève.

#23 - HUILEUR

Un "pool man" a été accepté pour la ligne des huileurs et ces derniers feront partie d'une ligne unique.

#24 - VETEMENTS RESISTANT A L'ACIDE

Des vêtements résistant à l'acide et des bottes de caoutchouc légères seront fournis aux hommes de métier qui travaillent régulièrement au service du bisulfite.



#25 - RÉGIME DE RETRAITE

La Compagnie Kruger Inc. accepte les amendements suivants à son Régime de retraite, sujets à l'approbation de la Régie des Rentes du Québec, de Revenu Canada et du Comité conjoint de Pension.

Les amendements ci-après entreront en vigueur à la date mentionnée ci-dessous et n'affecteront que les employés membres de l'unité de négociation à l'emploi actif de la Compagnie au moment de leur entrée en vigueur.

A. Amendements entrant en vigueur le 2 mai 1979

- a) Retraite anticipée à l'âge de 61 ans et plus avec au moins 15 ans de service continu

Tout membre actif qui a pris ou prend sa retraite et qui, de plus, a atteint l'âge de 61 ans et a accumulé au moins 15 ans de service continu lors de sa retraite, recevra du Régime de Retraite, à compter de sa date de retraite, la pleine pension normale qu'il aura accumulée à la date de sa retraite anticipée sans réduction actuarielle.

- b) Retraite anticipée avant l'âge de 61 ans et plus avec au moins 15 ans de service continu

Tout membre actif qui prend sa retraite et qui de plus, a accumulé au moins 15 ans de service continu, a atteint 55 ans, mais non 61 ans, lors de sa retraite, recevra du Régime de Retraite, à compter de sa date de retraite, un pourcentage de la pension normale en accord avec la table qui suit:

<u>Âge à la retraite</u>	<u>Pourcentage</u>
60	92%
59	84%
58	76%
57	68%
56	60%
55	55%

c) Supplément de transition en cas de retraite anticipée à 61 ans et plus avec 20 ans de service continu

Un employé qui prend sa retraite et qui, de plus a atteint l'âge de 61 ans et a complété au moins 20 années de service continu lors de sa retraite, recevra du Régime de Retraite, un "supplément de transition" de 9 \$ par mois multiplié par le nombre d'années entières de service continu avec la Compagnie durant lesquelles l'employé était membre de l'unité de négociation, jusqu'à concurrence de 30 années. Le versement de ce "supplément de transition" du Régime de Retraite commencera à la date de retraite anticipée de l'employé, et se terminera à la date, parmi les suivantes, qui se présentera la première:

- i) date du décès  
ou
- ii) date d'admissibilité à la pension de vieillesse et/ou aux prestations du Régime de Rentes du Québec ou du Régime de Pensions du Canada.

N.B.

1. En accord avec les changements apportés à la retraite anticipée, le versement de prestations du régime d'assurance invalidité à long terme cessera à la date de retraite qui sera celle où les prestations du Régime de Retraite deviendront payables sans réduction actuarielle.
2. Nonobstant les amendements précédents, toute prestation payable en vertu de ces amendements qui a déjà été versée directement par la Compagnie en vertu d'une entente précédente n'affectant pas le Régime de Retraite n'aura pas à être versée de nouveau par le Régime de Retraite.

3. De plus, l'entente précédente affectant par le Régime de Retraite, est révoquée puisque les prestations prévues par cette entente seront incluses dans le Régime de Retraite en vertu des amendements précédents.

B. Amendements entrant en vigueur le 2 mai 1980

a) Crédits de rente augmentés

Les crédits de rente de 50% des contributions versées par un membre au Régime de Retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 1978 et le 31 décembre 1979 seront augmentés de 32.5%.

b) Augmentation du "supplément de transition"

Le "supplément de transition" payable en vertu des règles du Régime est augmenté de 9 \$ à 11 \$ par mois multiplié par le nombre d'années entières de service continu de l'employé au sein de la Compagnie jusqu'à concurrence de 30 années.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, dûment mandatées, ont signé ce Mémoire d'Entente ce .....<sup>27</sup>..... jour du mois de ..<sup>août</sup>..... 1980  
à TROIS-RIVIERES. -

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
Jean Deschênes  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
Man Bine  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

#26 - HEURES DE TRAVAIL - FINITION

Les heures de travail dans le service de la Finition seront comme suit:

07h00 à 15h00  
15h00 à 23h00  
23h00 à 07h00

- a) Les pratiques et ententes passées deviennent périmées avec ce document.
- b) Ce document est conforme aux articles 12.01 et 15.05 de la convention collective.

#27 - HEURES DE TRAVAIL - COUR A BOIS - PREPARATION DU BOIS  
(exception groupe régulier de jour sur le cordage)

Les heures de travail dans le service de la Cour à bois, Préparation du bois seront comme suit, à l'exception du groupe régulier de jour (cordage):

07h00 à 15h00  
15h00 à 23h00  
23h00 à 07h00

- a) Les pratiques et ententes passées deviennent périmées avec ce document.
- b) Ce document est conforme aux articles 12.01 et 15.05 de la convention collective.

#28 - HEURES DE TRAVAIL - Aide-laborantin "A"  
(Statisticien production des machines à papier)  
(Statisticien pour pertes de temps et alimentation sur les machines à papier)

Les heures de travail pour l'aide-laborantin "A" (Statisticien à la production des machines à papier) et l'aide-laborantin "A" (Statisticien pour pertes de temps et alimentation sur les machines à papier) seront de huit (8) heures par jour entre sept (7h00) heures du matin et quatre (4h00) heures de l'après-midi.

- a) Les pratiques et ententes passées deviennent périmées avec ce document.
- b) Ce document est conforme à l'article 10.01 de la convention collective de travail.

#29 - HEURES DE TRAVAIL - SALLE DE DEFIBRAGE, SALLE DE TAMISAGE

Les heures de travail dans le service de la salle de défibrage et de la salle de tamisage seront comme suit:

07h30 à 15h30  
15h30 à 23h30  
23h30 à 07h30

- a) Les pratiques et ententes passées deviennent périmées avec ce document.
- b) Ce document est conforme à l'article 15.05 de la même convention.

