

NOM

NO

04921-3

C.A.E. 2710 NO.CONV. 49213
AFFIL. 7 NB.EMPL. 700
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 43140 40
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q99458001
DATE ENR.841127

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

04921-3

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 21711-08		
Date	Signature 84-08-24	Reception 84-08-30	Durée	Du 84-05-01	Au 87-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	350

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières G9A 5P6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710 (M5)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

13) 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	
Mémoire d'entente de la même date, reçue en même temps que la convention collective. Avons reçu en même temps un document intitulé "Réponses finales et globales aux demandes de l'Agenda local. Ces réponses s'appliquent aux locaux 136, 234, 265".	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>A. Lemblay</i>	84-09-05

Pour renseignements

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

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

21711-04 1

4921-3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

KRUGER INC.

Trois-Rivières (Québec)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Et ses sections locales 136 et 234

84 NOV 30 13:08

Cml

ARTICLE 1 - PARTIES A LA CONVENTION

- 1.01 : Cette convention a été conclue le _____ jour du mois de _____ en l'année 1984 par et entre Kruger Inc., division papier journal, Trois-Rivières (Québec), ci-après dénommée "l'Employeur" et le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et ses sections locales 136 et 234, ci-après dénommée le "Syndicat" et remplace toutes les conventions antérieures.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3 - DUREE DE LA CONVENTION

- 3.01 : Sauf expressément prévu, cette convention est en vigueur à compter du 1er mai 1984 jusqu'à y incluant le 30 avril 1987. L'une ou l'autre des parties à cette entente qui désire la renouveler, l'amender ou en négocier une nouvelle devra en informer l'autre partie au moins trente (30) jours avant l'expiration de cette convention.
- 3.02 : Si les négociations pour une convention nouvelle ou amendée s'étendent au-delà de la date d'expiration de la présente entente, les termes et les conditions de cette dernière demeureront en vigueur.
- 3.03 : L'exercice du droit à la grève pendant la négociation de la convention collective tel que prévu selon les dispositions du Code du Travail doit être approuvé par les dirigeants nationaux des sections locales signataires.

ARTICLE 4 - MANDAT ET RECONNAISSANCE

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

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

- 4.02 : Tout travailleur promu ou transféré sur une base régulière à une occupation exclue du groupe négociateur cessera d'être assujetti à cette convention. Si, pour quelque raison que ce soit, la promotion ou le transfert d'un travailleur à une occupation exclue du groupe négociateur devenait insatisfaisante dans l'opinion de l'Employeur ou du travailleur concerné, en dedans d'un an, il aura le droit de retourner à sa dernière occupation sans perte de ses droits ou privilèges selon les termes de la convention.
- 4.03 : Un travailleur promu à une occupation exclue du groupe négociateur pourra retourner à sa dernière position dans le groupe négociateur sans perte de ses droits d'ancienneté dans les conditions suivantes:
- a) dans le cas d'une réduction de personnel;
 - b) dans le cas où l'occupation serait éliminée;
 - c) dans les cas de raisons personnelles et après entente mutuelle, il retournera à sa position antérieure dans l'unité de négociations;
 - d) cependant, pour les travailleurs sous juridiction du local 136, un travailleur promu à une occupation exclue du groupe négociateur après le 1er septembre 1980 sera régi seulement par les dispositions prévues selon les articles 4.02 et 4.04 de la présente entente.
- 4.04 : Afin de préserver son droit de retourner à sa dernière occupation dans l'unité négociée, le travailleur concerné sera requis de payer mensuellement au Syndicat, un montant égal aux redevances mensuelles syndicales. Le tout effectif à compter du 13 novembre 1973.
- 4.05 : Dans le cas où un employé promu à une occupation exclue de l'unité négociée refuserait de payer au Syndicat le montant égal aux redevances mensuelles, son droit à retourner dans l'unité négociée ne pourra s'appliquer qu'à la position de base dans un département où son ancienneté totale d'usine lui permettrait de déplacer un travailleur.
- 4.06 : Il est bien entendu qu'on ne demandera pas à l'Employeur d'intervenir sur aucune question de juridiction pouvant s'élever entre les syndicats signataires; toute question du genre sera décidée par les syndicats eux-mêmes.

