

NOM

NO

06509-4

C.A.E. 2710 NO.CDNV. 65094
AFFIL. 2 NB.EMPL. 50
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 43140 40
PERS.VIS. 4 NO.ACC. Q21711006
DATE ENR.841112



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 0 2 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

065094

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21711-06
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-24	84-08-30	84-05-01	87-04-30		50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 265 247, rue Thibeau Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 6X9	<input type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. 3285, Chemin Bedford C.P. 269, Station "A" Montréal, Qc H3C 2V2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2710 (5) Affiliation: AUTRES (10)

1
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Avons reçu en même temps un document intitulé " Réponses finales et K globales aux demandes de l'Agenda local." Ces réponses s'appliquent aux locaux 136, 234 et 265.

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

84-09-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01

: La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclusifs des salariés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paie, et autres conditions d'emploi, telles qu'établies dans la présente convention.

21711-06
6509-4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

KRUGER INC.
Trois-Rivières (Québec)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Et sa section locale 265

84
AVRIL 30 13:13
Prud

Cette convention a été conclue le par et entre
Kruger Inc., Trois-Rivières (Québec), ci-après dénommée la "Compagnie" et
Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et sa section locale 265,
agissant pour certains salariés de Kruger Inc., Trois-Rivières (Québec),
ci-après dénommé le "Syndicat".

Il a été convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1984
soit renouvelée par la présente, pour la période du 1 mai 1984 jusqu'au 30
avril 1987, sous réserve des modifications suivantes, à la suite des négocia-
tions entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 1 - BUT

La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à
Trois-Rivières, Québec, dans le but de consigner par écrit
les clauses et les conditions d'emploi telles qu'elles résultent
de leurs négociations collectives, et auxquelles les parties contractantes
devront se conformer. Elles souhaitent maintenir des relations harmonieuses
entre la Compagnie et ses salariés, régler tous les différends de façon
rapide et équitable, comme il est stipulé dans cette convention et travailler
ensemble pour atteindre le rendement maximum des bureaux et promouvoir
la sécurité et la santé des salariés.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01 : La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente
convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants
exclusifs des salariés pour les négociations collectives concernant les heures
de travail, les taux de paie, et autres conditions d'emploi, telles qu'établies
dans la présente convention.

- 2.02 : Le Syndicat fut accrédité comme agent négociateur par le Ministre du Travail du Québec le dixième jour de décembre 1980 pour certains salariés couverts par le certificat d'accréditation incluant la liste des classifications d'emploi tel qu'énoncé à l'Appendice "A" de cette convention. Toutefois, le mot "salarié" n'inclura pas:
- a) les contremaîtres, surveillants et employés supérieurs au grade de contremaître et surveillant;
 - b) les vendeurs, ingénieurs, étudiants stagiaires, secrétaires des chefs de services, les gardiens et préposés à la sûreté, les responsables à la santé et à la sécurité, les évaluateurs de temps et de procédés, le commis à la production (scheduling clerk), le commis au service du bien-être, les employés travaillant pour le compte d'un contracteur, tel que défini en 2.05, les concierges et toute autre personne qui exerce des fonctions de la direction ou qui occupe des postes confidentiels dans le domaine des relations ouvrières.
- 2.03 : Si une nouvelle occupation est établie et qu'il y a doute à savoir si elle doit être incluse dans l'unité de négociations ou si une occupation incluse devient, par suite de changements importants, susceptible d'être exclue de l'unité de négociations, une assemblée Syndicat-Compagnie peut être demandée par l'une ou l'autre partie pour le déterminer. Si les deux parties ne peuvent en arriver à une entente, le litige sera transmis, pour décision, au Ministère du Travail du Québec.
- 2.04 : Il est aussi entendu que le personnel exclu du groupe négociateur ne doit pas effectuer du travail habituellement accompli par un salarié du groupe négociateur sauf, à la discrétion de l'employeur, pour un travail qui requiert une attention immédiate ou pour fin d'entraînement.
- 2.05 : Il est entendu que la Compagnie pourra recourir aux services d'employés travaillant pour le compte d'un contracteur en accordant des contrats à forfait, sauf si ces contrats causent la réduction immédiate des salariés faisant partie du groupe négociateur. Ce qui précède n'a pas pour effet d'empêcher la Compagnie d'accorder des sous-contrats lors d'affluence ou d'urgence ou lorsque le personnel qualifié ou l'équipement requis pour de tels travaux n'est pas disponible. Rien dans la présente entente n'a pour effet de restreindre le droit de la Compagnie de transférer des occupations de l'unité de négociations dans d'autres divisions de la Compagnie.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA COMPAGNIE

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf quand le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 4.01 : La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et de cotisations.
- 4.02 : La Compagnie accepte de déduire une fois par semaine, de la paie des salariés qui y ont volontairement autorisé la Compagnie, les sommes dues au Syndicat et fixées par celui-ci.
- 4.03 : Tous les salariés actuellement régis par cette convention et les nouveaux salariés après un (1) mois d'emploi continu, devront comme condition d'emploi, autoriser la Compagnie à déduire hebdomadairement de leur salaire, un montant égal aux cotisations mensuelles régulières du Syndicat.
- 4.04 : La Compagnie remettra au Syndicat, une fois par mois, le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste écrite des noms des salariés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.
- 4.05 : L'Appendice "B" de cette convention est un facsimilé de la formule autorisant les déductions.
- 4.06 : Tous les salariés actuellement membres du Syndicat ou ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus de rester membres du Syndicat comme une condition de leur emploi. La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura radié de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion; cependant, l'employé devra continuer à payer l'équivalent de sa cotisation syndicale.
- 4.07 : Il est bien entendu qu'on ne demandera pas à l'employeur d'intervenir sur aucune question de juridiction pouvant s'élever entre le Syndicat signataire et les autres syndicats de l'usine; toute question du genre sera décidée par les syndicats eux-mêmes.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 : Sous réserve de la clause 5.03, l'ancienneté d'un salarié se définit comme étant sa date d'entrée à l'usine. Les nouveaux salariés seront considérés comme étant à l'essai, sans droit à l'ancienneté, pendant leurs trois (3) premiers mois d'emploi continu au service de la Compagnie, après quoi ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à compter du début de ladite période de trois (3) mois. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés à l'essai, sauf en ce qui concerne leur promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail, discipline et congédiement, auxquels cas les salariés à l'essai n'ont pas recours à la procédure de grief. Cependant, pour ce qui a trait aux étudiants, ceux-ci n'accumuleront pas d'ancienneté tant qu'ils garderont le statut d'étudiant.
- 5.02 : Un salarié perdra ses droits d'ancienneté, ses crédits pour absence autorisée et son statut de salarié de la Compagnie sera à toutes fins résilié, s'il: -
- a) quitte volontairement la Compagnie ou est retraité à l'âge normal de la retraite ou est retraité pour cause d'invalidité d'après le régime de retraite de la Compagnie;
 - b) est légitimement congédié, à moins que par entente entre les parties, ou par décision de l'arbitre, le congédiement soit révisé et les droits d'ancienneté rétablis en tout ou en partie;
 - c) a complété sa période d'essai et est mis à pied pour une période:
 - i) égale à la durée continue de son service s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - ii) douze (12) mois consécutifs, s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
 - iii) vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté;
 - d) ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la Compagnie lui fait parvenir, par courrier recommandé, une lettre d'avis de retour au travail, à sa dernière adresse telle que notée au dossier détenu par la Compagnie. Lors du rappel, la Compagnie peut considérer la situation particulière d'un salarié qui demande d'être remplacé, si le travail pour lequel il est rappelé est pour une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables, à un moment où il est employé ailleurs.

- 5.03 : a) Les salariés temporaires embauchés pour remplacer d'autres salariés durant les vacances ou en cas de maladie seront régis par la convention pour ce qui concerne les taux de salaire, les congés fixes, les heures de travail, les cotisations et le temps supplémentaire, mais ils ne bénéficieront pas des droits d'ancienneté et de la procédure de grief. La période maximale au cours de laquelle un salarié peut être considéré comme temporaire sera de cent-trente (130) jours travaillés, accumulés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois commençant à la date d'embauche, à moins d'entente entre les parties. Après cette période, le salarié deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.
- b) Les salariés temporaires embauchés pour des raisons autres que celles mentionnées dans le paragraphe a) seront régis par les termes de la convention mentionnés ci-haut dans le paragraphe a). La période maximale au cours de laquelle un salarié peut être considéré comme temporaire dans ce cas sera de six (6) mois de travail consécutifs à moins d'entente entre les parties. Après cette période, le salarié deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.
- 5.04 : Advenant que des salariés de l'usine deviennent des salariés couverts par la présente convention, ils pourront faire valoir leur ancienneté totale de compagnie sauf dans les cas de promotion, transfert, rétrogradation et mise à pied, dans lesquels cas ils devront se servir uniquement de leur ancienneté d'unité de négociations.
- 5.05 : a) Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur de discipliner, suspendre et congédier ses salariés pour juste cause; tout grief portant sur un congédiement, une suspension ou action disciplinaire sera soumis à la procédure de grief énoncée aux présentes. Une retraite anticipée imposée à un salarié par l'employeur pourra être considérée au même titre qu'un congédiement pour fin de cet article.
- b) Un dossier complet des mesures disciplinaires sera maintenu pour chaque salarié. Une mesure disciplinaire déjà portée au dossier d'un salarié ne pourra être invoquée contre le salarié advenant aucune répétition d'une offense du même genre et ce, à rebours d'une année de la dernière offense.
- 5.06 : Tout salarié promu ou transféré d'une façon permanente à une position exclue de cette convention, cessera d'être couvert par cette convention. Si pour une raison quelconque la promotion ou le trans-

5.06(suite) : fert d'un salarié à une position exclue de cette convention ne satisfait pas dans l'opinion de la Compagnie, ou du salarié concerné dans la période d'un (1) an de la date de sa promotion ou son transfert, il aura le droit de retourner à son travail précédent sans perte de ses droits et privilèges d'après les termes de cette convention. Dans le cas où l'occupation précédente de l'employé concerné n'existe plus, celui-ci pourra se prévaloir, lors de son retour, des modalités prévues dans la clause 6.01.

ARTICLE 6 - PROMOTION, RETROGRADATION, MUTATION, MISE A PIED, RAPPEL, POSTE VACANT

- 6.01 : Dans tous les cas d'affichages de postes, promotions, rétrogradations, mutations, mises à pied ou rappels au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié ait les qualifications requises et qu'il puisse remplir les exigences pour l'accomplissement de la position concernée après une période d'essai d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- 6.02 : Quand des promotions, des rétrogradations ou des mutations deviennent nécessaires ou désirables, la Compagnie accepte d'en informer, par écrit, le comité du Syndicat.
- 6.03 : En cas de mise à pied, la Compagnie avisera par écrit le comité du Syndicat et les salariés visés par la mise à pied et ce, au moins deux (2) semaines avant la date de la mise à pied. A défaut de se conformer à l'avis de mise à pied cité précédemment, les salariés concernés recevront une (1) semaine de salaire tenant lieu d'avis de mise à pied. Cette clause ne s'applique qu'aux salariés réguliers qui détiennent un poste régulier ou qui ont été embauchés lors de la création d'un poste temporaire conformément à la clause 6.07.
- 6.04 : Lorsqu'il y aura un poste vacant, un avis sera affiché sur le tableau des affiches pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis devra décrire les qualifications requises pour ce poste, ainsi qu'un bref aperçu des devoirs à remplir. Une considération sera accordée aux salariés qui apposeront leur candidature, en dedans de la période de cinq (5) jours, pour remplir ce poste vacant. Il en sera ainsi pour toute nouvelle position qui aura été déterminée comme faisant partie de l'unité de négociations. L'avis d'affichage contiendra entre autres choses: -
- a) le titre de la position;
 - b) le service où survient la vacance;
 - c) le groupe et les niveaux de salaire de la position;
 - d) les exigences minimum requises pour remplir la position.

Sur demande du Syndicat, la Compagnie fournira les informations relatives à l'établissement des qualifications requises avant l'affichage d'un poste vacant.

- 6.05 : Un salarié en vacances, qui n'aura pas été averti avant son départ pour ses vacances ou durant lesdites vacances qu'un affichage a lieu aura droit de faire application à la position dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail et par la suite de se prévaloir de ses droits conformément à la procédure de griefs. Dans l'application de ce qui précède, la Compagnie, à sa discrétion, tiendra compte des employés absents par maladie intéressés à l'occupation vacante. La Compagnie maintient son droit de remplir la position avec la personne de son choix, durant la période d'affichage et jusqu'à ce que le choix final ait été fait. Le Syndicat sera informé dans les dix (10) jours qui suivent la fermeture de l'affichage du nom du candidat choisi.

Le candidat choisi bénéficiera de son nouveau taux de salaire dans les vingt (20) jours ouvrables de la date où le Syndicat est informé du choix. D'autre part, advenant le cas où un employé est transféré sur sa nouvelle position avant la fin de ladite période de vingt (20) jours, il bénéficiera de son nouveau taux qu'à compter de la date où il n'y a plus d'employé sur cette occupation.

- 6.06 : Dans les cas de mutations temporaires, la Compagnie n'est pas tenue de se conformer à l'article 6.04 de la présente et lorsque requis, les postes temporairement vacants seront comblés comme suit: -
- a) lorsqu'un poste requiert d'être temporairement comblé dans les grades cinq (5), six (6) et sept (7), la Compagnie demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le département où survient la vacance temporaire, à un grade immédiatement inférieur d'occuper temporairement le poste à la condition qu'il soit capable de satisfaire aux exigences requises pour le travail à accomplir;
 - b) lorsqu'un poste requiert d'être temporairement comblé dans les grades inférieurs au grade cinq (5), la Compagnie demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le grade immédiatement inférieur, d'occuper temporairement le poste à la condition qu'il soit capable de satisfaire aux exigences requises pour le travail à accomplir;
 - c) suite à un besoin de remplacement temporaire visé à l'alinéa b), la Compagnie se réserve le droit de limiter le déplacement qu'à un seul poste et par la suite, la Compagnie comblera la vacance, par ancienneté départementale, à l'exception d'un département où il n'y a pas de grade inférieur à la vacance temporaire.

- 6.07 : Lorsqu'une position temporaire sera établie et qu'il est prévu par la Compagnie que la durée de la position sera de plus de dix (10) mois, les modalités prévues à la clause 6.04 s'appliqueront. Lorsque la position temporaire sera terminée, l'employé qui occupait cette position retournera à son ancienne occupation s'il y a lieu.
- 6.08 : Si le poste d'un salarié est aboli, celui-ci pourra déplacer à son choix sur un poste à un grade égal ou inférieur au sien un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum raisonnable d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 : Toutes absences autorisées seront non payées sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.
- 7.02 : La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses salariés requis pour des procédures de conciliation ou d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces salariés sera réduit à un minimum, de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations des bureaux.
- 7.03 : Les absences pour maladie seront administrées en conformité avec le régime d'indemnité hebdomadaire et d'indemnité à long terme.
- 7.04 : a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié régulier ou de son conjoint, celui-ci bénéficiera d'un congé payé d'au plus cinq (5) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus. Il sera accordé un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus, à un salarié régulier lors du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, son demi-frère, sa demi-soeur, son fils adoptif, sa fille adoptive et ses parents adoptifs.
- b) Selon le cas, les trois (3) ou cinq (5) jours de congé de décès doivent être pris en dedans de dix (10) jours de calendrier, à compter du jour du décès. Les journées d'absence seront rémunérées à la condition qu'elles soient des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de travail de l'employé. Le taux régulier de salaire à temps simple qui est défini comme étant le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès prévaudra même si un ou plusieurs des jours de congé de décès tombent un dimanche ou un jour de congé payé. Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

- 7.04 : c) Pour avoir droit à une telle absence avec permission, un salarié doit être sur la liste de paie depuis au moins trente (30) jours consécutifs de calendrier.
- 7.05 : Une absence sans paie et sans perte d'ancienneté d'une durée maximum de quatre (4) mois sera accordée à une salariée en cas de maternité aux conditions suivantes: -
- a) la salariée doit avoir au moins une (1) année de service continu avec la Compagnie;
 - b) en cas de complications, la Compagnie pourra à sa discrétion prolonger la période d'absence si le médecin traitant le recommande;
 - c) à son retour au travail, la salariée devra présenter un certificat de santé démontrant qu'elle est physiquement capable de reprendre le travail auquel ses états de service lui donnent droit soit, sa dernière occupation ou un poste équivalent si sa dernière occupation a été éliminée. Si la Compagnie n'est pas satisfaite de ce certificat, elle pourra se prévaloir de l'opinion de son médecin et/ou du médecin traitant;
 - d) les bénéficiaires d'assurance-vie et d'assurance-maladie seront maintenus durant la période d'absence à la condition que la salariée paie la totalité de la prime à l'avance;
 - e) tout congé statutaire ne sera pas payé durant cette absence.
- 7.06 : Tout salarié qui a terminé sa période d'essai et qui ne peut se rendre au travail parce qu'il doit servir comme juré ne subira pas de perte de salaire durant la période de ce service. Toutefois, le salarié devra remettre à la Compagnie toute rémunération reçue pour ce service de juré et il devra fournir la preuve qu'il a servi comme juré.

ARTICLE 8 - COMITES

- 8.01 : Comité de négociations.
- a) La Compagnie reconnaît un comité de négociations composé d'un maximum de trois (3) salariés, choisis par le Syndicat, comme les représentants autorisés de la part du Syndicat. La Compagnie transigera avec ledit comité en ce qui concerne des représentations pour modifier cette entente, tel que décrit dans l'article 21. Un représentant du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pourra participer à de telles négociations.

- 8.01 : b) Le Syndicat fournira à la Compagnie, les noms des salariés constituant le comité de négociations et il informera la Compagnie avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.
- c) Les réunions de la Compagnie et du comité de négociations se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité.
- 8.02 : Comité de griefs.
- a) Le comité de griefs, composé d'un maximum de trois (3) salariés choisis par le Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tout grief suivant les dispositions de l'article 9.
- b) Le Syndicat fournira à la Compagnie le nom des salariés constituant le comité de griefs et il informera la Compagnie avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.
- c) Les réunions de la Compagnie et du comité de griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité.
- 8.03 : Lorsque les membres sont convoqués, la Compagnie dédommagera les salariés s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées requises par la Compagnie, pour négocier un contrat et la procédure de griefs, mais la Compagnie n'accordera pas de solde régulière aux membres de ces comités pour toute perte de temps occasionnée par des procédures d'arbitrage ou de tierce-partie.
- 8.04 : La Compagnie reconnaît qu'un salarié choisi par le Syndicat peut servir sur les deux (2) comités et que le personnel peut être le même sur les deux (2) comités. Les salariés choisis comme membres de ces comités devront avoir au moins un (1) an de service continu.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 : Si un salarié ou un groupe de salariés a un grief, un effort sérieux sera fait par les deux (2) parties concernées pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de cette convention. Toutefois, avant de soumettre un grief écrit, l'employé, accompagné du représentant syndical, discute de son grief avec son surintendant et/ou son chef de service, ou le délégué de l'un ou de l'autre.

- 9.01 (suite): Suite à la discussion, s'il n'y a pas entente, le grief peut être soumis par écrit au directeur des relations industrielles pas plus de trente (30) jours après que le grief aura pris naissance. Si le grief n'est pas réglé en dedans de dix (10) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 10, dans un délai de quinze (15) jours après que le grief aura été traité au niveau du directeur des relations industrielles.
- 9.02 : Un grief de la Compagnie ou un grief collectif peut être soumis par écrit à l'autre partie, soit au président du Syndicat ou au directeur des relations industrielles selon le cas, de la façon décrite au deuxième paragraphe de l'article 9.01.
- 9.03 : Aucun salarié, ou représentant du salarié, ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans en avoir avisé son chef de section, et en avoir obtenu la permission.
- 9.04 : Les samedis, dimanches et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacune des démarches précédentes ou à l'article 10. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, avec un accord entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 : Lorsque l'une des deux (2) parties désire soumettre un grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 9.01, 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 du Québec s'il n'y a pas entente dans les trente (30) jours suivant une demande écrite de l'une ou l'autre des parties.
- 10.02 : 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.
- 10.03 : La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre pourra rendre toute décision qu'il croit juste selon son jugement mais n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toute partie de cette convention, ni faire des changements généraux, tels que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

- 10.04 : 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 11 - GREVES OU CONTRE-GREVES

- 11.01 : Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, arrêt, ralentissement ou restriction à la production pendant la durée de cette convention. Tout salarié prenant part ou provoquant une grève, arrêt, ralentissement ou restriction à la production sera exposé à des mesures disciplinaires appliquées par la Compagnie.
- 11.02 : La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucune contre-grève pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 12 - ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

Pendant toute suspension générale du travail, quels qu'en soient le moment et la cause, le Syndicat et la Compagnie consentent à protéger la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 : Les heures normales de travail pour les salariés régis par cette convention seront de 8h30 à midi et de 13h30 à 17h00 du lundi au vendredi.
- 13.02 : Les heures dites d'été pour les personnes assujetties à cette convention seront de 8h15 à midi et de 13h30 à 16h30, du lundi au vendredi et ce, de la St-Jean-Baptiste à la Fête du Travail.
- Pendant la période où les heures d'été seront appliquées, le temps et demi ne sera pas applicable avant sept (7) heures de travail par jour.
- 13.03 : Les horaires de travail et des cédules de travail pour les salariés assujettis à cette convention demeureront en vigueur pour la durée de la convention à moins d'être changés après entente mutuelle entre les parties.
- 13.04 : En conformité avec l'article 13.03 ci-haut, il est convenu qu'il y aura du personnel disponible pour le fonctionnement continu de sept (7) jours, du dimanche au samedi inclusivement.

- 13.05 : Le salarié obligé de travailler plus de sept (7) heures par jour ou plus de trente-cinq (35) heures par semaine (trente-trois heures et trois quarts (33.45) pendant la période des heures d'été), sera rémunéré à temps et demi. Toutefois, au cours d'une même année contractuelle, le salarié pourra prendre l'équivalent du surtemps en congé; dans un tel cas, le temps maximum alloué pour fin de remise de temps sera de sept (7) jours par année contractuelle et les dates de ces congés seront choisies après entente entre le salarié et son surintendant.
- 13.06 : Tout temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes exécuté au cours d'une journée, ne sera pas compensé. Tout temps supplémentaire excédant ces trente (30) minutes sera compté dès la première minute.
- 13.07 : a) Un repas dont la valeur est établie à 3,25\$ sera alloué après deux (2) heures de travail au salarié 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 ce salarié ne seront plus requis et ce, jusqu'au début de ses heures normales de travail.
- b) Un salarié requis de travailler plus de deux (2) heures consécutives suivant immédiatement ses heures normales de travail se verra allouer un repas de 3,25\$ et un autre à toutes les périodes de quatre (4) heures qui suivront.
- c) Un salarié qui, sans avis préalable, avant le début de ses heures normales de travail est requis de travailler durant l'heure normale du diner se verra accorder un repas de 3,25\$.
- d) Dans le cas d'un rappel qui ne précède pas immédiatement les heures régulières d'un salarié, 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.
- N.B. A compter du 1er mai 1985, la prime de repas est portée de 3,25\$ à 3,50\$.
- 13.08 : Un salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail et après avoir quitté les lieux de travail recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux, pourvu qu'il accepte d'accomplir le travail pour lequel il a été appelé. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé.

- 13.09 : a) Taux et demi sera payé pour toutes les heures travaillées le dimanche.
b) Taux et demi sera payé pour les sept (7) premières heures de travail au cours de la journée d'un congé statutaire. Les heures travaillées en sus de sept (7) heures le jour d'un congé statutaire seront payées au taux double.
- 13.10 : La présente habitude pour les périodes de repos sera maintenue en autant que la continuité du service soit maintenue.