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
ET AFFILIE 136

Il a été convenu par les parties signataires à ce mémoire que Monsieur Raymond Page est affecté à l'occupation de chef de groupe électro-technique et que son salaire sera maintenu à 0,70 \$ l'heure ou plus que le salaire d'un électricien classe "A".

Il est entendu que Monsieur Page continuera à travailler avec ses outils.

Et FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières ce 24<sup>e</sup> jour du mois de ... 1980.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT - Local 136

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

#30 - RAYMOND PAGE

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
ET SA FILIALE 136

Il a été convenu par les parties signataires à ce mémoire que Monsieur Raymond Pagé est affecté à l'occupation de chef de groupe électro-technique et que son salaire sera maintenu à 0,70 \$ l'heure de plus que le taux horaire d'un électricien classe "A".

Il est entendu que Monsieur Pagé continuera à travailler avec ses outils.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières ce 27 jour du mois de septembre 1980.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]  
[Signature]  
Jean Deslery  
[Signature]

POUR LE SYNDICAT - Local 136

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

#31 - LIGNES DE PROGRESSION DES SALLES DE TAMISAGE ET DE DEFIBRAGE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.

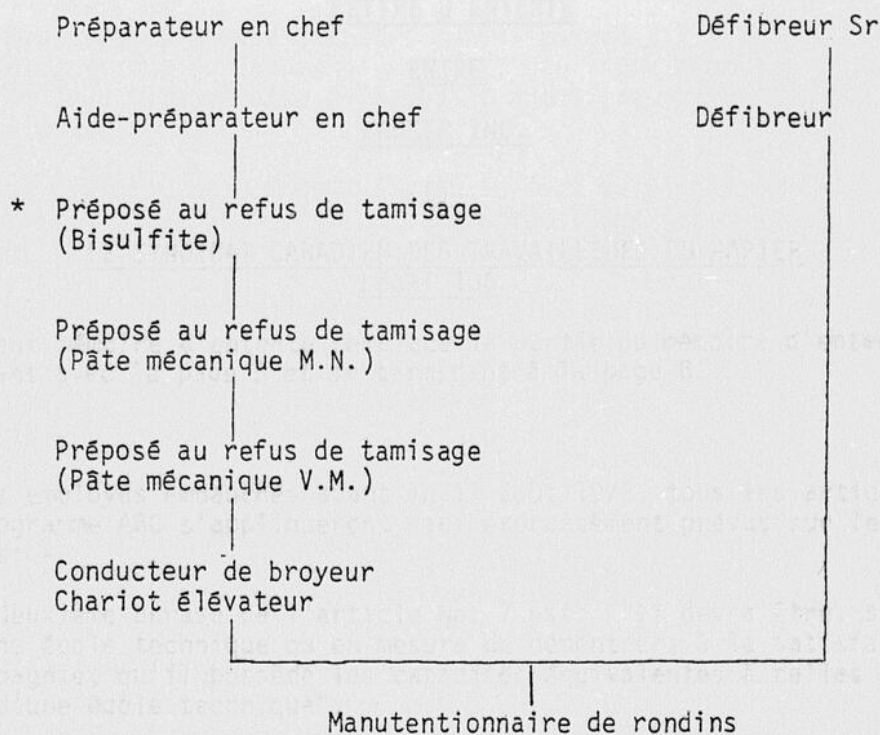
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
Local 136

Il a été convenu par les parties signataires à cette lettre que:

- a) Les lignes de progression des salles de tamisage et de défibrage seront intégrées à la base, de sorte que la position de chargeur de meules sera la position de base commune pour chacune de ces lignes.
- b) Cette ligne se divisera ensuite en deux (2) sections distinctes, soit tamisage et défibrage, selon l'ordre actuel.
- c) Les chargeurs devront choisir entre l'une ou l'autre de ces lignes, selon leur ancienneté et seront appelés à remplacer, selon les besoins, lors de vacances, congés, etc... aux positions inférieures de chacune de ces lignes.
- d) Les opérateurs de broyeurs en poste, Y. Milot (# 726), G. Jobin (# 522), R. Mongrain (# 947) et A. Gagnon (# 1749) seront les premiers à remplacer dans la salle de tamisage, si ces employés décident de retourner à la position de manutentionnaire de rondins.

e) Organigramme



Signé à Trois-Rivières, ce 27 jour du mois de Aout de l'année 1900.

POUR LA COMPAGNIE

C. Pélissier  
Jean Deleury  
Joseph Robert

POUR LE SYNDICAT

Maurice  
Léon Lafond  
Roland Gauthier

\* Quant à la position de préposé au refus de tamisage (Bisulfite), elle fait présentement l'objet d'une étude.

#32 - PLAN ABC

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
Local 136

Le présent mémoire d'entente remplace la partie du mémoire d'entente # 12 commençant avec la page 5 et se terminant à la page 8.

Pour les employés embauchés avant le 11 août 1978, tous les articles du nouveau Programme ABC s'appliqueront sauf expressément prévus sur les points suivants: -

1. La deuxième phrase de l'article No. 7 est: "Il devra être, soit diplômé d'une école technique ou en mesure de démontrer, à la satisfaction de la compagnie, qu'il possède les capacités équivalentes à celles d'un diplômé d'une école technique".
2. La période d'essai décrite à l'article No. 8 sera de six (6) mois pour les employés déjà réguliers avant le 11 août 1978.
3. Pour fin de promotion à une classification supérieure, les articles 9, 10 et 11 s'appliqueront sauf expressément prévus.

Les employés réguliers embauchés avant le 11 août 1978 seront cotés selon les normes énoncées dans l'ancien guide de qualifications de Kruger Inc. - Usine de Trois-Rivières (Qualifications des hommes préposés à l'entretien) en vigueur le 1er juillet 1968 et révisé le 4 septembre 1969 et le 12 septembre 1970.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières ce 27 jour du mois de Septembre 1980.

POUR LA COMPAGNIE

*A. Tremblay*  
*Jean Desclercq*  
*Edouard Hébert*

POUR LE SYNDICAT

*Martin*  
*Alfred Lévesque*  
*Jean Fortin*

# 33 - LIGNES DE PROGRESSION - SERVICES TECHNIQUES

Une ligne de progression a été présentée par les dirigeants du Syndicat. Cette ligne se définit comme suit:

Deux lignes bien distinctes constitueront à l'avenir l'échelle de progression du laboratoire: soit une ligne pour les travailleurs de jour (laboratoire principal); une ligne pour les travailleurs d'étape.