ARTICLE 5 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

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

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 : Un nouveau travailleur qui n'appartient à aucune des sections locales signataires devra se joindre à la section locale appropriée dans un délai de trente (30) jours après son premier jour de travail.
- 6.02 : Tout travailleur qui est présentement membre ou, après cette date, le devient, ou est réintégré comme tel dans un des syndicats devra maintenir en règle son statut de membre.
- L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura radié comme membre ou lui aura autrement refusé son adhésion; cependant, l'employé devra continuer à payer l'équivalent de sa cotisation syndicale.
- 6.03 : Les cotisations syndicales, au montant certifié à l'Employeur par un avis officiel écrit de la part du Syndicat, seront déduites hebdomadairement de la paie des travailleurs qui sont membres du Syndicat et qui ont autorisé l'Employeur par écrit de faire de telles déductions.

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

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

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

- 6.04 : Les étudiants embauchés pour du travail sur des occupations couvertes par l'entente devront autoriser des déductions équivalentes aux redevances mensuelles du Syndicat sur leur paie à partir du trentième jour après leur premier jour de travail.
- 6.05 : L'autorisation de déduire les frais d'initiation et des cotisations syndicales sera faite sur la formule décrite à l'Exhibit 1, Appendice "A". On demandera aux nouveaux travailleurs de signer la formule d'autorisation lors de leur embauchage et l'autorisation entrera en vigueur trente (30) jours après le début de leur emploi.
- 6.06 : Le service du personnel remettra mensuellement aux présidents des syndicats concernés la liste des travailleurs embauchés et mis à pied, de même qu'une copie de la formule d'autorisation de la déduction syndicale dans le cas de nouveaux travailleurs seulement.
- 6.07 : Les redevances du Syndicat déduites du salaire des travailleurs seront remises au secrétaire-trésorier de la section locale par chèque payable à la section locale. Ce chèque devra être envoyé le ou avant le dernier jour de chaque mois pour lequel les déductions de redevances sont faites.
- 6.08 : Quand la section locale du Syndicat reçoit ce chèque, elle devra faire parvenir à l'Employeur un reçu signé par le secrétaire-trésorier de la part et au nom de la section locale du Syndicat.
- 6.09 : L'Employeur n'assume aucune responsabilité pour la perception d'ar-rérages passés de redevances de syndicat, de droits d'initiation ou pour les amendes.
- 6.10 : Le Syndicat et ses sections locales conviennent que l'Employeur sera exempté et indemnisé de et contre toute action, cause d'action, réclamation ou demande quelle qu'elle soit, résultant de ou concernant toutes déductions faites par l'Employeur et remises aux sections locales du Syndicat conformément aux termes de cette clause.

ARTICLE 7 - SALAIRES

- 7.01 : a) Les lignes d'avancement et le barème des salaires seront en vigueur pour la durée de cette convention, sauf lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches. Les parties devront s'entendre sur une échelle nouvelle ou ajustée de salaires, ainsi que sur les nouvelles lignes d'avancement.
- b) S'il devient nécessaire d'ajuster le taux des emplois soumis au régime de classification des emplois, ledit emploi sera reclassifié et rémunéré selon le résultat du programme d'évaluation des tâches existant avant la signature de la présente entente.

- 7.02 : Tous les travailleurs de relève auront droit à une prime de quart de trente sous (0,30\$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre 16h00 et 23h59 et de quarante sous (0,40\$) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 07h59.
- A compter du 1er mai 1985, la prime de quart pour l'étape de 16h00 à 24h00 est majorée à trente-cinq sous (0,35\$) l'heure et la prime de quart pour l'étape de 24h00 à 8h00 est majorée à cinquante sous (0,50\$) l'heure.
- 7.03 : Lorsqu'il sera nécessaire de faire fonctionner n'importe quel service à raison de deux (2) équipes par jour, la prime appropriée s'appliquera.
- 7.04 : La prime de quart ne sera pas payée dans les cas suivants:
- a) heures de travail requises pour compléter la relève de jour;
 - b) en calculant la paie des congés, des vacances ou la prime du temps supplémentaire.
- 7.05 : Les taux s'appliquant aux "papetiers" sont conformes à l'échelle des taux établis d'après les catégories de vitesse et de largeur décrites au tableau de l'échelle standard des salaires minimums pour les machines à papier du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pour usine à papier journal, telle que révisée en date du 1er mai 1973. Il est formellement convenu que ces taux ne seront augmentés ou diminués qu'après qu'une nouvelle moyenne de vitesse des machines soit établie sur une base de deux semaines de fonctionnement.