ARTICLE 14 - TAUX DE SALAIRE

- 14.01 : Dans le cas d'une réévaluation en application du paragraphe 14.06 ci-dessous, le salarié dont la tâche aura été réévaluée à un grade inférieur ne subira aucune diminution de salaire aussi longtemps qu'il demeurera à cette position. Le salarié dont la tâche aura été réévaluée à un grade supérieur verra son salaire augmenté au taux de l'échelon équivalent dans le nouveau grade, ceci effectif à la date de la demande de la réévaluation. Tout renseignement relatif à une telle évaluation sera transmis au Syndicat.
- 14.02 : Les salariés couverts par cette convention ont droit aux salaires établis à l'Appendice "C", lesquels salaires resteront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.
- 14.03 : Un salarié muté temporairement, pour quelque raison que ce soit, à une classe supérieure recevra la prime de remplacement chaque fois qu'il remplace à cette position pour une journée ou plus. Il sera alors assigné temporairement à cette position et recevra un rajustement de huit pourcent (8%) ou le salaire minimum de cette position en prenant le plus élevé des deux sans pour autant dépasser le salaire de l'employé ainsi remplacé.
- 14.04 : Un salarié régulier transféré à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur à cause d'un manque de travail dans sa classification de tâche régulière, continuera à être payé au taux de son emploi régulier pour une période d'au moins un (1) mois; après, il sera payé son taux régulier, ou le maximum de l'occupation à laquelle il fut rétrogradé, lequel des deux est le moins élevé.
- 14.05 : Un salarié promu recevra au moins le minimum de sa nouvelle fonction ou une augmentation de huit pourcent (8%) de son salaire, lequel des deux est le plus élevé, mais ne devant pas excéder le taux maximum de la nouvelle occupation. Si plus tard, les services du salarié ne sont pas satisfaisants, il retournera à son ancienne fonction.

- 14.06 : Si une nouvelle occupation incluse dans l'unité négociée est établie ou si une occupation existante est matériellement changée, ou si une occupation exclue de l'unité de négociations est par la suite déterminée comme faisant partie de l'unité de négociations, la Compagnie évaluera ou corrigera l'évaluation de l'occupation et établira le taux de salaire. La Compagnie soumettra au Syndicat les résultats de l'évaluation pour discussion et entente. Si on ne peut arriver à une entente, le cas sera soumis aux prochaines négociations.
- 14.07 : 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 minuit et de quarante sous (0,40\$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 08h00.
- A compter du 1er mai 1985, la prime de quart pour l'étape de 16h00 à minuit est majorée à trente-cinq sous (0,35\$) l'heure et la prime de quart pour l'étape de minuit à 08h00 est majorée à cinquante sous (0,50\$) l'heure.
- 14.08 : La prime d'équipe 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 du temps supplémentaire.

ARTICLE 15 - JOURS FERIES, CHÔMES ET PAYES

- Il est entendu que les jours fériés, chômés et payés à date mobile tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.
- 15.01 : a) Les salariés inclus dans cette convention auront congé, sans perte de salaire, lors des jours fériés, chômés et payés à date fixe suivants:
- 1 - Jour de l'An: jour complet.
 - 2 - St-Jean-Baptiste: jour complet tout comme les syndicats de l'usine.
 - 3 - Fête du Travail: jour complet.
 - 4 - Noël: jour complet.
 - 5 - Après-midi précédant le Jour de l'An et Noël.

- 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 salarié 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 salarié, 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 salarié 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 salarié qui est mis à pied a le droit d'être payé pour le jour férié, chômé et payé à date fixe qui suit sa mise à pied, 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 et à la condition d'être rappelé au travail dans les quinze (15) jours qui suivent le jour férié, chômé et payé à date fixe. La disposition relative aux quinze (15) jours suivant un congé ne s'applique pas aux salariés réguliers qui font l'objet d'une mise à pied.

- 15.02 : Lorsque le jour de Noël et le Jour de l'An sont fêtés le dimanche ou le lundi, l'après-midi du jour de travail précédent ne sera pas accordé. Cependant, en compensation de la perte des deux (2) après-midi précédant Noël et le Jour de l'An, un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus à l'article 15.04, sera accordé au cours de la période du 1er janvier au 31 août de la même année.
- 15.03 : a) Sauf entente contraire entre les parties, lorsqu'un des jours fériés, chômés et payés à date fixe sus-mentionnés est fêté et chômé par les employés de l'usine un samedi ou un dimanche, un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus à l'article 15.04, sera accordé aux salariés couverts par la présente convention.

- 15.03 : b) Les salariés ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné en 15.01, sur une base strictement volontaire, recevront les taux du temps supplémentaire pour leurs heures travaillées. De plus, dans une telle circonstance, le salarié, au lieu de recevoir immédiatement le paiement du jour férié, chômé et payé à date fixe ainsi travaillé, pourra choisir de reprendre ce jour dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant ce jour férié, chômé et payé à date fixe, après entente avec son surintendant. A défaut d'entente, le salarié recevra à la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours, le paiement dû pour ce jour férié, chômé et payé à date fixe.
- 15.04 : Jours fériés, chômés et payés à date mobile.
- a) Au 30 avril de chaque année, les salariés ayant douze (12) mois de service continu, auront droit à sept (7) jours fériés, chômés et payés à date mobile dans la période du 1er mai au 30 avril suivant, à des dates convenant mutuellement au salarié et au surintendant.
- b) Un nouveau salarié 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.
- Au 30 avril de chaque année, si le nouveau salarié a atteint douze (12) mois de service continu, il a droit aux congés prévus selon l'article 15.04 a); s'il n'a pas atteint douze (12) mois de service continu au 30 avril, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- 15.05 : La situation des jours fériés, chômés et payés à date mobile non utilisés, maximum de trois (3) jours par employé, sera révisée à la fin du neuvième (9e) mois de chaque année de contrat par le chef du département qui prendra les mesures nécessaires afin que de tels jours fériés, chômés et payés soient distribués sur la balance de l'année du contrat.
- 15.06 : S'il y a un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné à l'article 15.01 pendant la période de vacances du salarié, il aura droit à titre de compensation, de reprendre ce jour férié, chômé et payé comme congé supplémentaire à la fin de ses vacances.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

- 16.01 : Un salarié ayant moins de six (6) mois d'emploi continu au 30 juin de chaque année aura droit à une (1) journée de vacance pour chaque mois de service continu avec paie égale à quatre pourcent (4%) des gains pour cette période.
- 16.02 : Un salarié ayant six (6) mois de service continu au 30 juin, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec paie égale à quatre pourcent (4%) des gains pour cette période.
- 16.03 : Un salarié ayant quatre (4) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances avec trois (3) semaines de paie.
- 16.04 : Un salarié ayant neuf (9) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec quatre (4) semaines de paie.
- 16.05 : Un salarié ayant vingt (20) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances avec cinq (5) semaines de paie.
- 16.06 : Un salarié ayant vingt-sept (27) ans ou plus de service continu au 30 juin aura droit à six (6) semaines de vacances avec six (6) semaines de paie.
- 16.07 : Un salarié, après vingt-cinq (25) ans de service continu au 30 juin, aura droit, en plus des vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire payée durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint: -
- 60 ans - une (1) semaine de paie
 - 61 ans - deux (2) semaines de paie
 - 62 ans - trois (3) semaines de paie
 - 63 ans - quatre (4) semaines de paie
 - 64 ans - cinq (5) semaines de paie.
- 16.08 : La paie des vacances prévues aux clauses 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06 sera basée sur la moyenne du salaire hebdomadaire régulier reçu pendant les huit (8) semaines complètes de travail, précédant immédiatement la période de vacances cédulées.
- 16.09 : Tout en prenant en considération les exigences des bureaux pour leur fonctionnement et en donnant préférence aux salariés selon leur ancienneté, les vacances seront allouées par tranche de deux (2) semaines entre le 1er juin et le 30 septembre inclusivement.

- 16.10 : Les vacances annuelles ne peuvent s'accumuler et les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées par année peuvent être requis de prendre leurs vacances additionnelles entre la période du 1er octobre au 1er juin de l'année suivante.
- 16.11 : La date annuelle pour fins de calcul des vacances est le 30 juin de chaque année. Toutefois, tout salarié qui a droit à une (1) semaine de vacances additionnelle en vertu des paragraphes 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06, pourra prendre sa semaine additionnelle à compter de sa date d'anniversaire d'emploi.
- 16.12 : Tenant lieu de vacances, les salariés à temps partiel et temporaires recevront une indemnité de quatre pourcent (4%) de leurs gains.
- 16.13 : Si un salarié quitte la Compagnie 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.
- 16.14 : Un employé bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances qu'il prendra durant la période commençant le premier dimanche suivant le 31 décembre et se terminant le samedi de la semaine incluant le 30 avril.

ARTICLE 17 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 17.01 : A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement pour juste cause, un salarié régulier ayant un (1) an ou plus de service continu recevra l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied.
- 17.02 : L'indemnité de licenciement ne sera pas payée si la réduction dans le personnel est due à un travail saisonnier ou temporaire.
- 17.03 : L'indemnité de licenciement sera de deux pourcent (2%) des gages totaux du salarié 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 salarié 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.

- 17.04 : Les droits de rappel d'un salarié ne sont pas affectés d'aucune manière en raison du paiement de l'indemnité de licenciement. Cependant, si un salarié est rappelé au travail, les paiements d'indemnité de licenciement cesseront, mais le salarié 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 18 - AUTOMATISATION ET MECANISATION

- 18.01 : La Compagnie comprend l'effet de l'automatisation et de l'amélioration technique sur ses salariés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées à l'avantage et de la Compagnie et des salariés. Aux fins d'administration de cet article, les mots "changements technologiques" devront comprendre changements dans les méthodes de travail et/ou changements dans l'organisation du travail qui résultent en l'élimination de poste pour un (1) ou plusieurs des salariés inclus dans le groupe négociateur.
- 18.02 : La Compagnie propose:
- a) qu'un comité conjoint soit établi et 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 salariés 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 la Compagnie et des salariés soient protégés effectivement;
 - b) la Compagnie s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en aucun cas, moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automatisation que la Compagnie a décidé d'introduire dans ses bureaux et qui aurait pour résultat des mises à pied ou tout autre changement dans l'embauchage des salariés.
- 18.03 : En plus, la Compagnie s'engage: -
- a) dans le cas d'un salarié qui est rétrogradé d'une façon permanente à un taux plus bas à cause de changements technologiques ou d'automatisation pour une période de six (6) mois, à maintenir le taux de sa tâche permanente lors de la démotoin pour une période de six (6) mois, et ensuite pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux qui serait situé entre le taux de sa tâche permanente et le taux de la tâche à laquelle il est assigné après la démotoin. Après une période de douze (12) mois, le salarié sera payé le taux de sa nouvelle tâche;

- 18.03 : b) dans le cas d'un salarié 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;
- c) sujet aux normes fonctionnelles des bureaux, il sera accordé des congés d'absence d'un (1) mois ou plus aux salariés qui sont rétrogradés au grade 2 à cause d'un changement technologique ou de l'automatisation, pour se trouver du travail ailleurs;
- d) normalement, un comité sera formé lorsque le gérant en résidence décidera d'introduire des changements technologiques des bureaux ou des changements dus à l'automatisation;
- e) 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 usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent. Des changements technologiques et d'automatisation peuvent affecter les salariés d'une façon différente et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autres, le nombre de salariés affectés, la durée du 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 salariés et de la Compagnie 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.
- 18.04 : Avant de recruter du personnel supplémentaire sur le marché du travail, la Compagnie tiendra compte des salariés actuels pour toute nouvelle position occasionnée par ces changements. Un salarié qui est déplacé par l'introduction de l'un ou l'autre des changements mentionnés dans cet article sera muté à une position occupée par un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 19 - GENERALITES

- 19.01 : Il est entendu que la Compagnie fournira une copie de cette entente à chacun des salariés qui en font partie.
- 19.02 : La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage d'avis. Ces avis devront être signés par un représentant du Syndicat et devront être approuvés par le directeur des relations industrielles ou son représentant.

- 19.03 : Une fois par année, le premier janvier, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des salariés couverts par la convention collective de travail. Cette liste mentionnera le nom, la date d'embauchage et l'ancienneté de chacun de ces salariés.
- 19.04 : Il est entendu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur la propriété de la Compagnie, sauf celles que les parties peuvent accepter après accord réciproque.
- 19.05 : Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat, en rapport avec leurs activités concernant les griefs, pourvu que ces griefs aient été soumis d'une façon raisonnable et sans entraver le fonctionnement des travaux au minimum.
- 19.06 : Tous les nouveaux salariés pourront être appelés à passer un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la Compagnie.
- 19.07 : Les salariés seront rémunérés sur une base hebdomadaire.

ARTICLE 20 - BIEN-ETRE

- 20.01 : Régimes d'assurances collectives.

Selon les dispositions des polices-maîtresses, tous les salariés réguliers, tel que défini dans la convention collective de travail, auront droit aux avantages décrits ci-dessous et devront, en tout temps, être assurés pour le montant total de couverture d'assurance auquel ils ont droit en vertu de ces polices.

Toutefois, les modalités et bénéfices qui existaient avant la date de ratification continueront à être en vigueur pour les salariés dont l'invalidité aurait débuté avant cette date et ceux-ci deviendront admissibles aux nouveaux bénéfices à la date de leur retour au travail actif à plein temps.

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.

N.B. Tous les régimes en vigueur au 30 avril 1984 demeurent inchangés sauf lorsque convenu autrement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

1) Assurance-vie.

a) Assurance-vie de base.

Un capital assuré de 25 000 \$.

b) Assurance-vie facultative.

Sans preuve d'assurabilité, un montant additionnel d'assurance-vie en multiples de 10 000 \$ entre un minimum de 10 000 \$ et un maximum de 50 000 \$.

L'assurance-vie facultative est révoquée à l'âge de 65 ans ou au moment de la retraite, soit normale ou anticipée.

Les travailleurs pourront modifier leur couverture d'assurance-vie facultative seulement lors d'un changement dans leur état civil ou lors d'une réouverture d'assurance qui surviendra à chacune des années paires sur preuve d'assurabilité tel qu'exigé par l'assureur. La période d'ouverture sera d'une durée maximale de trente (30) jours et les modifications prendront effet au 1er du mois de janvier suivant.

2) Mort et mutilation accidentelles - Perte d'usage.

Un montant égal à l'assurance-vie de base et facultative.

Perte d'usage: en ce qui concerne la perte d'usage d'un membre, à savoir: jambe, pied, bras ou main, le mot "perte" signifie la perte d'usage totale et irrévocable d'un ou des membres pendant une période continue de douze (12) mois après laquelle l'indemnité est payable si la perte d'usage est considérée comme étant de nature permanente. La garantie se limite à une seule indemnité (la plus élevée) par accident.

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 :	5 000 \$
Enfant de plus de 14 jours mais moins de 19 ans, ou 23 ans dans le cas des étudiants :	2 500 \$

4) Assurance-décès accidentel des personnes à charge.

Capital assuré:

Conjoint : 5 000 \$

Enfant de plus de 14 jours mais
moins de 19 ans, ou 23 ans dans
le cas des étudiants : 2 500 \$

5) Assurance hospitalisation.

Aucune franchise.

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

6) Dépenses médicales extraordinaires.

Franchise: la franchise est de 25 \$ par année civile pour ceux qui bénéficient de la couverture pour "employé seulement" et de 25 \$ 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 \$ 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 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.

7) Indemnité hebdomadaire.

a) 70% des gains hebdomadaires basés sur le taux du 1er mai à partir de la liste des occupations régulières du 1er janvier de chaque année, pour chaque jour de travail cédé et perdu pour cause d'invalidité totale, maximum cinq (5) 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.
- iii) Si un employé est absent par maladie pour plus d'un mois de calendrier, la prestation d'indemnité hebdomadaire sera payable à partir de sa première journée de travail cédulée et perdue, ce qui signifie que l'employé n'aura pas à satisfaire de délai de carence.

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 considèrera à fournir aux salariés qui en font la demande une avance monétaire si cette demande est justifiée par un certificat médical et ce pour un maximum de trois (3) semaines.

- d) i) Après avoir épuisé deux (2) semaines consécutives de vacances, si le salarié 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.
- ii) Après avoir épuisé une (1) semaine complète de vacances, si le salarié est hospitalisé au Québec pour un séjour d'au moins trois (3) jours, le solde de ses vacances cédulées sera annulé et reporté à une date ultérieure et il deviendra admissible aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire.

8) Invalidité de longue durée.

Invalidité veut dire un employé assuré, qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestations 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 ou à toute autre occupation disponible dans les bureaux, 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) 55% des gains mensuels basés sur le taux du 1er mai à partir de l'occupation régulière d'un employé au premier (1er) janvier qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail.

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 1 650 \$ au lieu de 1 500 \$ pour toute invalidité qui aura débuté après le 31 juillet 1984. Pour les employés actifs au 1er mai 1986, le maximum mensuel payable sera porté de 1 650 \$ à 1 800 \$. Les indemnités prévues ci-dessus seront réduites 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) et de toute loi sur les accidents de travail ou qui auraient pu l'être si une demande satisfaisante avait été soumise auprès de ces régimes.
- c) Invalidité prolongée vs assurance-automobile du Québec.

Lorsqu'un employé subit un accident de la route et qu'il est admissible à des prestations d'invalidité de la Régie de l'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), le service de la rente d'invalidité prolongée débutera à l'expiration des prestations de la R.A.A.Q.

Toutefois, si un montant global est versé par la R.A.A.Q., les prestations d'invalidité prolongée débiteront ultérieurement à partir de la formule qui suit:

"en divisant le montant global par la rente d'invalidité prolongée à laquelle il est admissible de façon à déterminer le nombre de mois équivalents."

La durée maximale de la rente d'invalidité prolongée à laquelle l'employé est qualifié selon son service continu sera réduite dans une proportion équivalente au délai encouru par le travailleur pour son premier paiement d'invalidité prolongée.

- d) Un salarié bénéficiant de prestations d'invalidité prolongée n'accumulera aucun bénéfice de vacances ou autres congés prévus à la convention collective.
- e) Accumulation des bénéfices de retraite.

Pendant qu'un employé a droit à des bénéfices sous le régime d'invalidité de longue durée, un membre contributaire 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.

9) Régime de soins dentaires.

- a) A compter du 1er janvier 1985, les frais admissibles au titre du régime de soins dentaires existant, considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, seront remboursés selon la Nomenclature des actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec de l'année précédente et ainsi de suite pour chaque année de la convention.
- b) Le programme du plan dentaire s'applique pendant qu'un employé reçoit les prestations d'invalidité prolongée. Cette modification s'applique aux employés actifs le premier (1er) août 1984 ainsi qu'aux employés qualifiés au régime de soins dentaires présentement sur le programme d'invalidité prolongée, pour les dépenses encourues après le 31 juillet 1984.

10) Conditions générales.

a) Les coûts des différents avantages d'assurance seront distribués comme suit:

i) Assurance-vie de base.

La prime est entièrement défrayée par la Compagnie.

ii) Assurance-vie facultative.

La prime mensuelle est défrayée entièrement par l'employé et sera de 0,38\$/1 000\$ d'assurance-vie facultative pour la durée de la convention collective.

iii) Mort et mutilation accidentelles - perte d'usage.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

iv) Assurance-vie des personnes à charge.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

v) Assurance-décès accidentel des personnes à charge.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

vi) Dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation.

La prime est défrayée entièrement par l'employé.

vii) Exonération de prime.

La prime est défrayée entièrement par l'employé et sera de 1,00\$/mois pour la durée de la convention collective.

viii) Indemnité hebdomadaire et invalidité de longue durée.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

ix) Régime de soins dentaires.

La contribution mensuelle maximum de la Compagnie à ce régime sera comme suit:

Couverture individuelle: 8,50 \$

Couverture familiale : 18,00 \$

b) De 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) Maintien de l'assurance durant une mise à pied.

Un employé mis à pied pourra, s'il le désire, maintenir ses couvertures d'assurance-vie, de frais d'hospitalisation, de frais médicaux et le régime de soins dentaires s'il défraie le coût total de la prime et ce, jusqu'à concurrence d'une période de six (6) mois.

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

i) Assurances collectives.

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

- assurance-vie facultative
- mort et mutilation accidentelles - perte d'usage
- indemnité hebdomadaire
- invalidité de longue durée
- assurance-vie personnes à charge
- assurance-décès accidentel des personnes à charge
- exonération de primes

L'assurance-vie de base sera réduite à 10 000 \$ à compter du premier jour du mois suivant le 65e 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.

- 20.02 : Statut des bénéficiaires d'assurance durant une grève légale.
Durant une grève légale, ou mise à pied causée par une fermeture d'usine, suite à une grève légale des autres groupes négociateurs de l'usine, les bénéficiaires 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.

- 20.03 : Régime de retraite.

Le régime de retraite de l'employeur est à la disposition des salariés conformément aux termes et conditions dudit régime et sera amendé tel que défini dans la nouvelle brochure.

Le régime de retraite fait partie de la convention et est administré en accord avec les dispositions du régime.

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

ARTICLE 21 - DUREE DE L'ENTENTE

- 21.01 : a) Cette entente sera en vigueur du 1er mai 1984 jusqu'à et incluant le 30 avril 1987.
b) 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 conditions de cette dernière demeureront en vigueur.
- 21.02 : Au cas où une disposition quelconque de cette convention viendrait en contravention avec des dispositions d'ordre public, soit fédérale, soit provinciale, et deviendrait par conséquent nulle et non avenue, elle n'entraînerait pas la nullité de la convention dans son ensemble, mais seulement celle de la disposition en question.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 24 jour du mois de août en l'année 1984.

POUR LE SYNDICAT
Section locale 265

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

Représentant national, S.C.T.P.

POUR LA COMPAGNIE

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

APPENDICE "A"

LISTE DES POSITIONS ET CLASSES

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Messenger de bureau	1
Messenger de bureau, commis général	2
Encodeur	3
Réceptionniste	3
Commis-dactylo - Facturation et Exportation	3
Commis à la comptabilité	3
Commis-dactylo - Achats et Magasin	3
Commis-sténo-dactylo - Achats et Magasin	3
Commis-sténo-dactylo - Achats et Magasin	4
Commis-dactylo - Electrique / Mécanique / Planification	4
Commis à la Cour à bois et Usine	4
Commis-assistant à la réception et expédition - Achats et Magasin	4
Dessinateur Junior	4
Commis à l'inventaire - Expédition	4
Commis la la salle de défibrage, tamisage et thermo	5
Commis à la Finition	5
Commis aux coucheuses	5
Commis aux machines à papier	5
Opérateur-encodeur d'ordinateur	5
Commis aux comptes payables et à la facturation	5
Commis à la paie	5
Commis à la circulation	5
Commis à l'exportation - Expédition	5
Commis à la facturation - Expédition	5
Commis sénior à l'Expédition	5
Commis aux coûts	6
Commis sénior aux coûts	6
Commis sénior à la paie	6
Dessinateur intermédiaire	6
Commis-assistant au cédulage	6
Commis sénior à la réception et l'expédition - Achats et Magasin	6
Commis sénior à la comptabilité	6
Dessinateur sénior	7 *

APPENDICE "B"

FORMULE D'AUTORISATION

DU 15F MARS 1964 AU 30 AVRIL 1967

Date

Je,, soussigné, autorise par la présente Kruger Inc. de Trois-Rivières, de déduire hebdomadairement de mon salaire la cotisation syndicale dont le montant est certifié à l'employeur par un avis écrit de la part du Syndicat ou le montant équivalent et de faire parvenir celui-ci au secrétaire du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 265.

.....
Signature

APPENDICE "C"

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
DU 1ER MAI 1984 AU 30 AVRIL 1987

SALAIRES:

Augmentation générale:

- a) 1er mai 1984:
Une augmentation générale de 2.5%.
- b) 1er mai 1985:
Une augmentation générale de 4%.
- c) 1er mai 1986:
Une augmentation générale de 5%.