La division de ces deux lignes se fera au niveau du classement (5) soit: ESSAYEUR DE PATE. A ce stage l'employé devra faire son choix et se diriger vers l'une ou l'autre de ces lignes.

Un travailleur pourra cependant faire son choix sur un poste (5) au laboratoire principal et travailler quand même sur un poste (6) en attendant qu'il y ait une ouverture permanente à l'un ou l'autre des postes. Au moment du changement de statut, il devra décliner ou accepter le poste.

TRAVAILLEURS D'ETAPE:

Les classes des travailleurs d'étape se répartissent comme suit: équipe volante (4), essayeurs de papier (4), essayeurs de pâte (5), essayeurs de papier couché (5), "swing" remplaçant (8), opérateur du clarificateur (8), contrôleur de qualité (17).

Dans cette ligne, un nouveau poste est créé soit celui de "swing". Ce poste fera donc partie intégrale de la ligne de progression et un refus d'occuper ce poste signifie un refus de promotion.

Le titulaire à ce poste pourra passer directement de ce poste à celui de contrôleur de qualité. Il devra cependant tenir compte des séniorités des opérateurs du clarificateur qui eux aussi passent de 8 à 17.

Le titulaire de ce poste sera recruté au niveau d'une classe (6), c'est-à-dire l'employé ayant le plus de séniorité à la classe 6.

CLASSE 6 - ESSAYEURS DE PAPIER COUCHE:

Le travailleur qui sera promu à ce poste viendra d'une classe (5), vérificateur de pâte. A ce stage, il aura opté pour cette ligne, où les exigences le dirigerait vers cette ligne.

CLASSE 5 - ESSAYEURS DE PATE:

A ce stage, le travailleur, s'il rencontre les exigences, pourra faire son choix soit se diriger vers une classe 6 sur étape, ou une classe 5 au laboratoire principal.

Une fois son choix déterminé, celui-ci devra suivre la ligne qu'il a choisie. Advenant le cas qu'il se place en attente pour une position 5 au laboratoire principal, ceux qui l'auront devancé comme travailleurs à 6 seront considérés comme ayant une plus grande séniorité que lui.

S'il se dirige vers une classe 6, et qu'il veut revenir vers une classe 5, le même processus s'applique. Le seul moyen qu'il aura de revenir à la classe 5 au laboratoire principal, sera lorsqu'il y aura une ouverture, un affichage sera fait et à ce moment s'il rencontre les exigences, il pourra revenir. Cependant cet affichage sera fait seulement quand ceux qui sont en poste actuellement, soit jusqu'à Roger Bourque, seront classés soit 5 ou 6.

#### CLASSE 4 - ESSAYEURS DE PAPIER:

Les occupants de ce poste seront recrutés parmi les deux (2) plus anciens membres réservistes permanents qui feront partie du département. Ces deux membres seront attitrés au département en permanence, ce qui deviendra un poste dans le département. Trois autres réservistes qui auront été choisis par affichage, prendront la relève de ceux-ci lors de promotion.

Avec la nouvelle ligne en application, Roger Gagnon deviendra permanent au poste 4, Jacques Lemay, Serge Dugré, réservistes attitrés à la classe 2 (relève régulière).

Jean Berthiaume, Claude Lebel et 1 affichage seront en attente pour la relève régulière.

Au fur et à mesure de leur intégration, un affichage aura lieu afin de remplacer le junior à la base de l'équipe de réserve irrégulière. Il est entendu que la séniorité des membres de l'équipe de réserve (5) sera reconnue. Lors de l'affichage, les exigences seront de 14 ans de scolarité.

Advenant une réduction à un poste supérieur à la classe 5, la rétrogradation se fera pas classe, soit de 7 à 8, 8 à 6, 6 à 5, etc... Cependant, advenant une telle réduction, un travailleur classé 6 pourra revenir dans l'autre ligne de progression, lè: s'il rencontre les exigences; 2è: s'il y a un poste de disponible.

Advenant une réduction de personnel due à une réduction d'opération, un travailleur à 6 pourra déplacer un travailleur à 5 au laboratoire principal, s'il rencontre les exigences et s'il est plus vieux en séniorité.

Par cette ligne de progression un D.E.C. sera reconnu à ceux qui sont présentement aux postes 4 ou 5, incluant Roger Bourque. Il est de même convenu que les cinq (5) membres de l'équipe de réserve en poste seront intégrés sans affichage, et une 14ième année de scolarité leur sera reconnue.

Afin de faire un choix équitable pour la mise en application de cette nouvelle ligne de progression, les classes 6 ont eu l'opportunité de faire leur choix, mais à l'avenir, le choix se fera au niveau de la classe 5.

SECONDE LIGNE DE PROGRESSION - TRAVAILLEURS DE JOUR:

Pour cette ligne de progression, les exigences seront un D.E.C. en papeterie. Ce D.E.C. sera accordé à ceux qui détiennent présentement un poste au niveau de 6 ou 5, jusqu'à Roger Bourque. Ensuite le vrai D.E.C. s'appliquera.

Dans cette seconde ligne, une ouverture est créée avec l'addition d'un "swing" au niveau des statistiques, soit 2.5 jours au statistiques, 2.5 jours au laboratoire principal. Cette position se situe à 6 et fait maintenant partie intégrale de la ligne de progression.

Les travailleurs concernés par les deux lignes de progression ont été rencontrés par les représentants du Syndicat et informés de la mise en application de ces lignes. Un vote a été pris en faveur de ces deux lignes.

INTEGRATION SERGE DUGRE:

A la suite d'une rencontre avec le Syndicat, il a été convenu de réintégrer Serge Dugré au poste qu'il occupait dans l'équipe de réserve et au rang où il était. Serge Dugré a été rencontré et par le Syndicat et par R. St-Pierre et C. Beaulac, et cet employé a été bien informé de ce que comportait être membre de l'équipe de réserve de même qu'à l'avenir, il n'y aura plus de tolérance pour de la négligence au travail.

De ce fait, Serge Dugré sera réintégré dans ses fonctions dans la mesure où il se conformera aux directives du département. Advenant une récidive de sa part, en commun accord avec les représentants syndicaux, G. Lafond, R. Forget et M. Julien, l'employé Serge Dugré sera immédiatement retourné à l'équipe de réserve de l'usine.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ....27... jour du mois de Sept. ..... 1980.