ARTICLE 8 - ALLOCATION POUR RAPPEL ET PRESENCE AU TRAVAIL

- 8.01 : Un travailleur rappelé au travail en dehors de ses heures ouvrables régulières sera payé quatre (4) heures de paie à son taux horaire de base ou taux et demi pour toutes les heures travaillées en dehors de son horaire régulier de travail, selon ce qui est le plus avantageux; il retournera à son taux régulier lorsqu'il arrivera à sa cédule normale de travail. Ce qui précède ne s'applique pas à un employé cédulé à l'avance.
- 8.02 : Lorsqu'un bris se produit et/ou au cours d'un arrêt planifié, c'est la politique de l'Employeur de réparer l'équipement et le remettre en marche le plus tôt possible. Les travailleurs rappelés pour ce genre de réparation seront affectés seulement aux travaux essentiels pour remettre l'équipement en opération.
- Si toutefois il devenait nécessaire d'assigner des travaux non reliés sur un tel rappel, une prime de rappel de quatre (4) heures sera payée pour chaque travail non relié. Si le bris comprend plus d'une pièce d'équipement, seulement une (1) prime de rappel sera payée.

- 8.03 : Les travailleurs de jour, lorsque requis de travailler pendant l'heure du midi (12h00 à 13h00), recevront trente (30) minutes de paie additionnelle à taux et demi s'ils doivent travailler moins de trente (30) minutes et une (1) heure de paie additionnelle à taux et demi s'ils doivent travailler plus de trente (30) minutes pendant cette période. Ces travailleurs (travailleurs de jour) qui auront travaillé durant l'heure du midi, à taux et demi, ne seront pas obligés de quitter leur travail avant l'heure normalement désignée de cessation de travail.
- 8.04 : Si un travailleur de jour ou un travailleur de quart est renvoyé chez lui, en dedans d'une heure de sa rentrée au travail, il sera payé deux (2) heures à temps simple, qu'il travaille ou non. S'il est requis de travailler ou de demeurer au travail une (1) heure ou plus, il sera payé un minimum de quatre (4) heures.
- Cette garantie sera annulée si le travailleur a négligé de prévenir le bureau de son surintendant, d'un changement d'adresse ou de numéro de téléphone ou s'il a été préalablement avisé de ne pas se présenter au travail.
- 8.05 : Quand un rappel est fait, ayant pour but d'effectuer le changement d'une toile, la garantie sera de six (6) heures, au taux horaire régulier du travailleur pour le changement de cette toile. Si une deuxième toile doit être changée durant le même rappel, un six (6) heures additionnel sera alloué pour le changement de la deuxième toile. Lorsqu'il est requis de changer un feutre immédiatement après le changement d'une toile, il sera payé quatre (4) heures additionnelles pour chaque feutre changé.
- 8.06 : Changement de toile.
- L'Employeur estimera par machine le nombre d'heures nécessaires pour effectuer le changement des toiles et en informera le Syndicat.
- 8.07 : Sur une machine à toile jumelée, lorsque seulement une des deux (2) toiles sera changée, la clause 8.05 s'appliquera intégralement.
- 8.08 : a) Un employé rappelé pour changer les deux (2) toiles sur une machine à toile jumelée, recevra neuf (9) heures de paie à son taux régulier, plus temps et demi pour le temps travaillé au-delà de quatre (4) heures.
- b) Si le changement survient avant le début de sa relève et qu'il n'a pas été complété avant que sa relève ne commence, il sera payé selon l'alinéa a) jusqu'au début de sa relève et ensuite à son taux régulier jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail.

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

ARTICLE 9 - HORAIRE DU FONCTIONNEMENT DE L'USINE

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

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE JOUR

- 10.01 : La période régulière de travail des travailleurs de jour sera de huit (8) heures par jour réparties comme suit: huit heures à douze heures (08h00 à 12h00) et treize heures à dix-sept heures (13h00 à 17h00).
- 10.02 : Lorsqu'il est nécessaire de garder au travail une équipe irrégulière en dehors des heures établies, les travailleurs ainsi employés seront classés comme travailleurs de jour.
- 10.03 : Les travailleurs de jour seront à leurs postes respectifs de travail prêts à commencer à l'heure désignée.

