

No.

16919-01

NOM

Syndicat des travailleurs des Pâtes
et Papiers de Windsor Inc.

12-075

M-16919-0/

DEPT. DU TRAVAIL

'83 MAR -4 13 56

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PATES ET PAPIERS DE WINDSOR INC.

ET

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 06 27
M.T.M.S.R.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA CSN

Du 1er juin 1982 au 31 mai 1984

ARTICLE 1- DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 1.01 Employeur: Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor Inc.
- 1.02 Syndicat: Le Syndicat des employés de la Confédération des Syndicats Nationaux.
- 1.03 a) Salariés: les salariés de l'employeur couverts par les certificats d'accréditation.
- b) Salarié régulier: employé de bureau régulier à temps complet.
- c) Salarié régulier à temps partiel: salarié qui travaille régulièrement mais ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.
- d) Salarié temporaire: appelé à remplacer un salarié absent ou pour effectuer un travail spécial.
- 1.04 Supérieur autorisé: le président, le vice-président et le secrétaire-trésorier du Syndicat des Travailleurs des pâtes et papiers de Windsor Inc.

ARTICLE 2- ENGAGEMENT SYNDICAL

Les salariés s'engagent à promouvoir l'idéologie de la CSN et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes.

ARTICLE 3- CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariés pour fins de négocier et conclure une convention collective, de même que pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective.
- 3.02 L'employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le syndicat à prévenir les accidents à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'organisme, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 3.04 Toute correspondance officielle de l'employeur avec le syndicat est expédiée au président du syndicat avec copie au secrétaire.

Toute correspondance officielle du syndicat avec l'employeur est expédiée au (x) supérieur (s) autorisé (s) concerné (s).

ARTICLE 4- SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, être membre du syndicat dès son embauche.
- 4.02 Cependant, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié à son emploi par suite de son expulsion du syndicat. De même, il n'est pas tenu de refuser l'embauche à un salarié suite au refus du syndicat à l'admettre comme membre.
- 4.03 L'organisme s'engage à prélever sur la paie de tout salarié, toute cotisation fixée par le syndicat.
- 4.04 Toute déduction faite à la source est remise à qui de droit dans les 15 jours du mois suivant la déduction.

ARTICLE 5- LIBERTE D'ACTION ET ETUDE
DROITS SYNDICAUX

- 5.01 a) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses officiers. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé.
- b) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses délégués. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Le supérieur autorisé soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

Les frais de déplacement des officiers et délégués sont à la charge du syndicat.

- 5.02 Les salariés assistent, sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'annexe "A", à toute séance d'étude organisée à leur intention par l'employeur, seul ou conjointement avec le syndicat.
- 5.03 Le salarié peut assister aux congrès des organismes auxquels l'employeur est affilié, après entente avec le supérieur autorisé, et ce, sans perte de salaire.
- L'entente peut prévoir un mode de remboursement des dépenses.
- 5.04 Le salarié peut suivre des cours en relation avec son travail, après entente écrite avec l'employeur. Sur demande, le supérieur autorisé soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

L'employeur rembourse au salarié la totalité des frais en cours s'il réussit aux examens ou la moitié (50%) des frais advenant un échec à ces derniers.

5.04 (suite)

L'employeur verse au salarié la moitié (50%) des frais encourus, sur réception de l'entente mentionnée au premier paragraphe de 5.04.

Toutefois si le salarié abandonne volontairement, il rembourse à l'employeur les avances versées.

Tout arrêt de cours ci-haut mentionnés, nécessité par les besoins du service ou demandé par l'employeur entraîne pour ce dernier le paiement total des frais de cours.

5.05 L'employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit pour le représenter ou pour accomplir un stage d'étude.

Les frais de délégation sont définis avant le départ dans une entente entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

5.06 Congé sans solde

Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié après entente écrite entre l'employeur, le syndicat et le salarié concerné.

ARTICLE 6- COMITE PERMANENT A LA NEGOCIATION

6.01 Le syndicat et l'employeur maintiennent un comité permanent à la négociation, composé d'une part de représentants de l'employeur et d'autre part de représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de rechercher des solutions à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre partie. A cette fin, il peut modifier la convention collective et il a également le pouvoir de l'interpréter. Il peut former tous les sous-comités de travail qu'il juge nécessaire et surveille la bonne marche de ces comités.

Le comité siège au besoin et il peut être convoqué par l'une ou l'autre partie. Laconvocation doit indiquer l'objet, le lieu et la date de la rencontre. Telle assemblée doit être convoquée au moins 48 heures à l'avance.

Les décisions sont prises à la majorité simple, l'employeur et le syndicat possédant chacun un vote. Les décisions lient les parties.

ARTICLE 7- CATEGORIES DES SALARIES

7.01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent un groupe de salariés: les employés de bureau.