AUGMENTATION PROGRESSIVE:

- a) L'échelle d'augmentation progressive est établie sur une base de trente (30) mois, à raison d'une augmentation tous les douze (12) mois jusqu'à vingt-quatre (24) mois et d'une augmentation additionnelle après six (6) mois (30 mois).
- b) Les augmentations du minimum au maximum seront sur une base automatique.
- c) Les salariés progresseront dans l'échelle selon les principes convenus dans la présente. Dans les cas de réévaluation ou de promotion, les modalités prévues à la convention s'appliquent et par la suite, le taux de salaire du salarié sera révisé conformément au paragraphe b) ci-dessus douze (12) mois après la date en vigueur de la réévaluation ou de la promotion selon le cas.

ECHELLE DES PROGRESSIONS

1 MAI 1984

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Grade 1	1 814,29	1 853,84	1 893,39	1 934,53
Grade 2	1 883,90	1 928,21	1 974,09	2 023,47
Grade 3	1 951,94	2 004,94	2 058,78	2 114,29
Grade 4	2 013,36	2 073,92	2 134,48	2 201,77
Grade 5	2 117,66	2 196,72	2 274,10	2 359,90
Grade 6	2 216,90	2 299,35	2 395,24	2 497,86
Grade 7	2 324,58	2 438,99	2 551,71	2 667,77
Grade 7 *	2 432,10	2 546,50	2 659,22	2 775,29

1 MAI 1985

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Grade 1	1 886,86	1 927,99	1 969,13	2 011,91
Grade 2	1 959,26	2 005,34	2 053,05	2 104,41
Grade 3	2 030,02	2 085,14	2 141,13	2 198,86
Grade 4	2 093,89	2 156,88	2 219,86	2 289,84
Grade 5	2 202,37	2 284,59	2 365,06	2 454,30
Grade 6	2 305,58	2 391,32	2 491,05	2 597,77
Grade 7	2 417,56	2 536,55	2 653,78	2 774,48
Grade 7 *	2 529,38	2 648,36	2 765,59	2 886,30

1 MAI 1986

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Grade 1	1 981,20	2 024,39	2 067,59	2 112,51
Grade 2	2 057,22	2 105,61	2 155,70	2 209,63
Grade 3	2 131,52	2 189,40	2 248,19	2 308,80
Grade 4	2 198,58	2 264,72	2 330,85	2 404,33
Grade 5	2 312,49	2 398,82	2 483,31	2 577,02
Grade 6	2 420,86	2 510,89	2 615,60	2 727,66
Grade 7	2 538,44	2 663,38	2 786,47	2 913,20
Grade 7 *	2 655,85	2 780,78	2 903,87	3 030,62

Réponses finales et globales aux demandes

de l'Agenda Local

présentées par

KRUGER INC.
Trois-Rivières

84 MAY 30 13:12

cm

Au

Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Et ses sections locales 136-234-265

2 - Cantine

La Compagnie verra à apporter les améliorations requises à la cantine, re: fenêtres, réparation du plafond, ventilation de fenêtre.

3 - Salle des douches

- Une vérification périodique des séchoirs à cheveux sera effectuée par le préposé aux douches et deux (2) unités de réserve seront disponibles.
- Les problèmes associés avec l'échangeur de chaleur seront corrigés et une ligne d'alimentation de vapeur sera installée à partir de la machine # 6 pour rectifier les problèmes associés avec la fermeture de la machine # 7.

4 - Quévillon Pulper

- Une réfection de la salle à manger sera faite.
- Pour ce qui est de la demande de la douche, voir item 5.

5 - Casiers

Durant l'année 1985, la salle de douche centrale actuelle sera étendue pour recevoir environ deux cents cinquante (250) casiers doubles additionnels. Si toutefois, pour des raisons imprévues pour l'instant, l'endroit envisagé pour cette extension devait être modifié, le Syndicat en sera informé, un autre endroit sera désigné et comportera les dimensions équivalentes et les arrangements similaires à ceux actuellement prévus; de toute façon, pareille situation n'entraînera pas de retard dans la réalisation du projet. Aussi, des moyens auxiliaires tels un réservoir d'eau chaude sera considéré lors de la construction de la salle de douche.

Des casiers seront aussi fournis aux dessinateurs à proximité du service d'ingénierie.

Le texte ci-haut sera intégré dans les mémoires d'entente.

6 - Salles à manger

Une salle à manger sera installée au service de la préparation de la glaise et la salle à manger de la machine # 5 et 6 sera remplacée.

7 - Buvettes

Installation d'une buvette au bout humide des machines # 3 et 4 et relocalisation de la buvette existante à l'extérieur de l'atelier mécanique sur la machine # 7.

8 - Micro-ondes

Pendant la durée de la convention, des fours micro-ondes seront installés dans les endroits suivants:

- A proximité du poste de travail des opérateurs de supercalandres.
- Bout sec des machines # 5 et 6.
- Bout humide des machines # 1 et 2.
- Bout humide des machines # 3 et 4.
- Bout humide des machines # 5 et 6.
- Plancher de chargement Usine A.
- Plancher de chargement Usine B.
- Magasin.

9 - Propreté et entretien

La Compagnie s'assurera que les toilettes et salles à manger soient entretenues régulièrement.

10 - Magasin

Certains travaux d'aménagement seront mis de l'avant au magasin de façon à contrôler l'accès au magasin.

12 - Tableaux d'affichage

Lors d'affichage de poste, une inscription sera apposée sur le talon de paie indiquant qu'il y a affichage de poste à l'intérieur d'un service. Ceci n'est qu'à titre d'information et ne saurait causer pour l'employeur une nouvelle obligation contractuelle.

15 - Surveillance du feu

Suite aux explications fournies, la Compagnie s'assurera que les travaux du constable n'empiètent pas sur la juridiction syndicale. La responsabilité de supervision et de prévention sont sur la juridiction du constable, la prévention et le combat d'incendie est la responsabilité de chacun.

16 - Camions remorques (salle de finition)

Référée à l'agenda contractuel.

17 - Cour à bois

Si la Compagnie loue un camion sans chauffeur pour les besoins de l'opération de la cour, le camion sera opéré par un travailleur de la cour de l'usine. Bien entendu, la Compagnie fera tous les efforts nécessaires pour louer un camion sans chauffeur dans ces circonstances.

18 - Grutier

Suite à une réparation, un grutier fera la vérification de son appareil.

20 - Emplois temporaires

- Poste d'aide-tamiseur: si le 1er septembre 1984 le poste d'aide-tamiseur existe toujours, le poste deviendra régulier.
- 2e inspecteur (contrôleur de qualité): le 2e poste de contrôleur de qualité au service technique deviendra régulier tant qu'il sera requis.
- Quévillon Pulper: un 2e conducteur de broyeur deviendra régulier sur les étapes de 4-12 et 12-8 tant qu'il sera requis.
- Soudure: le statut de soudeur "C" sera accordé à M. Germain et M. Gagné et leur ancienneté sera reconnue. De plus, le statut de soudeur "C" sera accordé à M. Faucher et son ancienneté sera reconnue conformément à la convention collective.

	<u>Anc. usine</u>	<u>Anc. dépt</u>	<u>Anc. métier</u>
Y. Germain	16-02-74	04-11-82	04-11-82
C. Gagné	07-10-81	24-01-83	24-01-83
M. Faucher	30-11-83	30-11-83	30-11-83

21 - Hommes de métier

Référée à l'agenda contractuel.

22 - Cumulatif sur paie

A compter du 1er janvier 1985, un cumulatif de toutes les données sera fourni sur chacune des paies des employés.

23 - DQs d'union

Sur avis du Syndicat, les remboursements des cotisations perçues en trop seront remis aux employés concernés. De plus, une attention particulière sera apportée par le service de la paie pour limiter le nombre de cotisations perçues en trop.

25 - Changement de toiles

Des dispositions seront prises pour rectifier la situation où requis de sorte à ce que l'électricité puisse être raccordée lorsque la cabine des conducteurs est déménagée suite à un changement de toiles.

26 - Dynapars

Une vérification mensuelle sera faite. Lors d'un doute sérieux sur une machine, une vérification bi-mensuelle sera effectuée à la demande du Syndicat.

27 - Certificats médicaux

Référée à l'agenda principal.

28 - Suspension et congédiement

Référée à l'agenda principal.

29 - Cas douteux (W.I.)

Référée à l'agenda principal.

30 - Habilleurs

Une considération spéciale sera apportée à la demande du Syndicat lors des pourparlers sur l'agenda principal.

31 - Local 265 - Régime de retraite

Référée à l'agenda principal.

32 - Vacances - dessinateurs

Référée à l'agenda contractuel.

34 - Mécanicien - automobile

Le statut de mécanicien d'automobile classe "C" sera accordé à M. René Laroche. Ses anciennetés seront le 10 janvier 1984.

38 - Employés temporaires - ancienneté

Référée à l'agenda contractuel.

39 - D.E.C. (équivalence)

Référée à l'agenda contractuel.

40 - Vacances - mécaniciens de quart

Référée aux mémoires d'entente.

41 - Machinistes - Cardex

Référée à l'agenda contractuel.

42 - Taux double

Référée à l'agenda principal.

46 - Temps des négociations

Malgré la persistance du Syndicat à retirer sa demande, nous croyons justifié de verser au Syndicat un montant de \$2,500.00 pour leurs frais encourus pour la négociation de l'agenda local.

47 - Intégration des mémoires

Référée aux mémoires d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, en ce ...~~26~~... jour du mois de ...~~Mars~~... 1984.

POUR LE SYNDICAT

Maury
Représentant national

Section locale 136

Michel P...
Roland Giguère
Brill
Gestue Bourgeois
Gilles Martel

Section locale 234

Yvon Martel
Blais

Section locale 265

Guy...
...
...

POUR LA COMPAGNIE

...
...
...
Jean...
C. P...
...

21711-06

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

'84
MII 30 13:13
cm

Suite aux récentes négociations entre le Syndicat et la Compagnie et conformément à l'entente signée le 14 juillet 1984, les parties conviennent que la convention collective de travail se terminant le 30 avril 1984 est renouvelée sous réserve des changements et amendements annexés ci-joint et sous réserve des omissions involontaires ou erreurs cléricales.

Sauf lorsque stipulé différemment dans ce document, les changements apportés à la convention collective de travail prennent effet à compter de la date de ratification de cette entente, soit le 18 juillet 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 24 jour du mois de Aout en l'année 1984.

POUR LE SYNDICAT

Section locale 265

Boutin
Bray
Chaplin
Martin

Représentant national, S.C.T.P.

POUR LA COMPAGNIE

Dee O'Neel
Robert Sauer
Colman
Pierre Saurin
Robert
O. Pedreault
M. Guay

1. Durée de la convention.

Trois (3) ans, soit du 1er mai 1984 au 30 avril 1987.

2. Augmentation générale (salaires).

A compter du 1er mai 1984: 2 1/2%

A compter du 1er mai 1985: 4 %

A compter du 1er mai 1986: 5 %

3. Primes de quart.

A compter du 1er mai 1985, la prime de quart pour l'étape de 16h00 à 24h00 est majorée à 0,35\$ l'heure et la prime de quart pour l'étape de 24h00 à 8h00 est majorée à 0,50\$ l'heure.

4. Coût des repas.

A compter du 1er mai 1985, la prime de repas sera portée à 3,50\$.

5. Chaussures de sécurité, section locale 265.

La pratique passée concernant les chaussures de sécurité pour les employés de bureau sera continuée. Bien entendu, à compter du 1er janvier 1985, le montant est porté à 15\$.

6. Boni de reconnaissance d'augmentation de la productivité.

En considération de l'augmentation de la productivité à l'usine au cours des années 1983 et 1984, dans les trente (30) jours suivant la date de ratification de la convention collective de travail, un montant de 200\$ sera versé à tous les employés réguliers à la date de la ratification.

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC., DIVISION DE TROIS-RIVIÈRES

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 265

OBJET: Régime de retraite

La Compagnie Kruger Inc. accepte de faire les amendements suivants au régime de retraite des employés syndiqués de Kruger Inc. - Trois-Rivières, sujets à l'approbation de la Régie des rentes du Québec, du Ministère du revenu du Québec et du Ministère du revenu national.

Les amendements ci-après entreront en vigueur à la date mentionnée et n'affectent que les employés membres de l'unité de négociation à l'emploi actif de la Société au moment de leur entrée en vigueur de même que les nouveaux employés qui joindront l'unité de négociation par la suite.

A. Amendements entrant en vigueur le 2 mai 1984

- 1) Crédits de rente revalorisés pour les employés prenant leur retraite avant le 2 mai 1987-----

Tout employé prenant sa retraite après le 1^{er} mai 1984 et avant le 2 mai 1987, selon les dispositions du régime ayant

trait à la retraite anticipée, la retraite normale ou la retraite ajournée, recevra une rente mensuelle égale au plus élevé des deux montants calculés en i) et ii) ci-dessous; cette rente inclut les prestations payables par la Direction des rentes sur l'Etat du gouvernement du Canada et par Standard Life.

- i) La rente mensuelle accumulée à la retraite en vertu des dispositions du Régime de retraite ou d'un régime antérieur, ou
- ii) 1.65% des gains mensuels moyens de l'employé durant les cinq (5) années antérieures au 1^{er} mai 1987, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés,

multiplié par

le nombre d'années décomptées cotisables avant sa retraite,

moins

1/35^e du montant maximal mensuel de la rente de retraite payable du Régime de rentes du Québec à une personne prenant sa retraite à 65 ans au cours de l'année de la retraite du membre

multiplié par

le nombre d'années décomptées cotisables à compter du 1^{er} janvier 1966.

- 2) Pour les fins de ce calcul, par "années décomptées cotisables", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles l'employé a versé des cotisations au Régime de retraite ou à un régime antérieur excluant les années pour lesquelles le membre a reçu un remboursement de ses cotisations. Par régime antérieur, on entend le régime de Domtar qui a précédé le Régime de retraite, de même que les contrats de rente émis antérieurement par la Direction des Rentes sur l'Etat du Gouvernement du Canada et par Standard Life.
- 3 a) A compter du 1^{er} janvier 1985, les gains mensuels utilisés pour fins de ce calcul correspondent au douzième (1/12) de la rémunération totale reçue de la Compagnie pour une année civile de travail, tel que déclaré aux fins de l'impôt fédéral sur le revenu, excluant cependant :
1. le temps supplémentaire;
 2. les indemnités imposables;
 3. les allocations pour rappel et présence au travail;
 4. les quatre (4) heures payées pour chaque semaine de vacance prise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril;
 5. les paiements et avantages spéciaux ou tout autre paiement de même nature.
- b) Pour les périodes précédant le 1^{er} janvier 1985, les gains mensuels pour fins de ce calcul seront ceux définis selon le document d'interprétation ci-joint.

- 4) De plus, advenant que les gains d'un employé au cours de l'une des cinq périodes de douze (12) mois précédant immédiatement sa retraite, ne reflètent pas son tableau horaire annuel normal de travail pour cette période, pour des raisons d'absences par maladie, les gains dudit employé pour ladite période seront rajustés pour refléter son tableau horaire annuel normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins 3 mois pendant cette période de 12 mois.

- 5) En cas de retraite anticipée, la rente décrite plus haut sera sujette aux facteurs de réduction applicables selon l'âge et le service continu du membre lors de sa retraite et autres conditions prévues au texte du Régime de retraite. De même en cas de retraite ajournée, la rente sera revalorisée tel que prévu au texte du Régime de retraite.

- 6) Tout membre qui prend sa retraite anticipée le ou après le 2 mai 1984, peut recevoir un supplément de transition en plus de sa rente normale, à la condition d'en faire la demande, d'être âgé d'au moins soixante-et-un (61) ans et d'avoir accompli au moins vingt (20) années de service continu.

Ce supplément est égal à 16 \$ multiplié par le nombre de ses années de service continu à titre d'employé jusqu'à concurrence de 30 années.

Le supplément de transition est payable jusqu'à la première des dates suivantes :

- i) le 1er jour du mois suivant la date où le membre atteint 65 ans, ou

ii) le 1er jour du mois suivant le décès du membre.

B. Les autres règles définies au régime de retraite demeurent inchangées.

DOCUMENT D'INTERPRÉTATION

GAINS AVANT LE 1^{er} JANVIER 1983

Définition - GAINS MENSUELS MOYENS - GAINS DE BASE

Gains mensuels moyens (gains de base) pour les cinq périodes de douze (12) mois précédant immédiatement la retraite (soit ceux qui devront être annualisés) seront déterminés comme suit :

Le taux horaire de l'occupation régulière au 1^{er} janvier de chaque année ainsi que le taux lors de l'augmentation générale correspondant à son occupation régulière du 1^{er} janvier multipliés respectivement par le nombre d'heures dans chaque période et divisé par 12.

Pour ce qui a trait aux employés travaillant sur les machines à papier, le taux horaire sera déterminé selon la vitesse moyenne des machines à papier de l'année précédente.

L'équivalent des gains perdus pour les jours d'absences connues pour des raisons autres que par maladie n'excédant pas neuf (9) mois, sera réduit des gains mensuels moyens (i.e. suspension, congé sans solde autorisé ou non-autorisé, mise à pied, etc.).

Dans le cas d'absence par maladie de plus de neuf (9) mois, l'équivalent des gains perdus pour cette période viendra réduire les gains mensuels moyens.

S'il survenait que les gains de base d'une de ces périodes de 12 mois étaient inférieurs, pour raisons d'absences, aux gains de base de périodes antérieures, nous excluons cette période pour le calcul de la rente et utiliserions les gains de base les plus élevés d'une année antérieure. Toutefois, ces gains ne seront pas annualisés et seront basés sur le taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures travaillées.

GAINS DU 1^{er} JANVIER 1983 AU 1^{er} JANVIER 1985Définition - GAINS MENSUELS MOYENS - GAINS CUMULATIFS

Pour le calcul des gains mensuels moyens, nous utiliserons le salaire cumulatif inscrit sur la feuille de paie représentant les heures rémunérées suivantes :

- a) le temps régulier pour les heures travaillées;
- b) les jours fériés, chômés et payés à date mobile et fixe, les congés funéraires, de votation;
- c) les vacances excluant les quatre (4) heures payées pour chaque semaine de vacance prise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril;
- d) le temps payé pour les dimanches travaillés dans une année pour les employés qui travaillent sur une cédule 6-3 ou 7-3 7-4 (maximum 34 dimanches)

divisé par 12.

Toutefois, si les gains cumulatifs décrits ci-dessus sont inférieurs aux gains mensuels moyens de base d'un employé (tel que définis pour les périodes avant le 1^{er} janvier 1983), l'équivalent des gains de base pour les heures perdues pour des raisons de maladie, accident qui n'excèdent pas neuf (9) mois sera ajouté aux gains cumulatifs mais en aucun cas les gains rajustés excèderont les gains mensuels moyens de base dudit employé.

S'il survenait que les gains de base ou cumulatifs d'une de ces périodes de 12 mois précédant immédiatement la retraite étaient inférieurs, pour raisons d'absences, aux gains de base de périodes antérieures, nous exclurions cette période pour le calcul de la rente et utiliserions les gains de base les plus élevés d'une année antérieure. Toutefois, ces gains de base ne seront pas annualisés et seront calculés en utilisant le taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures travaillées (tel que défini pour les périodes avant le 1^{er} janvier 1983).

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC. - DIVISION DE TROIS-RIVIÈRES

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

SECTION LOCALE 265

Objet: Modalités temporaires spéciales - Changements technologiques
(Du 1^{er} août 1984 au 31 décembre 1986)

Au cours de la vie de la présente convention, la Compagnie considère introduire certains changements technologiques qui pourraient avoir des répercussions sur les travailleurs. Les changements technologiques présentement considérés sont les filtres à disque, la mécanisation au service de la finition et de l'expédition et les phases 3 et 4 de l'atelier de pâte thermo-mécanique.

En considération de ceci, advenant l'introduction d'un changement technologique ou la mise en marche d'une nouvelle machine à papier qui causerait la fermeture d'une ou plusieurs autres machines à papier causant la réduction de travailleurs au sein d'un service de l'usine durant la période mentionnée en rubrique, un travailleur ainsi concerné, sujet à une mise à pied ou à un déplacement, pourra, s'il en fait la demande, se prévaloir des modalités spéciales temporaires lui permettant de prendre une retraite anticipée s'il a atteint l'âge de soixante (60) ans. Dans ce cas, la rente acquise du travailleur, si sa demande est acceptée par la Compagnie, ne sera pas actuariellement réduite et il aura droit à son supplément de transition.

Si à l'intérieur d'un service de l'usine où il existe des lignes de progression, un travailleur dont l'ancienneté et l'âge ne lui permettent pas de se qualifier à une retraite anticipée en vertu de la présente entente alors que celui-ci fait face à une mise à pied ou à une rétrogradation hors de sa ligne de progression causée par l'introduction de changements technologiques, un autre travailleur de la même

ligne de progression qui peut se qualifier à une retraite anticipée prévue précédemment peut demander de prendre sa retraite anticipée s'il se qualifie, de façon à éviter la mise à pied du travailleur visé par la mise à pied ou sa rétrogradation hors de sa ligne d'avancement.

La Compagnie Kruger Inc. accepte de faire les modifications suivantes aux polices maîtresses aux dates mentionnées ci-dessous et ces changements n'affecteront que les travailleurs membres de l'unité de négociation à l'emploi actif de la Compagnie au moment de leur entrée en vigueur, de même que les nouveaux travailleurs qui joindront l'unité de négociation par la suite.

N.B.: Les primes pour fins d'exonération payées par les travailleurs demeureront à 1 \$ par mois pour la durée de la prochaine convention collective de travail.

1. Assurance-vie

Toutes les modifications qui suivent prendront effet au plus tard le 1^{er} janvier 1985.

a) Assurance-vie de base

Un capital assuré de 25 000 \$ payé entièrement par la Compagnie sera accordé à tous les travailleurs admissibles.

b) Assurance-vie facultative

Les travailleurs pourront choisir, sans preuve d'assurabilité, un montant additionnel d'assurance-vie en multiples de 10 000 \$ entre un minimum de 10 000 \$ et un maximum de 50 000 \$.

Le coût sera totalement défrayé par le travailleur. La prime mensuelle s'élève à 0,38 \$/1 000 \$ d'assurance-vie facultative et ce, pour la durée de la convention.

L'assurance-vie facultative est révoquée à l'âge de 65 ans ou au moment de la retraite, soit normale ou anticipée.

Les travailleurs pourront modifier leur couverture d'assurance-vie facultative seulement lors d'un changement dans leur état civil ou lors d'une réouverture d'assurance qui surviendra à chacune des années paires sur preuve d'assurabilité tel qu'exigé par l'assureur. La période d'ouverture sera d'une durée maximale de trente (30) jours et les modifications prendront effet au 1^{er} du mois de janvier suivant.

2. Mort et mutilation accidentelles - Perte d'usage

Un montant égal à l'assurance-vie de base et facultative sera accordé à tous les travailleurs et le coût sera entièrement défrayé par la Compagnie.

Perte d'usage: En ce qui concerne la perte d'usage d'un membre, à savoir: jambe, pied, bras ou main, le mot "perte" signifie la perte d'usage totale et irrévocable d'un ou des membres pendant une période continue de douze (12) mois après laquelle l'indemnité est payable si la perte d'usage est considérée comme étant de nature permanente. La garantie se limite à une seule indemnité (la plus élevée) par accident.

3. Assurance-vie libérée à la retraite

L'assurance-vie libérée à la retraite normale ou anticipée sera de 10 000 \$. En vigueur à compter du 2 mai 1984.

4. a) Assurance-vie des personnes à charge

5 000 \$ pour le conjoint tel que défini dans la police;
2 500 \$ pour les enfants tel que défini dans la police.

La Compagnie défraiera le coût total de la prime d'assurance-vie des personnes à charge.

En vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la date de ratification.