- 10.04 : La machinerie devra être mise en marche promptement et ne devra pas être arrêtée avant trois (3) minutes de l'heure désignée pour la cessation du travail.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR TRAVAILLEURS DE JOUR

- 11.01 : a) Les travailleurs de jour seront alloués taux et demi pour tout travail continu de plus de huit (8) heures ou pour tout travail exécuté avant ou après leur période de huit (8) heures régulières de travail.
- b) Nonobstant ce qui précède, sur avis de vingt-quatre (24) heures, un travailleur de jour pourra être recédulé pour remplacer un travailleur de quart absent de son travail. Dans un tel cas, le travailleur de jour qui remplace le travailleur de quart sera rémunéré au taux régulier y incluant la prime de quart et aura droit à une période de repos de huit (8) heures avant ladite étape. Si la période de repos commence avant la fin de la journée normale de travail de cet employé, le temps ainsi perdu lui sera payé. Si l'avis de vingt-quatre (24) heures n'est pas donné, l'employé sera payé à taux et demi mais ne sera pas assujéti aux modalités concernant la période de repos.
- 11.02 : Tous les travailleurs de jour seront alloués taux et demi pour tout travail accompli durant les dimanches et jours fériés, chômés et payés à date fixe prévus dans la convention collective.
- 11.03 : Lorsque les travailleurs de jour sont requis pour former des équipes irrégulières, ils recevront taux et demi pour tout travail exécuté entre dix-sept heures (17h00) et huit heures du matin (08h00), antérieurement à l'expiration d'un avis de quatre-vingt-seize (96) heures (dimanche et jours fériés, chômés et payés à date fixe inclus).

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

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

Toutefois, si un avis est donné à l'employé concerné quarante-huit (48) heures avant la formation des équipes irrégulières, le taux et demi sera payé pour tout travail exécuté entre dix-sept heures (17h00) et huit heures du matin (08h00), pendant les quarante-huit (48) heures précédant l'expiration de l'avis de quatre-vingt-seize (96) heures.

- 11.04 : Si un travailleur est requis de travailler douze (12) heures ou plus par jour, une telle cédule ne sera pas pour plus d'une semaine à moins que cette période soit prolongée par entente mutuelle avec le Syndicat.

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

12.01 : Les travailleurs d'équipe de relève seront divisés en trois (3) groupes et travailleront huit (8) heures consécutives à chaque étape comme suit, à moins d'entente différente:

Etape 1 - De minuit à 07h59.
Etape 2 - De 08h00 à 15h59.
Etape 3 - De 16h00 à 23h59.

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

12.03 : Les travailleurs des équipes de service de relève et de quart (mécanique) pourront, après deux (2) ans de service dans ces équipes, faire une demande écrite de changement avec copie au Syndicat pour retourner sur les équipes cédulées de jour.

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

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

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

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

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

13.01 : Au début de l'étape de travail, chaque membre de la relève doit être à son poste.

- 13.02 : A la fin d'une étape de travail, aucun membre ne quittera son poste pour se laver et s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé de vêtements et ne se sera pas présenté pour occuper le poste dont il est responsable.
- 13.03 : Si un travailleur de relève ne se présente pas pour son étape régulière, son compagnon de service doit en informer son surintendant ou son contremaître; il demeurera à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et si requis, il travaillera une étape supplémentaire. Dans un tel cas, la Compagnie fera les efforts nécessaires pour tenter de trouver un remplaçant et plus particulièrement après qu'une (1) heure se soit écoulée depuis le début du quart et que l'employé cédulé ne se soit pas présenté au travail et n'ait pas avisé. Dans un tel cas, l'employé qui se présente au travail en retard sans avoir avisé et qui a été remplacé sera retourné chez lui.
- 13.04 : C'est le devoir de chaque travailleur de la relève de se présenter à son étape régulière à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation de s'absenter. Si, par force majeure, il ne peut se présenter au travail, il devra donner au moins deux (2) heures d'avis au surintendant, au contremaître ou au gardien avant que son étape commence.

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

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

- 14.03 : Si un travailleur de relève est requis de travailler sur une cédule de douze (12) heures par jour, une telle cédule ne sera pas pour plus d'une semaine ou d'une période définie selon les cédules de travail en vigueur à moins qu'elle soit prolongée par entente mutuelle avec le Syndicat.

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

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

ARTICLE 16 - FERMETURE CEDULEE POUR ENTRETIEN

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

ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

17.01 : Jours fériés, chômés et payés à date fixe.

