No.	NOM
21711-08	Kruger Inc.

8.12-015

21711-08

82 SEP 21 11 38

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

KRUGER INC.

TROIS-RIVIERES, QUEBEC

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1115
M.T.M.S.R.

et

LE SYNDICAT CANADIEN

DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et ses sections locales 136 et 234

ARTICLE 1 - PARTIES A LA CONVENTION

1.01 : Cette convention a été conclue le dix-septième jour du mois de septembre en l'année 1982 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 sections locales 136 et 234, ci-après dénommée le "Syndicat" et 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, le 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 est en vigueur à compter du 1er mai 1982 jusqu'à y incluant le 30 avril 1984. 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 sections locales 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 sur une base régulière 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 sections locales signataires devra se joindre à la section locale appropriée 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 comme membre 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 déduite 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 revision des taux seulement lors d'augmentations générales.

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

La déduction uniforme pourra être revisée 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'Exibit 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 des travailleurs seront remises au secrétaire-trésorier de la section locale par chèque payable à la section locale. 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 section locale du Syndicat reçoit ce chèque, elle devra faire parvenir à l'Employeur un reçu signé par le secrétaire-trésorier de la part et au nom de la section locale du Syndicat.

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 : Le Syndicat et ses sections locales conviennent que l'Employeur sera exempté et indemnisé de et contre toute action, cause d'action, réclamation ou demande quelle qu'elle soit, résultant de ou concernant toutes déductions faites par l'Employeur et remises aux sections locales du 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 1982, tous les travailleurs de relève auront droit à une prime de quart de trente sous (0,30$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre 16h00 et 23h59 et de quarante sous (0,40$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 07h59.

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

7.05 : (Suite)

du Papier pour usine à papier journal, telle que revisée 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 rappelés pour ce genre de réparation 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 rappel, une prime de rappel de quatre (4) heures sera payée pour chaque travail non relié. Si le bris comprend plus d'une pièce d'équipement, seulement une (1) prime de rappel sera payée.

8.03 : Les travailleurs de jour, lorsque requis de 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 rappelé pour 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 replacés 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 un jour férié, chômé et payé à date fixe prévu dans la convention collective qui serait observé 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 réparties comme suit: huit heures à douze heures (08h00 à 12h00) et treize heures à dix-sept heures (13h00 à 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 ou pour tout travail exécuté avant ou après leur période de huit (8) heures régulières de travail.

11.01 : (Suite)

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 fériés, chômés et payés à date fixe prévus dans la convention collective.

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 jours fériés, chômés et payés à date fixe 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 aux dites équipes. Si un avis n'est pas donné, le taux et demi sera payé pour les premiers quatre-vingt-seize (96) heures.

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 RELEVE

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 : Le relève alternera à tour de rôle à chaque semaine ou à chaque période définie selon les cédules de travail en vigueur.

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.

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.

Au 1er novembre de chaque année, les travailleurs qualifiés qui demandent de travailler au sein de l'équipe de service de relève et de quart seront considérés en premier lieu, tenant compte des besoins afin de maintenir une efficacité raisonnable.

Tenant compte de ses besoins afin de maintenir une efficacité raisonnable, après le 1er novembre et à titre exceptionnel, la Compagnie considèrera les demandes de changement entre un travailleur de jour et un travailleur d'équipe qui s'entendent mutuellement pour effectuer un transfert. Si une telle demande est acceptée, le travailleur de jour concerné devra compléter le terme de deux (2) ans du travailleur d'équipe concerné.

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. Dans un tel cas, la Compagnie fera les efforts nécessaires pour tenter de trouver un remplaçant.

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 RELEVE

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, jusqu'à concurrence de deux (2) heures. 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 fériés, chômés et payés à date fixe prévus dans la convention collective.

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 ou d'une période définie selon les cédules de travail en vigueur à moins qu'elle 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 de congés et les heures cédulées d'un travailleur devront être affichées 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 de congés 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 de congés soient pris durant la même semaine à des dates satisfaisantes aux intéressés. Advenant un tel changement, le ou les jours de congés 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 - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

17.01 : Jours fériés, chômés et payés à date fixe

Tous les travailleurs auront droit aux jours fériés, chômés et payés à date fixe suivants:

- Le Jour de l'An - quarante (40) heures de fermeture.
- Le jour de la St-Jean-Baptiste - quarante (40) heures de fermeture.
- Le jour de la Fête du Travail - trente-deux (32) heures de fermeture.
- Le jour de Noël - quarante (40) heures de fermeture.

17.02 : a) Les travailleurs recevront comme paie de congé, l'équivalent de ce qui suit au taux que le travailleur aurait normalement reçu selon la cédule de la semaine à taux simple:

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 Nöel.

b) Pour avoir droit d'être payé pour un jour férié, chômé et payé à date fixe tel que mentionné ci-haut,

i) un nouveau travailleur doit être à l'emploi de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours de calendrier précédant immédiatement un jour férié, chômé et payé à date fixe;

ii) un travailleur, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe;

iii) le travailleur qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non, doit avoir travaillé un certain temps au cours de la période des douze (12) mois civils qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe;

iv) le travailleur qui est mis en disponibilité mais dont le nom n'est pas rayé de façon permanente de la liste de paie, a le droit d'être payé pour le jour férié, chômé et payé à date fixe qui suit sa mise en disponibilité, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe.

17.03 : a) Le travailleur ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné à l'article 17.01, sur une base strictement volontaire et ce durant les périodes de fermeture prévues à l'article 17.01, recevra les taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées. Il se verra également accordé un jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus par l'article 18, après entente avec son surintendant, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le jour férié, chômé et payé durant lequel il a dû travailler. A défaut d'entente sur ce sujet, une indemnité égale au salaire journalier de ce travailleur lui sera payée.

b) Les heures travaillées en plus de huit (8) heures lors des jours fériés, chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, seront payées taux double au lieu de taux et demi le jour de la fête.

17.04 : Les travailleurs qui s'absentent sans permission durant la journée ouvrable précédant ou suivant immédiatement un jour férié, chômé et payé mentionné à l'article 17.01, renoncent automatiquement à réclamer toute paie pour ce jour.

17.05 : Un travailleur en vacances ou en absence de maladie au moment d'un jour férié, chômé et payé mentionné à l'article 17.01 pourra prendre ce jour férié 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 jours fériés, chômés et payés prévus à l'article 17.01 seront les suivantes:

-Le Jour de l'An: de 16h00 le 31 décembre à 8h00 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 8h00 le mardi suivant la fête.

-Le jour de Noël: de 16h00 le 24 décembre à 8h00 le 26 décembre.

17.07 : Lors des jours fériés, chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, 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 - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES A DATE MOBILE

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

18.01 : a) Pour chaque année de la convention, un travailleur régulier qui, au 30 avril de chaque année, a complété une (1) année d'ancienneté d'usine a droit à cinq (5) jours fériés, chômés et payés à date mobile dans la période du 1er mai au 30 avril suivant.

b) Un nouveau travailleur a droit à un congé férié, chômé et payé à date mobile après chaque période continue de travail de dix (10) semaines. Ces congés doivent être pris avant le 30 avril de chaque année après entente avec le supérieur immédiat de l'employé.

18.01 : b) (Suite)

Au 30 avril de chaque année si le nouveau travailleur a atteint une (1) année d'ancienneté d'usine, il a droit aux congés prévus selon l'article 18.01 a); s'il n'a pas atteint une (1) année d'ancienneté d'usine au 30 avril, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

c) Les travailleurs de jour seulement pourront prendre des jours fériés, chômés et payés à date mobile en partie 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 l'approbation du contremaître afin d'éviter que le jour férié, chômé et payé à date mobile nuise à l'efficacité des opérations.

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 jour férié, chômé et payé à date mobile, est tenu de travailler au cours de ce jour, il pourra reprendre ce jour à une date ultérieure; son choix ne pourra lui être refusé que pour une raison valable.

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

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

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

18.05 : Les jours fériés, chômés et payés à date mobile 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 prévu(s). 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 férié, chômé et payé à date fixe prévu dans la convention collective. 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.

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 congé prévu(s), 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 rémunération, 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 31 décembre pour un maximum de dix (10) jours et seront payés quatre pourcent (4%) du salaire brut de la période de qualification;

b) les travailleurs ayant un (1) an mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté d'usine au 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 ler janvier au 31 décembre de l'année précédente selon ce qui est le plus avantageux;

c) les travailleurs ayant quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans d'ancienneté d'usine au 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;

20.02 : (Suite)

d) les travailleurs ayant neuf (9) ans mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté d'usine au 31 décembre précédent auront droit à des vacances de quatre (4) semaines et recevront cent-soixante(160) 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;

e) les travailleurs ayant vingt (20) ans mais moins de vingt-sept (27) ans d'ancienneté d'usine avec l'Employeur le 31 décembre de l'année précédente auront droit à des vacances de cinq (5) semaines et recevront deux cents (200) 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;

f) les travailleurs ayant vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté d'usine avec l'Employeur le 31 décembre de l'année précédente auront droit à des vacances de six (6) semaines et recevront deux cent quarante (240) 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 1er janvier et le 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 subpoena 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:

22.01 : (Suite)

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 les 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.

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.

24.02 : (Suite)

b) En cas de mise à pied ou suspension, un grief peut également être porté à la troisième démarche directement.

24.03 : Les samedis, dimanches, jours fériés, chômés et payés à date fixe prévus dans la convention collective, 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 (2) 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 de l'arbitre 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 première 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 première 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 screw).

27.02 : La direction revisera et affichera dans les départements les listes d'ancienneté (occupation, département et usine) au premier janvier de chaque année et en fournira une copie au Syndicat. De plus, la liste d'ancienneté d'usine sera affichée dans un endroit centralisé.