4. b) Assurance-décès accidentel des personnes à charge

À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification, la Compagnie défraiera le coût total de la prime d'assurance-décès accidentel des personnes à charge. Capital assuré:

Conjoint: 5 000 \$

Enfant de plus de 14 jours

mais moins de 19 ans, ou

23 ans dans le cas des

étudiants: 2 500 \$

5. Indemnité hebdomadaire

a) La prime est et sera payée par l'Employeur.

b) Dès le premier jour du mois suivant la date de ratification, la Compagnie ajustera les indemnités hebdomadaires telles que définies selon les polices maîtresses à partir des listes des occupations régulières du 1^{er} janvier 1984.

Comme dorénavant aucun changement n'aura à être effectué le 1^{er} janvier de chaque année dû au nouveau programme d'assurance-vie et d'assurance mort et mutilation accidentelles, la Compagnie révisera dans le futur les indemnités hebdomadaires tous les 1^{er} mai de chaque année, mais basées sur la liste des occupations régulières du 1^{er} janvier. Ces changements n'affecteront que les employés à l'emploi actif de la Compagnie le 1^{er} mai.

Toutefois, à l'expiration de la convention collective de travail, lorsque les nouveaux taux de salaire seront inconnus, les changements seront effectués pour les employés en service actif le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification.

- c) L'article 19.08, 6 e) est modifié en remplaçant les mots "deux (2) semaines" par "trois (3) semaines".
- d) À moins d'une loi contraire, l'impôt fédéral et l'impôt provincial continueront d'être déduits à la source à raison de 10% pour le fédéral et 13% pour le provincial.
- e) L'article 19.08, 6f) de la convention collective est modifié en ajoutant au texte actuel le paragraphe suivant:

"Après avoir épuisé une (1) semaine complète de vacances, si l'employé est hospitalisé au Québec pour un séjour d'au moins trois (3) jours, le solde ... hebdomadaire.

- f) Si un travailleur est absent par maladie pour plus d'un mois de calendrier, la prestation d'indemnité hebdomadaire sera payable à partir de sa première journée de travail cédulée et perdue, ce qui signifie que le travailleur n'aura pas à satisfaire de délai de carence.
- g) Pour les absences de maladie qualifiées en vertu du programme d'assurance-maladie hebdomadaire, l'accumulation de la rente de retraite cessera pendant la durée de l'absence, sauf pour ce qui a trait au service continu pour le supplément de transition.

Le régime de retraite sera amendé en conséquence.

- h) Cas douteux: La Compagnie avisera La Confédération d'accélérer et d'améliorer les démarches dans les cas jugés douteux.

N.B.: Sauf lorsqu'autrement prévu, les modifications qui précèdent entrent en vigueur dans les 30 jours qui suivent la date de ratification.

6. Invalidité prolongée

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification, pour les employés actifs, l'article 19.08, 7 a) est modifié comme suit:

Changer 50% pour 55%.

À l'avenir, les prestations d'invalidité prolongée seront révisées tous les 1^{er} mai de chaque année, mais basées sur la liste des occupations régulières du 1^{er} janvier qui précède. Ces changements n'affecteront que les employés à l'emploi actif de la Compagnie à la date de leur entrée en vigueur.

Toutefois, à l'expiration de la convention collective de travail, lorsque les nouveaux taux de salaire seront inconnus, les changements seront effectués pour les employés en service actif le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification.

Les autres dispositions de la police maîtresse demeurent inchangées.

- b) L'article 19.08, 7 b) est modifié comme suit:

"Le montant mensuel maximum payable sera de 1 650 \$ au lieu de 1 500 \$ pour toute invalidité qui aura débuté après le 1^{er} jour du mois qui suit la date de ratification. Pour les employés actifs au 1^{er} mai 1986, le maximum mensuel payable sera porté de 1 650 \$ à 1 800 \$. Les indemnités prévues ci-dessus seront réduites ... demande satisfaisante avait été soumise auprès de ces régimes.

7. Assurance-santé

- a) Les radiographies seront couvertes en vertu du programme d'assurance-santé à raison de 20 \$ pour un maximum de quatre (4) par année civile.

--

- b) À raison de 25 visites par année civile jusqu'à concurrence de 15 \$ par visite, les spécialistes ci-après énumérés seront admissibles en vertu du programme d'assurance-santé: chiropraticien, physiothérapeute, psychologue, acupuncteur, ostéopate et podiatre.

N.B.: Les primes sont payées en entier par le travailleur.

8. Régime de soins dentaires

- a) À compter du 1^{er} janvier 1985, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature de l'année précédente et ainsi de suite pour chaque année de la convention.
- b) La contribution maximum de la Compagnie sera somme suit:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| Couverture individuelle | 8,50 \$/mois |
| Couverture familiale | 18,00 \$/mois |
- c) Les soins orthodontiques seront remboursés à concurrence de 1 000 \$ par personne assurée (à vie).
- d) Le programme du plan dentaire s'applique pendant qu'un travailleur reçoit les prestations d'invalidité prolongée. Cette modification s'applique aux employés actifs le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification ainsi qu'aux employés qualifiés au régime de soins dentaires présentement sur le programme d'invalidité prolongée, pour les dépenses encourues après le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification.

9. Assurance-santé après la retraite

Les garanties frais d'hospitalisation et frais médicaux pourront être maintenues après le 65^e anniversaire de naissance de l'employé à condition qu'il défraie le coût total de la prime. Ce bénéfice cesse lors du décès de l'employé.

10. Maintien de l'assurance durant une mise-à-pied

Un employé mis à pied pourra, s'il le désire, maintenir ses couvertures d'assurance-vie, de frais d'hospitalisation, de frais médicaux et le régime de soins dentaires s'il défraie le coût total de la prime et ce, jusqu'à concurrence d'une période de six (6) mois.

11. Invalidité prolongée vs. assurance-automobile du Québec

Lorsqu'un employé subit un accident de la route et qu'il est admissible à des prestations d'invalidité de la Régie de l'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), le service de la rente d'invalidité prolongée débutera à l'expiration des prestations de la R.A.A.Q.

Toutefois, si un montant global est versé par la R.A.A.Q., les prestations d'invalidité prolongée débuteront ultérieurement à partir de la formule qui suit:

"En divisant le montant global par la rente d'invalidité prolongée à laquelle il est admissible de façon à déterminer le nombre de mois équivalents.

La durée maximale de la rente d'invalidité prolongée à laquelle l'employé est qualifié selon son service continu sera réduite dans une proportion équivalente au délai encouru par le travailleur pour son premier paiement d'invalidité prolongée.

Les autres dispositions de la police demeurent inchangées.

N.B.: Conformément à la pratique passée, un travailleur bénéficiant de prestations d'invalidité prolongée n'accumulera aucun bénéfice de vacances ou autres congés prévus à la convention collective.

1

Sauf lorsque stipulé différemment dans ce document, les changements apportés à la convention collective qui s'est terminée le 30 avril 1984, tels que retrouvés dans le présent document, prendront effet à la date de ratification de cette entente.

Article 6 - Promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, rappel, poste vacant

6.08 Nouveau texte

"Si le poste d'un salarié est aboli, celui-ci pourra déplacer à son choix sur un poste à un grade égal ou inférieur au sien un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum raisonnable d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables."

Article 7 - Absences autorisées

- 7.04 a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié régulier ou de son conjoint, celui-ci bénéficiera d'un congé payé d'au plus cinq (5) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus. Il sera accordé un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus, à un salarié régulier lors du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, son demi-frère, sa demi-soeur, son fils adoptif, sa fille adoptive et ses parents adoptifs.
- b) Selon le cas, les trois (3) ou cinq (5) jours de congé de décès doivent être pris en dedans de dix (10) jours de calendrier, à compter du jour du décès. Les journées d'absence seront rémunérées à la condition qu'elles soient des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de travail de l'employé. Le taux régulier de salaire à temps simple qui est défini comme étant le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès prévaudra même si un ou plusieurs des jours de congé de décès tombent un dimanche ou un jour de congé payé. Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

Article 9 - Procédure de griefs

- 9.01 Remplacer les mots "directeur de l'usine" par les mots "directeur des relations industrielles".
- 9.02 Remplacer les mots "directeur de l'usine" par les mots "directeur des relations industrielles".

Article 13 - Heures de travail

13.07 Nouveau paragraphe d)

"Dans le cas d'un rappel qui ne précède pas immédiatement les heures régulières d'un salarié, un repas de sera alloué si la durée du travail excède trois (3) heures et à toutes les quatre (4) heures par la suite.

13.08 Texte modifié pour se lire comme suit:

"Un salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail et après avoir quitté les lieux de travail recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux, pourvu qu'il accepte d'accomplir le travail pour lequel il a été appelé. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé."

Article 15 - Jours fériés, chômés et payés

15.01 b) iv) Texte modifié pour se lire comme suit:

"Le travailleur qui est mis à pied a le droit d'être payé pour le jour férié, chômé et payé à date fixe qui suit sa mise à pied, 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 et à la condition d'être rappelé au travail dans les quinze (15) jours qui suivent le jour férié, chômé et payé à date fixe. La disposition relative aux quinze (15) jours suivant un congé ne s'applique pas aux employés réguliers qui font l'objet d'une mise à pied.

15.03 b) Texte modifié pour se lire comme suit:

"Les salariés ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné en 15.01, sur une base strictement volontaire, recevront les taux du temps supplémentaire pour leurs heures travaillées. De plus, dans une telle circonstance, le salarié, au lieu de recevoir immédiatement le paiement du jour férié, chômé et payé à date fixe ainsi travaillé, pourra choisir de reprendre cedit jour dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant ce jour férié, chômé et payé à date fixe, après entente avec son surintendant.

A défaut d'entente, le salarié recevra à la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours, le paiement dû pour ce jour férié, chômé et payé à date fixe.

15.04 Texte modifié comme suit:

"Jours fériés, chômés et payés à date mobile

- a) Au 30 avril de chaque année, les salariés ayant douze (12) mois de service continu, auront droit, à sept (7) jours fériés, chômés et payés à date mobile dans la période du 1^{er} mai au 30 avril suivant, à des dates convenant mutuellement au salarié et au surintendant.
- b) Un nouveau salarié 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.

Au 30 avril de chaque année, si le nouveau salarié a atteint douze (12) mois de service continu, il a droit aux congés prévus selon l'article 15.04 a); s'il n'a pas atteint douze (12) mois de service continu au 30 avril, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent jusqu'au 30 avril de l'année suivante."

Article 18 - Automatisation et mécanisation

- 18.04 Avant de recruter du personnel supplémentaire sur le marché du travail, la Compagnie tiendra compte des salariés actuels pour toute nouvelle position occasionnée par ces changements. Un salarié qui est déplacé par l'introduction de l'un ou l'autre des changements mentionnés dans cet article sera muté à une position occupée par un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

Article 19 - Généralités

19.08, 19.09, 19.10: Deviennent 20.01, 20.02, 20.03 dans un nouvel article 20 intitulé Bien-être.

Article 20 - Durée de l'entente

Devient article 21.

20.01 - Devient 21.01 et un nouveau paragraphe b) est ajouté comme suit:

21.01 b) "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 conditions de cette dernière demeureront en vigueur."

Appendice A Concordances

Appendice C Augmentation progressive

Dans l'échelle des progressions, trente-six (36) mois est remplacé par trente (30) mois.

Le texte actuel en a) est remplacé par ce qui suit:

a) l'échelle d'augmentation progressive est établie sur une base de trente (30) mois, à raison d'une augmentation tous les douze (12) mois jusqu'à vingt-quatre (24) mois et d'une augmentation additionnelle après six (6) mois (30 mois).

Divers

- A compter de la date de ratification de la convention, M. Mario

Savard obtiendra le statut de salarié régulier et son ancienneté sera rétroactive au 21 novembre 1983.

- Le poste de commis à la pâte mécanique, suite à une réévaluation de tâche, est reclassifié au grade 5.
- Suite à la ratification de la convention, les parties se rencontreront pour réétudier la possibilité de changer l'année de référence de la prise de vacances conformément aux modalités discutées lors des présentes négociations.

MEMOIRES D'ENTENTE RENOUVELES OU NOUVEAUX

1. A. Lallemand

Tel que signé le 24 avril 1981, la date d'ancienneté de A. Lallemand est reconnue comme étant le 29 décembre 1977. D'autre part, pour fin de rétrogradation ou mise à pied, F. Milot ayant obtenu son statut de régulier avant A. Lallemand, sera reconnu comme étant senior à celui-ci.

2. Jours de maladie

"Les employés réguliers de la section locale 265 auront droit à trois (3) jours de congé de maladie par année de calendrier pour des absences de courte durée."

3. Heures de travail

Il a été convenu entre les parties signataires à cette entente que les clauses 13.01 et 13.02 s'appliqueront de la façon suivante:

13.01 Les heures auxquelles il est fait référence seront de 8 h 30 à 11 h 55 et de 13 h 30 à 16 h 55 au lieu de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 17 h 00.

13.02 Les heures auxquelles il est fait référence seront 8 h 15 à 11 h 55 au lieu de 8 h 15 à 12 h 00. Les heures de l'après-midi restent à 13 h 30 et 16 h 30.

4. Affichage (clause 6.01)

L'intention de la Compagnie dans l'application de la clause 6.01 lors d'affichage de poste sera comme suit:

Ainsi, lorsqu'il y aura affichage de poste, la Compagnie considérera, parmi les postulants, ceux qui rencontrent les qualifications requises ou qui possèdent des connaissances suffisantes ou une formation équivalente adéquate reliée au poste concerné, leur permettant de démontrer qu'ils possèdent les aptitudes nécessaires et peuvent remplir les exigences pour l'accomplissement du poste concerné, ceci à l'intérieur de la période d'essai prévue. A la fin de cette période, si les résultats de la période d'essai sont jugés insatisfaisants, l'employé devra retourner à son ancienne occupation.

Naturellement, parmi les postulants qui rencontrent les critères ci-haut, l'ancienneté prévaudra.

5. Avis de mise à pied (clause 6.03)

Il est entendu que la clause 6.03 de la convention collective de travail s'applique aux salariés réguliers qui ne détiennent pas de poste régulier et dont les noms apparaissent ci-bas:

Diane Lessieur
Jacques Bellemare

6. Juridiction syndicale

Si toutefois une machine à papier additionnelle est mise en opération à l'usine de Trois-Rivières, il est entendu que la juridiction du Syndicat et de ses trois (3) sections locales s'appliquera dès sa mise en opération; dès lors, les règles de promotion contenues dans les conventions collectives s'appliqueront; les mêmes règles s'appliqueront, en principe, suivant la réalisation complète et finale de quelconque expansion.

Pour ce qui a trait aux travaux habituels dévolus à la section locale 265 et ce, en conformité avec le certificat d'accréditation existant, la Compagnie reconnaît la juridiction de la section locale du Syndicat dès le début de quelconque expansion à l'usine de Trois-Rivières; dans tel cas, les parties conviennent de limiter les promotions temporaires afin de ne pas affecter l'opération efficace des travaux des employés de bureau.

7. Mouvement de main-d'oeuvre - section locale 265

"Sauf lors d'affichage de poste, aucun salarié clérical ne pourra occuper un poste de dessinateur et aucun dessinateur ne pourra occuper un poste d'employé clérical."

8. Indemnité de licenciement

- a) Nonobstant les dispositions prévues aux articles 17 de la convention collective de travail, il est entendu qu'aucune indemnité de licenciement ne sera payée à un employé pour une mise à pied de moins de quinze (15) jours.
- b) Lors de la reprise des opérations, les travailleurs qui reprendront le travail tel que cédulé auront droit, s'ils sont qualifiés, à un montant forfaitaire.
- c) Advenant que la mise à pied des travailleurs se prolonge d'une façon continue pour une période de quinze (15) jours ou plus, l'article 17 de la convention collective est en vigueur après cette période et l'indemnité de licenciement est versée par la suite en conformité avec cet article pour chaque période subséquente de sept (7) jours.

9. Enquête salariale - Dessinateurs

Au cours de la durée de la présente entente, une enquête salariale pour les dessinateurs seniors de Kruger Inc. sera complétée dans le but de comparer les salaires payés contre ceux payés par les compétiteurs de l'est du Canada.

Suite au résultat de cette enquête salariale, s'il s'avérait que, pour des postes accrédités identiques comportant les mêmes responsabilités et exigences, les salaires payés par Kruger Inc. n'étaient pas compétitifs aux salaires payés par les compétiteurs faisant partie de l'enquête, un réajustement déterminé par la Compagnie sera considéré à la date déterminée par la Compagnie.

Le Syndicat sera informé du contenu de l'enquête et de la décision de la Compagnie.

10. Régime de retraite - Salariés embauchés avant 1966

Les salariés membres de la section locale 265 embauchés avant 1966 et qui étaient membres du régime des employés cadres et non-syndiqués, verront les crédits de rente qu'ils avaient accumulés dans ce régime transférés au régime des employés syndiqués et toutes les années de service continu et les années décomptées cotisables en vertu de ces autres régimes seront reconnues en vertu du régime de retraite des employés syndiqués.

Le régime de retraite des employés syndiqués sera amendé en conséquence.



DÉPÔT

6509-4

Dépôt N°: 8 5 0 6 1 7 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21711-06
Date	Signature: 85-06-12	Réception: 85-06-17	Durée: Du [] Au []
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER LOCAL 265 2, Place Québec, Suite 410 Québec G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant KRUGER INC. DIVISION PAPIER JOURNAL C.P. 188 Trois-Rivières G9A 5P6 Att.: Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>04-03</u> Activité: <u>2710-05</u> Affiliation: <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Réclamations - Chaussures de sécurité.

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-06-18

003 (094)

RECHERCHE

POUR LA SECTION LOCALE 265

Jean-Marie Della...

POUR LA COMPAGNIE

Pierre Séguin

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

OBJET: Réclamations - Chaussures de sécurité

Suite aux discussions tenues entre les parties dans le cadre du dossier des réclamations soumises par la section locale 265 suite à l'achat de chaussures de sécurité par les employés membres de la section locale 265 et ce pour la période du 11 décembre 1981 au 1er mars 1985, il a été convenu de ce qui suit:

- 1° Un montant de 500 \$ sera remis au Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 265.
- 2° En considération du montant payé, prévu à l'alinéa 1, conformément à l'entente intervenue relativement à l'ensemble des réclamations concernant les chaussures de sécurité, tous les employés couverts par l'unité de négociation accordent à Kruger Inc. et à chacun de ses représentants, employés, agents et mandataires, par l'entremise de leur syndicat dûment mandaté, une quittance finale et complète de toutes et chacune des créances et/ou réclamations qu'ils avaient, ont ou pourraient avoir jusqu'en date du 1er mars 1985 contre leur employeur, Kruger Inc., ses représentants, employés, agents et mandataires.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ..12..... jour du mois de Juin..... en l'année 1985.

POUR LA SECTION LOCALE 265

Guy Lefebvre
Jean Marie Gilla
Jean Marie Gilla

POUR LA COMPAGNIE

Robert D'Amour
Robert D'Amour
Robert D'Amour



DÉPÔT

6509-4

3

Dépôt N°: 8 5 1 1 0 0 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

D'ENTENTE Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21711-06
Date	Signature: 85-10-28 Reception: 85-11-04	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 265 1718, rue Pelletier Trois-Rivières, Qc G8Z 2G8	<input type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. 3285, Chemin Bedford C.P. 269, Station "A" Montréal, Qc H3E 2V2 E.V.: 3735, Royal, Trois-Rivières, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Kruger, Inc. Case Postale 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Pierre Séguin	Région: 04-03 Activité: 2710-05 Affiliation: 07 FTQ

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Position Commis à la paie.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Charles Demers</i>	Date: 85-11-07

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

Paul G. Gagnon
Jean-Marie Sella sec.

Charles Demers
Pierre Séguin

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

85 NOV -4 15:36 ✓

OBJET: POSITION COMMIS A LA PAIE

La position de Commis à la paie étant vacante temporairement suite au transfert pour une durée indéterminée du titulaire sur une autre position (affichage du 22 août 1985), les parties ont convenu, sans que ceci constitue un précédent ou une pratique passée, de combler la position de commis à la paie comme suit:

- La position sera offerte aux employés détenant des positions grade 4 ou moins commençant par celui ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite, tenant compte des qualifications.
- Lorsque le titulaire régulier de la position de commis à la paie réintégrera cette position, l'employé qui aura accepté de combler temporairement cette position, retournera à son ancienne occupation s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ...~~28~~ jour du mois de ..~~OCTOBRE~~ 1985.

POUR LA SECTION LOCALE 265

[Signature]
[Signature]
 Jean-Marie Sills sec.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

DÉPÔT

65094

Dépôt N°: 84 07071

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21711-06
Date	Signature: 84-06-03	Reception: 84-06-18	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 265 1718, rue Pelletier Trois-Rivières, Qc G8Z 2G8 Att: M. Sévigny, Président	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. Case Postale 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2710-05 Affiliation: FTQ (7)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Modification au texte du régime de retraite

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Sherrill Demerko* Date: 84-07-05

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113) RECHERCHE

droits acquis entre le 1er janvier 1983 et le 29 février 1984, le taux d'intérêt sera de 6% par année.

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

ci-après désigné comme la "Compagnie"

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et ses sections locales 136, 234 et 265

ci-après désigné comme le "Syndicat"

Suite à la modification apportée au Régime de retraite des employés syndiqués de Kruger Inc. - Trois-Rivières (ci-après désigné comme le régime de retraite) rétroactivement au 2 mai 1982, laquelle a pour effet de majorer les rentes de retraite des employés, les trois sections locales du Syndicat ont consenti à ce que la Compagnie apporte la modification suivante au texte du régime de retraite, sujet à l'approbation de la Régie des rentes du Québec, du Ministère du revenu du Québec et du Ministère du revenu national:

"Sauf pour les employés qui ont pris leur retraite ou qui ont terminé sans droits acquis entre le 1er janvier 1983 et le 29 février 1984, à compter du 1er janvier 1983, le taux d'intérêt utilisé sera de 4% par année. Pour ce qui concerne les employés qui ont pris leur retraite ou qui ont terminé sans droits acquis entre le 1er janvier 1983 et le 29 février 1984, le taux d'intérêt sera de 6% par année."

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, dûment mandatées, ont signé ce mémoire d'entente à Trois-Rivières, ce 5ème jour du mois de juin 1984.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
Représentant national S.C.T.P.

Section locale 136

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

Section locale 234

[Signature]
[Signature]

Section locale 265

[Signature]
[Signature]
[Signature]

DÉPÔT 65094

Dépôt N°: 8 3 0 7 2 1 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'annexe 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21711-06
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	83-03-18	83-03-25			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

<p style="text-align: center;">Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Syndicat Canadien des Travailleurs du papier Local 265 1718, rue Pelletier Trois-Rivières, Qc G8Z 2G8</p>	<p style="text-align: center;">Employeur</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Kruger Inc. 3285, Chemin Bedford C.P. 269, Station "A" Montréal, Qc H3C 2V2 <u>Att: M. Pierre Séguin</u></p>
---	---

Unité de négociation

OBJET: Embauche de MM. Viateur Nobert et Gérald Diamond

Région	04-03	Activité	2710-5	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

*Et voir: 3435, Paul Royce
Trois-Rivières*

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Henriette Larneau H.D.</i>	83-07-13

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

C. Fed Nelson

MEMOIRE D'ENTENTE

MAR 25 15 09

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

Suite à l'embauche de M. Viateur Nobert le 28 février 1983 et de M. Gérald Diamond le 10 mars 1983, à titre de dessinateurs dans le cadre du projet de construction du T.M.P. (phase 2), il est entendu par les parties que la durée de six (6) mois stipulée à la clause 5.03 b) est extensionnée à une durée équivalente du projet, soit environ dix (10) mois. Ainsi, pendant la durée du projet, les deux (2) employés concernés garderont un statut de temporaire.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 12 jour du mois de Mars 1983.