- 7.02 Le salarié est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois (3) mois de service.
- 7.03 Pendant cette période, les conditions de travail du salarié à l'essai sont régies par la présente convention, sauf à la procédure de grief dans le cas de congédiement.
- 7.04 La permanence est acquise automatiquement par le salarié dès qu'il a complété trois (3) mois de service comme salarié à l'essai.
- 7.05 Le droit d'ancienneté d'un salarié qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

ARTICLE 8- ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu chez l'employeur.
- 8.02 Cependant pour le salarié embauché avant la signature de la convention, l'ancienneté désigne le service continu comme salarié.
- 8.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'employeur affiche dans tous les bureaux de l'employeur et communique au syndicat une liste de tous les salariés; cette liste comprend les renseignements suivants: nom, statut, date d'embauchage et date d'ancienneté.
- Toute date d'ancienneté non contestée dans les soixante (60) jours de la production de la liste devient officielle.
- 8.04 Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 7.
- 8.05 Le service est considéré comme continu et le salarié accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) durant son absence à la suite d'un accident de travail;
 - b) pendant toute la période d'absence due à la maladie ou à la maternité ou à l'adoption d'un enfant, selon les modalités de l'article 15.
Cependant, en cas de mise-à-pied, si le salarié en congé de maladie, de maternité ou d'adoption selon les modalités de l'article 15, a le moins d'ancienneté, il est mis à pied comme s'il avait été au travail;
 - c) pendant un (1) an dans le cas de mise-à-pied;
 - d) durant la libération pour activité syndicale prévue à l'article 5.
- 8.06 Le service est considéré comme continu, le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:
- a) lorsque le salarié obtient un congé sans solde d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente écrite entre les parties pour prolonger le délai. Il conserve l'ancienneté acquise au moment de son départ.

8.06 (suite)

b) lorsque le salarié est mis à pied pendant une période de plus d'un (1) an. Il conserve alors l'ancienneté acquise au terme de la première année de son absence.

8.07 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement;
- c) défaut de reprendre le travail dans les trente (3) jours de la réception d'un avis de rappel au travail à la suite d'une mise-à-pied et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Copie de l'avis est expédiée au syndicat.

8.08 Le salarié régulier à temps partiel ainsi que le salarié temporaire ont droits à tous les avantages de la convention collective.

8.09 Cependant, ils n'accumulent l'ancienneté et ils ne bénéficient des dispositions pécuniaires de la convention qu'au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 9- MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

9.01 Tout poste régulier, vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation doit être affiché en même temps dans tous les bureaux de l'employeur.

9.02 L'avis est affiché pendant une période de quatorze (14) jours et contient les informations suivantes: la description de la fonction, le lieu de travail et le salaire prévu à la convention. Copie de cet avis est expédiée au syndicat.

9.03 Au terme de l'affichage, l'employeur fournit au syndicat copie des candidatures.

9.04 Le poste est accordé au salarié selon l'ordre d'ancienneté à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

9.05 Dès que le poste est comblé, l'employeur informe le syndicat par écrit du nom du candidat qui obtient le poste.

9.06 Au terme de l'affichage, si l'employeur ne comble pas immédiatement le poste vacant ou nouvellement créé, il en communique par écrit les raisons au syndicat.

9.07 Dans le cas de transfert, le salarié conserve le même salaire.

9.08 L'employeur avise par écrit le syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre. Cet avis contient le nom du salarié, sa classification, son salaire, sa date d'ancienneté et sa date d'entrée au service de l'employeur.

- 9.09 Dans le cas de mise-à-pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- 9.10 Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises-à-pied et tout salarié mis-à-pied a préséance à l'embauchage dans le cas de poste vacant ou nouvellement créé chez l'employeur, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 9.11 Aucune mise-à-pied de salarié régulier ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi d'un contrat à forfait par l'employeur.

Advenant que le Syndicat du papier façonné de Windsor ne requiert plus les services de secrétaire, les parties se rencontrent pour déterminer le caractère temporaire de l'emploi du salarié régulier à temps partiel.

ARTICLE 10- PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

Dans le cas de griefs, désaccords ou mésententes concernant les conditions de travail des salariés, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- 10.01 Tout salarié ou le syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet par écrit son grief au supérieur autorisé lequel doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de la présentation du grief.
- 10.02 Le dépôt du grief au terme de l'article 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- 10.03 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre des parties peut présenter le grief à l'arbitrage. A ce moment, l'une ou l'autre des parties nomme l'un des arbitres mentionnés au paragraphe 10.06.
- 10.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant la fin de l'audition.
- 10.05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 10.06 Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre unique:
- René Laperrière
 - Jacques Dofny
- 10.07 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends.