POUR LA COMPAGNIE

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

POUR LE SYNDICAT - Local 136

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

#34 - MICHEL HAMELIN

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
et sa filiale 136

SUJET: MICHEL HAMELIN

NO. D'EMPLOYE: 1785

Suite au congédiement de Monsieur Michel Hamelin par la compagnie le 24 octobre 1978 et suite au grief soumis à l'arbitrage par le Syndicat, les parties, ainsi que Monsieur Michel Hamelin, conviennent de ce qui suit: -

1. La compagnie reconnaît à Monsieur Michel Hamelin son ancienneté depuis la date de son embauchage en mars 1975 comme s'il avait travaillé depuis la date de son congédiement, jusqu'à la date de la réintégration.
2. Monsieur Michel Hamelin s'engage à rembourser sur une période d'une année, depuis sa réintégration, une somme d'argent équivalente aux contributions au régime de rente supplémentaire des employés de la compagnie qu'il aurait dû contribuer s'il avait travaillé depuis son congédiement jusqu'à la date de sa réintégration.

3. Monsieur Michel Hamelin renonce à son droit de réclamer de la compagnie ou de la compagnie d'assurance toute indemnité pour invalidité, à court terme ou à long terme, qui serait une conséquence des blessures subies au dos à l'occasion de l'accident de football survenu le 30 août 1974, mais conserve tous ses autres droits en vertu desdits régimes d'assurance invalidité, à court terme et à long terme.
4. Les parties renoncent à tout autre grief ou toute autre réclamation de la part de Monsieur Michel Hamelin résultant de sa réintégration.
5. La compagnie continue de reconnaître l'ancienneté de Monsieur Michel Hamelin, tant et aussi longtemps que la présente entente est renouvelée lors du renouvellement des prochaines conventions collectives.
6. La présente entente et ses termes et conditions ne peuvent pas être invoqués par les parties comme précédent à l'occasion de la discussion de la procédure de grief ou d'arbitrage de tout autre grief.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières ce ... 27 ..... jour du mois de ... ~~Novembre~~ ..... 1980.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT - Local 136

*[Handwritten signatures for the Company and the Union]*

Consentement de l'employé:

.....  
Michel Hamelin

#10 - LIGNES DE PROGRESSION - COUCHEUSE

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
Section locale 234

Les parties signataires à cette entente ont convenu que:

Nonobstant l'article 26.02 de la convention collective, l'ancienneté d'occupation dans la ligne de progression du service de la coucheuse s'appliquera comme suit: -

Un aide-bobineur pourra aller remplacer à l'occupation d'aide-conducteur de supercalandre ou à l'occupation de préposé aux bobines et n'accumulera aucune ancienneté à l'une ou l'autre de ces deux occupations ou à une occupation supérieure, si la promotion n'est que temporaire.

Ce n'est que lorsqu'une de ces deux occupations sera vacante en permanence que l'aide-bobineur fera son choix et qu'une fois qu'il y aura oeuvré pour quinze (15) jours ouvrables consécutifs que l'ancienneté lui sera créditée à compter de la première journée sur cette même occupation.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé à Trois-Rivières ce ...27... jour du mois de Sept. 1980.