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 dix (10) 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 de quinze (15) jours travaillés, les candidats éligibles qui ne pourront se qualifier, auront le privilège de retourner à leur ancienne occupation sans perte de leur ancienneté d'occupation et de 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.

A la fin de la période d'essai, ceux qui se qualifieront sur des postes affichés perdront leur ancienneté d'occupation et de département, leurs droits et privilèges sur leur ancienne occupation.

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 telle qu'apparaissant à l'appendice "C" sera remplie et signée par le travailleur concerné.

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 26.03.

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) Pour ce qui a trait aux employés sous la juridiction de la section locale 234, un travailleur régulier réserviste qui est mis à pied pourra déplacer un travailleur régulier réserviste dans un autre service s'il a une plus longue ancienneté d'usine et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité après entraînement.

27.11 : (Suite)

c) Lors de la reprise des opérations suite à une réduction d'opérations, l'employé régulier qui aura utilisé son droit de déplacement pourra retourner à son ancienne occupation avec tous les droits et privilèges qu'il détenait avant la réduction des opérations. L'employé qui décidera de retourner sur son ancienne occupation pourra revenir sur sa dernière occupation dans les quinze (15) jours qui suivent la date de son retour.

Si l'employé décide de demeurer sur sa dernière occupation ou d'y revenir dans les quinze (15) jours mentionnés ci-haut, son ancienneté d'occupation lui sera reconnue à partir de sa dernière date d'entrée dans ladite occupation et il perdra tous les droits et privilèges sur 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 des paragraphes précédents, 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 d'employés réguliers 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 (dimanche et jours fériés, chômés et payés à date fixe 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.

c) Dans la première année de la convention collective, un certain nombre d'hommes de métier qualifiés seront affectés à l'équipe de réserve pour travailler, lorsque requis, au service de la mécanique. Ces employés seront régis par les clauses 28.04 a) et 28.04 b).

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;

29.02 : (Suite)

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.

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 - SOUS-TRAITANCE

30.01 : a) 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.

b) L'Employeur pourra faire effectuer des travaux de réparation et d'entretien en sous-traitance à l'usine à moins que ces travaux ne soient exécutés ordinairement par les travailleurs de l'équipe d'entretien et pour lesquels travaux, l'usine possède l'outillage et l'équipement nécessaires et que les travailleurs de l'équipe d'entretien sont désireux, disponibles, qualifiés et capables de les exécuter. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher la Compagnie de continuer la pratique actuelle de faire exécuter en sous-traitance certains travaux spécialisés d'entretien et de réparation.

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 ou de sous-traitance pour des travaux de réparation et d'entretien, 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 ou de sous-traitance. D'autre part, lors de projets majeurs, la Compagnie rencontrera le Syndicat pour l'informer et discuter du contenu des travaux.

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 tel qu'initialé par les parties et s'appliqueront comme suit:

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.

32.01 : (Suite)

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 et préposés à la lubrification et à l'hydraulique.
GROUPE II - Peintres A, B et C.

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

- Electricité, métiers mécanique 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.

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.

32.01 : (Suite)

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 possèderaient 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.

Un apprenti travaille dans son métier comme apprenti.

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.

32.01 : (Suite)

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.

d) Lorsqu'un apprenti répond à un rappel conformément à l'article 8 de la présente, celui-ci reçoit le taux de classe "C" pour la durée du rappel.

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.

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.

32.01 : (Suite)

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 sont 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 coopèreront 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 revision 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 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 ses travailleurs requis pour des séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage. 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) Sur préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables au directeur des relations industrielles, l'Employeur donnera l'autorisation de s'absenter aux officiers du Syndicat requis pour des activités syndicales essentielles, autres que celles mentionnées en 34.02 a). Le préavis écrit devra mentionner le nom des officiers concernés et la durée de l'absence. Il est entendu que le nombre de ces travailleurs sera réduit à un minimum. Cette permission d'absence pourra être accordée à la condition qu'elle n'affecte pas défavorablement la bonne marche des opérations de l'usine.

34.02 : c) Sauf pour les rencontres stipulées en 34.02 a) et 34.02 b), la compagnie consent à payer aux officiers du Syndicat, limité à trois (3) officiers par local respectif, leur salaire régulier pour leurs heures cédulées de travail 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;

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 section locale du Syndicat aura un bureau localisé à un endroit acceptable par les deux (2) 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 seize (16) heures payées par semaine par local.

ARTICLE 35 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

35.01 : A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement pour juste cause, un travailleur régulier ou un travailleur régulier réserviste 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 sera de deux pourcent (2%) des gages totaux du travailleur pour la dernière période complète de service continu et sera payée en versements hebdomadaires équivalents à la rémunération maximum permise par la Loi de l'assurance-chômage sans que les prestations d'assurance-chômage soient réduites. Un 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.

35.03 : 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.

1) Assurance-vie

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

2) Mort et mutilation accidentelle

Montant équivalent au montant de l'assurance-vie.

3) Assurance-vie des personnes à charge

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

Conjoint:	4 000,00$
Enfant de plus de 14 jours mais moins de 19 ans, ou 23 ans dans le cas des étudiants	2 000,00$

4) Assurance-santé de base (aucune franchise)

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

5) Dépenses médicales extraordinaires

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

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

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

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

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

6) Indemnité hebdomadaire

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

b) Les prestations d'indemnité hebdomadaire sont versées comme suit:

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

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

c) Selon les modalités déterminées par la Compagnie, lors de la présentation d'une demande de réclamation de salaire en vertu du programme d'indemnité hebdomadaire, la Compagnie considérera à fournir aux employés qui en font la demande une avance monétaire si cette demande est justifiée par un certificat médical et ce pour un maximum de deux(2) semaines.

d) Après avoir épuisé deux (2) semaines consécutives de vacances, si l'employé est hospitalisé pour un séjour d'au moins cinq (5) jours, le solde de ses vacances cédulées sera annulé et reporté à une date ultérieure et il deviendra admissible aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire.

7) Invalidité de longue durée

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

Montant des bénéfices

a) 50% du taux de l'occupation régulière d'un employé au premier (1er) janvier qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail, 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.

La durée des bénéfices à être le plus court de:

i) la date à laquelle l'employé cesse d'être totalement invalide ou effectue un travail pour un salaire ou profit;

ii) la date à laquelle il a reçu des bénéfices pour une période égale à son service;

iii) la date à laquelle l'employé devient admissible pour des bénéfices de retraite anticipée sans réduction actuarielle (présentement 61 ans);

iv) la date à laquelle l'employé n'est pas sous surveillance médicale ou traitement médical considéré satisfaisant par l'assureur;

v) la date du décès.

b) Le montant mensuel maximum payable sera de 1 500,00$ au lieu de 1 300,00$ pour toute invalidité qui aura débuté après le 31 juillet 1982 et sera réduit de toutes prestations et de toute indemnité de remplacement de revenu, payables en vertu du Régime des rentes du Québec (y compris les prestations en faveur des personnes à charge mais excluant les prestations payables directement à une personne à charge), de toute loi sur les accidents de travail et d'un régime d'Etat d'assurance automobile ou qui auraient pu l'être si une demande satisfaisante avait été soumise auprès de ces régimes.

c) Accumulation des bénéfices de retraite

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

8) Régime de soins dentaires

A compter du 1er août 1982, les frais admissibles au titre du régime de soins dentaires existant, considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérant est assuré, seront remboursés selon la Nomenclature 1980 des actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec.

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

9) Conditions générales

a) A compter du 1er août 1982, les coûts des différents avantages d'assurance seront distribués comme suit:

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

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

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

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

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

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

Célibataire: 7,50$
Marié: 15,00$

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

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

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

d) <u>Ajustement des bénéfices - Indemnité hebdomadaire</u>

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

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

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

i) Assurance collective

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

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

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

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

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

36.02 : Statut des bénéfices d'assurance durant une grève légale

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

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

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

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

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.

39.03 : Le dossier des offenses et de mesures disciplinaires d'un employé ne sera pas utilisé contre lui, en autant que dix-huit (18) mois se seront écoulés depuis la date de son offense et de la mesure disciplinaire et en autant qu'une offense semblable n'ait pas eu lieu pendant la période de dix-huit (18) mois.

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-septième jour du mois de septembre en l'année 1982.

POUR LE SYNDICAT
Sections locales 136 et 234

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE S.C.T.P.

APPENDICE "A"

EXIBIT 1

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 de la section locale concernée du Syndicat ou le montant équivalent, et de faire parvenir celui-ci à la section locale concernée 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"

Company Copy/Copie de la compagnie

Grievance number
N° du grief _____

GRIEVANCE REPORT / FEUILLE DE GRIEF

Date _____

Name
Nom

Foreman
Contremaître

Address
Adresse

Phone
Téléphone

Job
Emploi

Department
Département

Company
Compagnie

Nature of Grievance
Nature du grief

Settlement Desired
Règlement recherché

Employee's Signature
Signature de l'employé _____

GRIEVANCE PROCEDURE-FIRST STEP
PROCEDURE DE REGLEMENT-PREMIERE ETAPE

1. Date submitted
Date de soumission

Shop Steward
Délégué d'atelier

Answer
Réponse

Signature of Company Official
Signature du représentant de la compagnie _____

Settlement satisfactory
Règlement conclu?

Yes
Oui _____

No
Non _____

Date _____

APPENDICE "C"

REFUS DE PROMOTION

..... Date: .....
Service

Je, ..., no. d'employé ....., par la présente, refuse la promotion de ..... qui m'a été offerte le .....

Je reconnais que par ce refus, (l')(les) employé(s) qui acceptera(ront) de remplir la position ouverte sera(ront) considéré(s) comme sénior à moi et aura(ront) tous les droits que leur accorde l'ancienneté d'occupation pour les promotions futures.