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

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

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

- a) seize (16) heures pour le Jour de l'An;
- b) huit (8) heures pour la St-Jean-Baptiste;
- c) seize (16) heures pour la Fête du Travail;
- d) seize (16) heures pour le jour de 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 travailleur doit être à l'emploi de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours de calendrier précédant immédiatement un jour férié, chômé et payé à date fixe;
- ii) un travailleur, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe;
- iii) le travailleur qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non, doit avoir travaillé un certain temps au cours de la période des douze (12) mois civils qui précèdent le jour férié, chômé et payé à date fixe;
- iv) le travailleur qui est mis 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 au quinze (15) jours suivant un congé ne s'applique pas aux employés réguliers tels que définis à l'article 28.01 a), qui font l'objet d'une mise à pied.

- 17.03 : a) Le travailleur ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné à l'article 17.01, sur une base strictement volontaire et ce, durant les périodes de fermeture prévues à l'article 17.01, recevra les taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées. De plus, dans une telle circonstance, le travailleur, 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 travailleur recevra à la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours le paiement qui était prévu en 17.02.
- b) Les heures travaillées en plus de huit (8) heures lors des jours fériés, chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, seront payées taux double au lieu de taux et demi le jour de la fête.
- 17.04 : Les travailleurs qui s'absentent sans permission durant la journée ouvrable précédant ou suivant immédiatement un jour férié, chômé et payé mentionné à l'article 17.01, renoncent automatiquement à réclamer toute paie pour ce jour.
- 17.05 : Un travailleur en vacances ou en absence de maladie au moment d'un jour férié, chômé et payé mentionné à l'article 17.01 pourra prendre ce jour férié après entente avec son surintendant dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son retour au travail; à défaut d'entente, il lui sera payé.
- 17.06 : Sous réserve d'une loi contraire, les heures de fermeture pour les jours fériés, chômés et payés prévus à l'article 17.01 seront les suivantes:
- Le Jour de l'An: de 16h00 le 31 décembre à 8h00 le 2 janvier.
 - Le jour de la St-Jean-Baptiste: de 23h59 le 23 juin à 16h00 le 25 juin.
 - Le jour de la Fête du Travail: de 23h59 le dimanche précédant la fête à 8h00 le mardi suivant la fête.
 - Le jour de Noël: de 16h00 le 24 décembre à 8h00 le 26 décembre.
- 17.07 : Lors des jours fériés, chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, la feuille devra être passée de la section des sécheurs aux calandres sur les machines à papier, pas plus de cinq (5) minutes avant l'heure désignée pour la mise en marche des machines.

ARTICLE 18 - JOURS FERIES, CHÔMES ET PAYES A DATE MOBILE

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

- 18.01 : a) Pour chaque année de la convention, un travailleur régulier qui, au 30 avril de chaque année, a complété une (1) année d'ancienneté d'usine a droit à cinq (5) jours fériés, chômés et payés à date mobile dans la période du 1er mai au 30 avril suivant.
- b) Un nouveau travailleur a droit à un congé férié, chômé et payé à date mobile après chaque période continue de travail de dix (10) semaines. Ces congés doivent être pris avant le 30 avril de chaque année après entente avec le supérieur immédiat de l'employé.

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

- c) Les travailleurs de jour seulement pourront prendre des jours fériés, chômés et payés à date mobile en partie de pas moins de deux (2) heures et pas plus de huit (8) heures consécutives, en autant que le total pris n'excède pas le total permis et que la requête est approuvée par le surintendant ou son délégué.
- 18.02 : Un préavis d'au moins sept (7) jours sera remis au contremaître du travailleur en utilisant le formule appropriée et sera sujet à l'approbation du contremaître afin d'éviter que le jour férié, chômé et payé à date mobile nuise à l'efficacité des opérations.

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

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

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

- 18.03 : On doit éviter l'accumulation des jours fériés, chômés et payés à date mobile durant les trois (3) derniers mois de l'année de contrat. Le premier février de chaque année, le surintendant revisera le nombre de congés fériés, chômés et payés à date mobile en suspens et prendra les mesures nécessaires afin que de tels jours fériés, chômés et payés à date mobile soient distribués durant la balance de l'année de l'entente.
- 18.04 : Le paiement du temps supplémentaire ne pourra être interprété comme nuisible à l'efficacité des opérations.
- 18.05 : Les jours fériés, chômés et payés à date mobile seront payés au taux que le travailleur aurait normalement reçu selon la cédule de la semaine, à taux simple.