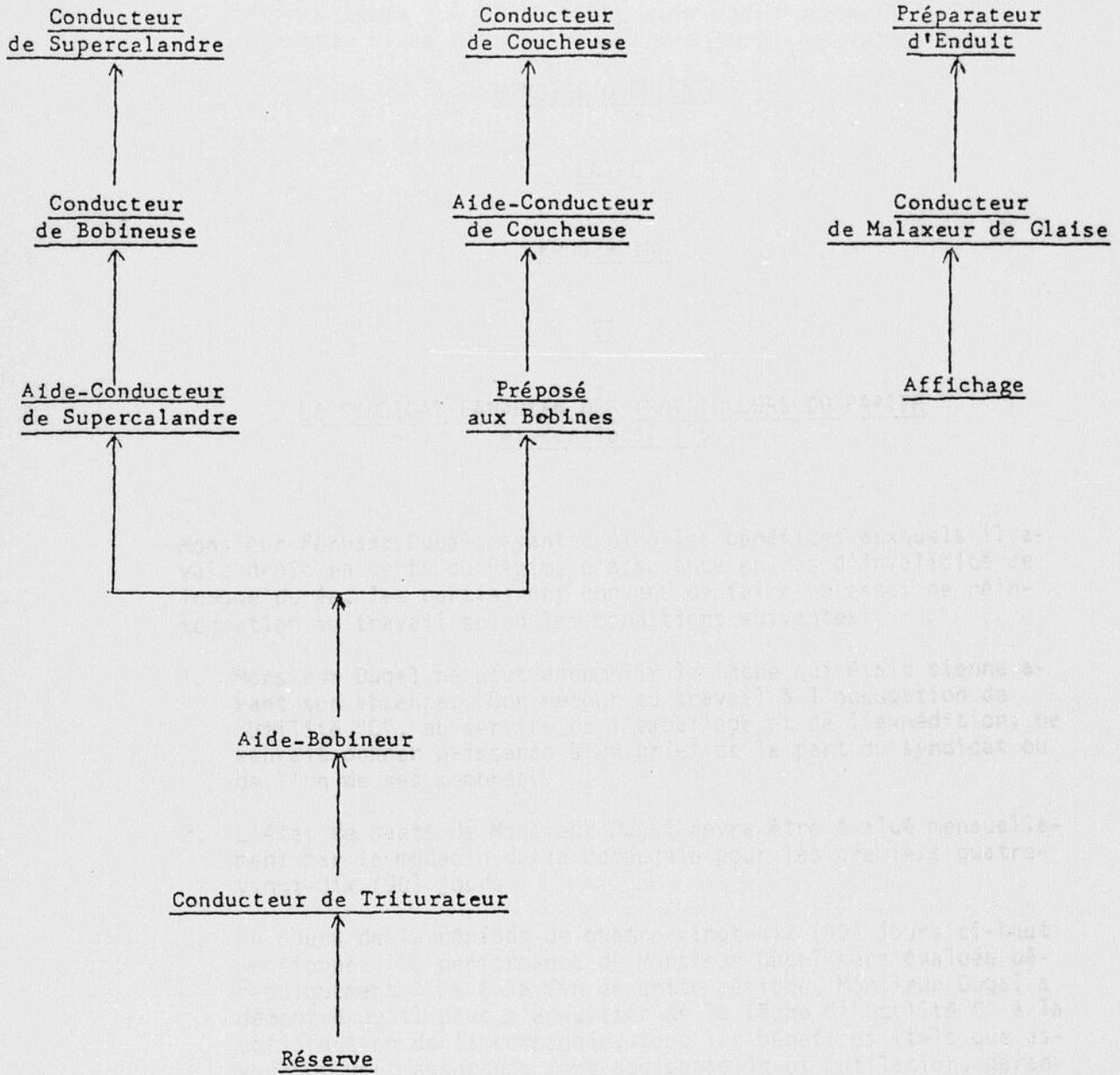
POUR LA COMPAGNIE

C. Pelmeault  
Jean Decluy  
Réjean D'Amour

POUR LE SYNDICAT - Local 234

Martin  
Jean

COUCHEUSE



Pas dans la ligne de progression : Nettoyeur

# 35 - FERNAND DUGAL

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
et son local 136

Monsieur Fernand Dugal, ayant expiré les bénéfices auxquels il avait droit en vertu du Régime d'assurance en cas d'invalidité de longue durée, les parties ont convenu de faire un essai de réintégration au travail selon les conditions suivantes:

1. Monsieur Dugal ne peut accomplir la tâche qui était sienne avant son absence. Son retour au travail à l'occupation de "Utilité "C", au service de l'emballage et de l'expédition, ne saurait donner naissance à un grief de la part du syndicat ou de l'un de ses membres.
2. L'état de santé de Monsieur Dugal devra être évalué mensuellement par le médecin de la compagnie pour les premiers quatre-vingt-dix (90) jours.
3. Au cours de la période de quatre-vingt-dix (90) jours ci-haut mentionnée, la performance de Monsieur Dugal sera évaluée périodiquement. Si à la fin de cette période, Monsieur Dugal a démontré qu'il peut s'acquitter de la tâche d'"Utilité C" à la satisfaction de la compagnie, tous les bénéfices (tels que assurance-vie, assurance mort accidentelle et mutilation, garantie pour dépenses médicales extraordinaires et hospitalisation, indemnités hebdomadaires) pourront être remis en vigueur à compter de cette date.

4. Si Monsieur Dugal devenait totalement invalide au cours des six (6) mois qui suivront la date de sa réintégration pour les mêmes causes que l'invalidité précédente, ses anciens bénéfices pourraient, si approuvés par La Confédération, lui être continués jusqu'au dernier jour qui précèdera l'un des événements cités ci-dessous qui surviendra en premier lieu:
  - a) la date à laquelle il cesse d'être totalement invalide;
  - b) la date de son 62ième anniversaire de naissance;
  - c) la date à laquelle La Confédération estime qu'il n'a pas fourni une preuve de continuation de ladite invalidité totale ou ne s'est pas soumis à un examen médical auprès des médecins-conseils de La Confédération;
  - d) la date de son décès;
  - e) la date où il cesse d'être sous surveillance médicale constante et de recevoir des soins considérés comme satisfaisants par La Confédération;
  - f) la date à laquelle l'employé a reçu des prestations d'invalidité égales à la balance du total des années et mois de service auprès de la compagnie (excluant la période pour laquelle il a déjà reçu des bénéfices).
5. Si la même maladie survenait six (6) mois après la date de sa réintégration, ou si, après la période d'essai de trois (3) mois, une invalidité subséquente survenait résultant d'une blessure ou maladie sans rapport aucun avec la cause de la précédente invalidité totale, Monsieur Dugal, si approuvé par La Confédération, serait alors admissible aux nouveaux bénéfices d'indemnité hebdomadaire, et par la suite, à l'invalidité de longue durée jusqu'au dernier jour qui précède l'un des événements cités plus haut qui surviendra en premier lieu, à l'exception de la section suivante:
  - a) la date à laquelle l'employé a reçu des prestations d'invalidité égales au total des années et mois de service auprès de la compagnie.
6. Advenant le cas où Monsieur Dugal ne pourrait, sans aucune aggravation de sa condition physique actuelle s'acquitter de son nouveau travail, ou advenant le cas où sa condition physique s'aggraverait mais pas au point que Confédération approuve sa demande d'invalidité, la seule alternative possible serait de soumettre son cas au Bureau de Direction pour l'approbation d'une rente d'invalidité.

7. Monsieur Dugal a été payé pour toutes ses vacances et congés facultatifs et statutaires jusqu'au 28 février 1979. Il deviendra éligible à des vacances en 1981, après un an de service actif.

La présente entente ne saurait être invoquée comme précédent pour toutes autres circonstances.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé à Trois-Rivières ce ..27... jour du mois de .... Mars 1980.

POUR LA COMPAGNIE

J. J. Desnoyers  
Jean Desnoyers  
Jean Desnoyers  
Jean Desnoyers

POUR LE SYNDICAT - Local 136

M. Martin  
André Gagnon  
J. Gagnon

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.  
Usine de Trois-Rivières

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
et ses Locaux 136 & 234

Les problèmes résultant de l'application des droits d'ancienneté d'usine lorsque des travailleurs possèdent une ancienneté d'usine identique seront résolus comme suit:

1. La compagnie fournira au syndicat les noms des travailleurs ainsi concernés lorsqu'un problème surviendra.
2. Tout en respectant les dispositions prévues par la convention les parties détermineront l'ordre prioritaire d'ancienneté en procédant à un tirage au sort parmi les employés concernés par un problème particulier d'application d'ancienneté d'usine.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé à Trois-Rivières ce 27 jour du mois de Mars 1980.

POUR LA COMPAGNIE:

J. J. Gagnon  
Jean Deleury  
Marie Hébert  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT - Locaux 136 & 234

J. Gauthier  
André Gauthier  
Marie Hébert  
Marie Hébert  
Marie Hébert  
Marie Hébert

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.  
Usine de Trois-Rivières

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
et ses locaux 136 & 234

OBJET: Rencontres d'information - régimes d'assurances-collectives

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective de travail, la Compagnie organisera, hors du lieu habituel de travail, une rencontre d'information ayant pour effet de discuter du contenu des polices-maîtresses. Cette rencontre s'échelonnnera sur une période de deux (2) jours consécutifs et aucune perte de salaire ne résultera suite à cette rencontre.