- 10.08 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre apprécie la charge de travail et, s'il y a lieu, détermine la quantité de travail à enlever.
- 10.09 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels un employé injustement traité pourrait avoir droit.
- 10.10 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties.
- 10.11 En aucune circonstance l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 10.12 En tout temps, un salarié peut examiner son dossier. Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

ARTICLE 11- NON DISCRIMINATION

L'employeur n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 12- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Le salarié a une semaine de travail de 32½ heures réparties en cinq (5) jours ouvrables de 6½ heures chacun, du lundi au vendredi.
- Durant les mois de juillet et août, le salarié a une semaine de travail de trente (30) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables de 6 heures chacun de 9:00 heures à 12:00 heures et de 13.45 heures à 16.45 heures du lundi au vendredi.
- 12.02 L'employeur accorde au salarié une pause de 15 minutes chaque demi-journée de travail.
- 12.03 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur autorisé et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.
- 12.04 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
- 1) au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale;

- 2) au taux de temps double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué:
- a) après 4 heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée
 - b) le dimanche
 - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé
 - d) un jour de congé férié.

Dans ce dernier cas, le salarié est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.

12.05 S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel:

- a) une rémunération minimum de deux (2) heures à taux double;
- b) une allocation pour couvrir ses frais de transports, lesquels sont justifiés par un reçu.

12.06 Le salarié qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière et entre 17 et 20 heures a droit en plus du surtemps à l'allocation pour le souper prévue à l'annexe "A".

Le salarié qui travaille un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé férié payé, a droit, en plus du surtemps à l'allocation pour le repas. prévue à l'annexe "A".

12.07 Le salarié qui travaille après 22 heures a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.

12.08 Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé, au choix du salarié, par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par un et demi ou par deux suivant le taux applicable au terme des paragraphes 12.04 et 12.05.

Le salarié s'entend avec son supérieur autorisé quant au moment de la prise de ce congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux mois devra être pris dans les deux mois qui suivent, sinon le temps supplémentaire sera alors payé, à moins d'entente à ce contraire.

ARTICLE 13- CONGES FERIES

13.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

Vendredi Saint, Lundi de Pâques, un congé mobile ou le 1er mai au choix du salarié, le 24 mai ou le jour décrété fête par les autorités compétentes, St-Jean Baptiste, Confédération, Premier lundi de septembre, Action de Grâces, la période comprise entre la veille de Noël et le lendemain du Jour de l'an inclus.

Si le congé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties. Cependant, dans la période de Noël, seul le 24 décembre ou le 2 janvier sont reportés. Dans ce cas le congé commence le vendredi 23 si le 24 décembre survient un samedi et se termine lundi le 3 si le 2 janvier survient un dimanche.

- 13.02 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales à l'occasion d'un événement spécial est chômée et payée, le jour même de la fête si les parties sont d'accord ou à une autre date déterminée par elles.

ARTICLE 14- INDEMNITE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

- 14.01 Dans le cas d'accident ou maladie, l'employeur maintient le salaire du salarié, ce dernier rembourse à l'employeur l'indemnité de salaire qu'il reçoit de l'assurance collective et/ou de la CSST. La durée maximale est de 26 semaines.
- 14.02 L'employeur peut exiger du salarié un certificat médical.

ARTICLE 15- CONGES DE MATERNITE

- 15.01 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.
- 15.02 La salariée enceinte a droit à 20 semaines de congé de maternité.

Pourvu qu'elle ait bénéficié des 20 semaines prévues à l'alinéa précédent, la salariée doit revenir au travail dans les trois mois suivant son accouchement, à moins de présentation d'un certificat médical attestant son incapacité de travailler.

- 15.03 L'employeur remet au syndicat et à la salariée qui a indiqué à l'employeur qu'elle était enceinte toute information portée à sa connaissance concernant la présence sur les lieux de travail, de tout virus, maladie infectieuse ainsi que de toute condition pouvant mettre en danger une salariée enceinte ou le fœtus.

En plus des avantages prévus au paragraphe 15.02 la salariée a droit à un congé avec solde pour toute la durée de ce congé.

- 15.04 Un congé avec solde de huit semaines consécutives est accordé à un salarié qui adopte un enfant, à la condition qu'il soit la personne reconnue pour s'occuper à plein temps de son enfant.
- 15.05 Au terme du congé de maternité ou du congé pour adoption, le salarié obtient s'il le désire un congé sans solde d'un maximum de deux ans pour s'occuper de son enfant avec droit de retour sur son poste mais toutefois moyennant un avis de trente (3) jours, la salariée peut mettre fin à son congé prématurément et réintégrer son poste de travail.

De même le salarié dont le conjoint accouche bénéficie, s'il en fait la demande dans les trois mois qui suivent l'accouchement, d'un congé sans solde d'un maximum de deux ans pour s'occuper de son enfant avec droit de retour sur son poste.