Ce refus demeurera valide jusqu'au moment où, ayant décidé de revenir sur la décision présente, "JE", personnellement, informerai mon surintendant ou son remplaçant et la section locale du Syndicat, par écrit, que je désire être considéré pour la prochaine promotion.

.....
Signature de l'employé

....
Représentant du Syndicat Représentant de l'Employeur

COPIES: Service,
Service du personnel,
Section locale du Syndicat.

BAREME DES SALAIRES SELON LE PLAN DE CLASSIFICATION DES TACHES

Classe	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
1	10,16	11,38	12,52
2	10,27	11,50	12,65
3	10,40	11,65	12,82
4	10,54	11,80	12,98
5	10,69	11,97	13,17
6	10,83	12,13	13,34
7	10,96	12,28	13,51
8	11,11	12,44	13,68
9	11,23	12,58	13,84
10	11,41	12,78	14,06
11	11,59	12,98	14,28
12	11,74	13,15	14,47
13	11,91	13,34	14,67
14	12,08	13,53	14,88
15	12,26	13,73	15,10
16	12,46	13,96	15,36
17	12,65	14,17	15,59
18	12,84	14,38	15,82
19	13,05	14,62	16,08
20	13,25	14,84	16,32
21	13,45	15,06	16,57
22	13,63	15,27	16,80
23	13,85	15,51	17,06
24	14,05	15,74	17,31
25	14,25	15,96	17,56
26	14,43	16,16	17,78
27	14,64	16,40	18,04
28	14,85	16,63	18,29
29	15,03	16,83	18,51
30	15,24	17,07	18,78
31	15,43	17,28	19,01

BAREME DES SALAIRES HORAIRES

Usine de Trois-Rivières

DEPARTEMENT & OCCUPATION	CODE	CLASSE
Cour à bois		
Grutier	01-104 & 02-129	13
Aide-grutier	01-105	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
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
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

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)	CODE	CLASSE
Salle de défibrage		
Défibreur Sr (Usine "A")	03-151	8
Défibreur Sr (Usine "B")	03-161	8
Défibreur (Usine "A")	03-152	5
Défibreur (Usine "B")	03-162	5
Manutentionnaire de rondins (Usine "A")	03-153	2
Manutentionnaire de rondins (Usine "B")	03-163	2
Salle de tamisage		
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 (Usine "A")	13-185	5
Préposé au refus de tamisage (Bisulfite)	13-184	6
Préposé au refus de tamisage (Usine "B")	13-186	6
Conducteur de broyeur	13-189	3
Manutentionnaire de matériel	13-188	3
Homme d'utilité	-	1
Salle de pâte thermo-mécanique		
Opérateur	-	10
Aide-opérateur et échantillonneur	-	8
Bisulfite		
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

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)	CODE	CLASSE
Coucheuse		
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
Conducteur de triturateur	17-311	3
Nettoyeur, homme à tout faire	17-313	3
Préparateur d'enduit	17-301	13
Conducteur de malaxeur de glaise	17-302	3
Homme d'utilité	-	1
Chaufferie		
Chef chauffeur de chaudière (2) L'employé possédant une 1ère classe: supplément de 0,03$/hre	19-367	23
Chauffeur à l'huile (2) L'employé possédant une 1ère classe: supplément de 0,05$/hre	19-372	15
Chauffeur - Ecorce (3) L'employé possédant une 1ère ou 2e classe: supplément de 0,04$/hre	19-375	13
Aide-chauffeur huile	19-361	9
Apprenti chauffeur chaudière	19-362	4

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)	CODE	CLASSE
Services techniques		
Contrôleur de qualité	33-688	17
Aide-laborantin et aide au contrôle	33-670	12
Aide-laborantin "A" (Statisticien-production)	33-674	9
Aide-laborantin "A" (Statisticien-pâtes)	33-671	9
Aide-laborantin "A" (Echantillonneur)	33-673	7
Aide-laborantin "B" (Vérificateur pâtes)	33-675	5
Aide-laborantin "B" (Copeaux)	33-677	5
Aide-laborantin "C" (Vérificateur)	33-678	5
Aide-laborantin "C" (Vérificateur)	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
Cour de l'usine		
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

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)	CODE	CLASSE
Finition & Expédition		
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 et camions	18-337	3
Préposé aux mandrins	18-342	4
Magasin		
Magasinier	34-727	12
Commis principal	34-729	7
Commis	34-728	5
Manutentionnaire de marchandise	34-726	5
Mécanique		
Nettoyeur	30-408	1

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
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, maçons et préposés à la lubrification et à l'hydraulique.			
Classe "A"	12,94	14,69	16,16
Classe "B"	11,16	12,50	13,75
Classe "C"	10,85	12,15	13,37
Apprenti	10,56	11,83	13,01
PEINTRE			
Chef d'équipe	12,32	14,00	15,40
Classe "A"	12,13	13,79	15,17
Classe "B"	10,91	12,22	13,44
Classe "C"	10,60	11,87	13,06
FERBLANTERIE			
Chef d'équipe	13,13	14,91	16,40
MECANICIEN AUTOMOBILE			
Catégorie Senior	13,09	14,86	16,35

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
OCCUPATIONS SPECIALES EN DEHORS DU PLAN ABC			
Technicien en électronique	13,16	14,94	16,43
Technicien en instrumentation	13,16	14,94	16,43
Rectifieur de cylindres	12,94	14,69	16,16
Préposé à l'affûtage des couteaux	10,85	12,15	13,37
Préposé aux outils (Selon sa classification du Plan ABC)	-	-	-
Nettoyeur	10,16	11,38	12,52
Manoeuvre (à l'entretien, à l'atelier de mécanique, de peinture ou de ferblanterie)	10,16	11,38	12,52
HUILEURS			
Section des machines à papier	11,32	12,68	13,95
Section des pâtes	10,82	12,12	13,33
Cour à bois	10,48	11,74	12,91
SECTION DES MACHINES A PAPIER			
Habilleur en chef: *le plus haut taux payé à un troisième aide	-	-	-
Aide-habilleur en chef	11,30	12,91	14,20
Habilleur	10,90	12,46	13,71
Rebobineur: *le plus haut taux payé à un quatrième aide			
Aide-rebobineur: *le plus haut taux payé à un sixième aide			
Aide-habilleur	10,58	12,05	13,26
Journalier (coupeur de rouleaux)	10,16	11,38	12,52
Contremaître (machines à papier) 0,35$ par machine supervisée	-	-	-

* Excluant les machines à toiles jumelées.

CONDUCTEUR	Classe	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
	24	13,83	15,49	17,04
	25	13,90	15,57	17,13
	26	13,95	15,62	17,18
	27	14,07	15,76	17,34
	28	14,15	15,85	17,44
	29	14,20	15,90	17,49
	30	14,34	16,06	17,67
	31	14,42	16,15	17,77
	32	14,50	16,24	17,86
	33	14,56	16,31	17,94
	34	14,63	16,39	18,03
	35	14,67	16,43	18,07
	36	14,74	16,51	18,16
	37	14,78	16,55	18,21
	38	14,86	16,64	18,30
	39	14,94	16,73	18,40
	40	14,99	16,79	18,47
	41	15,03	16,83	18,51
	42	15,08	16,89	18,58
	43	15,15	16,97	18,67
	44	15,21	17,04	18,74
	45	15,26	17,09	18,80
	46	15,33	17,17	18,89
	47	15,38	17,23	18,95
	48	15,44	17,29	19,02
	49	15,52	17,38	19,12
	50	15,55	17,42	19,16
	51	15,58	17,45	19,20
	52	15,68	17,56	19,32
	53	15,71	17,60	19,36
	54	15,78	17,67	19,44
	55	15,81	17,71	19,48
	56	15,89	17,80	19,58
	57	15,94	17,85	19,64
	58	15,98	17,90	19,69
	59	16,06	17,99	19,79
	60	16,11	18,04	19,84
	61	16,18	18,12	19,93
	62	16,23	18,18	20,00
	63	16,27	18,22	20,04
	64	16,33	18,29	20,12
	65	16,38	18,35	20,19
	66	16,46	18,44	20,28
	67	16,52	18,50	20,35
	68	16,57	18,56	20,42
	69	16,61	18,60	20,46
	70	16,71	18,72	20,59
	71	16,76	18,77	20,65
	72	16,87	18,89	20,78
	73	16,95	18,98	20,88
	74	17,05	19,10	21,01
	75	17,14	19,20	21,12
	76	17,24	19,31	21,24
	77	17,31	19,39	21,33
	78	17,43	19,52	21,47
	79	17,50	19,60	21,56
	80	17,60	19,71	21,68

ASSISTANT-CONDUCTEUR	Classe	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
	24	13,12	14,69	16,16
	25	13,16	14,74	16,21
	26	13,29	14,88	16,37
	27	13,35	14,95	16,45
	28	13,42	15,03	16,53
	29	13,51	15,13	16,64
	30	13,55	15,18	16,70
	31	13,63	15,27	16,80
	32	13,71	15,36	16,90
	33	13,79	15,44	16,98
	34	13,87	15,53	17,08
	35	13,92	15,59	17,15
	36	13,99	15,67	17,24
	37	14,04	15,72	17,29
	38	14,09	15,78	17,36
	39	14,15	15,85	17,44
	40	14,22	15,93	17,52
	41	14,27	15,98	17,58
	42	14,34	16,06	17,67
	43	14,39	16,12	17,73
	44	14,46	16,20	17,82
	45	14,50	16,24	17,86
	46	14,57	16,32	17,95
	47	14,63	16,39	18,03
	48	14,66	16,42	18,06
	49	14,74	16,51	18,16
	50	14,80	16,58	18,24
	51	14,86	16,64	18,30
	52	14,89	16,68	18,35
	53	14,97	16,77	18,45
	54	15,01	16,81	18,49
	55	15,06	16,87	18,56
	56	15,11	16,92	18,61
	57	15,20	17,02	18,72
	58	15,24	17,07	18,78
	59	15,28	17,11	18,82
	60	15,37	17,21	18,93
	61	15,42	17,27	19,00
	62	15,52	17,38	19,12
	63	15,55	17,42	19,16
	64	15,59	17,46	19,21
	65	15,68	17,56	19,32
	66	15,71	17,60	19,36
	67	15,79	17,68	19,45
	68	15,84	17,74	19,51
	69	15,92	17,83	19,61
	70	15,95	17,86	19,65
	71	16,02	17,94	19,73
	72	16,11	18,04	19,84
	73	16,18	18,12	19,93
	74	16,25	18,20	20,02
	75	16,32	18,28	20,11
	76	16,40	18,37	20,21
	77	16,47	18,45	20,30
	78	16,53	18,51	20,36
	79	16,61	18,60	20,46
	80	16,71	18,72	20,59