ARTICLE 19 - CONGES POUR DECES

- 19.01 : a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé 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 employé 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.
- 19.02 : Pour avoir droit à une telle absence avec rémunération, un travailleur devra avoir été sur la liste de paie pendant au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date du décès.

ARTICLE 20 - VACANCES

- 20.01 : Les conditions générales qui gouvernent les vacances payées sont les suivantes:
- a) la vacance peut être prise en tout temps de l'année de calendrier;
 - b) les problèmes émanant de l'octroi des vacances seront discutés et résolus entre l'Employeur et le Syndicat;
 - c) les vacances seront choisies par ancienneté d'usine dans chaque département ou par rotation selon les pratiques établies en tenant compte des compétences requises pour le bon fonctionnement de l'usine;
 - d) les périodes de vacances n'interviendront d'aucune façon dans le fonctionnement de l'usine.
- 20.02 : Tous les travailleurs qui rencontrent les qualifications suivantes seront éligibles à des vacances payées:
- a) les travailleurs ayant moins d'un (1) an d'ancienneté d'usine avec l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente auront droit à une (1) journée de vacance pour chaque mois de service complété depuis leur plus récente date d'emploi jusqu'au 31 décembre pour un maximum de dix (10) jours et seront payés quatre pourcent (4%) du salaire brut de la période de qualification;
 - b) les travailleurs ayant un (1) an mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté d'usine au 31 décembre précédent auront droit à des vacances de deux (2) semaines et recevront quatre-vingt (80) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées ou quatre pourcent (4%) de leurs gains bruts du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente selon ce qui est le plus avantageux;
 - c) les travailleurs ayant quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans d'ancienneté d'usine au 31 décembre précédent auront droit à des vacances de trois (3) semaines et recevront cent vingt (120) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées;
 - d) les travailleurs ayant neuf (9) ans mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté d'usine au 31 décembre précédent auront droit à des vacances de quatre (4) semaines et recevront cent-soixante (160) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées;

- 20.02 : e) les travailleurs ayant vingt (20) ans mais moins de vingt-sept (27) ans d'ancienneté d'usine avec l'Employeur le 31 décembre de l'année précédente auront droit à des vacances de cinq (5) semaines et recevront deux cents (200) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées;
- f) les travailleurs ayant vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté d'usine avec l'Employeur le 31 décembre de l'année précédente auront droit à des vacances de six (6) semaines et recevront deux cents quarante (240) heures de paie à leur taux simple régulier, basé sur la moyenne du taux horaire régulier pendant les huit (8) semaines précédant immédiatement la période de vacances cédulées.
- 20.03 : Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté d'usine, un travailleur aura droit en plus de ses vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec paie durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint:
- | | | |
|--------|---|-------------|
| 60 ans | - | 1 semaine |
| 61 ans | - | 2 semaines |
| 62 ans | - | 3 semaines |
| 63 ans | - | 4 semaines |
| 64 ans | - | 5 semaines. |
- 20.04 : En ce qui a trait aux employés qualifiés selon les paragraphes c), d), e) et f) ci-haut mentionnés, ceux-ci peuvent prendre leurs vacances de façon consécutive en dehors de la période prévue par l'article 20.10 de la convention.
- 20.05 : Les travailleurs recevront leur paie de vacances avant le début de leurs vacances. Ceux qui prendront des vacances entre le 1er janvier et le 30 avril recevront quatre (4) heures de paie de plus pour chaque semaine prise.
- 20.06 : La paie de vacances ne sera pas allouée pour des vacances qui ne sont pas prises. Dans les cas de ce genre, il sera permis d'accumuler les privilèges de vacances non prises jusqu'à ce que les conditions permettent de les exercer.
- 20.07 : Si un travailleur quitte le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, à une date où il a droit à des vacances non prises, il lui sera versé en paie, le montant qui lui est dû, calculé au moment où il quitte le service.