Le Syndicat sera représenté par les présidents des locaux 136 et 234 et chacun d'eux pourra désigner une autre personne de leur unité respective faisant partie du comité de bien-être.

La Compagnie pourra désigner autant de représentants qu'elle le jugera nécessaire.

Le but de cette rencontre sera le suivant:

1. Expliquer les bénéfices accordés par les polices-maîtresses.
2. Analyser les possibilités pour le Syndicat d'ajouter des bénéfices additionnels aux frais du Syndicat et sans qu'il en résulte une augmentation des coûts pour l'employeur.
3. Discuter de la procédure de présentation des réclamations.
4. Analyser les problèmes associés au refus de remboursement.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé à Trois-Rivières ce 27. jour du mois de *juin* de l'année 1980.

POUR LA COMPAGNIE

*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT - Locaux 136 & 234

*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

#38 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et ses locaux 136 et 234

1. GENERAL

La présente entente a pour effet de confirmer la mise en vigueur de la cédule de travail 6-3 au cours de la durée de la nouvelle convention collective de travail.

2. CHAMP D'APPLICATION

La cédule 6-3 s'applique aux travailleurs des équipes de relève qui, en raison des exigences de la compagnie, sont requis de travailler sur trois (3) quarts rotatifs et selon une cédule de travail continue de sept (7) jours par semaine. Les équipes de service de relève, l'équipe des habilleurs ainsi que d'autres travailleurs affectés dans les départements qui suivent seront aussi régis par la cédule 6-3.

Nom du département

Date d'implantation

Mécanique (incluant les huileurs)  
(travailleurs sur 2 ou 3 quarts)

Environ un mois suivant la signature de la convention collective.

Machines à papier

Au cours du mois de novembre 1980

Habilleurs

Au cours du mois de novembre 1980

Rebobineurs  
(travailleurs sur 2 ou 3 quarts)

Au cours du mois de novembre 1980

Finition & Expédition  
(travailleurs sur 3 quarts)

Au cours de mois de novembre 1980

*+ Travailleurs sur opérations continues, c. a. d. 7 jours*

Coucheuse

Au cours du mois de décembre 1980

Pâte mécanique

Au cours du mois de décembre 1980

Cour à bois et cour de l'usine

Au cours du mois de janvier 1981

Bisulfite

Au cours du mois de février 1981

*ppp.*  
*of.*  
*1/10/80*

Tenant compte des qualifications des travailleurs suite à leur entraînement, les dates d'implantation qui seront déterminées par la compagnie pourront être retardées ou ajustées (maximum un cycle intermédiaire) et ceci, sans pénalité à la compagnie, pour le premier quart de travail des travailleurs concernés par ces changements de cédule de travail.

Après le 1er janvier 1981, si un département qui répond à la définition du premier paragraphe de l'article 2 du champ d'application de la présente et que ledit département soit intéressé à la cédule 6-3, le syndicat en avisera la compagnie de façon à ce que dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la demande du syndicat, la nouvelle cédule de travail puisse être implantée. Aucune implantation nouvelle sera permise dans la période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre.

### 3. FONCTIONNEMENT DE LA CEDULE 6-3

L'exemple de la cédule de travail remis à la compagnie par le syndicat servira de modèle quant au fonctionnement de la cédule 6-3.

### 4. DEFINITIONS DES TERMES

- a) La cédule 6-3 signifie: "Six (6) jours continus de travail suivis de trois (3) jours continus de congés."
- b) Une période de travail, c'est une période de neuf (9) jours composée de six (6) jours continus de travail accompagnée de trois (3) jours continus de congés.
- c) Un cycle intermédiaire, c'est une période de neuf (9) semaines de calendrier dans laquelle on retrouve sept (7) périodes de travail.
- d) Un cycle complet comprend trois (3) cycles intermédiaires s'échelonnant sur une période de vingt-sept (27) semaines de calendrier. A l'expiration de ce cycle, le nouveau cycle se reproduit de façon identique.
- e) Les définitions qui précèdent pourront toutefois être ajustées de façon à tenir compte du changement de groupe de travail d'un travailleur ayant pour but d'équilibrer les équipes au commencement d'un nouveau cycle.

5. MOYENNE DES HEURES TRAVAILLEES

La cédule de travail 6-3 prévoit que le travailleur régulier, à l'intérieur d'un cycle, travaille une moyenne hebdomadaire de trente-sept heures et tiers ( $37 \frac{1}{3}$ ) réparties sur une période de neuf (9) semaines.

6. CEDULE-MAITRESSE

- a) Lors de promotions temporaires ou régulières ou pour équilibrer les équipes, l'employeur, conformément aux dispositions prévues à la convention collective, fera les changements seulement au commencement d'un nouveau cycle intermédiaire (9 semaines) ou d'un cycle complet (27 semaines) selon les besoins de la compagnie.
- b) Lorsqu'il sera nécessaire de remplacer les employés absents pour une courte durée jusqu'à la fin du cycle, les promotions ou mutations se feront sur chaque relève pourvu que les employés possèdent toutes les qualifications pour accéder à la promotion. Il est cependant convenu que pour les promotions ou mutations temporaires pendant un cycle intermédiaire, le principe de l'ancienneté demeure, mais en aucun cas, cette ancienneté ne peut servir comme ancienneté d'occupation sur la position supérieure.
- c) Il est cependant convenu que pour les promotions ou mutations temporaires pendant un cycle intermédiaire ou un cycle complet selon le cas, le principe de l'ancienneté demeure, mais en aucun cas, cette ancienneté ne peut servir comme ancienneté d'occupation sur la position supérieure.

7. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) Les employés réguliers ainsi que les employés réservistes cédulés à l'avance selon la cédule hebdomadaire sont rémunérés au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées au-delà de leurs heures régulières cédulées. Cependant, en ce qui concerne les employés réservistes non-cédulés, ils auront droit au taux du temps supplémentaire qu'à partir du moment où ils auront complété quarante (40) heures de travail à taux simple et ce du dimanche au samedi inclusivement.
- b) Lors de changements de cycles, la compagnie ne sera pas tenue de payer des billets de repas.