TROISIEME AIDE	Classe	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
	24	12,08	13,53	14,88
	25	12,14	13,60	14,96
	26	12,17	13,63	14,99
	27	12,21	13,68	15,05
	28	12,30	13,78	15,16
	29	12,34	13,82	15,20
	30	12,42	13,91	15,30
	31	12,47	13,97	15,37
	32	12,53	14,03	15,43
	33	12,56	14,07	15,48
	34	12,58	14,09	15,50
	35	12,63	14,15	15,57
	36	12,68	14,20	15,62
	37	12,75	14,28	15,71
	38	12,78	14,31	15,74
	39	12,80	14,34	15,77
	40	12,82	14,36	15,80
	41	12,87	14,41	15,85
	42	12,92	14,47	15,92
	43	12,95	14,50	15,95
	44	13,01	14,57	16,03
	45	13,03	14,59	16,05
	46	13,09	14,66	16,13
	47	13,12	14,69	16,16
	48	13,17	14,75	16,23
	49	13,25	14,84	16,32
	50	13,27	14,86	16,35
	51	13,29	14,88	16,37
	52	13,33	14,93	16,42
	53	13,36	14,96	16,46
	54	13,38	14,99	16,49
	55	13,48	15,10	16,61
	56	13,52	15,14	16,65
	57	13,55	15,18	16,70
	58	13,60	15,23	16,75
	59	13,65	15,29	16,82
	60	13,68	15,32	16,85
	61	13,78	15,43	16,97
	62	13,82	15,48	17,03
	63	13,84	15,50	17,05
	64	13,87	15,53	17,08
	65	13,90	15,57	17,13
	66	13,96	15,64	17,20
	67	14,04	15,72	17,29
	68	14,07	15,76	17,34
	69	14,11	15,80	17,38
	70	14,15	15,85	17,44
	71	14,20	15,90	17,49
	72	14,29	16,00	17,60
	73	14,32	16,04	17,64
	74	14,37	16,09	17,70
	75	14,42	16,15	17,77
	76	14,49	16,23	17,85
	77	14,53	16,27	17,90
	78	14,59	16,34	17,97
	79	14,64	16,40	18,04
	80	14,69	16,45	18,10

QUATRIEME AIDE	Classe	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
	24	11,31	12,67	13,94
	25	11,32	12,68	13,95
	26	11,36	12,72	13,99
	27	11,40	12,77	14,05
	28	11,41	12,78	14,06
	29	11,43	12,80	14,08
	30	11,44	12,81	14,09
	31	11,45	12,82	14,10
	32	11,46	12,84	14,12
	33	11,48	12,86	14,15
	34	11,49	12,87	14,16
	35	11,51	12,89	14,18
	36	11,52	12,90	14,19
	37	11,56	12,95	14,25
	38	11,59	12,98	14,28
	39	11,60	12,99	14,29
	40	11,63	13,03	14,33
	41	11,65	13,05	14,36
	42	11,69	13,09	14,40
	43	11,71	13,12	14,43
	44	11,74	13,15	14,47
	45	11,79	13,20	14,52
	46	11,82	13,24	14,56
	47	11,87	13,29	14,62
	48	11,88	13,31	14,64
	49	11,90	13,33	14,66
	50	11,91	13,34	14,67
	51	11,95	13,38	14,72
	52	11,97	13,41	14,75
	53	12,01	13,45	14,80
	54	12,03	13,47	14,82
	55	12,05	13,50	14,85
	56	12,06	13,51	14,86
	57	12,08	13,53	14,88
	58	12,09	13,54	14,89
	59	12,12	13,57	14,93
	60	12,14	13,60	14,96
	61	12,15	13,61	14,97
	62	12,17	13,63	14,99
	63	12,21	13,68	15,05
	64	12,23	13,70	15,07
	65	12,25	13,72	15,09
	66	12,26	13,73	15,10
	67	12,30	13,78	15,16
	68	12,31	13,79	15,17
	69	12,32	13,80	15,18
	70	12,34	13,82	15,20
	71	12,42	13,91	15,30
	72	12,45	13,94	15,33
	73	12,52	14,02	15,42
	74	12,55	14,06	15,47
	75	12,58	14,09	15,50
	76	12,63	14,15	15,57
	77	12,68	14,20	15,62
	78	12,71	14,24	15,66
	79	12,78	14,31	15,74
	80	12,80	14,34	15,77

CINQUIEME AIDE	Classe	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
	24	10,99	12,31	13,54
	25	11,03	12,35	13,59
	26	11,04	12,36	13,60
	27	11,06	12,39	13,63
	28	11,07	12,40	13,64
	29	11,09	12,42	13,66
	30	11,10	12,43	13,67
	31	11,11	12,44	13,68
	32	11,13	12,47	13,72
	33	11,17	12,51	13,76
	34	11,19	12,53	13,78
	35	11,20	12,54	13,79
	36	11,21	12,56	13,82
	37	11,23	12,58	13,84
	38	11,25	12,60	13,86
	39	11,26	12,61	13,87
	40	11,29	12,64	13,90
	41	11,30	12,66	13,93
	42	11,31	12,67	13,94
	43	11,32	12,68	13,95
	44	11,34	12,70	13,97
	45	11,42	12,79	14,07
	46	11,43	12,80	14,08
	47	11,44	12,81	14,09
	48	11,45	12,82	14,10
	49	11,46	12,84	14,12
	50	11,48	12,86	14,15
	51	11,51	12,89	14,18
	52	11,52	12,90	14,19
	53	11,56	12,95	14,25
	54	11,57	12,96	14,26
	55	11,59	12,98	14,28
	56	11,60	12,99	14,29
	57	11,61	13,00	14,30
	58	11,62	13,01	14,31
	59	11,63	13,03	14,33
	60	11,64	13,04	14,34
	61	11,66	13,06	14,37
	62	11,71	13,12	14,43
	63	11,77	13,18	14,50
	64	11,78	13,19	14,51
	65	11,79	13,20	14,52
	66	11,85	13,27	14,60
	67	11,87	13,29	14,62
	68	11,88	13,31	14,64
	69	11,89	13,32	14,65
	70	11,90	13,33	14,66
	71	11,94	13,37	14,71
	72	11,97	13,41	14,75
	73	12,01	13,45	14,80
	74	12,05	13,50	14,85
	75	12,08	13,53	14,88
	76	12,12	13,57	14,93
	77	12,15	13,61	14,97
	78	12,18	13,64	15,00
	79	12,21	13,68	15,05
	80	12,25	13,72	15,09

SIXIEME AIDE	Classe	30 avril 1982	1 mai 1982	1 mai 1983
	24	10,69	11,97	13,17
	25	10,70	11,98	13,18
	26	10,70	11,98	13,18
	27	10,70	11,98	13,18
	28	10,73	12,02	13,22
	29	10,73	12,02	13,22
	30	10,73	12,02	13,22
	31	10,75	12,04	13,24
	32	10,75	12,04	13,24
	33	10,75	12,04	13,24
	34	10,76	12,05	13,26
	35	10,76	12,05	13,26
	36	10,76	12,05	13,26
	37	10,77	12,06	13,27
	38	10,77	12,06	13,27
	39	10,79	12,08	13,29
	40	10,80	12,10	13,31
	41	10,81	12,11	13,32
	42	10,82	12,12	13,33
	43	10,83	12,13	13,34
	44	10,83	12,13	13,34
	45	10,84	12,14	13,35
	46	10,85	12,15	13,37
	47	10,86	12,16	13,38
	48	10,87	12,17	13,39
	49	10,88	12,19	13,41
	50	10,90	12,21	13,43
	51	10,91	12,22	13,44
	52	10,92	12,23	13,45
	53	10,94	12,25	13,48
	54	10,95	12,26	13,49
	55	10,96	12,28	13,51
	56	10,99	12,31	13,54
	57	11,02	12,34	13,57
	58	11,03	12,35	13,59
	59	11,04	12,36	13,60
	60	11,05	12,38	13,62
	61	11,06	12,39	13,63
	62	11,07	12,40	13,64
	63	11,09	12,42	13,66
	64	11,10	12,43	13,67
	65	11,11	12,44	13,68
	66	11,13	12,47	13,72
	67	11,17	12,51	13,76
	68	11,18	12,52	13,77
	69	11,20	12,54	13,79
	70	11,21	12,56	13,82
	71	11,23	12,58	13,84
	72	11,25	12,60	13,86
	73	11,26	12,61	13,87
	74	11,28	12,63	13,89
	75	11,30	12,66	13,93
	76	11,31	12,67	13,94
	77	11,32	12,68	13,95
	78	11,34	12,70	13,97
	79	11,36	12,72	13,99
	80	11,38	12,75	14,03