Pour la section locale 265

[Signature]
[Signature]

Pour la Compagnie

[Signature]
[Signature]
[Signature]

NOM

NO

06509-4

C.A.E. 2710 NO.CDNV. 65094
AFFIL. 2 NB.EMPL. 50
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 43140 40
PERS.VIS. 4 NO.ACC. Q21711006
DATE ENR.841112



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 0 2 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

065094

Objet	<input type="checkbox"/> 1ière convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21711-06
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-24	84-08-30	84-05-01	87-04-30		50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 265 247, rue Thibeau Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 6X9	<input type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. 3285, Chemin Bedford C.P. 269, Station "A" Montréal, Qc H3C 2V2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>AUTRES (10)</u>

1
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Avons reçu en même temps un document intitulé " Réponses finales et K globales aux demandes de l'Agenda local." Ces réponses s'appliquent aux locaux 136, 234 et 265.

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

84-09-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01

: La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclusifs des salariés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paie, et autres conditions d'emploi, telles qu'établies dans la présente convention.

21711-06
6509-4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

KRUGER INC.
Trois-Rivières (Québec)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Et sa section locale 265

84
AVRIL 30 13:13
Prud

Cette convention a été conclue le par et entre
Kruger Inc., Trois-Rivières (Québec), ci-après dénommée la "Compagnie" et
Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et sa section locale 265,
agissant pour certains salariés de Kruger Inc., Trois-Rivières (Québec),
ci-après dénommé le "Syndicat".

Il a été convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1984
soit renouvelée par la présente, pour la période du 1 mai 1984 jusqu'au 30
avril 1987, sous réserve des modifications suivantes, à la suite des négocia-
tions entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 1 - BUT

La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à
Trois-Rivières, Québec, dans le but de consigner par écrit
les clauses et les conditions d'emploi telles qu'elles résultent
de leurs négociations collectives, et auxquelles les parties contractantes
devront se conformer. Elles souhaitent maintenir des relations harmonieuses
entre la Compagnie et ses salariés, régler tous les différends de façon
rapide et équitable, comme il est stipulé dans cette convention et travailler
ensemble pour atteindre le rendement maximum des bureaux et promouvoir
la sécurité et la santé des salariés.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01 : La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente
convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants
exclusifs des salariés pour les négociations collectives concernant les heures
de travail, les taux de paie, et autres conditions d'emploi, telles qu'établies
dans la présente convention.

- 2.02 : Le Syndicat fut accrédité comme agent négociateur par le Ministre du Travail du Québec le dixième jour de décembre 1980 pour certains salariés couverts par le certificat d'accréditation incluant la liste des classifications d'emploi tel qu'énoncé à l'Appendice "A" de cette convention. Toutefois, le mot "salarié" n'inclura pas:
- a) les contremaîtres, surveillants et employés supérieurs au grade de contremaître et surveillant;
 - b) les vendeurs, ingénieurs, étudiants stagiaires, secrétaires des chefs de services, les gardiens et préposés à la sûreté, les responsables à la santé et à la sécurité, les évaluateurs de temps et de procédés, le commis à la production (scheduling clerk), le commis au service du bien-être, les employés travaillant pour le compte d'un contracteur, tel que défini en 2.05, les concierges et toute autre personne qui exerce des fonctions de la direction ou qui occupe des postes confidentiels dans le domaine des relations ouvrières.
- 2.03 : Si une nouvelle occupation est établie et qu'il y a doute à savoir si elle doit être incluse dans l'unité de négociations ou si une occupation incluse devient, par suite de changements importants, susceptible d'être exclue de l'unité de négociations, une assemblée Syndicat-Compagnie peut être demandée par l'une ou l'autre partie pour le déterminer. Si les deux parties ne peuvent en arriver à une entente, le litige sera transmis, pour décision, au Ministère du Travail du Québec.
- 2.04 : Il est aussi entendu que le personnel exclu du groupe négociateur ne doit pas effectuer du travail habituellement accompli par un salarié du groupe négociateur sauf, à la discrétion de l'employeur, pour un travail qui requiert une attention immédiate ou pour fin d'entraînement.
- 2.05 : Il est entendu que la Compagnie pourra recourir aux services d'employés travaillant pour le compte d'un contracteur en accordant des contrats à forfait, sauf si ces contrats causent la réduction immédiate des salariés faisant partie du groupe négociateur. Ce qui précède n'a pas pour effet d'empêcher la Compagnie d'accorder des sous-contrats lors d'affluence ou d'urgence ou lorsque le personnel qualifié ou l'équipement requis pour de tels travaux n'est pas disponible. Rien dans la présente entente n'a pour effet de restreindre le droit de la Compagnie de transférer des occupations de l'unité de négociations dans d'autres divisions de la Compagnie.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA COMPAGNIE

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf quand le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 4.01 : La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et de cotisations.
- 4.02 : La Compagnie accepte de déduire une fois par semaine, de la paie des salariés qui y ont volontairement autorisé la Compagnie, les sommes dues au Syndicat et fixées par celui-ci.
- 4.03 : Tous les salariés actuellement régis par cette convention et les nouveaux salariés après un (1) mois d'emploi continu, devront comme condition d'emploi, autoriser la Compagnie à déduire hebdomadairement de leur salaire, un montant égal aux cotisations mensuelles régulières du Syndicat.
- 4.04 : La Compagnie remettra au Syndicat, une fois par mois, le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste écrite des noms des salariés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.
- 4.05 : L'Appendice "B" de cette convention est un facsimilé de la formule autorisant les déductions.
- 4.06 : Tous les salariés actuellement membres du Syndicat ou ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus de rester membres du Syndicat comme une condition de leur emploi. La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura radié de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion; cependant, l'employé devra continuer à payer l'équivalent de sa cotisation syndicale.
- 4.07 : Il est bien entendu qu'on ne demandera pas à l'employeur d'intervenir sur aucune question de juridiction pouvant s'élever entre le Syndicat signataire et les autres syndicats de l'usine; toute question du genre sera décidée par les syndicats eux-mêmes.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 : Sous réserve de la clause 5.03, l'ancienneté d'un salarié se définit comme étant sa date d'entrée à l'usine. Les nouveaux salariés seront considérés comme étant à l'essai, sans droit à l'ancienneté, pendant leurs trois (3) premiers mois d'emploi continu au service de la Compagnie, après quoi ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à compter du début de ladite période de trois (3) mois. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés à l'essai, sauf en ce qui concerne leur promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail, discipline et congédiement, auxquels cas les salariés à l'essai n'ont pas recours à la procédure de grief. Cependant, pour ce qui a trait aux étudiants, ceux-ci n'accumuleront pas d'ancienneté tant qu'ils garderont le statut d'étudiant.
- 5.02 : Un salarié perdra ses droits d'ancienneté, ses crédits pour absence autorisée et son statut de salarié de la Compagnie sera à toutes fins résilié, s'il: -
- a) quitte volontairement la Compagnie ou est retraité à l'âge normal de la retraite ou est retraité pour cause d'invalidité d'après le régime de retraite de la Compagnie;
 - b) est légitimement congédié, à moins que par entente entre les parties, ou par décision de l'arbitre, le congédiement soit révisé et les droits d'ancienneté rétablis en tout ou en partie;
 - c) a complété sa période d'essai et est mis à pied pour une période:
 - i) égale à la durée continue de son service s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - ii) douze (12) mois consécutifs, s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
 - iii) vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté;
 - d) ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la Compagnie lui fait parvenir, par courrier recommandé, une lettre d'avis de retour au travail, à sa dernière adresse telle que notée au dossier détenu par la Compagnie. Lors du rappel, la Compagnie peut considérer la situation particulière d'un salarié qui demande d'être remplacé, si le travail pour lequel il est rappelé est pour une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables, à un moment où il est employé ailleurs.

- 5.03 : a) Les salariés temporaires embauchés pour remplacer d'autres salariés durant les vacances ou en cas de maladie seront régis par la convention pour ce qui concerne les taux de salaire, les congés fixes, les heures de travail, les cotisations et le temps supplémentaire, mais ils ne bénéficieront pas des droits d'ancienneté et de la procédure de grief. La période maximale au cours de laquelle un salarié peut être considéré comme temporaire sera de cent-trente (130) jours travaillés, accumulés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois commençant à la date d'embauche, à moins d'entente entre les parties. Après cette période, le salarié deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.
- b) Les salariés temporaires embauchés pour des raisons autres que celles mentionnées dans le paragraphe a) seront régis par les termes de la convention mentionnés ci-haut dans le paragraphe a). La période maximale au cours de laquelle un salarié peut être considéré comme temporaire dans ce cas sera de six (6) mois de travail consécutifs à moins d'entente entre les parties. Après cette période, le salarié deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.
- 5.04 : Advenant que des salariés de l'usine deviennent des salariés couverts par la présente convention, ils pourront faire valoir leur ancienneté totale de compagnie sauf dans les cas de promotion, transfert, rétrogradation et mise à pied, dans lesquels cas ils devront se servir uniquement de leur ancienneté d'unité de négociations.
- 5.05 : a) Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur de discipliner, suspendre et congédier ses salariés pour juste cause; tout grief portant sur un congédiement, une suspension ou action disciplinaire sera soumis à la procédure de grief énoncée aux présentes. Une retraite anticipée imposée à un salarié par l'employeur pourra être considérée au même titre qu'un congédiement pour fin de cet article.
- b) Un dossier complet des mesures disciplinaires sera maintenu pour chaque salarié. Une mesure disciplinaire déjà portée au dossier d'un salarié ne pourra être invoquée contre le salarié advenant aucune répétition d'une offense du même genre et ce, à rebours d'une année de la dernière offense.
- 5.06 : Tout salarié promu ou transféré d'une façon permanente à une position exclue de cette convention, cessera d'être couvert par cette convention. Si pour une raison quelconque la promotion ou le trans-

5.06(suite) : fert d'un salarié à une position exclue de cette convention ne satisfait pas dans l'opinion de la Compagnie, ou du salarié concerné dans la période d'un (1) an de la date de sa promotion ou son transfert, il aura le droit de retourner à son travail précédent sans perte de ses droits et privilèges d'après les termes de cette convention. Dans le cas où l'occupation précédente de l'employé concerné n'existe plus, celui-ci pourra se prévaloir, lors de son retour, des modalités prévues dans la clause 6.01.

ARTICLE 6 - PROMOTION, RETROGRADATION, MUTATION, MISE A PIED, RAPPEL, POSTE VACANT

- 6.01 : Dans tous les cas d'affichages de postes, promotions, rétrogradations, mutations, mises à pied ou rappels au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié ait les qualifications requises et qu'il puisse remplir les exigences pour l'accomplissement de la position concernée après une période d'essai d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables.
- 6.02 : Quand des promotions, des rétrogradations ou des mutations deviennent nécessaires ou désirables, la Compagnie accepte d'en informer, par écrit, le comité du Syndicat.
- 6.03 : En cas de mise à pied, la Compagnie avisera par écrit le comité du Syndicat et les salariés visés par la mise à pied et ce, au moins deux (2) semaines avant la date de la mise à pied. A défaut de se conformer à l'avis de mise à pied cité précédemment, les salariés concernés recevront une (1) semaine de salaire tenant lieu d'avis de mise à pied. Cette clause ne s'applique qu'aux salariés réguliers qui détiennent un poste régulier ou qui ont été embauchés lors de la création d'un poste temporaire conformément à la clause 6.07.
- 6.04 : Lorsqu'il y aura un poste vacant, un avis sera affiché sur le tableau des affiches pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis devra décrire les qualifications requises pour ce poste, ainsi qu'un bref aperçu des devoirs à remplir. Une considération sera accordée aux salariés qui apposeront leur candidature, en dedans de la période de cinq (5) jours, pour remplir ce poste vacant. Il en sera ainsi pour toute nouvelle position qui aura été déterminée comme faisant partie de l'unité de négociations. L'avis d'affichage contiendra entre autres choses: -
- a) le titre de la position;
 - b) le service où survient la vacance;
 - c) le groupe et les niveaux de salaire de la position;
 - d) les exigences minimum requises pour remplir la position.

Sur demande du Syndicat, la Compagnie fournira les informations relatives à l'établissement des qualifications requises avant l'affichage d'un poste vacant.

- 6.05 : Un salarié en vacances, qui n'aura pas été averti avant son départ pour ses vacances ou durant lesdites vacances qu'un affichage a lieu aura droit de faire application à la position dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail et par la suite de se prévaloir de ses droits conformément à la procédure de griefs. Dans l'application de ce qui précède, la Compagnie, à sa discrétion, tiendra compte des employés absents par maladie intéressés à l'occupation vacante. La Compagnie maintient son droit de remplir la position avec la personne de son choix, durant la période d'affichage et jusqu'à ce que le choix final ait été fait. Le Syndicat sera informé dans les dix (10) jours qui suivent la fermeture de l'affichage du nom du candidat choisi.

Le candidat choisi bénéficiera de son nouveau taux de salaire dans les vingt (20) jours ouvrables de la date où le Syndicat est informé du choix. D'autre part, advenant le cas où un employé est transféré sur sa nouvelle position avant la fin de ladite période de vingt (20) jours, il bénéficiera de son nouveau taux qu'à compter de la date où il n'y a plus d'employé sur cette occupation.

- 6.06 : Dans les cas de mutations temporaires, la Compagnie n'est pas tenue de se conformer à l'article 6.04 de la présente et lorsque requis, les postes temporairement vacants seront comblés comme suit: -
- a) lorsqu'un poste requiert d'être temporairement comblé dans les grades cinq (5), six (6) et sept (7), la Compagnie demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le département où survient la vacance temporaire, à un grade immédiatement inférieur d'occuper temporairement le poste à la condition qu'il soit capable de satisfaire aux exigences requises pour le travail à accomplir;
 - b) lorsqu'un poste requiert d'être temporairement comblé dans les grades inférieurs au grade cinq (5), la Compagnie demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le grade immédiatement inférieur, d'occuper temporairement le poste à la condition qu'il soit capable de satisfaire aux exigences requises pour le travail à accomplir;
 - c) suite à un besoin de remplacement temporaire visé à l'alinéa b), la Compagnie se réserve le droit de limiter le déplacement qu'à un seul poste et par la suite, la Compagnie comblera la vacance, par ancienneté départementale, à l'exception d'un département où il n'y a pas de grade inférieur à la vacance temporaire.

- 6.07 : Lorsqu'une position temporaire sera établie et qu'il est prévu par la Compagnie que la durée de la position sera de plus de dix (10) mois, les modalités prévues à la clause 6.04 s'appliqueront. Lorsque la position temporaire sera terminée, l'employé qui occupait cette position retournera à son ancienne occupation s'il y a lieu.
- 6.08 : Si le poste d'un salarié est aboli, celui-ci pourra déplacer à son choix sur un poste à un grade égal ou inférieur au sien un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum raisonnable d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 : Toutes absences autorisées seront non payées sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.
- 7.02 : La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses salariés requis pour des procédures de conciliation ou d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces salariés sera réduit à un minimum, de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations des bureaux.
- 7.03 : Les absences pour maladie seront administrées en conformité avec le régime d'indemnité hebdomadaire et d'indemnité à long terme.
- 7.04 : a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié régulier ou de son conjoint, celui-ci bénéficiera d'un congé payé d'au plus cinq (5) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus. Il sera accordé un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus, à un salarié régulier lors du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, son demi-frère, sa demi-soeur, son fils adoptif, sa fille adoptive et ses parents adoptifs.
- b) Selon le cas, les trois (3) ou cinq (5) jours de congé de décès doivent être pris en dedans de dix (10) jours de calendrier, à compter du jour du décès. Les journées d'absence seront rémunérées à la condition qu'elles soient des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de travail de l'employé. Le taux régulier de salaire à temps simple qui est défini comme étant le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès prévaudra même si un ou plusieurs des jours de congé de décès tombent un dimanche ou un jour de congé payé. Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

- 7.04 : c) Pour avoir droit à une telle absence avec permission, un salarié doit être sur la liste de paie depuis au moins trente (30) jours consécutifs de calendrier.
- 7.05 : Une absence sans paie et sans perte d'ancienneté d'une durée maximum de quatre (4) mois sera accordée à une salariée en cas de maternité aux conditions suivantes: -
- a) la salariée doit avoir au moins une (1) année de service continu avec la Compagnie;
 - b) en cas de complications, la Compagnie pourra à sa discrétion prolonger la période d'absence si le médecin traitant le recommande;
 - c) à son retour au travail, la salariée devra présenter un certificat de santé démontrant qu'elle est physiquement capable de reprendre le travail auquel ses états de service lui donnent droit soit, sa dernière occupation ou un poste équivalent si sa dernière occupation a été éliminée. Si la Compagnie n'est pas satisfaite de ce certificat, elle pourra se prévaloir de l'opinion de son médecin et/ou du médecin traitant;
 - d) les bénéficiaires d'assurance-vie et d'assurance-maladie seront maintenus durant la période d'absence à la condition que la salariée paie la totalité de la prime à l'avance;
 - e) tout congé statutaire ne sera pas payé durant cette absence.
- 7.06 : Tout salarié qui a terminé sa période d'essai et qui ne peut se rendre au travail parce qu'il doit servir comme juré ne subira pas de perte de salaire durant la période de ce service. Toutefois, le salarié devra remettre à la Compagnie toute rémunération reçue pour ce service de juré et il devra fournir la preuve qu'il a servi comme juré.

ARTICLE 8 - COMITES

- 8.01 : Comité de négociations.
- a) La Compagnie reconnaît un comité de négociations composé d'un maximum de trois (3) salariés, choisis par le Syndicat, comme les représentants autorisés de la part du Syndicat. La Compagnie transigera avec ledit comité en ce qui concerne des représentations pour modifier cette entente, tel que décrit dans l'article 21. Un représentant du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pourra participer à de telles négociations.

- 8.01 : b) Le Syndicat fournira à la Compagnie, les noms des salariés constituant le comité de négociations et il informera la Compagnie avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.
- c) Les réunions de la Compagnie et du comité de négociations se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité.
- 8.02 : Comité de griefs.
- a) Le comité de griefs, composé d'un maximum de trois (3) salariés choisis par le Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tout grief suivant les dispositions de l'article 9.
- b) Le Syndicat fournira à la Compagnie le nom des salariés constituant le comité de griefs et il informera la Compagnie avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.
- c) Les réunions de la Compagnie et du comité de griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité.
- 8.03 : Lorsque les membres sont convoqués, la Compagnie dédommagera les salariés s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées requises par la Compagnie, pour négocier un contrat et la procédure de griefs, mais la Compagnie n'accordera pas de solde régulière aux membres de ces comités pour toute perte de temps occasionnée par des procédures d'arbitrage ou de tierce-partie.
- 8.04 : La Compagnie reconnaît qu'un salarié choisi par le Syndicat peut servir sur les deux (2) comités et que le personnel peut être le même sur les deux (2) comités. Les salariés choisis comme membres de ces comités devront avoir au moins un (1) an de service continu.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 : Si un salarié ou un groupe de salariés a un grief, un effort sérieux sera fait par les deux (2) parties concernées pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de cette convention. Toutefois, avant de soumettre un grief écrit, l'employé, accompagné du représentant syndical, discute de son grief avec son surintendant et/ou son chef de service, ou le délégué de l'un ou de l'autre.

- 9.01 (suite): Suite à la discussion, s'il n'y a pas entente, le grief peut être soumis par écrit au directeur des relations industrielles pas plus de trente (30) jours après que le grief aura pris naissance. Si le grief n'est pas réglé en dedans de dix (10) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 10, dans un délai de quinze (15) jours après que le grief aura été traité au niveau du directeur des relations industrielles.
- 9.02 : Un grief de la Compagnie ou un grief collectif peut être soumis par écrit à l'autre partie, soit au président du Syndicat ou au directeur des relations industrielles selon le cas, de la façon décrite au deuxième paragraphe de l'article 9.01.
- 9.03 : Aucun salarié, ou représentant du salarié, ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans en avoir avisé son chef de section, et en avoir obtenu la permission.
- 9.04 : Les samedis, dimanches et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacune des démarches précédentes ou à l'article 10. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, avec un accord entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 : Lorsque l'une des deux (2) parties désire soumettre un grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 9.01, 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 du Québec s'il n'y a pas entente dans les trente (30) jours suivant une demande écrite de l'une ou l'autre des parties.
- 10.02 : 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.
- 10.03 : La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre pourra rendre toute décision qu'il croit juste selon son jugement mais n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toute partie de cette convention, ni faire des changements généraux, tels que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

- 10.04 : 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 11 - GREVES OU CONTRE-GREVES

- 11.01 : Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, arrêt, ralentissement ou restriction à la production pendant la durée de cette convention. Tout salarié prenant part ou provoquant une grève, arrêt, ralentissement ou restriction à la production sera exposé à des mesures disciplinaires appliquées par la Compagnie.
- 11.02 : La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucune contre-grève pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 12 - ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

Pendant toute suspension générale du travail, quels qu'en soient le moment et la cause, le Syndicat et la Compagnie consentent à protéger la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 : Les heures normales de travail pour les salariés régis par cette convention seront de 8h30 à midi et de 13h30 à 17h00 du lundi au vendredi.
- 13.02 : Les heures dites d'été pour les personnes assujetties à cette convention seront de 8h15 à midi et de 13h30 à 16h30, du lundi au vendredi et ce, de la St-Jean-Baptiste à la Fête du Travail.
- Pendant la période où les heures d'été seront appliquées, le temps et demi ne sera pas applicable avant sept (7) heures de travail par jour.
- 13.03 : Les horaires de travail et des cédules de travail pour les salariés assujettis à cette convention demeureront en vigueur pour la durée de la convention à moins d'être changés après entente mutuelle entre les parties.
- 13.04 : En conformité avec l'article 13.03 ci-haut, il est convenu qu'il y aura du personnel disponible pour le fonctionnement continu de sept (7) jours, du dimanche au samedi inclusivement.

- 13.05 : Le salarié obligé de travailler plus de sept (7) heures par jour ou plus de trente-cinq (35) heures par semaine (trente-trois heures et trois quarts (33.45) pendant la période des heures d'été), sera rémunéré à temps et demi. Toutefois, au cours d'une même année contractuelle, le salarié pourra prendre l'équivalent du surtemps en congé; dans un tel cas, le temps maximum alloué pour fin de remise de temps sera de sept (7) jours par année contractuelle et les dates de ces congés seront choisies après entente entre le salarié et son surintendant.
- 13.06 : Tout temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes exécuté au cours d'une journée, ne sera pas compensé. Tout temps supplémentaire excédant ces trente (30) minutes sera compté dès la première minute.
- 13.07 : a) Un repas dont la valeur est établie à 3,25\$ sera alloué après deux (2) heures de travail au salarié 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 ce salarié ne seront plus requis et ce, jusqu'au début de ses heures normales de travail.
- b) Un salarié requis de travailler plus de deux (2) heures consécutives suivant immédiatement ses heures normales de travail se verra allouer un repas de 3,25\$ et un autre à toutes les périodes de quatre (4) heures qui suivront.
- c) Un salarié qui, sans avis préalable, avant le début de ses heures normales de travail est requis de travailler durant l'heure normale du diner se verra accorder un repas de 3,25\$.
- d) Dans le cas d'un rappel qui ne précède pas immédiatement les heures régulières d'un salarié, 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.
- N.B. A compter du 1er mai 1985, la prime de repas est portée de 3,25\$ à 3,50\$.
- 13.08 : Un salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail et après avoir quitté les lieux de travail recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux, pourvu qu'il accepte d'accomplir le travail pour lequel il a été appelé. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé.

- 13.09 : a) Taux et demi sera payé pour toutes les heures travaillées le dimanche.
- b) Taux et demi sera payé pour les sept (7) premières heures de travail au cours de la journée d'un congé statutaire. Les heures travaillées en sus de sept (7) heures le jour d'un congé statutaire seront payées au taux double.
- 13.10 : La présente habitude pour les périodes de repos sera maintenue en autant que la continuité du service soit maintenue.