8. VACANCES

- a) Une semaine de vacances pour un employé régi par la cédule 6-3 correspond à une période de travail telle que définie au paragraphe 4 b) de la présente.
- b) La période de vacances d'été pour les employés régis par la cédule 6-3 sera allongée et les changements seront discutés avec les changements contractuels.
- c) L'employeur ne sera pas tenu de payer le taux du temps supplémentaire pour remplacement de congés facultatifs précédant ou suivant immédiatement la période d'absence pour vacances. Dans ce cas, l'article 18.05 de la convention ne s'appliquera pas, mais toutes les autres dispositions de l'article 18 continuent de s'appliquer.

Il est entendu que l'employé qui demande un congé facultatif précédant ou suivant immédiatement sa période de vacances devra trouver lui-même un remplaçant qualifié et acceptable par le surintendant du service concerné, s'il n'y en a pas de qualifié et disponible pour travailler à taux simple.

- d) Pour toute circonstance, un employé ne peut exiger de la compagnie de lui fournir un travail alors qu'il est en congé de vacance, sauf lorsqu'il est recédulé au début d'un nouveau cycle.

9. PAIE DE VACANCES

Aucun changement avec convention en vigueur (40 heures) sauf ce qui suit:

Un employé durant son congé de vacances peut demander à la compagnie de lui verser l'équivalent de deux congés facultatifs payés et non pris et lesdits congés lui seront débités de son crédit et lui seront payés avant son départ pour vacances (maximum un congé facultatif par semaine de vacances).

10. PAIE HEBDOMADAIRE

- a) Aucun changement quant aux périodes de paie.
- b) Les employés sont payés pour les heures travaillées dans chaque semaine.



MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.  
Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
et ses Locaux 136 & 234

Il est convenu par les parties signataires à ce mémoire d'entente que pour les travailleurs régis par la cédule 6-3, deux (2) semaines consécutives de vacances pourront être prises au cours d'une période maximum de dix-neuf (19) semaines consécutives débutant dans la deuxième (2e) semaine du mois de mai de chaque année. Les employés régis par la cédule 6-3 prennent leur première journée de vacances à la même date que leur première journée cédulée, s'ils avaient travaillé.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières ce 27 jour du mois de Août 1980.

POUR LA COMPAGNIE

C. Delucault  
Jean Decluy  
Hubert Desautels  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT - Locaux 136 & 234

J. Martineau  
Yves Lafont  
Yves Gauthier  
M. Buisson  
Robert Gauthier  
L. Blais

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.  
Usine de Trois-Rivières

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
et son local 136

Nonobstant les dates d'implantation de la cédule 6-3 pour l'équipe de service de relève mécanique dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, la compagnie est consentante à implanter la cédule de travail 7-3 7-4 auxdits travailleurs concernés et ce, moyennant les conditions suivantes:

1. Qu'il soit prouvé que ladite cédule 7-3 7-4 offre les mêmes mécanismes de fonctionnement que ceux prévus par la cédule 6-3.
2. Qu'advenant que ladite cédule soit mise en vigueur par la compagnie, que le syndicat accepte les conditions de vacances à l'effet que la semaine de vacances soit du dimanche au samedi inclusivement.
3. Que ladite cédule n'intervienne d'aucune façon avec toute loi ou règlement contraire à cet effet.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ....27..... jour du mois de ...A.O.U.T..... 1980.

POUR LA COMPAGNIE

*[Signature]*  
*[Signature]*  
Jean Desjardis  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT-Local 136

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

# 41 - CHAUSSURES DE SECURITE

La compagnie accordera 10 \$ de subside par année de calendrier sur production de facture relative à l'achat de chaussures de sécurité. De plus, la compagnie accordera un autre 10 \$ de subside par année de calendrier sur présentation de facture relative à la pose de protecteurs de côtés, aux chaussures de sécurité, ayant déjà un protecteur métatarsale.

# 42 - PERFECTIONNEMENT

La compagnie suivra sa politique de rembourser 75% des coûts des cours (matériel exclu) en autant que ces cours sont reliés au travail et ont été approuvés au préalable par le directeur du personnel.

# 43 - ORGANIGRAMMES DES LIGNES DE PROGRESSION

La compagnie est d'accord pour présenter des organigrammes des lignes de progression des différents départements sur feuilles détachées et en dehors de la convention collective.

# 44 - DOSSIER PERSONNEL

La compagnie est d'accord à ce que le dossier d'un travailleur lui soit produit à sa demande.

# 45 - HEURES DE TRAVAIL DES MECANICIENS DE QUART

Les heures de travail des mécaniciens de quart seront comme suit:

07h00	à	15h00
15h00	à	23h00
23h00	à	07h00

- a) Les pratiques et ententes passées deviennent périmées avec ce document.
- b) Ce document est conforme aux articles 12.01 et 15.05 de la convention collective.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

ET SA FILIALE 136

Les parties ont convenu, au cours des négociations préparatoires au renouvellement de la convention collective, que le titulaire régulier de l'occupation de "préposé à l'affûtage des couteaux" recevra un supplément horaire de 0,28\$ de plus que le salaire indiqué dans l'échelle des salaires de la convention collective.

Il est entendu que ce supplément ne s'applique qu'à Monsieur Réginald Guilbert.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières ce ..... 19..... jour du mois de .....  
*septembre* 1980.

POUR LA COMPAGNIE

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

ET SA FILIALE 136

SUJET: CLAUDE LANDRY - #1818

Les parties signataires à ce mémoire d'entente ont convenu que:

1. Une suspension de trois (3) semaines sans paie, à compter du 22 juin 1980 jusqu'à et incluant le 12 juillet 1980, sera versée au dossier de M. Claude Landry, à cause de ses absences répétées sans raisons valables.
2. Nonobstant ce qui précède et sans préjudice, M. Landry pourra reprendre le travail à compter du 29 juin 1980.
3. Toute récidive de M. Landry résultera en son congédiement.
4. Aucune procédure de grief ou d'action légale ne pourra prendre naissance quant au sujet de ce mémoire.

*D*

*5. - Ce mémoire d'entente sera nul et sans effet à compter du*  
 EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, *19 sept 1980*,  
 ont signé à Trois-Rivières, ce .... *19* ..... jour du mois de  
*Septembre* ..... de l'année 1980.