LARGEUR DES MACHINES

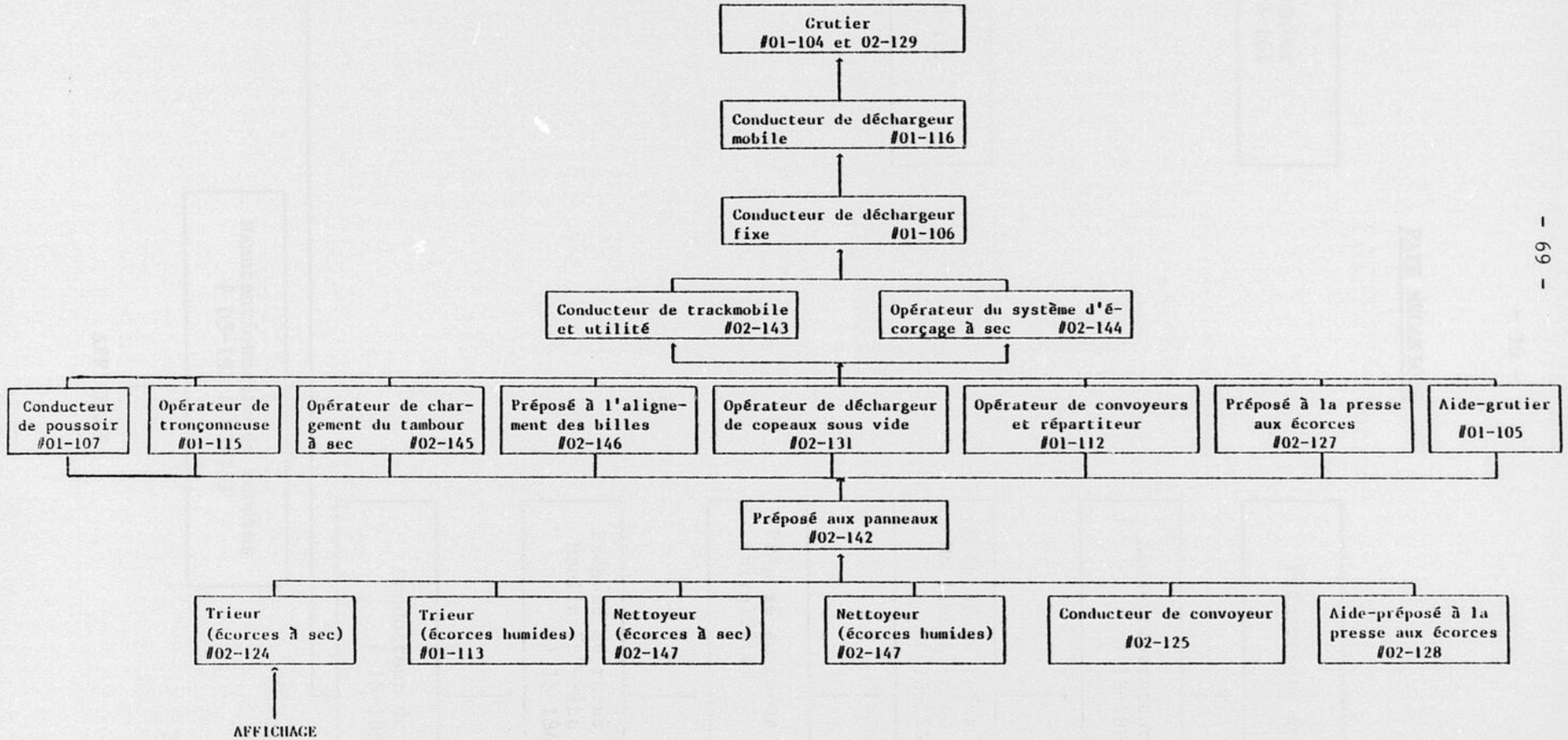
VITESSE EN PIEDS PAR MINUTE	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280
400	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
450	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
500	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
550	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
600	8	9	10	11	12	13	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

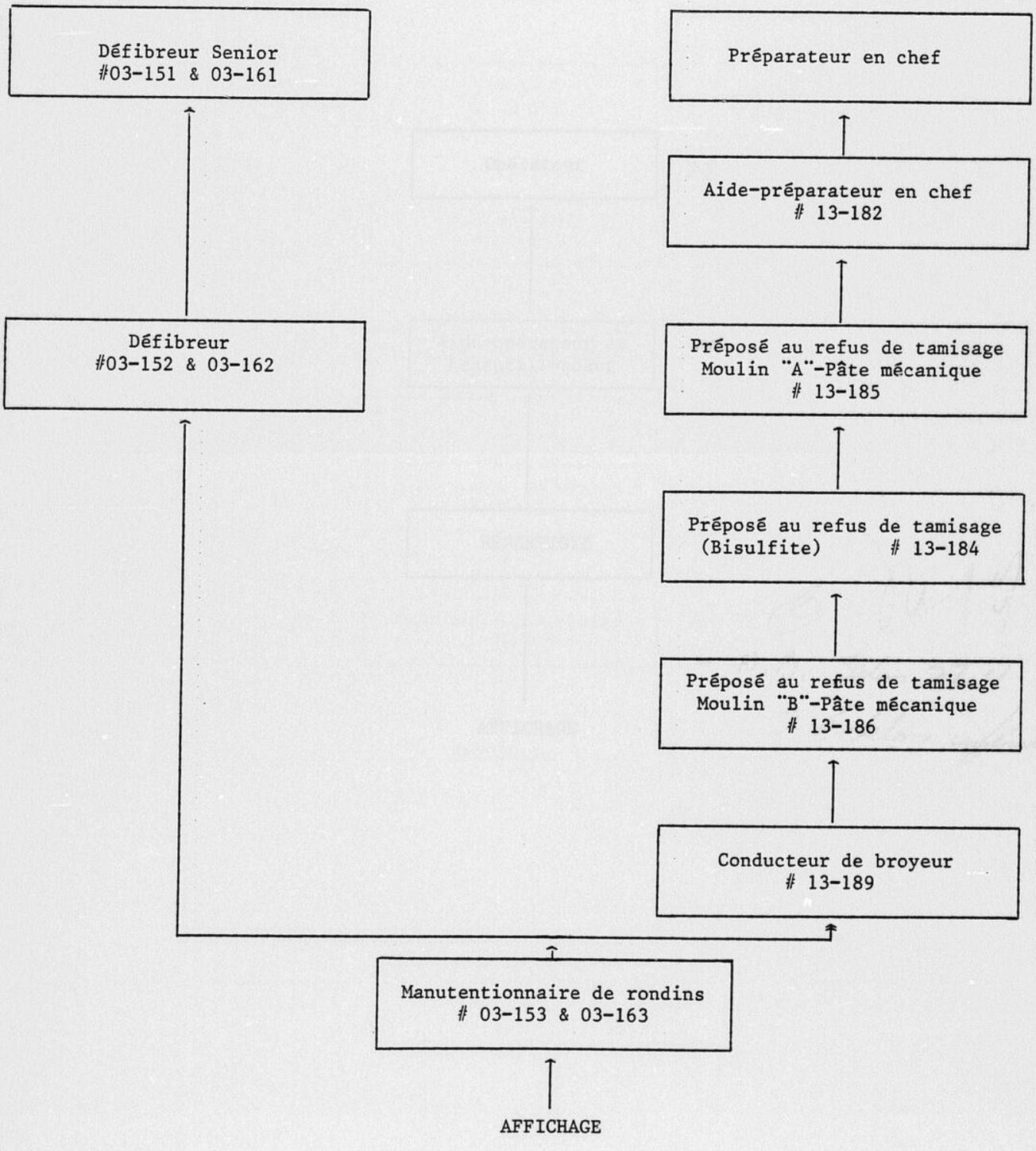
VITESSE EN PIEDS PAR MINUTE

	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

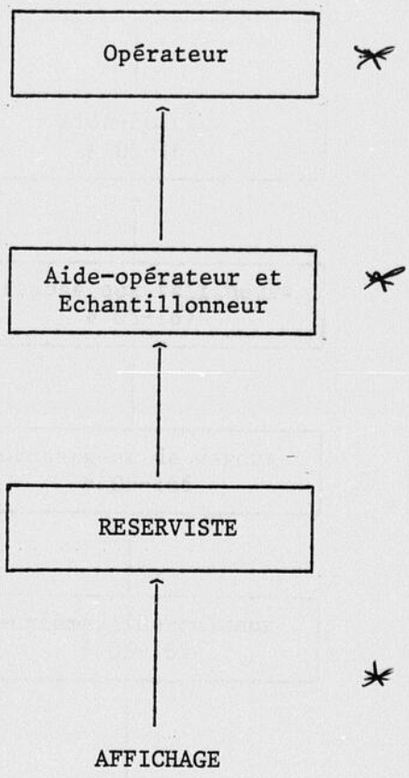
COUR A BOIS


Grutier #01-104 et 02-129
Conducteur de déchargeur mobile #01-116
Conducteur de déchargeur fixe #01-106
Conducteur de trackmobile et utilité #02-143
Opérateur du système d'écorçage à sec #02-144
Conducteur de poussoir #01-107
Opérateur de tronçonneuse #01-115
Opérateur de chargement du tambour à sec #02-145
Préposé à l'alignement des billes #02-146
Opérateur de déchargeur de copeaux sous vide #02-131
Opérateur de convoyeurs et répartiteur #01-112
Préposé à la presse aux écorces #02-127
Aide-grutier #01-105
Préposé aux panneaux #02-142
Trieur (écorces à sec) #02-124
Trieur (écorces humides) #01-113
Nettoyeur (écorces à sec) #02-147
Nettoyeur (écorces humides) #02-147
Conducteur de convoyeur #02-125
Aide-préposé à la presse aux écorces #02-128
AFFICHAGE