ARTICLE 14 - TAUX DE SALAIRE

- 14.01 : Dans le cas d'une réévaluation en application du paragraphe 14.06 ci-dessous, le salarié dont la tâche aura été réévaluée à un grade inférieur ne subira aucune diminution de salaire aussi longtemps qu'il demeurera à cette position. Le salarié dont la tâche aura été réévaluée à un grade supérieur verra son salaire augmenté au taux de l'échelon équivalent dans le nouveau grade, ceci effectif à la date de la demande de la réévaluation. Tout renseignement relatif à une telle évaluation sera transmis au Syndicat.
- 14.02 : Les salariés couverts par cette convention ont droit aux salaires établis à l'Appendice "C", lesquels salaires resteront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.
- 14.03 : Un salarié muté temporairement, pour quelque raison que ce soit, à une classe supérieure recevra la prime de remplacement chaque fois qu'il remplace à cette position pour une journée ou plus. Il sera alors assigné temporairement à cette position et recevra un rajustement de huit pourcent (8%) ou le salaire minimum de cette position en prenant le plus élevé des deux sans pour autant dépasser le salaire de l'employé ainsi remplacé.
- 14.04 : Un salarié régulier transféré à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur à cause d'un manque de travail dans sa classification de tâche régulière, continuera à être payé au taux de son emploi régulier pour une période d'au moins un (1) mois; après, il sera payé son taux régulier, ou le maximum de l'occupation à laquelle il fut rétrogradé, lequel des deux est le moins élevé.
- 14.05 : Un salarié promu recevra au moins le minimum de sa nouvelle fonction ou une augmentation de huit pourcent (8%) de son salaire, lequel des deux est le plus élevé, mais ne devant pas excéder le taux maximum de la nouvelle occupation. Si plus tard, les services du salarié ne sont pas satisfaisants, il retournera à son ancienne fonction.

- 14.06 : Si une nouvelle occupation incluse dans l'unité négociée est établie ou si une occupation existante est matériellement changée, ou si une occupation exclue de l'unité de négociations est par la suite déterminée comme faisant partie de l'unité de négociations, la Compagnie évaluera ou corrigera l'évaluation de l'occupation et établira le taux de salaire. La Compagnie soumettra au Syndicat les résultats de l'évaluation pour discussion et entente. Si on ne peut arriver à une entente, le cas sera soumis aux prochaines négociations.
- 14.07 : 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 minuit et de quarante sous (0,40\$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 08h00.
- A compter du 1er mai 1985, la prime de quart pour l'étape de 16h00 à minuit est majorée à trente-cinq sous (0,35\$) l'heure et la prime de quart pour l'étape de minuit à 08h00 est majorée à cinquante sous (0,50\$) l'heure.
- 14.08 : La prime d'équipe 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 du temps supplémentaire.

ARTICLE 15 - JOURS FERIES, CHÔMES ET PAYES

- Il est entendu que les jours fériés, chômés et payés à date mobile tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.
- 15.01 : a) Les salariés inclus dans cette convention auront congé, sans perte de salaire, lors des jours fériés, chômés et payés à date fixe suivants:
- 1 - Jour de l'An: jour complet.
 - 2 - St-Jean-Baptiste: jour complet tout comme les syndicats de l'usine.
 - 3 - Fête du Travail: jour complet.
 - 4 - Noël: jour complet.
 - 5 - Après-midi précédant le Jour de l'An et Noël.

- 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 salarié 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 salarié, 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 salarié 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 salarié qui est mis à pied a le droit d'être payé pour le jour férié, chômé et payé à date fixe qui suit sa mise à pied, 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 et à la condition d'être rappelé au travail dans les quinze (15) jours qui suivent le jour férié, chômé et payé à date fixe. La disposition relative aux quinze (15) jours suivant un congé ne s'applique pas aux salariés réguliers qui font l'objet d'une mise à pied.

- 15.02 : Lorsque le jour de Noël et le Jour de l'An sont fêtés le dimanche ou le lundi, l'après-midi du jour de travail précédent ne sera pas accordé. Cependant, en compensation de la perte des deux (2) après-midi précédant Noël et le Jour de l'An, un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus à l'article 15.04, sera accordé au cours de la période du 1er janvier au 31 août de la même année.
- 15.03 : a) Sauf entente contraire entre les parties, lorsqu'un des jours fériés, chômés et payés à date fixe sus-mentionnés est fêté et chômé par les employés de l'usine un samedi ou un dimanche, un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile en sus de ceux prévus à l'article 15.04, sera accordé aux salariés couverts par la présente convention.

- 15.03 : b) Les salariés ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné en 15.01, sur une base strictement volontaire, recevront les taux du temps supplémentaire pour leurs heures travaillées. De plus, dans une telle circonstance, le salarié, au lieu de recevoir immédiatement le paiement du jour férié, chômé et payé à date fixe ainsi travaillé, pourra choisir de reprendre ce jour dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant ce jour férié, chômé et payé à date fixe, après entente avec son surintendant. A défaut d'entente, le salarié recevra à la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours, le paiement dû pour ce jour férié, chômé et payé à date fixe.
- 15.04 : Jours fériés, chômés et payés à date mobile.
- a) Au 30 avril de chaque année, les salariés ayant douze (12) mois de service continu, auront droit à sept (7) jours fériés, chômés et payés à date mobile dans la période du 1er mai au 30 avril suivant, à des dates convenant mutuellement au salarié et au surintendant.
- b) Un nouveau salarié 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.
- Au 30 avril de chaque année, si le nouveau salarié a atteint douze (12) mois de service continu, il a droit aux congés prévus selon l'article 15.04 a); s'il n'a pas atteint douze (12) mois de service continu au 30 avril, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- 15.05 : La situation des jours fériés, chômés et payés à date mobile non utilisés, maximum de trois (3) jours par employé, sera révisée à la fin du neuvième (9e) mois de chaque année de contrat par le chef du département qui prendra les mesures nécessaires afin que de tels jours fériés, chômés et payés soient distribués sur la balance de l'année du contrat.
- 15.06 : S'il y a un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné à l'article 15.01 pendant la période de vacances du salarié, il aura droit à titre de compensation, de reprendre ce jour férié, chômé et payé comme congé supplémentaire à la fin de ses vacances.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

- 16.01 : Un salarié ayant moins de six (6) mois d'emploi continu au 30 juin de chaque année aura droit à une (1) journée de vacance pour chaque mois de service continu avec paie égale à quatre pourcent (4%) des gains pour cette période.
- 16.02 : Un salarié ayant six (6) mois de service continu au 30 juin, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec paie égale à quatre pourcent (4%) des gains pour cette période.
- 16.03 : Un salarié ayant quatre (4) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances avec trois (3) semaines de paie.
- 16.04 : Un salarié ayant neuf (9) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec quatre (4) semaines de paie.
- 16.05 : Un salarié ayant vingt (20) ans de service continu au 30 juin de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances avec cinq (5) semaines de paie.
- 16.06 : Un salarié ayant vingt-sept (27) ans ou plus de service continu au 30 juin aura droit à six (6) semaines de vacances avec six (6) semaines de paie.
- 16.07 : Un salarié, après vingt-cinq (25) ans de service continu au 30 juin, aura droit, en plus des vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire payée durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint: -
- 60 ans - une (1) semaine de paie
 - 61 ans - deux (2) semaines de paie
 - 62 ans - trois (3) semaines de paie
 - 63 ans - quatre (4) semaines de paie
 - 64 ans - cinq (5) semaines de paie.
- 16.08 : La paie des vacances prévues aux clauses 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06 sera basée sur la moyenne du salaire hebdomadaire régulier reçu pendant les huit (8) semaines complètes de travail, précédant immédiatement la période de vacances cédulées.
- 16.09 : Tout en prenant en considération les exigences des bureaux pour leur fonctionnement et en donnant préférence aux salariés selon leur ancienneté, les vacances seront allouées par tranche de deux (2) semaines entre le 1er juin et le 30 septembre inclusivement.

- 16.10 : Les vacances annuelles ne peuvent s'accumuler et les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées par année peuvent être requis de prendre leurs vacances additionnelles entre la période du 1er octobre au 1er juin de l'année suivante.
- 16.11 : La date annuelle pour fins de calcul des vacances est le 30 juin de chaque année. Toutefois, tout salarié qui a droit à une (1) semaine de vacances additionnelle en vertu des paragraphes 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06, pourra prendre sa semaine additionnelle à compter de sa date d'anniversaire d'emploi.
- 16.12 : Tenant lieu de vacances, les salariés à temps partiel et temporaires recevront une indemnité de quatre pourcent (4%) de leurs gains.
- 16.13 : Si un salarié quitte la Compagnie 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.
- 16.14 : Un employé bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances qu'il prendra durant la période commençant le premier dimanche suivant le 31 décembre et se terminant le samedi de la semaine incluant le 30 avril.

ARTICLE 17 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 17.01 : A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement pour juste cause, un salarié régulier ayant un (1) an ou plus de service continu recevra l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied.
- 17.02 : L'indemnité de licenciement ne sera pas payée si la réduction dans le personnel est due à un travail saisonnier ou temporaire.
- 17.03 : L'indemnité de licenciement sera de deux pourcent (2%) des gages totaux du salarié 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 salarié 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.

- 17.04 : Les droits de rappel d'un salarié ne sont pas affectés d'aucune manière en raison du paiement de l'indemnité de licenciement. Cependant, si un salarié est rappelé au travail, les paiements d'indemnité de licenciement cesseront, mais le salarié 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 18 - AUTOMATISATION ET MECANISATION

- 18.01 : La Compagnie comprend l'effet de l'automatisation et de l'amélioration technique sur ses salariés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées à l'avantage et de la Compagnie et des salariés. Aux fins d'administration de cet article, les mots "changements technologiques" devront comprendre changements dans les méthodes de travail et/ou changements dans l'organisation du travail qui résultent en l'élimination de poste pour un (1) ou plusieurs des salariés inclus dans le groupe négociateur.
- 18.02 : La Compagnie propose:
- a) qu'un comité conjoint soit établi et 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 salariés 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 la Compagnie et des salariés soient protégés effectivement;
 - b) la Compagnie s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en aucun cas, moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automatisation que la Compagnie a décidé d'introduire dans ses bureaux et qui aurait pour résultat des mises à pied ou tout autre changement dans l'embauchage des salariés.
- 18.03 : En plus, la Compagnie s'engage: -
- a) dans le cas d'un salarié qui est rétrogradé d'une façon permanente à un taux plus bas à cause de changements technologiques ou d'automatisation pour une période de six (6) mois, à maintenir le taux de sa tâche permanente lors de la démotoin pour une période de six (6) mois, et ensuite pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux qui serait situé entre le taux de sa tâche permanente et le taux de la tâche à laquelle il est assigné après la démotoin. Après une période de douze (12) mois, le salarié sera payé le taux de sa nouvelle tâche;

- 18.03 : b) dans le cas d'un salarié 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;
- c) sujet aux normes fonctionnelles des bureaux, il sera accordé des congés d'absence d'un (1) mois ou plus aux salariés qui sont rétrogradés au grade 2 à cause d'un changement technologique ou de l'automatisation, pour se trouver du travail ailleurs;
- d) normalement, un comité sera formé lorsque le gérant en résidence décidera d'introduire des changements technologiques des bureaux ou des changements dus à l'automatisation;
- e) 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 usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent. Des changements technologiques et d'automatisation peuvent affecter les salariés d'une façon différente et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autres, le nombre de salariés affectés, la durée du 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 salariés et de la Compagnie 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.
- 18.04 : Avant de recruter du personnel supplémentaire sur le marché du travail, la Compagnie tiendra compte des salariés actuels pour toute nouvelle position occasionnée par ces changements. Un salarié qui est déplacé par l'introduction de l'un ou l'autre des changements mentionnés dans cet article sera muté à une position occupée par un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 19 - GENERALITES

- 19.01 : Il est entendu que la Compagnie fournira une copie de cette entente à chacun des salariés qui en font partie.
- 19.02 : La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage d'avis. Ces avis devront être signés par un représentant du Syndicat et devront être approuvés par le directeur des relations industrielles ou son représentant.

- 19.03 : Une fois par année, le premier janvier, la Compagnie remettra au Syndicat une liste des salariés couverts par la convention collective de travail. Cette liste mentionnera le nom, la date d'embauchage et l'ancienneté de chacun de ces salariés.
- 19.04 : Il est entendu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur la propriété de la Compagnie, sauf celles que les parties peuvent accepter après accord réciproque.
- 19.05 : Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat, en rapport avec leurs activités concernant les griefs, pourvu que ces griefs aient été soumis d'une façon raisonnable et sans entraver le fonctionnement des travaux au minimum.
- 19.06 : Tous les nouveaux salariés pourront être appelés à passer un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la Compagnie.
- 19.07 : Les salariés seront rémunérés sur une base hebdomadaire.

ARTICLE 20 - BIEN-ETRE

- 20.01 : Régimes d'assurances collectives.

Selon les dispositions des polices-maîtresses, tous les salariés réguliers, tel que défini dans la convention collective de travail, auront droit aux avantages décrits ci-dessous et devront, en tout temps, être assurés pour le montant total de couverture d'assurance auquel ils ont droit en vertu de ces polices.

Toutefois, les modalités et bénéfices qui existaient avant la date de ratification continueront à être en vigueur pour les salariés dont l'invalidité aurait débuté avant cette date et ceux-ci deviendront admissibles aux nouveaux bénéfices à la date de leur retour au travail actif à plein temps.

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.

N.B. Tous les régimes en vigueur au 30 avril 1984 demeurent inchangés sauf lorsque convenu autrement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

1) Assurance-vie.

a) Assurance-vie de base.

Un capital assuré de 25 000 \$.

b) Assurance-vie facultative.

Sans preuve d'assurabilité, un montant additionnel d'assurance-vie en multiples de 10 000 \$ entre un minimum de 10 000 \$ et un maximum de 50 000 \$.

L'assurance-vie facultative est révoquée à l'âge de 65 ans ou au moment de la retraite, soit normale ou anticipée.

Les travailleurs pourront modifier leur couverture d'assurance-vie facultative seulement lors d'un changement dans leur état civil ou lors d'une réouverture d'assurance qui surviendra à chacune des années paires sur preuve d'assurabilité tel qu'exigé par l'assureur. La période d'ouverture sera d'une durée maximale de trente (30) jours et les modifications prendront effet au 1er du mois de janvier suivant.

2) Mort et mutilation accidentelles - Perte d'usage.

Un montant égal à l'assurance-vie de base et facultative.

Perte d'usage: en ce qui concerne la perte d'usage d'un membre, à savoir: jambe, pied, bras ou main, le mot "perte" signifie la perte d'usage totale et irrévocable d'un ou des membres pendant une période continue de douze (12) mois après laquelle l'indemnité est payable si la perte d'usage est considérée comme étant de nature permanente. La garantie se limite à une seule indemnité (la plus élevée) par accident.

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 :	5 000 \$
Enfant de plus de 14 jours mais moins de 19 ans, ou 23 ans dans le cas des étudiants :	2 500 \$

4) Assurance-décès accidentel des personnes à charge.

Capital assuré:

Conjoint : 5 000 \$

Enfant de plus de 14 jours mais
moins de 19 ans, ou 23 ans dans
le cas des étudiants : 2 500 \$

5) Assurance hospitalisation.

Aucune franchise.

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

6) Dépenses médicales extraordinaires.

Franchise: la franchise est de 25 \$ par année civile pour ceux qui bénéficient de la couverture pour "employé seulement" et de 25 \$ 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 \$ 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 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.

7) Indemnité hebdomadaire.

a) 70% des gains hebdomadaires basés sur le taux du 1er mai à partir de la liste des occupations régulières du 1er janvier de chaque année, pour chaque jour de travail cédé et perdu pour cause d'invalidité totale, maximum cinq (5) 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.
- iii) Si un employé est absent par maladie pour plus d'un mois de calendrier, la prestation d'indemnité hebdomadaire sera payable à partir de sa première journée de travail cédulée et perdue, ce qui signifie que l'employé n'aura pas à satisfaire de délai de carence.

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 considèrera à fournir aux salariés qui en font la demande une avance monétaire si cette demande est justifiée par un certificat médical et ce pour un maximum de trois (3) semaines.

- d) i) Après avoir épuisé deux (2) semaines consécutives de vacances, si le salarié 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.
- ii) Après avoir épuisé une (1) semaine complète de vacances, si le salarié est hospitalisé au Québec pour un séjour d'au moins trois (3) jours, le solde de ses vacances cédulées sera annulé et reporté à une date ultérieure et il deviendra admissible aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire.

8) Invalidité de longue durée.

Invalidité veut dire un employé assuré, qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestations 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 ou à toute autre occupation disponible dans les bureaux, 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) 55% des gains mensuels basés sur le taux du 1er mai à partir de l'occupation régulière d'un employé au premier (1er) janvier qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail.

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 1 650 \$ au lieu de 1 500 \$ pour toute invalidité qui aura débuté après le 31 juillet 1984. Pour les employés actifs au 1er mai 1986, le maximum mensuel payable sera porté de 1 650 \$ à 1 800 \$. Les indemnités prévues ci-dessus seront réduites 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) et de toute loi sur les accidents de travail ou qui auraient pu l'être si une demande satisfaisante avait été soumise auprès de ces régimes.
- c) Invalidité prolongée vs assurance-automobile du Québec.

Lorsqu'un employé subit un accident de la route et qu'il est admissible à des prestations d'invalidité de la Régie de l'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), le service de la rente d'invalidité prolongée débutera à l'expiration des prestations de la R.A.A.Q.

Toutefois, si un montant global est versé par la R.A.A.Q., les prestations d'invalidité prolongée débiteront ultérieurement à partir de la formule qui suit:

"en divisant le montant global par la rente d'invalidité prolongée à laquelle il est admissible de façon à déterminer le nombre de mois équivalents."

La durée maximale de la rente d'invalidité prolongée à laquelle l'employé est qualifié selon son service continu sera réduite dans une proportion équivalente au délai encouru par le travailleur pour son premier paiement d'invalidité prolongée.

- d) Un salarié bénéficiant de prestations d'invalidité prolongée n'accumulera aucun bénéfice de vacances ou autres congés prévus à la convention collective.
- e) 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.

9) Régime de soins dentaires.

- a) A compter du 1er janvier 1985, les frais admissibles au titre du régime de soins dentaires existant, considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, seront remboursés selon la Nomenclature des actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec de l'année précédente et ainsi de suite pour chaque année de la convention.
- b) Le programme du plan dentaire s'applique pendant qu'un employé reçoit les prestations d'invalidité prolongée. Cette modification s'applique aux employés actifs le premier (1er) août 1984 ainsi qu'aux employés qualifiés au régime de soins dentaires présentement sur le programme d'invalidité prolongée, pour les dépenses encourues après le 31 juillet 1984.

10) Conditions générales.

a) Les coûts des différents avantages d'assurance seront distribués comme suit:

i) Assurance-vie de base.

La prime est entièrement défrayée par la Compagnie.

ii) Assurance-vie facultative.

La prime mensuelle est défrayée entièrement par l'employé et sera de 0,38\$/1 000\$ d'assurance-vie facultative pour la durée de la convention collective.

iii) Mort et mutilation accidentelles - perte d'usage.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

iv) Assurance-vie des personnes à charge.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

v) Assurance-décès accidentel des personnes à charge.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

vi) Dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation.

La prime est défrayée entièrement par l'employé.

vii) Exonération de prime.

La prime est défrayée entièrement par l'employé et sera de 1,00\$/mois pour la durée de la convention collective.

viii) Indemnité hebdomadaire et invalidité de longue durée.

La prime est défrayée entièrement par la Compagnie.

ix) Régime de soins dentaires.

La contribution mensuelle maximum de la Compagnie à ce régime sera comme suit:

Couverture individuelle: 8,50 \$

Couverture familiale : 18,00 \$

b) De 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) Maintien de l'assurance durant une mise à pied.

Un employé mis à pied pourra, s'il le désire, maintenir ses couvertures d'assurance-vie, de frais d'hospitalisation, de frais médicaux et le régime de soins dentaires s'il défraie le coût total de la prime et ce, jusqu'à concurrence d'une période de six (6) mois.

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

i) Assurances collectives.

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

- assurance-vie facultative
- mort et mutilation accidentelles - perte d'usage
- indemnité hebdomadaire
- invalidité de longue durée
- assurance-vie personnes à charge
- assurance-décès accidentel des personnes à charge
- exonération de primes

L'assurance-vie de base sera réduite à 10 000 \$ à compter du premier jour du mois suivant le 65e 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.

- 20.02 : Statut des bénéficiaires d'assurance durant une grève légale.
Durant une grève légale, ou mise à pied causée par une fermeture d'usine, suite à une grève légale des autres groupes négociateurs de l'usine, les bénéficiaires 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.

- 20.03 : Régime de retraite.

Le régime de retraite de l'employeur est à la disposition des salariés conformément aux termes et conditions dudit régime et sera amendé tel que défini dans la nouvelle brochure.

Le régime de retraite fait partie de la convention et est administré en accord avec les dispositions du régime.

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

ARTICLE 21 - DUREE DE L'ENTENTE

- 21.01 : a) Cette entente sera en vigueur du 1er mai 1984 jusqu'à et incluant le 30 avril 1987.
b) 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 conditions de cette dernière demeureront en vigueur.
- 21.02 : Au cas où une disposition quelconque de cette convention viendrait en contravention avec des dispositions d'ordre public, soit fédérale, soit provinciale, et deviendrait par conséquent nulle et non avenue, elle n'entraînerait pas la nullité de la convention dans son ensemble, mais seulement celle de la disposition en question.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 24 jour du mois de août en l'année 1984.

POUR LE SYNDICAT
Section locale 265

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

Représentant national, S.C.T.P.

POUR LA COMPAGNIE

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

APPENDICE "A"

LISTE DES POSITIONS ET CLASSES

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Messenger de bureau	1
Messenger de bureau, commis général	2
Encodeur	3
Réceptionniste	3
Commis-dactylo - Facturation et Exportation	3
Commis à la comptabilité	3
Commis-dactylo - Achats et Magasin	3
Commis-sténo-dactylo - Achats et Magasin	3
Commis-sténo-dactylo - Achats et Magasin	4
Commis-dactylo - Electrique / Mécanique / Planification	4
Commis à la Cour à bois et Usine	4
Commis-assistant à la réception et expédition - Achats et Magasin	4
Dessinateur Junior	4
Commis à l'inventaire - Expédition	4
Commis la la salle de défibrage, tamisage et thermo	5
Commis à la Finition	5
Commis aux coucheuses	5
Commis aux machines à papier	5
Opérateur-encodeur d'ordinateur	5
Commis aux comptes payables et à la facturation	5
Commis à la paie	5
Commis à la circulation	5
Commis à l'exportation - Expédition	5
Commis à la facturation - Expédition	5
Commis sénior à l'Expédition	5
Commis aux coûts	6
Commis sénior aux coûts	6
Commis sénior à la paie	6
Dessinateur intermédiaire	6
Commis-assistant au cédulage	6
Commis sénior à la réception et l'expédition - Achats et Magasin	6
Commis sénior à la comptabilité	6
Dessinateur sénior	7 *

APPENDICE "B"

FORMULE D'AUTORISATION

DU 15 MARS 1954 AU 30 AVRIL 1957

Date

Je,, soussigné, autorise par la présente Kruger Inc. de Trois-Rivières, de déduire hebdomadairement de mon salaire la cotisation syndicale dont le montant est certifié à l'employeur par un avis écrit de la part du Syndicat ou le montant équivalent et de faire parvenir celui-ci au secrétaire du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 265.

.....
Signature

APPENDICE "C"

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR
DU 1ER MAI 1984 AU 30 AVRIL 1987

SALAIRES:

Augmentation générale:

- a) 1er mai 1984:
Une augmentation générale de 2.5%.
- b) 1er mai 1985:
Une augmentation générale de 4%.
- c) 1er mai 1986:
Une augmentation générale de 5%.