Un congé sans solde est accordé au salarié à la condition qu'il soit la personne reconnue pour s'occuper à plein temps de son enfant.

ARTICLE 16- CONGES SPECIAUX

- 16.01 Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec des jours suivants:
- a) à l'occasion de son mariage: sept jours consécutifs
 - b) à l'occasion de la naissance, de l'adoption d'un enfant, ou lors de l'interruption de grossesse: cinq jours consécutifs
 - c) à l'occasion du mariage d'un enfant, le jour du mariage et la veille ou le lendemain.
 - d) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père, ou de la mère: un jour
 - e) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: cinq jours consécutifs
 - f) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, d'un beau-parent, du beau-frère, de la belle-soeur ou des grands-parents: trois jours consécutifs
 - g) à l'occasion de congé pour raisons personnelles, jusqu'à cinq jours ouvrables par année contractuelle
 - h) tout salarié a droit à un maximum de quatre semaines de congé sans solde lorsque le mariage ou les funérailles prévus aux alinéas c, d, e et f ont lieu à l'extérieur du payés
 - i) à l'occasion d'un divorce ou d'une séparation légale, les jours nécessaires pour assister aux procédures devant le juge.
- 16.02 Les jours de congé prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congé prévus à cette convention, sauf à l'occasion du mariage du salarié.
- 16.03 L'employeur maintient le salaire et les avantages prévus à la convention pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin ou juré devant quelque tribunal que ce soit.

Le salarié remet cependant à l'employeur les allocations versées par le tribunal ou les parties en cause.

ARTICLE 17-- CONGE ANNUEL

- 17.01 Le salarié de bureau ayant un an de service au 1er juin a droit à quatre semaines de congé annuel payées au taux du salaire régulier majoré de 50% (pécule).
- 17.02 Le salarié ayant moins d'un an de service au 1er juin a droit à un congé annuel proportionnel au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues au paragraphe 17.01.
- 17.03 Aux fins d'application de cet article, un congé sans solde de plus de trois mois n'est pas considéré comme une période de service. Toutefois, dans le cas de maternité ou d'adoption, le congé sans solde de plus de six mois n'est pas considéré comme une période de service.
- 17.04 La période de congé annuel s'étend sur 12 mois consécutifs à compter du 1er juin de chaque année. Le salarié peut prendre son congé annuel à une date déterminée après une entente avec son supérieur autorisé sur le choix des dates. Il peut aussi s'entendre avec le même supérieur pour prendre son congé annuel à une autre date. Un salarié peut exiger de prendre au moins deux (2) semaines durant les mois de juin, juillet et août.
- 17.05 Le congé annuel est obligatoire et ne peut être accumulé d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre l'employeur, le syndicat et le salarié.
- 17.06 Le congé annuel est payé au taux du salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel.
- Le pécule de vacances est calculé au taux du salaire au 1er juin de l'année au cours de laquelle le congé annuel est dû.
- 17.07 La paie de vacances et le pécule de vacances sont remis au salarié lors de la prise de vacances.
- 17.08 Le salarié qui quitte le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés aux paragraphes 17.01 au prorata du temps écoulé depuis le 1er juin précédent.
- 17.09 Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité ou accident de travail survenus avant le début ou pendant ses vacances voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure à la condition qu'il fournisse un certificat médical.

ARTICLE 18- CLASSIFICATION ET SALAIRES

18.01 L'Employeur paie aux salariées le salaire hebdomadaire suivant:

	<u>31 mai 1982</u>	<u>1er juin 1982</u>	<u>1er juin 1983</u>
Cécile Morin	375.00\$	400.00\$	425.00\$
Line D. Letendre	365.00\$	390.00\$	415.00\$
Joanne Dion	305.00\$	330.00\$	355.00\$

Les salaires ci-haut mentionnés sont payables au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 19- DROITS ACQUIS

Les avantages, droits et privilèges de nature collective existant avant la signature de la présente convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention ne peuvent l'être sans le consentement écrit du syndicat.

ARTICLE 20- ASSURANCES

Les parties conviennent de maintenir en vigueur le système collectif d'assurance vie-maladie-salaire.

ARTICLE 21- DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- 21.01 La présente convention a effet à compter du 1er juin 1982 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 1984.
- 21.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.
- 21.03 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé à WINDSOR ce 20^e jour du mois de octobre 1982.

Emilio J. J. J.
[Signature]

Cécile Morin
[Signature]
 Le Syndicat des Employés de la CSN

ANNEXE A - REGLEMENT CONCERNANT LES DEPENSES

L' Employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans le cadre de la convention collective d'après les normes énumérées à l'annex A paragraphe A.01 de la convention collective de travail intervenue entre la Confédération des syndicats nationaux et les Fédérations signataires de la présente convention collective et le Syndicat des Employés de la CSN en vigueur du 1er juin 1980 au 31 mai 1983.