PATE MECANIQUE

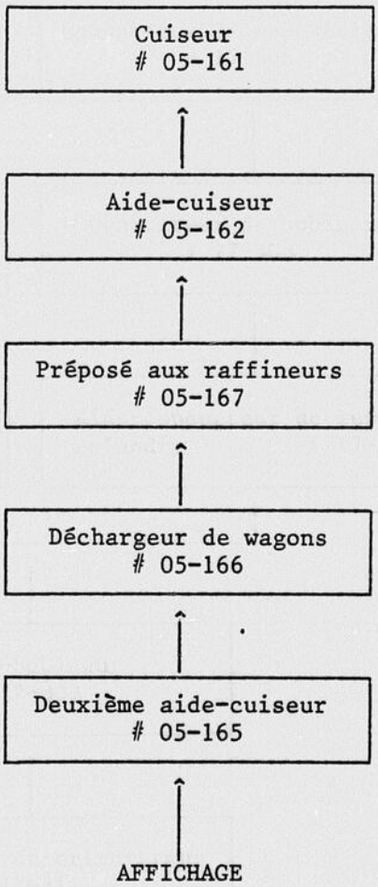


PATE THERMO-MECANIQUE

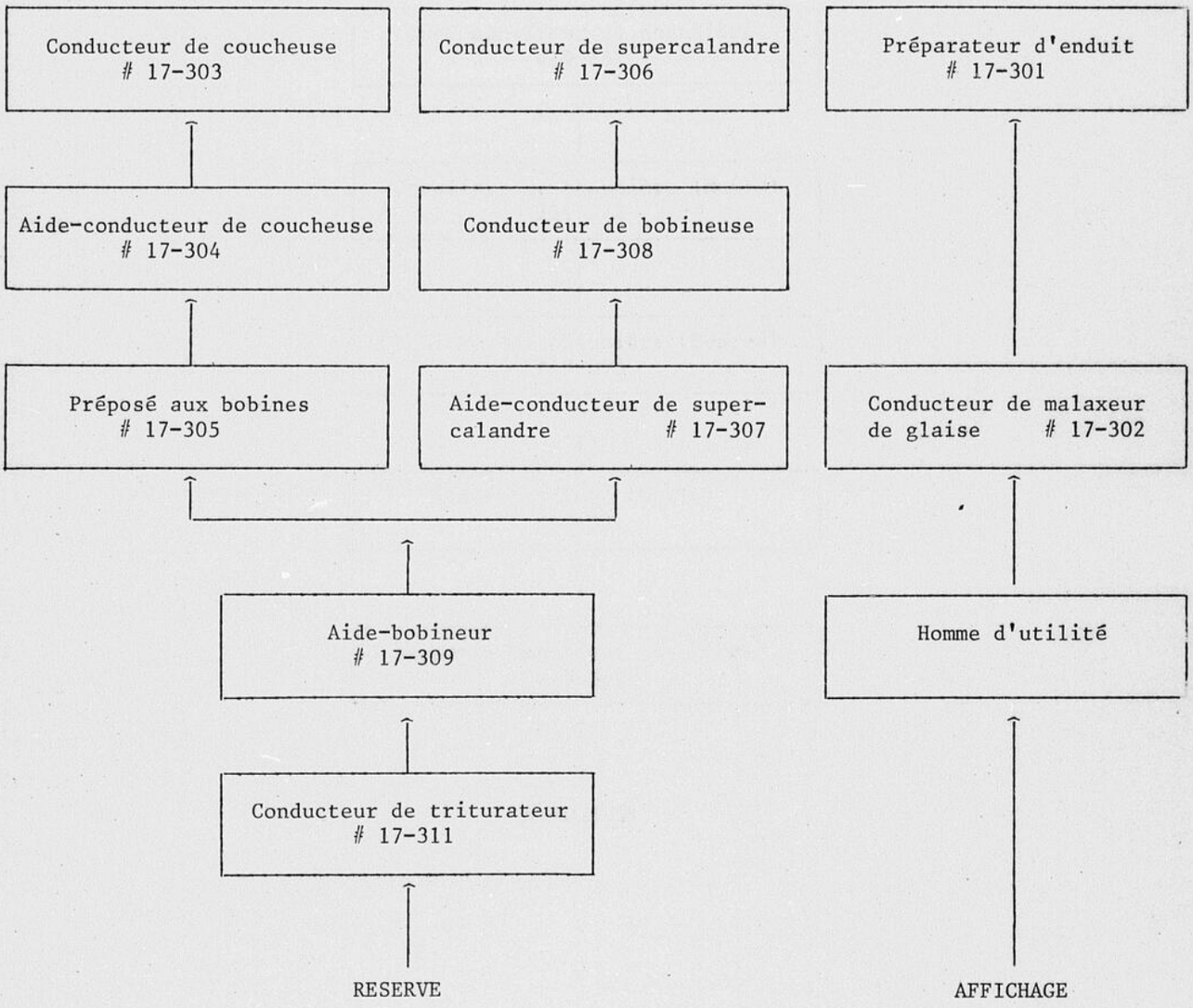


* N.B. Selon 27.11
2 échelons inférieurs

BISULFITE

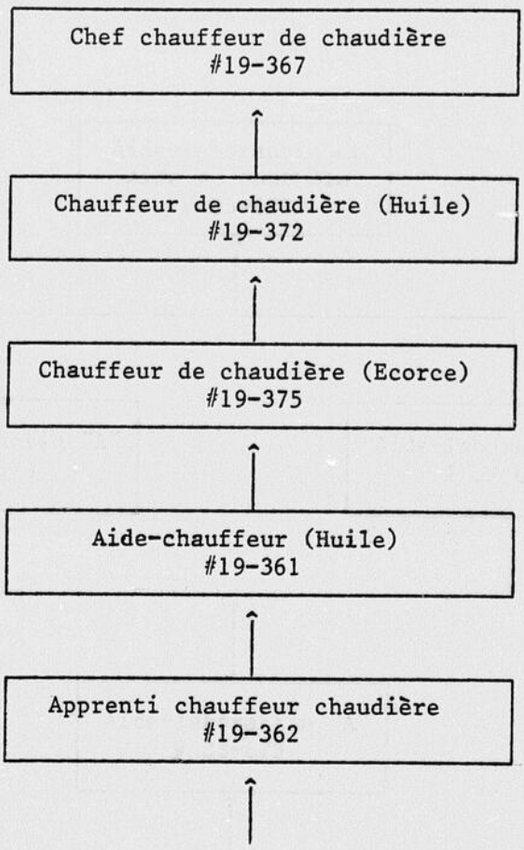

Cuiseur
05-161
Aide-cuiseur
05-162
Préposé aux raffineurs
05-167
Déchargeur de wagons
05-166
Deuxième aide-cuiseur
05-165
AFFICHAGE

COUCHEUSE



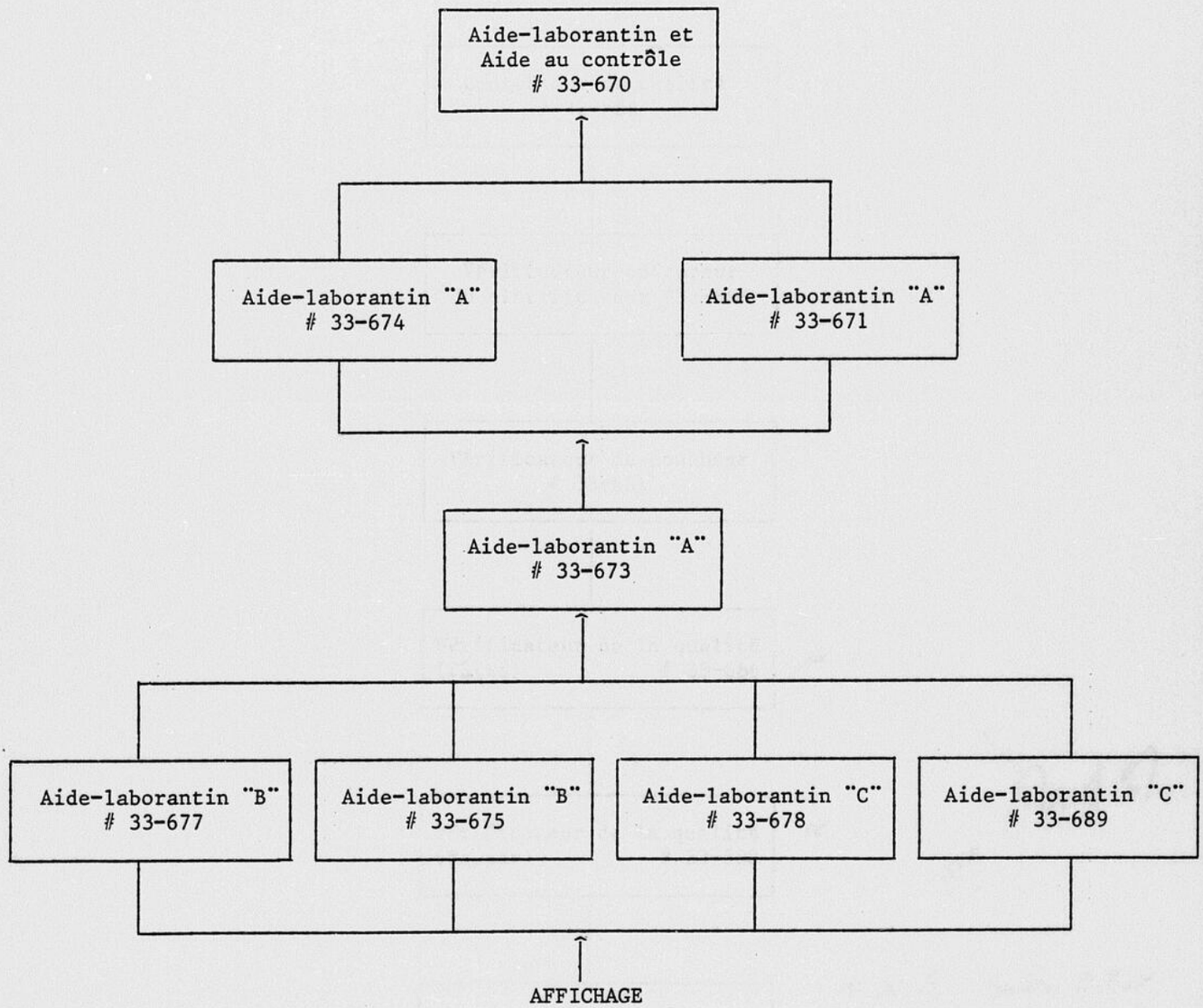
NOTE: Nettoyeur: ne fait pas partie de la ligne de progression.