AUGMENTATION PROGRESSIVE:

- a) L'échelle d'augmentation progressive est établie sur une base de trente (30) mois, à raison d'une augmentation tous les douze (12) mois jusqu'à vingt-quatre (24) mois et d'une augmentation additionnelle après six (6) mois (30 mois).
- b) Les augmentations du minimum au maximum seront sur une base automatique.
- c) Les salariés progresseront dans l'échelle selon les principes convenus dans la présente. Dans les cas de réévaluation ou de promotion, les modalités prévues à la convention s'appliquent et par la suite, le taux de salaire du salarié sera révisé conformément au paragraphe b) ci-dessus douze (12) mois après la date en vigueur de la réévaluation ou de la promotion selon le cas.

ECHELLE DES PROGRESSIONS

1 MAI 1984

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Grade 1	1 814,29	1 853,84	1 893,39	1 934,53
Grade 2	1 883,90	1 928,21	1 974,09	2 023,47
Grade 3	1 951,94	2 004,94	2 058,78	2 114,29
Grade 4	2 013,36	2 073,92	2 134,48	2 201,77
Grade 5	2 117,66	2 196,72	2 274,10	2 359,90
Grade 6	2 216,90	2 299,35	2 395,24	2 497,86
Grade 7	2 324,58	2 438,99	2 551,71	2 667,77
Grade 7 *	2 432,10	2 546,50	2 659,22	2 775,29

1 MAI 1985

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Grade 1	1 886,86	1 927,99	1 969,13	2 011,91
Grade 2	1 959,26	2 005,34	2 053,05	2 104,41
Grade 3	2 030,02	2 085,14	2 141,13	2 198,86
Grade 4	2 093,89	2 156,88	2 219,86	2 289,84
Grade 5	2 202,37	2 284,59	2 365,06	2 454,30
Grade 6	2 305,58	2 391,32	2 491,05	2 597,77
Grade 7	2 417,56	2 536,55	2 653,78	2 774,48
Grade 7 *	2 529,38	2 648,36	2 765,59	2 886,30

1 MAI 1986

	<u>Minimum</u>	<u>12 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Grade 1	1 981,20	2 024,39	2 067,59	2 112,51
Grade 2	2 057,22	2 105,61	2 155,70	2 209,63
Grade 3	2 131,52	2 189,40	2 248,19	2 308,80
Grade 4	2 198,58	2 264,72	2 330,85	2 404,33
Grade 5	2 312,49	2 398,82	2 483,31	2 577,02
Grade 6	2 420,86	2 510,89	2 615,60	2 727,66
Grade 7	2 538,44	2 663,38	2 786,47	2 913,20
Grade 7 *	2 655,85	2 780,78	2 903,87	3 030,62

Réponses finales et globales aux demandes

de l'Agenda Local

présentées par

KRUGER INC.
Trois-Rivières

84 MAY 30 13:12

cm

Au

Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Et ses sections locales 136-234-265

2 - Cantine

La Compagnie verra à apporter les améliorations requises à la cantine, re: fenêtres, réparation du plafond, ventilation de fenêtre.

3 - Salle des douches

- Une vérification périodique des séchoirs à cheveux sera effectuée par le préposé aux douches et deux (2) unités de réserve seront disponibles.
- Les problèmes associés avec l'échangeur de chaleur seront corrigés et une ligne d'alimentation de vapeur sera installée à partir de la machine # 6 pour rectifier les problèmes associés avec la fermeture de la machine # 7.

4 - Quévillon Pulper

- Une réfection de la salle à manger sera faite.
- Pour ce qui est de la demande de la douche, voir item 5.

5 - Casiers

Durant l'année 1985, la salle de douche centrale actuelle sera étendue pour recevoir environ deux cents cinquante (250) casiers doubles additionnels. Si toutefois, pour des raisons imprévues pour l'instant, l'endroit envisagé pour cette extension devait être modifié, le Syndicat en sera informé, un autre endroit sera désigné et comportera les dimensions équivalentes et les arrangements similaires à ceux actuellement prévus; de toute façon, pareille situation n'entraînera pas de retard dans la réalisation du projet. Aussi, des moyens auxiliaires tels un réservoir d'eau chaude sera considéré lors de la construction de la salle de douche.

Des casiers seront aussi fournis aux dessinateurs à proximité du service d'ingénierie.

Le texte ci-haut sera intégré dans les mémoires d'entente.

6 - Salles à manger

Une salle à manger sera installée au service de la préparation de la glaise et la salle à manger de la machine # 5 et 6 sera remplacée.

7 - Buvettes

Installation d'une buvette au bout humide des machines # 3 et 4 et relocalisation de la buvette existante à l'extérieur de l'atelier mécanique sur la machine # 7.

8 - Micro-ondes

Pendant la durée de la convention, des fours micro-ondes seront installés dans les endroits suivants:

- A proximité du poste de travail des opérateurs de supercalandres.
- Bout sec des machines # 5 et 6.
- Bout humide des machines # 1 et 2.
- Bout humide des machines # 3 et 4.
- Bout humide des machines # 5 et 6.
- Plancher de chargement Usine A.
- Plancher de chargement Usine B.
- Magasin.

9 - Propreté et entretien

La Compagnie s'assurera que les toilettes et salles à manger soient entretenues régulièrement.

10 - Magasin

Certains travaux d'aménagement seront mis de l'avant au magasin de façon à contrôler l'accès au magasin.

12 - Tableaux d'affichage

Lors d'affichage de poste, une inscription sera apposée sur le talon de paie indiquant qu'il y a affichage de poste à l'intérieur d'un service. Ceci n'est qu'à titre d'information et ne saurait causer pour l'employeur une nouvelle obligation contractuelle.

15 - Surveillance du feu

Suite aux explications fournies, la Compagnie s'assurera que les travaux du constable n'empiètent pas sur la juridiction syndicale. La responsabilité de supervision et de prévention sont sur la juridiction du constable, la prévention et le combat d'incendie est la responsabilité de chacun.

16 - Camions remorques (salle de finition)

Référée à l'agenda contractuel.

17 - Cour à bois

Si la Compagnie loue un camion sans chauffeur pour les besoins de l'opération de la cour, le camion sera opéré par un travailleur de la cour de l'usine. Bien entendu, la Compagnie fera tous les efforts nécessaires pour louer un camion sans chauffeur dans ces circonstances.

18 - Grutier

Suite à une réparation, un grutier fera la vérification de son appareil.

20 - Emplois temporaires

- Poste d'aide-tamiseur: si le 1er septembre 1984 le poste d'aide-tamiseur existe toujours, le poste deviendra régulier.
- 2e inspecteur (contrôleur de qualité): le 2e poste de contrôleur de qualité au service technique deviendra régulier tant qu'il sera requis.
- Quévillon Pulper: un 2e conducteur de broyeur deviendra régulier sur les étapes de 4-12 et 12-8 tant qu'il sera requis.
- Soudure: le statut de soudeur "C" sera accordé à M. Germain et M. Gagné et leur ancienneté sera reconnue. De plus, le statut de soudeur "C" sera accordé à M. Faucher et son ancienneté sera reconnue conformément à la convention collective.

	<u>Anc. usine</u>	<u>Anc. dépt</u>	<u>Anc. métier</u>
Y. Germain	16-02-74	04-11-82	04-11-82
C. Gagné	07-10-81	24-01-83	24-01-83
M. Faucher	30-11-83	30-11-83	30-11-83

21 - Hommes de métier

Référée à l'agenda contractuel.

22 - Cumulatif sur paie

A compter du 1er janvier 1985, un cumulatif de toutes les données sera fourni sur chacune des paies des employés.

23 - DQs d'union

Sur avis du Syndicat, les remboursements des cotisations perçues en trop seront remis aux employés concernés. De plus, une attention particulière sera apportée par le service de la paie pour limiter le nombre de cotisations perçues en trop.

25 - Changement de toiles

Des dispositions seront prises pour rectifier la situation où requis de sorte à ce que l'électricité puisse être raccordée lorsque la cabine des conducteurs est déménagée suite à un changement de toiles.

26 - Dynapars

Une vérification mensuelle sera faite. Lors d'un doute sérieux sur une machine, une vérification bi-mensuelle sera effectuée à la demande du Syndicat.

27 - Certificats médicaux

Référée à l'agenda principal.

28 - Suspension et congédiement

Référée à l'agenda principal.

29 - Cas douteux (W.I.)

Référée à l'agenda principal.

30 - Habilleurs

Une considération spéciale sera apportée à la demande du Syndicat lors des pourparlers sur l'agenda principal.

31 - Local 265 - Régime de retraite

Référée à l'agenda principal.

32 - Vacances - dessinateurs

Référée à l'agenda contractuel.

34 - Mécanicien - automobile

Le statut de mécanicien d'automobile classe "C" sera accordé à M. René Laroche. Ses anciennetés seront le 10 janvier 1984.

38 - Employés temporaires - ancienneté

Référée à l'agenda contractuel.

39 - D.E.C. (équivalence)

Référée à l'agenda contractuel.

40 - Vacances - mécaniciens de quart

Référée aux mémoires d'entente.

41 - Machinistes - Cardex

Référée à l'agenda contractuel.

42 - Taux double

Référée à l'agenda principal.

46 - Temps des négociations

Malgré la persistance du Syndicat à retirer sa demande, nous croyons justifié de verser au Syndicat un montant de \$2,500.00 pour leurs frais encourus pour la négociation de l'agenda local.

47 - Intégration des mémoires

Référée aux mémoires d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, en ce ...26... jour du mois de ...Mars... 1984.

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
Représentant national

Section locale 136

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

Section locale 234

[Signature]
[Signature]

Section locale 265

[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LA COMPAGNIE

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

21711-06

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

'84
MII 30 13:13
cm

Suite aux récentes négociations entre le Syndicat et la Compagnie et conformément à l'entente signée le 14 juillet 1984, les parties conviennent que la convention collective de travail se terminant le 30 avril 1984 est renouvelée sous réserve des changements et amendements annexés ci-joint et sous réserve des omissions involontaires ou erreurs cléricales.

Sauf lorsque stipulé différemment dans ce document, les changements apportés à la convention collective de travail prennent effet à compter de la date de ratification de cette entente, soit le 18 juillet 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 24 jour du mois de Aout en l'année 1984.

POUR LE SYNDICAT

Section locale 265

Bastien
Bray
Chaplin
Martin

Représentant national, S.C.T.P.

POUR LA COMPAGNIE

Dee O'Neel
Robert Sauer
Colman
Pierre
Beaulieu
Guay

1. Durée de la convention.

Trois (3) ans, soit du 1er mai 1984 au 30 avril 1987.

2. Augmentation générale (salaires).

A compter du 1er mai 1984: 2 1/2%

A compter du 1er mai 1985: 4 %

A compter du 1er mai 1986: 5 %

3. Primes de quart.

A compter du 1er mai 1985, la prime de quart pour l'étape de 16h00 à 24h00 est majorée à 0,35\$ l'heure et la prime de quart pour l'étape de 24h00 à 8h00 est majorée à 0,50\$ l'heure.

4. Coût des repas.

A compter du 1er mai 1985, la prime de repas sera portée à 3,50\$.

5. Chaussures de sécurité, section locale 265.

La pratique passée concernant les chaussures de sécurité pour les employés de bureau sera continuée. Bien entendu, à compter du 1er janvier 1985, le montant est porté à 15\$.

6. Boni de reconnaissance d'augmentation de la productivité.

En considération de l'augmentation de la productivité à l'usine au cours des années 1983 et 1984, dans les trente (30) jours suivant la date de ratification de la convention collective de travail, un montant de 200\$ sera versé à tous les employés réguliers à la date de la ratification.

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC., DIVISION DE TROIS-RIVIÈRES

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER .
SECTION LOCALE 265

OBJET: Régime de retraite

La Compagnie Kruger Inc. accepte de faire les amendements suivants au régime de retraite des employés syndiqués de Kruger Inc. - Trois-Rivières, sujets à l'approbation de la Régie des rentes du Québec, du Ministère du revenu du Québec et du Ministère du revenu national.

Les amendements ci-après entreront en vigueur à la date mentionnée et n'affectent que les employés membres de l'unité de négociation à l'emploi actif de la Société au moment de leur entrée en vigueur de même que les nouveaux employés qui joindront l'unité de négociation par la suite.

A. Amendements entrant en vigueur le 2 mai 1984

- 1) Crédits de rente revalorisés pour les employés prenant leur retraite avant le 2 mai 1987-----

Tout employé prenant sa retraite après le 1^{er} mai 1984 et avant le 2 mai 1987, selon les dispositions du régime ayant

trait à la retraite anticipée, la retraite normale ou la retraite ajournée, recevra une rente mensuelle égale au plus élevé des deux montants calculés en i) et ii) ci-dessous; cette rente inclut les prestations payables par la Direction des rentes sur l'Etat du gouvernement du Canada et par Standard Life.

- i) La rente mensuelle accumulée à la retraite en vertu des dispositions du Régime de retraite ou d'un régime antérieur, ou
- ii) 1.65% des gains mensuels moyens de l'employé durant les cinq (5) années antérieures au 1^{er} mai 1987, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés,

multiplié par

le nombre d'années décomptées cotisables avant sa retraite,

moins

1/35^e du montant maximal mensuel de la rente de retraite payable du Régime de rentes du Québec à une personne prenant sa retraite à 65 ans au cours de l'année de la retraite du membre

multiplié par

le nombre d'années décomptées cotisables à compter du 1^{er} janvier 1966.

- 2) Pour les fins de ce calcul, par "années décomptées cotisables", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles l'employé a versé des cotisations au Régime de retraite ou à un régime antérieur excluant les années pour lesquelles le membre a reçu un remboursement de ses cotisations. Par régime antérieur, on entend le régime de Domtar qui a précédé le Régime de retraite, de même que les contrats de rente émis antérieurement par la Direction des Rentes sur l'Etat du Gouvernement du Canada et par Standard Life.
- 3 a) A compter du 1^{er} janvier 1985, les gains mensuels utilisés pour fins de ce calcul correspondent au douzième (1/12) de la rémunération totale reçue de la Compagnie pour une année civile de travail, tel que déclaré aux fins de l'impôt fédéral sur le revenu, excluant cependant :
1. le temps supplémentaire;
 2. les indemnités imposables;
 3. les allocations pour rappel et présence au travail;
 4. les quatre (4) heures payées pour chaque semaine de vacance prise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril;
 5. les paiements et avantages spéciaux ou tout autre paiement de même nature.
- b) Pour les périodes précédant le 1^{er} janvier 1985, les gains mensuels pour fins de ce calcul seront ceux définis selon le document d'interprétation ci-joint.

- 4) De plus, advenant que les gains d'un employé au cours de l'une des cinq périodes de douze (12) mois précédant immédiatement sa retraite, ne reflètent pas son tableau horaire annuel normal de travail pour cette période, pour des raisons d'absences par maladie, les gains dudit employé pour ladite période seront rajustés pour refléter son tableau horaire annuel normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins 3 mois pendant cette période de 12 mois.

- 5) En cas de retraite anticipée, la rente décrite plus haut sera sujette aux facteurs de réduction applicables selon l'âge et le service continu du membre lors de sa retraite et autres conditions prévues au texte du Régime de retraite. De même en cas de retraite ajournée, la rente sera revalorisée tel que prévu au texte du Régime de retraite.

- 6) Tout membre qui prend sa retraite anticipée le ou après le 2 mai 1984, peut recevoir un supplément de transition en plus de sa rente normale, à la condition d'en faire la demande, d'être âgé d'au moins soixante-et-un (61) ans et d'avoir accompli au moins vingt (20) années de service continu.

Ce supplément est égal à 16 \$ multiplié par le nombre de ses années de service continu à titre d'employé jusqu'à concurrence de 30 années.

Le supplément de transition est payable jusqu'à la première des dates suivantes :

- i) le 1er jour du mois suivant la date où le membre atteint 65 ans, ou

ii) le 1er jour du mois suivant le décès du membre.

B. Les autres règles définies au régime de retraite demeurent inchangées.

DOCUMENT D'INTERPRÉTATION

GAINS AVANT LE 1^{er} JANVIER 1983

Définition - GAINS MENSUELS MOYENS - GAINS DE BASE

Gains mensuels moyens (gains de base) pour les cinq périodes de douze (12) mois précédant immédiatement la retraite (soit ceux qui devront être annualisés) seront déterminés comme suit :

Le taux horaire de l'occupation régulière au 1^{er} janvier de chaque année ainsi que le taux lors de l'augmentation générale correspondant à son occupation régulière du 1^{er} janvier multipliés respectivement par le nombre d'heures dans chaque période et divisé par 12.

Pour ce qui a trait aux employés travaillant sur les machines à papier, le taux horaire sera déterminé selon la vitesse moyenne des machines à papier de l'année précédente.

L'équivalent des gains perdus pour les jours d'absences connues pour des raisons autres que par maladie n'excédant pas neuf (9) mois, sera réduit des gains mensuels moyens (i.e. suspension, congé sans solde autorisé ou non-autorisé, mise à pied, etc.).

Dans le cas d'absence par maladie de plus de neuf (9) mois, l'équivalent des gains perdus pour cette période viendra réduire les gains mensuels moyens.

S'il survenait que les gains de base d'une de ces périodes de 12 mois étaient inférieurs, pour raisons d'absences, aux gains de base de périodes antérieures, nous excluons cette période pour le calcul de la rente et utiliserions les gains de base les plus élevés d'une année antérieure. Toutefois, ces gains ne seront pas annualisés et seront basés sur le taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures travaillées.

GAINS DU 1^{er} JANVIER 1983 AU 1^{er} JANVIER 1985Définition - GAINS MENSUELS MOYENS - GAINS CUMULATIFS

Pour le calcul des gains mensuels moyens, nous utiliserons le salaire cumulatif inscrit sur la feuille de paie représentant les heures rémunérées suivantes :

- a) le temps régulier pour les heures travaillées;
- b) les jours fériés, chômés et payés à date mobile et fixe, les congés funéraires, de votation;
- c) les vacances excluant les quatre (4) heures payées pour chaque semaine de vacance prise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril;
- d) le temps payé pour les dimanches travaillés dans une année pour les employés qui travaillent sur une cédule 6-3 ou 7-3 7-4 (maximum 34 dimanches)

divisé par 12.

Toutefois, si les gains cumulatifs décrits ci-dessus sont inférieurs aux gains mensuels moyens de base d'un employé (tel que définis pour les périodes avant le 1^{er} janvier 1983), l'équivalent des gains de base pour les heures perdues pour des raisons de maladie, accident qui n'excèdent pas neuf (9) mois sera ajouté aux gains cumulatifs mais en aucun cas les gains rajustés excèderont les gains mensuels moyens de base dudit employé.

S'il survenait que les gains de base ou cumulatifs d'une de ces périodes de 12 mois précédant immédiatement la retraite étaient inférieurs, pour raisons d'absences, aux gains de base de périodes antérieures, nous exclurions cette période pour le calcul de la rente et utiliserions les gains de base les plus élevés d'une année antérieure. Toutefois, ces gains de base ne seront pas annualisés et seront calculés en utilisant le taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures travaillées (tel que défini pour les périodes avant le 1^{er} janvier 1983).

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC. - DIVISION DE TROIS-RIVIÈRES

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

SECTION LOCALE 265

Objet: Modalités temporaires spéciales - Changements technologiques
(Du 1^{er} août 1984 au 31 décembre 1986)

Au cours de la vie de la présente convention, la Compagnie considère introduire certains changements technologiques qui pourraient avoir des répercussions sur les travailleurs. Les changements technologiques présentement considérés sont les filtres à disque, la mécanisation au service de la finition et de l'expédition et les phases 3 et 4 de l'atelier de pâte thermo-mécanique.

En considération de ceci, advenant l'introduction d'un changement technologique ou la mise en marche d'une nouvelle machine à papier qui causerait la fermeture d'une ou plusieurs autres machines à papier causant la réduction de travailleurs au sein d'un service de l'usine durant la période mentionnée en rubrique, un travailleur ainsi concerné, sujet à une mise à pied ou à un déplacement, pourra, s'il en fait la demande, se prévaloir des modalités spéciales temporaires lui permettant de prendre une retraite anticipée s'il a atteint l'âge de soixante (60) ans. Dans ce cas, la rente acquise du travailleur, si sa demande est acceptée par la Compagnie, ne sera pas actuariellement réduite et il aura droit à son supplément de transition.

Si à l'intérieur d'un service de l'usine où il existe des lignes de progression, un travailleur dont l'ancienneté et l'âge ne lui permettent pas de se qualifier à une retraite anticipée en vertu de la présente entente alors que celui-ci fait face à une mise à pied ou à une rétrogradation hors de sa ligne de progression causée par l'introduction de changements technologiques, un autre travailleur de la même

ligne de progression qui peut se qualifier à une retraite anticipée prévue précédemment peut demander de prendre sa retraite anticipée s'il se qualifie, de façon à éviter la mise à pied du travailleur visé par la mise à pied ou sa rétrogradation hors de sa ligne d'avancement.

La Compagnie Kruger Inc. accepte de faire les modifications suivantes aux polices maîtresses aux dates mentionnées ci-dessous et ces changements n'affecteront que les travailleurs membres de l'unité de négociation à l'emploi actif de la Compagnie au moment de leur entrée en vigueur, de même que les nouveaux travailleurs qui joindront l'unité de négociation par la suite.

N.B.: Les primes pour fins d'exonération payées par les travailleurs demeureront à 1 \$ par mois pour la durée de la prochaine convention collective de travail.

1. Assurance-vie

Toutes les modifications qui suivent prendront effet au plus tard le 1^{er} janvier 1985.

a) Assurance-vie de base

Un capital assuré de 25 000 \$ payé entièrement par la Compagnie sera accordé à tous les travailleurs admissibles.

b) Assurance-vie facultative

Les travailleurs pourront choisir, sans preuve d'assurabilité, un montant additionnel d'assurance-vie en multiples de 10 000 \$ entre un minimum de 10 000 \$ et un maximum de 50 000 \$.

Le coût sera totalement défrayé par le travailleur. La prime mensuelle s'élève à 0,38 \$/1 000 \$ d'assurance-vie facultative et ce, pour la durée de la convention.

L'assurance-vie facultative est révoquée à l'âge de 65 ans ou au moment de la retraite, soit normale ou anticipée.

Les travailleurs pourront modifier leur couverture d'assurance-vie facultative seulement lors d'un changement dans leur état civil ou lors d'une réouverture d'assurance qui surviendra à chacune des années paires sur preuve d'assurabilité tel qu'exigé par l'assureur. La période d'ouverture sera d'une durée maximale de trente (30) jours et les modifications prendront effet au 1^{er} du mois de janvier suivant.

2. Mort et mutilation accidentelles - Perte d'usage

Un montant égal à l'assurance-vie de base et facultative sera accordé à tous les travailleurs et le coût sera entièrement défrayé par la Compagnie.

Perte d'usage: En ce qui concerne la perte d'usage d'un membre, à savoir: jambe, pied, bras ou main, le mot "perte" signifie la perte d'usage totale et irrévocable d'un ou des membres pendant une période continue de douze (12) mois après laquelle l'indemnité est payable si la perte d'usage est considérée comme étant de nature permanente. La garantie se limite à une seule indemnité (la plus élevée) par accident.

3. Assurance-vie libérée à la retraite

L'assurance-vie libérée à la retraite normale ou anticipée sera de 10 000 \$. En vigueur à compter du 2 mai 1984.

4. a) Assurance-vie des personnes à charge

5 000 \$ pour le conjoint tel que défini dans la police;
2 500 \$ pour les enfants tel que défini dans la police.

La Compagnie défraiera le coût total de la prime d'assurance-vie des personnes à charge.

En vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la date de ratification.

4. b) Assurance-décès accidentel des personnes à charge

À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification, la Compagnie défraiera le coût total de la prime d'assurance-décès accidentel des personnes à charge. Capital assuré:

Conjoint: 5 000 \$

Enfant de plus de 14 jours

mais moins de 19 ans, ou

23 ans dans le cas des

étudiants: 2 500 \$

5. Indemnité hebdomadaire

a) La prime est et sera payée par l'Employeur.

b) Dès le premier jour du mois suivant la date de ratification, la Compagnie ajustera les indemnités hebdomadaires telles que définies selon les polices maîtresses à partir des listes des occupations régulières du 1^{er} janvier 1984.