POUR LA COMPAGNIE

*C. Pedneault*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT - Local 136

*Georges L. Ford*  
 \_\_\_\_\_  
*Roland Goulet*  
 \_\_\_\_\_  
*Marc Briere*  
 \_\_\_\_\_  
*Claude Landry*  
 Claude Landry

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et sa filiale 136

SUJET: M. Elie Ledoux

No. d'employé: 595

Les parties signataires à cette entente ont convenu que Monsieur Elie Ledoux pourra réintégrer son travail à la suite de son absence du mois de juillet 1980, sujet aux conditions suivantes:

- 1) Monsieur Elie Ledoux s'engage à corriger sa demande d'emploi initiale de façon à bien indiquer qu'il a reçu une blessure au dos lors de l'accident de hockey au mois de janvier 1978 et qu'il a déjà subi des traitements pour cette blessure.
- 2) Monsieur Elie Ledoux renonce à son droit de réclamer de la compagnie ou de la compagnie d'assurance toute indemnité pour invalidité, à court terme ou à long terme, qui serait une conséquence des blessures subies au dos à l'occasion de l'accident de hockey survenu en janvier 1978, mais conserve tous ses autres droits en vertu desdits régimes d'assurance invalidité, à court terme et à long terme.
- 3) Les parties renoncent à tout autre grief ou toute autre réclamation de la part de Monsieur Elie Ledoux résultant de son retour au travail.
- 4) La présente entente et ses termes et conditions ne peuvent pas être invoqués par les parties comme précédent à l'occasion de la discussion de la procédure de grief ou d'arbitrage de tout autre grief.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ... 11<sup>e</sup> ... jour du mois de septembre 1980.

POUR LA COMPAGNIE

*A. P. Bouchard*  
*J. P. Bouchard*

POUR LE SYNDICAT - Local 136

*Jean-Louis Gauthier*  
*Michel Roy*

*Elie Ledoux*

Elie Ledoux

MEMOIRE D'ENTENTE

*Jean-Pierre D'Acoust*  
Jean-Pierre D'Acoust,  
Commissaire à l'assermentation.  
# 44,328

'31 JUN 10 11 49

ENTRE

KRUGER INC.  
Trois-Rivières

21711-08

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
Local 136

**REÇU**  
OCT 14 1981  
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'OEUVRE - QUÉBEC

Suite aux discussions entre les parties à ce sujet, les parties conviennent que, nonobstant les clauses 8.03 et 10.01, lorsqu'un homme de métier de jour sera requis de travailler une période régulière de huit (8) heures le samedi ou le dimanche, celle-ci sera entre huit heures (8h00) et seize heures trente (16h30) au lieu de huit heures (8h00) et dix-sept heures (17h00).

De même, pour ces journées, la période du dîner sera de trente (30) minutes non rémunérées et sera normalement prise entre 12h00 et 13h00. Si un employé est requis de travailler plus de trente (30) minutes entre 12h00 et 13h00, il recevra trente (30) minutes de paie additionnelle à taux et demi et se verra alors accorder un billet de repas.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 28 jour du mois de mai..... 1981.

POUR LE SYNDICAT - Local 136

POUR KRUGER INC.

*Marc Brien*  
*Gilles Marché*

*Léon Séguin*  
*Jean Desjardins*  
*Jean Desjardins*

MEMOIRE D'ENTENTE

'01 HAI -8 11 00

ENTRE

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et ses locaux 136 et 234

Il est convenu par les deux (2) parties que soit rajouté à la clause 18.01 a) de la convention collective, ce qui suit:

"Effectif le 1er mai 1981, l'employé régulier qui compte moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er mai de chaque année aura droit entre le 1er mai et le 30 avril suivant à un (1) congé facultatif pour chaque période complète de dix (10) semaines d'ancienneté d'usine, travaillée avant le dit 1er mai. Pour toute circonstance, l'employé ne peut bénéficier de plus de cinq (5) congés facultatifs payés durant la période du 1er mai au 30 avril suivant."

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 30<sup>e</sup> jour du mois de avril..... 1981.

POUR LE SYNDICAT  
Locaux 136 et 234

POUR LA COMPAGNIE

Marc Buzie  
Bruit  
Rayson Dagenin  
Yvon Martel  
Delmas

Yves Seguin  
Gregg D'Amico  
C. Belmeault

2710-80

BUREAU DE L'ADMINISTRATEUR  
GENERAL DU TRAVAIL

91711-02

LETTRE D'ENTENTE

'80 AVR 29 10 50

entre

POSTE

KRUGER INC.  
Usine de Trois-Rivières

**REÇU**  
OCT 14 1981  
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'OEUVRE - QUÉBEC

et

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU  
et sa filiale 265

A la suite de l'expiration du mémoire d'entente du 10 octobre 1977  
quant à des dessinateurs embauchés sur une base temporaire, les par-  
ties ont convenu que ce mémoire serait extensionné pour un dessina-  
teur temporaire pour la durée de la présente convention collective.

Signé à Trois-Rivières, ce 14 jour du mois d'avril 1980.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

G. Vincent  
J. P. Belandier  
J. P. Belandier

Robert Guigay  
Jean-Pierre Dubé  
J. J. Pigeon  
J. J. Pigeon

MEMOIRE D'ENTENTE

'80 AVR 29 10 50

intervenue entre

POSTE

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU  
et sa filiale 265

Lequel donne suite à la sentence arbitrale de M. Emile Moalli rendue le 7 mars 1980 et confirme l'intention des parties aux présentes d'y pourvoir de la façon suivante:

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la ratification de cette entente, la compagnie s'engage à nommer M. G. Lemoyne au poste de commis au fichier inventaire, grade 5. Il est convenu que les parties aux présentes considèrent cette nomination comme étant conforme aux dispositions de l'article 6 de la convention collective de travail et à la sentence arbitrale citée plus haut.

Il est de plus convenu que M. G. St-Yves retourne à l'occupation qu'il détenait avant sa nomination au poste de commis au fichier inventaire le 16 juillet 1979 et que la position de commis à l'inventaire, grade 4, détenue actuellement par M. G. Lemoyne sera affichée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la ratification de cette entente, le tout en conformité avec la convention collective de travail en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières, ce ... jour du mois d'avril 1980.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

C. Levesque  
J. P. P. P.  
R. P. P.

J. P. P. P.  
J. P. P. P.  
J. P. P. P.