CHAUFFERIE


Chef chauffeur de chaudière
#19-367
Chauffeur de chaudière (Huile)
#19-372
Chauffeur de chaudière (Ecorce)
#19-375
Aide-chauffeur (Huile)
#19-361
Apprenti chauffeur chaudière
#19-362
AFFICHAGE

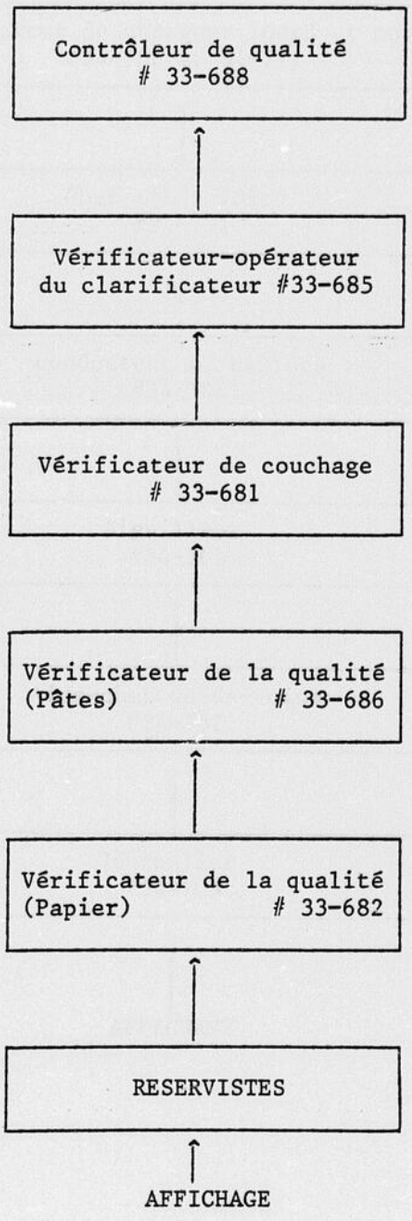
SERVICES TECHNIQUES

De Jour



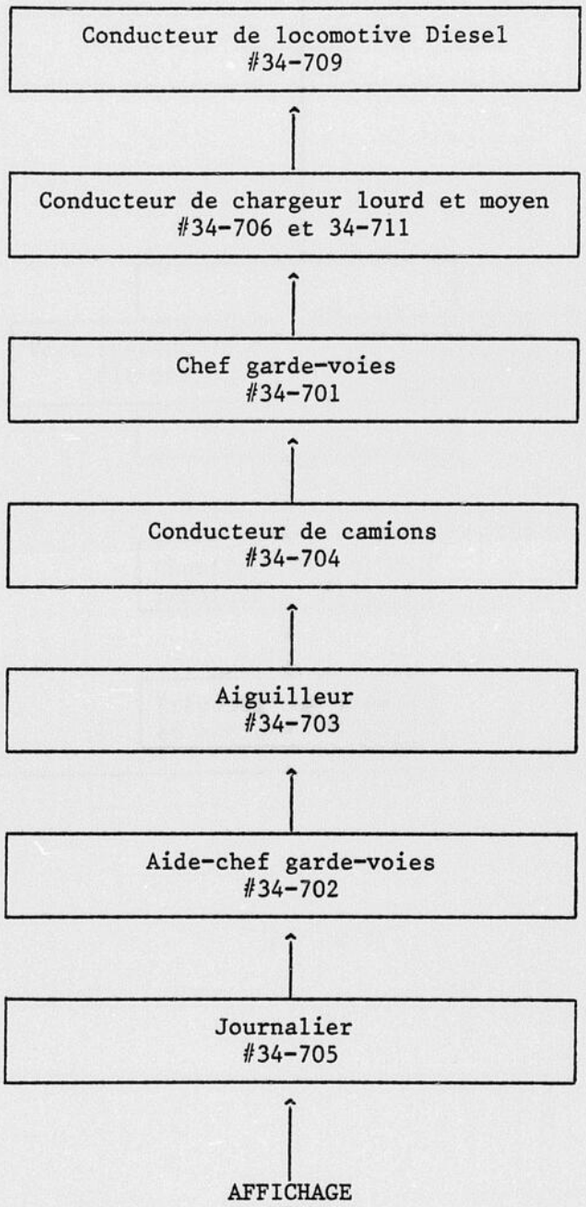
SERVICES TECHNIQUES

Sur Etape

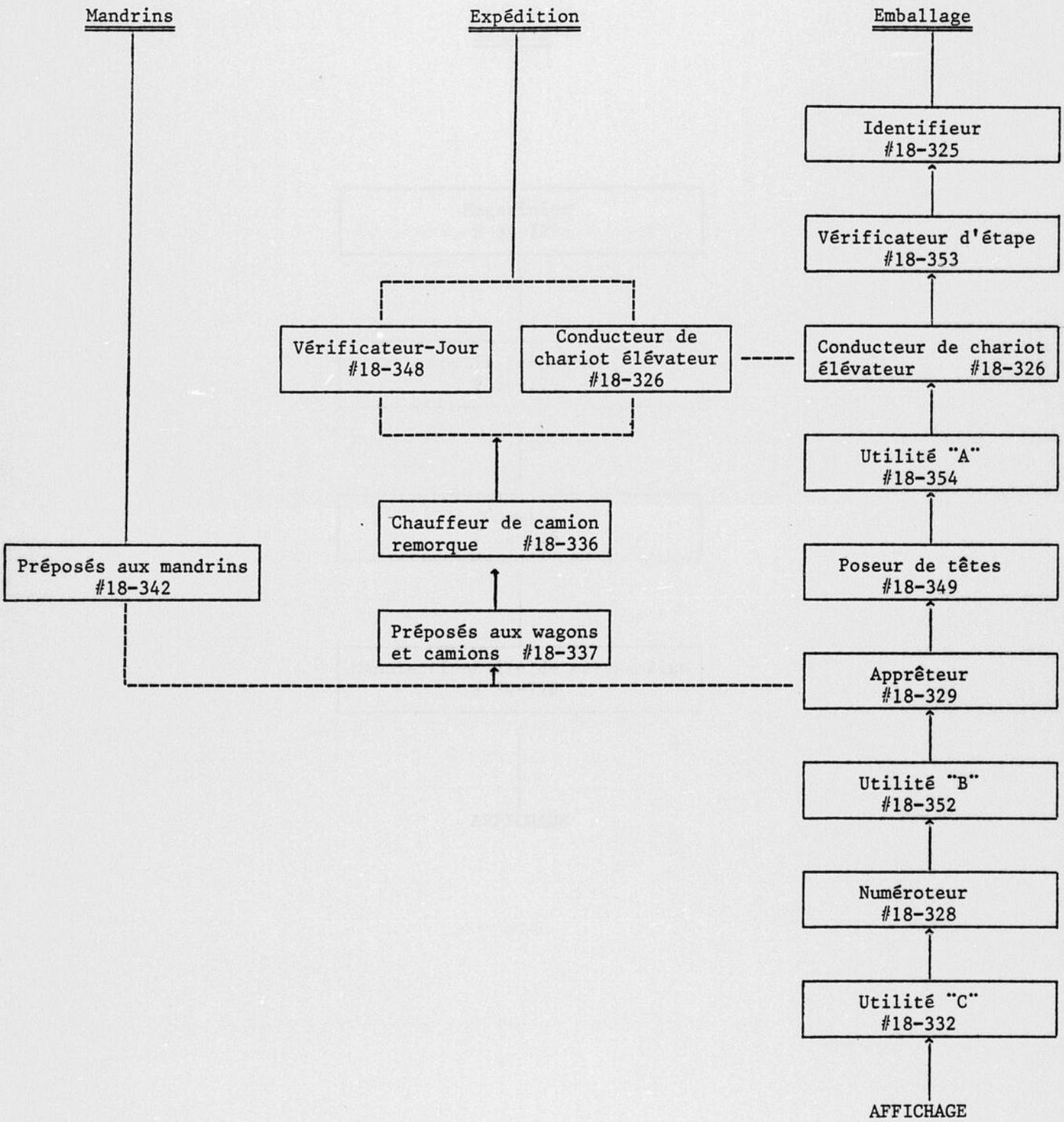


* N.B - Selon 27.11
Échelons supérieurs

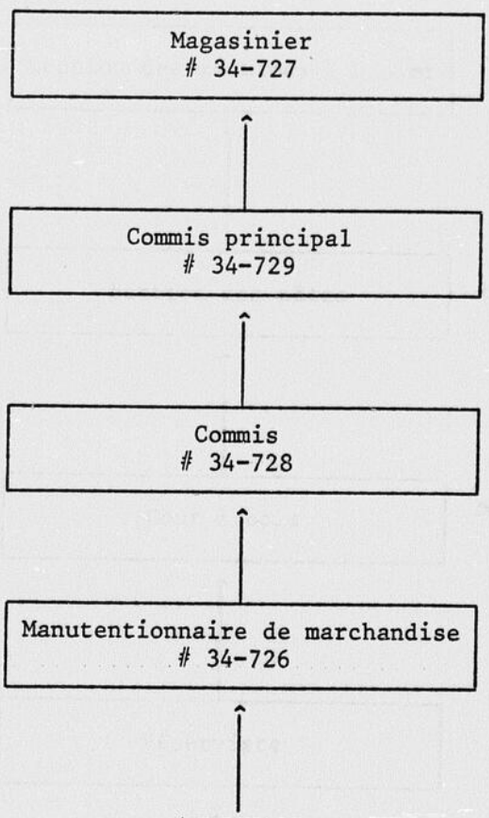
COUR DE L'USINE



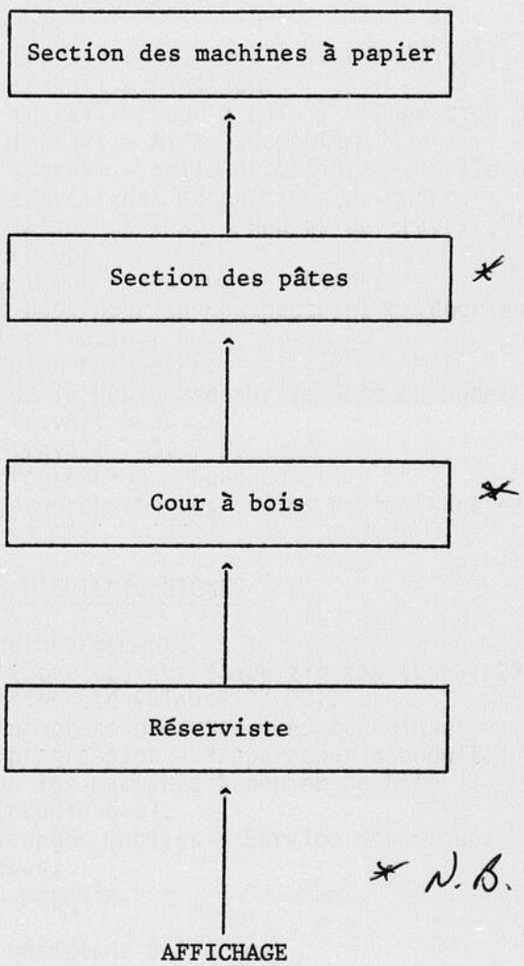
FINITION


Mandrins
Expédition
Emballage
Identifieur #18-325
Vérificateur d'étape #18-353
Vérificateur-Jour #18-348
Conducteur de chariot élévateur #18-326
Conducteur de chariot élévateur #18-326
Utilité "A" #18-354
Chauffeur de camion remorque #18-336
Préposés aux mandrins #18-342
Poseur de têtes #18-349
Préposés aux wagons et camions #18-337
Apprêteur #18-329
Utilité "B" #18-352
Numéroteur #18-328
Utilité "C" #18-332
AFFICHAGE

MAGASIN


Magasinier
34-727
Commis principal
34-729
Commis
34-728
Manutentionnaire de marchandise
34-726
AFFICHAGE

HUILEUR



* N.B. Selon 27.11
échelons supérieurs

MEMOIRES D'ENTENTE (Inclus dans le livret)

1 - Paies pour équipes irrégulières.
2 - Services essentiels.
3 - Devoir de jury.
4 - Vacances payées (Local 234).
5 - Tirage au sort.
6 - Chaussures de sécurité.
7 - Premiers soins.
8 - Heures de travail (département du bisulfite).
9 - Heures de travail - Finition.
10 - Heures de travail - Cour à bois - Préparation du bois.
11 - Heures de travail - Aide-laborantin "A"
12 - Heures de travail - Salle de défibrage, salle de tamisage.
13 - Heures de travail des mécaniciens de quart.
14 - Hommes de métier de jour - Heures de travail, fin de semaine.
15 - Arrêts d'urgence.
16 - Ouvertures temporaires sur les étapes.
17 - Feuille de base pour la coucheuse et catégories de papiers.
18 - Changement de toile.
19 - Opération d'un re-reeler.
20 - Opération de la bobineuse sur le Roto ou Super News.
21 - Cédule de travail 6-3.
22 - Cédule de travail 7-3, 7-4.
23 - Ligne de progression - Coucheuse.
24 - Lignes de progression des salles de tamisage et de défibrage.

AUTRES MEMOIRES D'ENTENTE SIGNES

25 - Plancher de chargement.
26 - Promotion (move up) sur étape zig zag (Local 234)
27 - Liste d'ancienneté (Clause 27.02).
28 - Lignes de progression - Services techniques.
29 - Lignes de progression - Préparateur d'enduit.
30 - 5e main sur les machines à papier de base.
31 - Vacances (cédule 6-3).
32 - Octroi de congés mobiles - Service mécanique.
33 - Bons de repas.
34 - Service du magasin.
35 - Huileur.
36 - Vêtements résistant à l'acide.
37 - Séance de formation, d'information, de sécurité.
38 - Perfectionnement.
39 - Dossier personnel.
40 - Electriciens - Cour à bois.
41 - Nettoyeur (salle de douches).
42 - Livret de bénéfices.
43 - Juridiction syndicale.
44 - Michel Hamelin.
45 - Fernand Dugal.
46 - R. Duplessis.
47 - Elie Ledoux.
48 - Régime de retraite.
49 - Huileurs - Ligne de progression.
50 - Assurances collectives.

1 - PAIES POUR EQUIPES IRREGULIERES (Clause 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 - 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.

4 - VACANCES PAYEES (Local 234)

Les deux (2) 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.

5 - TIRAGE AU SORT

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.

6 - 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, pour les manutentionnaires de rondins aux planchers de chargement, la compagnie accordera un autre 15$ de subside par année de calendrier sur présentation de facture relative à la pose de protecteurs de côté, aux chaussures de sécurité ayant déjà un protecteur métatarsale. Dans ce dernier cas, le port des protecteurs de côté est obligatoire.

7 - PREMIERS SOINS

Un montant de 0,50$ l'heure sera payé à deux (2) employés séniors qualifiés de la centrale thermique qui dispensent les premiers soins.

8 - 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

9 - 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.

#10 - HEURES DE TRAVAIL - Cour à bois - Préparation 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.

#11 - 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 heures du matin (7h00) et quatre heures de l'après-midi (16h00).

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.

#12 - HEURES DE TRAVAIL - Salle de défibrage, 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 convention collective.

#13 - 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.

#14 - HOMMES DE METIER DE JOUR - Heures de travail, fin de semaine

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 diner 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.

#15 - 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 manque un opérateur sera discontinuée.