Comme dorénavant aucun changement n'aura à être effectué le 1^{er} janvier de chaque année dû au nouveau programme d'assurance-vie et d'assurance mort et mutilation accidentelles, la Compagnie révisera dans le futur les indemnités hebdomadaires tous les 1^{er} mai de chaque année, mais basées sur la liste des occupations régulières du 1^{er} janvier. Ces changements n'affecteront que les employés à l'emploi actif de la Compagnie le 1^{er} mai.

Toutefois, à l'expiration de la convention collective de travail, lorsque les nouveaux taux de salaire seront inconnus, les changements seront effectués pour les employés en service actif le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification.

- c) L'article 19.08, 6 e) est modifié en remplaçant les mots "deux (2) semaines" par "trois (3) semaines".
- d) À moins d'une loi contraire, l'impôt fédéral et l'impôt provincial continueront d'être déduits à la source à raison de 10% pour le fédéral et 13% pour le provincial.
- e) L'article 19.08, 6f) de la convention collective est modifié en ajoutant au texte actuel le paragraphe suivant:

"Après avoir épuisé une (1) semaine complète de vacances, si l'employé est hospitalisé au Québec pour un séjour d'au moins trois (3) jours, le solde ... hebdomadaire.

- f) Si un travailleur est absent par maladie pour plus d'un mois de calendrier, la prestation d'indemnité hebdomadaire sera payable à partir de sa première journée de travail cédulée et perdue, ce qui signifie que le travailleur n'aura pas à satisfaire de délai de carence.
- g) Pour les absences de maladie qualifiées en vertu du programme d'assurance-maladie hebdomadaire, l'accumulation de la rente de retraite cessera pendant la durée de l'absence, sauf pour ce qui a trait au service continu pour le supplément de transition.

Le régime de retraite sera amendé en conséquence.

- h) Cas douteux: La Compagnie avisera La Confédération d'accélérer et d'améliorer les démarches dans les cas jugés douteux.

N.B.: Sauf lorsqu'autrement prévu, les modifications qui précèdent entrent en vigueur dans les 30 jours qui suivent la date de ratification.

6. Invalidité prolongée

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification, pour les employés actifs, l'article 19.08, 7 a) est modifié comme suit:

Changer 50% pour 55%.

À l'avenir, les prestations d'invalidité prolongée seront révisées tous les 1^{er} mai de chaque année, mais basées sur la liste des occupations régulières du 1^{er} janvier qui précède. Ces changements n'affecteront que les employés à l'emploi actif de la Compagnie à la date de leur entrée en vigueur.

Toutefois, à l'expiration de la convention collective de travail, lorsque les nouveaux taux de salaire seront inconnus, les changements seront effectués pour les employés en service actif le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification.

Les autres dispositions de la police maîtresse demeurent inchangées.

- b) L'article 19.08, 7 b) est modifié comme suit:

"Le montant mensuel maximum payable sera de 1 650 \$ au lieu de 1 500 \$ pour toute invalidité qui aura débuté après le 1^{er} jour du mois qui suit la date de ratification. Pour les employés actifs au 1^{er} mai 1986, le maximum mensuel payable sera porté de 1 650 \$ à 1 800 \$. Les indemnités prévues ci-dessus seront réduites ... demande satisfaisante avait été soumise auprès de ces régimes.

7. Assurance-santé

- a) Les radiographies seront couvertes en vertu du programme d'assurance-santé à raison de 20 \$ pour un maximum de quatre (4) par année civile.

--

- b) À raison de 25 visites par année civile jusqu'à concurrence de 15 \$ par visite, les spécialistes ci-après énumérés seront admissibles en vertu du programme d'assurance-santé: chiropraticien, physiothérapeute, psychologue, acupuncteur, ostéopate et podiatre.

N.B.: Les primes sont payées en entier par le travailleur.

8. Régime de soins dentaires

- a) À compter du 1^{er} janvier 1985, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature de l'année précédente et ainsi de suite pour chaque année de la convention.
- b) La contribution maximum de la Compagnie sera somme suit:
- | | |
|-------------------------|---------------|
| Couverture individuelle | 8,50 \$/mois |
| Couverture familiale | 18,00 \$/mois |
- c) Les soins orthodontiques seront remboursés à concurrence de 1 000 \$ par personne assurée (à vie).
- d) Le programme du plan dentaire s'applique pendant qu'un travailleur reçoit les prestations d'invalidité prolongée. Cette modification s'applique aux employés actifs le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification ainsi qu'aux employés qualifiés au régime de soins dentaires présentement sur le programme d'invalidité prolongée, pour les dépenses encourues après le premier (1^{er}) jour du mois suivant la date de ratification.

9. Assurance-santé après la retraite

Les garanties frais d'hospitalisation et frais médicaux pourront être maintenues après le 65^e anniversaire de naissance de l'employé à condition qu'il défraie le coût total de la prime. Ce bénéfice cesse lors du décès de l'employé.

10. Maintien de l'assurance durant une mise-à-pied

Un employé mis à pied pourra, s'il le désire, maintenir ses couvertures d'assurance-vie, de frais d'hospitalisation, de frais médicaux et le régime de soins dentaires s'il défraie le coût total de la prime et ce, jusqu'à concurrence d'une période de six (6) mois.

11. Invalidité prolongée vs. assurance-automobile du Québec

Lorsqu'un employé subit un accident de la route et qu'il est admissible à des prestations d'invalidité de la Régie de l'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), le service de la rente d'invalidité prolongée débutera à l'expiration des prestations de la R.A.A.Q.

Toutefois, si un montant global est versé par la R.A.A.Q., les prestations d'invalidité prolongée débuteront ultérieurement à partir de la formule qui suit:

"En divisant le montant global par la rente d'invalidité prolongée à laquelle il est admissible de façon à déterminer le nombre de mois équivalents.

La durée maximale de la rente d'invalidité prolongée à laquelle l'employé est qualifié selon son service continu sera réduite dans une proportion équivalente au délai encouru par le travailleur pour son premier paiement d'invalidité prolongée.

Les autres dispositions de la police demeurent inchangées.

N.B.: Conformément à la pratique passée, un travailleur bénéficiant de prestations d'invalidité prolongée n'accumulera aucun bénéfice de vacances ou autres congés prévus à la convention collective.

1

Sauf lorsque stipulé différemment dans ce document, les changements apportés à la convention collective qui s'est terminée le 30 avril 1984, tels que retrouvés dans le présent document, prendront effet à la date de ratification de cette entente.

Article 6 - Promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, rappel, poste vacant

6.08 Nouveau texte

"Si le poste d'un salarié est aboli, celui-ci pourra déplacer à son choix sur un poste à un grade égal ou inférieur au sien un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum raisonnable d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables."

Article 7 - Absences autorisées

- 7.04 a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié régulier ou de son conjoint, celui-ci bénéficiera d'un congé payé d'au plus cinq (5) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus. Il sera accordé un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail, non compris son ou ses jours de congés prévus, à un salarié régulier lors du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, son demi-frère, sa demi-soeur, son fils adoptif, sa fille adoptive et ses parents adoptifs.
- b) Selon le cas, les trois (3) ou cinq (5) jours de congé de décès doivent être pris en dedans de dix (10) jours de calendrier, à compter du jour du décès. Les journées d'absence seront rémunérées à la condition qu'elles soient des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de travail de l'employé. Le taux régulier de salaire à temps simple qui est défini comme étant le taux de salaire à temps simple de l'emploi où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès prévaudra même si un ou plusieurs des jours de congé de décès tombent un dimanche ou un jour de congé payé. Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

Article 9 - Procédure de griefs

- 9.01 Remplacer les mots "directeur de l'usine" par les mots "directeur des relations industrielles".
- 9.02 Remplacer les mots "directeur de l'usine" par les mots "directeur des relations industrielles".

Article 13 - Heures de travail

13.07 Nouveau paragraphe d)

"Dans le cas d'un rappel qui ne précède pas immédiatement les heures régulières d'un salarié, un repas de sera alloué si la durée du travail excède trois (3) heures et à toutes les quatre (4) heures par la suite.

13.08 Texte modifié pour se lire comme suit:

"Un salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail et après avoir quitté les lieux de travail recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux, pourvu qu'il accepte d'accomplir le travail pour lequel il a été appelé. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé."

Article 15 - Jours fériés, chômés et payés

15.01 b) iv) Texte modifié pour se lire comme suit:

"Le travailleur qui est mis à pied a le droit d'être payé pour le jour férié, chômé et payé à date fixe qui suit sa mise à pied, 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 et à la condition d'être rappelé au travail dans les quinze (15) jours qui suivent le jour férié, chômé et payé à date fixe. La disposition relative aux quinze (15) jours suivant un congé ne s'applique pas aux employés réguliers qui font l'objet d'une mise à pied.

15.03 b) Texte modifié pour se lire comme suit:

"Les salariés ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné en 15.01, sur une base strictement volontaire, recevront les taux du temps supplémentaire pour leurs heures travaillées. De plus, dans une telle circonstance, le salarié, au lieu de recevoir immédiatement le paiement du jour férié, chômé et payé à date fixe ainsi travaillé, pourra choisir de reprendre cedit jour dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant ce jour férié, chômé et payé à date fixe, après entente avec son surintendant.

A défaut d'entente, le salarié recevra à la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours, le paiement dû pour ce jour férié, chômé et payé à date fixe.

15.04 Texte modifié comme suit:

"Jours fériés, chômés et payés à date mobile

- a) Au 30 avril de chaque année, les salariés ayant douze (12) mois de service continu, auront droit, à sept (7) jours fériés, chômés et payés à date mobile dans la période du 1^{er} mai au 30 avril suivant, à des dates convenant mutuellement au salarié et au surintendant.
- b) Un nouveau salarié 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.

Au 30 avril de chaque année, si le nouveau salarié a atteint douze (12) mois de service continu, il a droit aux congés prévus selon l'article 15.04 a); s'il n'a pas atteint douze (12) mois de service continu au 30 avril, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent jusqu'au 30 avril de l'année suivante."

Article 18 - Automatisation et mécanisation

- 18.04 Avant de recruter du personnel supplémentaire sur le marché du travail, la Compagnie tiendra compte des salariés actuels pour toute nouvelle position occasionnée par ces changements. Un salarié qui est déplacé par l'introduction de l'un ou l'autre des changements mentionnés dans cet article sera muté à une position occupée par un salarié dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire le travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum d'entraînement et une période d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

Article 19 - Généralités

19.08, 19.09, 19.10: Deviennent 20.01, 20.02, 20.03 dans un nouvel article 20 intitulé Bien-être.

Article 20 - Durée de l'entente

Devient article 21.

20.01 - Devient 21.01 et un nouveau paragraphe b) est ajouté comme suit:

21.01 b) "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 conditions de cette dernière demeureront en vigueur."

Appendice A Concordances

Appendice C Augmentation progressive

Dans l'échelle des progressions, trente-six (36) mois est remplacé par trente (30) mois.

Le texte actuel en a) est remplacé par ce qui suit:

a) l'échelle d'augmentation progressive est établie sur une base de trente (30) mois, à raison d'une augmentation tous les douze (12) mois jusqu'à vingt-quatre (24) mois et d'une augmentation additionnelle après six (6) mois (30 mois).

Divers

- A compter de la date de ratification de la convention, M. Mario

Savard obtiendra le statut de salarié régulier et son ancienneté sera rétroactive au 21 novembre 1983.

- Le poste de commis à la pâte mécanique, suite à une réévaluation de tâche, est reclassifié au grade 5.
- Suite à la ratification de la convention, les parties se rencontreront pour réétudier la possibilité de changer l'année de référence de la prise de vacances conformément aux modalités discutées lors des présentes négociations.

MEMOIRES D'ENTENTE RENOUVELES OU NOUVEAUX

1. A. Lallemand

Tel que signé le 24 avril 1981, la date d'ancienneté de A. Lallemand est reconnue comme étant le 29 décembre 1977. D'autre part, pour fin de rétrogradation ou mise à pied, F. Milot ayant obtenu son statut de régulier avant A. Lallemand, sera reconnu comme étant senior à celui-ci.

2. Jours de maladie

"Les employés réguliers de la section locale 265 auront droit à trois (3) jours de congé de maladie par année de calendrier pour des absences de courte durée."

3. Heures de travail

Il a été convenu entre les parties signataires à cette entente que les clauses 13.01 et 13.02 s'appliqueront de la façon suivante:

13.01 Les heures auxquelles il est fait référence seront de 8 h 30 à 11 h 55 et de 13 h 30 à 16 h 55 au lieu de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 17 h 00.

13.02 Les heures auxquelles il est fait référence seront 8 h 15 à 11 h 55 au lieu de 8 h 15 à 12 h 00. Les heures de l'après-midi restent à 13 h 30 et 16 h 30.

4. Affichage (clause 6.01)

L'intention de la Compagnie dans l'application de la clause 6.01 lors d'affichage de poste sera comme suit:

Ainsi, lorsqu'il y aura affichage de poste, la Compagnie considérera, parmi les postulants, ceux qui rencontrent les qualifications requises ou qui possèdent des connaissances suffisantes ou une formation équivalente adéquate reliée au poste concerné, leur permettant de démontrer qu'ils possèdent les aptitudes nécessaires et peuvent remplir les exigences pour l'accomplissement du poste concerné, ceci à l'intérieur de la période d'essai prévue. A la fin de cette période, si les résultats de la période d'essai sont jugés insatisfaisants, l'employé devra retourner à son ancienne occupation.

Naturellement, parmi les postulants qui rencontrent les critères ci-haut, l'ancienneté prévaudra.

5. Avis de mise à pied (clause 6.03)

Il est entendu que la clause 6.03 de la convention collective de travail s'applique aux salariés réguliers qui ne détiennent pas de poste régulier et dont les noms apparaissent ci-bas:

Diane Lessieur
Jacques Bellemare

6. Juridiction syndicale

Si toutefois une machine à papier additionnelle est mise en opération à l'usine de Trois-Rivières, il est entendu que la juridiction du Syndicat et de ses trois (3) sections locales s'appliquera dès sa mise en opération; dès lors, les règles de promotion contenues dans les conventions collectives s'appliqueront; les mêmes règles s'appliqueront, en principe, suivant la réalisation complète et finale de quelconque expansion.

Pour ce qui a trait aux travaux habituels dévolus à la section locale 265 et ce, en conformité avec le certificat d'accréditation existant, la Compagnie reconnaît la juridiction de la section locale du Syndicat dès le début de quelconque expansion à l'usine de Trois-Rivières; dans tel cas, les parties conviennent de limiter les promotions temporaires afin de ne pas affecter l'opération efficace des travaux des employés de bureau.

7. Mouvement de main-d'oeuvre - section locale 265

"Sauf lors d'affichage de poste, aucun salarié clérical ne pourra occuper un poste de dessinateur et aucun dessinateur ne pourra occuper un poste d'employé clérical."

8. Indemnité de licenciement

- a) Nonobstant les dispositions prévues aux articles 17 de la convention collective de travail, il est entendu qu'aucune indemnité de licenciement ne sera payée à un employé pour une mise à pied de moins de quinze (15) jours.
- b) Lors de la reprise des opérations, les travailleurs qui reprendront le travail tel que cédulé auront droit, s'ils sont qualifiés, à un montant forfaitaire.
- c) Advenant que la mise à pied des travailleurs se prolonge d'une façon continue pour une période de quinze (15) jours ou plus, l'article 17 de la convention collective est en vigueur après cette période et l'indemnité de licenciement est versée par la suite en conformité avec cet article pour chaque période subséquente de sept (7) jours.

9. Enquête salariale - Dessinateurs

Au cours de la durée de la présente entente, une enquête salariale pour les dessinateurs seniors de Kruger Inc. sera complétée dans le but de comparer les salaires payés contre ceux payés par les compétiteurs de l'est du Canada.

Suite au résultat de cette enquête salariale, s'il s'avérait que, pour des postes accrédités identiques comportant les mêmes responsabilités et exigences, les salaires payés par Kruger Inc. n'étaient pas compétitifs aux salaires payés par les compétiteurs faisant partie de l'enquête, un réajustement déterminé par la Compagnie sera considéré à la date déterminée par la Compagnie.

Le Syndicat sera informé du contenu de l'enquête et de la décision de la Compagnie.

10. Régime de retraite - Salariés embauchés avant 1966

Les salariés membres de la section locale 265 embauchés avant 1966 et qui étaient membres du régime des employés cadres et non-syndiqués, verront les crédits de rente qu'ils avaient accumulés dans ce régime transférés au régime des employés syndiqués et toutes les années de service continu et les années décomptées cotisables en vertu de ces autres régimes seront reconnues en vertu du régime de retraite des employés syndiqués.

Le régime de retraite des employés syndiqués sera amendé en conséquence.



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-12	85-06-17		Q 21711-06

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER LOCAL 265 2, Place Québec, Suite 410 Québec G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant KRUGER INC. DIVISION PAPIER JOURNAL C.P. 188 Trois-Rivières G9A 5P6 Att.: Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Réclamations - Chaussures de sécurité.

Signature: *Thérèse Demers*
 Date: 85-06-18

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

POUR LA SECTION LOCALE 265

Jean-Marie Della...

POUR LA COMPAGNIE

Pierre Séguin

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

OBJET: Réclamations - Chaussures de sécurité

Suite aux discussions tenues entre les parties dans le cadre du dossier des réclamations soumises par la section locale 265 suite à l'achat de chaussures de sécurité par les employés membres de la section locale 265 et ce pour la période du 11 décembre 1981 au 1er mars 1985, il a été convenu de ce qui suit:

- 1° Un montant de 500 \$ sera remis au Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 265.
- 2° En considération du montant payé, prévu à l'alinéa 1, conformément à l'entente intervenue relativement à l'ensemble des réclamations concernant les chaussures de sécurité, tous les employés couverts par l'unité de négociation accordent à Kruger Inc. et à chacun de ses représentants, employés, agents et mandataires, par l'entremise de leur syndicat dûment mandaté, une quittance finale et complète de toutes et chacune des créances et/ou réclamations qu'ils avaient, ont ou pourraient avoir jusqu'en date du 1er mars 1985 contre leur employeur, Kruger Inc., ses représentants, employés, agents et mandataires.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ..12..... jour du mois de Juin..... en l'année 1985.

POUR LA SECTION LOCALE 265

Guy Lefebvre
Jean Marie Gilla
Jean Marie Gilla

POUR LA COMPAGNIE

Robert D'Amour
Robert D'Amour
Robert D'Amour



6509-4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

D'ENTENTE Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21711-06
Date	Signature: 85-10-28 Reception: 85-11-04	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 265 1718, rue Pelletier Trois-Rivières, Qc G8Z 2G8	<input type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. 3285, Chemin Bedford C.P. 269, Station "A" Montréal, Qc H3E 2V2 E.V.: 3735, Royal, Trois-Rivières, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Kruger, Inc. Case Postale 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Pierre Séguin	Région: 04-03 Activité: 2710-05 Affiliation: 07 FTQ

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Position Commis à la paie.

Four le commissaire général du travail

Signature: *Charles Demers* Date: 85-11-07

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

Jean-Marie Sella sec.

Pierre Séguin

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

85 NOV -4 15:36 ✓

OBJET: POSITION COMMIS A LA PAIE

La position de Commis à la paie étant vacante temporairement suite au transfert pour une durée indéterminée du titulaire sur une autre position (affichage du 22 août 1985), les parties ont convenu, sans que ceci constitue un précédent ou une pratique passée, de combler la position de commis à la paie comme suit:

- La position sera offerte aux employés détenant des positions grade 4 ou moins commençant par celui ayant le plus d'ancienneté et ainsi de suite, tenant compte des qualifications.
- Lorsque le titulaire régulier de la position de commis à la paie réintégrera cette position, l'employé qui aura accepté de combler temporairement cette position, retournera à son ancienne occupation s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ...~~28~~ jour du mois de ..~~OCTOBRE~~ 1985.

POUR LA SECTION LOCALE 265

[Signature]
[Signature]
 Jean-Marie Sills sec.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

DÉPÔT

65094

Dépôt N°: 84 07071

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21711-06
Date	Signature 84-06-03	Reception 84-06-18	Durée	Du	Au
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 265 1718, rue Pelletier Trois-Rivières, Qc G8Z 2G8 Att: M. Sévigny, Président	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. Case Postale 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2710-05 Affiliation: FTQ (7)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Modification au texte du régime de retraite

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Sherrill Demerko* Date: 84-07-05

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113) RECHERCHE

droits acquis entre le 1er janvier 1983 et le 29 février 1984, le taux d'intérêt sera de 6% par année."

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

ci-après désigné comme la "Compagnie"

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et ses sections locales 136, 234 et 265

ci-après désigné comme le "Syndicat"

Suite à la modification apportée au Régime de retraite des employés syndiqués de Kruger Inc. - Trois-Rivières (ci-après désigné comme le régime de retraite) rétroactivement au 2 mai 1982, laquelle a pour effet de majorer les rentes de retraite des employés, les trois sections locales du Syndicat ont consenti à ce que la Compagnie apporte la modification suivante au texte du régime de retraite, sujet à l'approbation de la Régie des rentes du Québec, du Ministère du revenu du Québec et du Ministère du revenu national:

"Sauf pour les employés qui ont pris leur retraite ou qui ont terminé sans droits acquis entre le 1er janvier 1983 et le 29 février 1984, à compter du 1er janvier 1983, le taux d'intérêt utilisé sera de 4% par année. Pour ce qui concerne les employés qui ont pris leur retraite ou qui ont terminé sans droits acquis entre le 1er janvier 1983 et le 29 février 1984, le taux d'intérêt sera de 6% par année."

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, dûment mandatées, ont signé ce mémoire d'entente à Trois-Rivières, ce 5ème jour du mois de juin 1984.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
Représentant national S.C.T.P.

Section locale 136

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

Section locale 234

[Signature]
[Signature]

Section locale 265

[Signature]
[Signature]
[Signature]

DÉPÔT 65094

Dépôt N°: 8 3 0 7 2 1 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'annexe 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21711-06
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	83-03-18	83-03-25			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier Local 265 1718, rue Pelletier Trois-Rivières, Qc G8Z 2G8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. 3285, Chemin Bedford C.P. 269, Station "A" Montréal, Qc H3C 2V2 Att: M. Pierre Séguin

Unité de négociation

OBJET: Embauche de MM. Viateur Nobert et Gérald Diamond

Région	04-03	Activité	2710-5	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

*Et voir: 3435, Paul Royce
Trois-Rivières*

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Henriette Larneau H.D.</i>	83-07-13

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

C. Fed Nelson

MEMOIRE D'ENTENTE

MAR 25 15 09

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

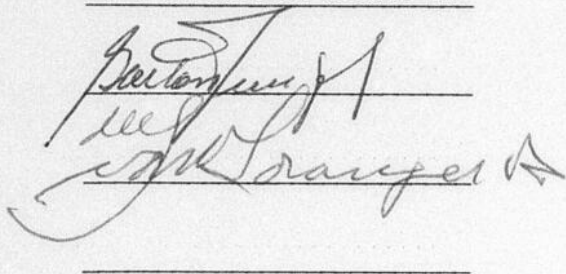
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 265

Suite à l'embauche de M. Viateur Nobert le 28 février 1983 et de M. Gérald Diamond le 10 mars 1983, à titre de dessinateurs dans le cadre du projet de construction du T.M.P. (phase 2), il est entendu par les parties que la durée de six (6) mois stipulée à la clause 5.03 b) est extensionnée à une durée équivalente du projet, soit environ dix (10) mois. Ainsi, pendant la durée du projet, les deux (2) employés concernés garderont un statut de temporaire.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 12 jour du mois de Mars 1983.

Pour la section locale 265



Pour la Compagnie