#16 - 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 6-3.

#17 - 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 # 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.

#18 - CHANGEMENT DE TOILE

a) Un employé rappelé pour changer une toile 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 toile 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 toile (incluant l'alignement et la partance) sont établies comme suit:

Machines	Heures
# 1	2 heures
# 2	3 heures
# 3	3 heures
# 4	3 heures
# 5	3 heures
# 6	4 heures
# 7	4 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 la toile sera déterminé comme suit:

1) Lorsqu'il n'y aura pas d'entretien prévu ou de "boiling out" de machine: -

-- Le changement de toile commence lorsque la pâte n'est plus sur la toile;

-- Le changement de toile 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 toile commence lorsque la fosse sous la toile est vide et nettoyée;

-- Le changement de toile 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 toile 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 toile 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 sections locales que la liste des occupations suivantes, au nombre indiqué, seront régulièrement assignées au changement de toile sur chacune des machines:

Classification	Nombre assigné
Chef habilleur (cadre)	1
Assistant chef habilleur	1
Habilleur	6
Aide-habilleur	3

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:

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

#19 - 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.

#19 - OPERATION D'UN RE-REELER (Suite)

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.

#20 - 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.

#21 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3

1. Général

La présente entente a pour effet de confirmer l'existence de la cédule de travail 6-3.

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 selon une cédule de travail continue de sept (7) jours par semaine.

Si un département qui répond à la définition du premier paragraphe ci-haut est 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 ne sera permise dans la période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre.

3. Fonctionnement de la cédule 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. Définition 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 jours composée de six (6) jours continus de travail accompagnée de trois (3) jours continus de congés.

#21 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3 (Suite)

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 travaillées

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 1/3) réparties sur une période de neuf (9) semaines.

6. Cédule-maîtresse

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.

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 supplémentaire

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.

#21 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3 (Suite)

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) L'employeur ne sera pas tenu de payer le taux du temps supplémentaire pour remplacement de congés mobiles précédant ou suivant immédiatement la période d'absence pour vacances. Dans ce cas, l'article 18.04 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 mobile 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.

c) 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 (2) congés mobiles payés et non pris et lesdits congés lui seront débités de son crédit et lui seront payés avant son départ pour vacances (maximum un (1) congé mobile 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.

c) Un employé pourra demander que le paiement d'un jour chômé férié payé à date fixe reconnu selon la convention collective lui soit octroyé sur sa paie de semaine de quarante (40) heures ou moins suivant immédiatement le congé et ce, à la condition qu'il en fasse la demande écrite au plus tard cinq (5) jours avant le congé.

11. Situations inconnues

En cas de problèmes majeurs dans l'application de cette entente, le Syndicat et la compagnie se rencontreront afin de solutionner les problèmes.

#22 - CEDULE DE TRAVAIL 7-3, 7-4

L'équipe de service de relève mécanique est régie par la cédule de travail 7-3, 7-4, moyennant les conditions suivantes:

1. Ladite cédule 7-3, 7-4 offre les mêmes mécanismes de fonctionnement que ceux prévus par la cédule 6-3.

2. Nonobstant les dispositions de la cédule 6-3, la semaine de vacances est du dimanche au samedi inclusivement.

3. Ladite cédule n'intervient d'aucune façon avec toute loi ou règlement contraire à cet effet.

#23 - LIGNES DE PROGRESSION - Coucheuse

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.

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

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.