- 20.08 : Durant l'année au cours de laquelle un travailleur se qualifie pour une semaine additionnelle de vacances, cette semaine ne pourra être prise qu'après la date d'anniversaire d'embauchage.
- 20.09 : Le droit d'un travailleur à réclamer des vacances payées ne sera pas invalidé par une période d'incapacité causée par maladie ou accident, par mise à pied temporaire due à une réduction du fonctionnement de l'usine ou autres causes incontrôlables, excepté pour la raison suivante:
- pour des périodes de plus de trois (3) mois de mise à pied temporaire due à la réduction du fonctionnement de l'usine.
- 20.10 : Deux (2) semaines consécutives de vacances pourront être prises au cours des seize (16) semaines consécutives débutant avec le dernier dimanche du mois de mai de chaque année. Cependant, pour les travailleurs de jour dans les départements de service, la période de prise des vacances débutera à compter du troisième (3e) dimanche de juin pour une période de seize (16) semaines consécutives.

ARTICLE 21 - RETOUR AU TRAVAIL APRES ABSENCE

- 21.01 : Dans tous les cas de perte de temps causée par la maladie ou accident et particulièrement la perte de trois (3) jours ouvrables cédulés ou plus, le travailleur revenant au travail doit avertir son contremaître ou surveillant de son intention, une (1) journée à l'avance, entre 8h00 et 17h00.
- 21.02 : Il devra obtenir une permission écrite d'un médecin et la transmettre au médecin de l'usine. Telle permission sera alors déposée au service du personnel afin que le retour au travail puisse être effectué.

ARTICLE 22 - DEVOIR DE JURY

- 22.01 : Un travailleur qui sera assigné par subpoena pour agir comme membre d'un jury ou témoin dans un procès légal, sera payé hebdomadairement la différence entre la solde qu'il recevra pour ladite fonction de juré et sa solde régulière, sujette aux conditions suivantes:
- a) le travailleur devra avoir complété sa période de probation;
 - b) les jours éligibles pour un tel paiement seront les jours qu'il aurait travaillés selon sa cédule normale de travail;

- 22.01 : c) le travailleur devra être au travail à son horaire régulier lorsqu'il n'est pas membre du jury;
- d) aucun paiement ne pourra être exigé dans le cas où un employé agit comme témoin dans un procès légal où il est directement impliqué ou dans le cas où un employé agit comme témoin dans un procès légal impliquant le Syndicat ou un de ses membres;
- e) une considération sérieuse sera accordée aux travailleurs d'équipes travaillant de 00h00 à 08h00 lorsqu'ils seront assignés comme jurés ou témoins, conformément aux alinéas ci-haut.
- 22.02 : La référence à la solde régulière veut dire le taux normal de l'occupation régulière du travailleur pour les heures normalement cédulées et n'inclut pas le taux et demi ou autre prime.

ARTICLE 23 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

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

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 24.01 : Si un travailleur ou groupe de travailleurs a un grief, les deux (2) parties concernées doivent faire un effort consciencieux pour régler le grief sans délai. De tels griefs ne s'appliqueront que sur les disputes à propos de l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention. Toutefois, avant de soumettre un grief écrit, l'employé, accompagné du représentant syndical, discute de son grief avec son contremaître et/ou son surintendant ou le délégué de l'un ou de l'autre. S'il n'y a pas eu de discussion ou, suite à la discussion, s'il n'y a pas entente, le grief pourra être soumis par écrit, (voir Appendice B), de la manière suivante:

PREMIERE DEMARCHE

Un travailleur accompagné d'un délégué syndical ou le comité de grief soumet le grief par écrit au directeur des relations industrielles pas plus de trente (30) jours de calendrier après l'origine du grief. Le travailleur concerné, le comité des griefs, les officiers attitrés du Syndicat et tous les représentants désignés par l'Employeur pourront assister à toute rencontre qui pourrait être convoquée à ce stage. La décision rendue par la direction sera transmise par écrit et le Syndicat avisera celle-ci, par écrit, s'il accepte ou rejette telle décision et ce dans un délai de quinze (15) jours de calendrier à compter de la date de la réponse de la direction.

DEUXIEME DEMARCHE

A défaut d'un règlement à la première démarche, le cas sera référé au directeur général de l'usine et celui-ci ou son délégué informera le Syndicat par écrit de sa décision. Le Syndicat avisera la direction par écrit s'il accepte ou rejette la décision dans un délai de quinze (15) jours de calendrier à compter de la date de la réponse de la direction. A défaut d'un règlement, alors procéder à la troisième démarche.

TROISIEME DEMARCHE

Par soumission à l'arbitrage, tel que décrit dans l'article vingt-cinq (25). Le litige devra être soumis dans un délai de vingt (20) jours de calendrier après que le grief aura été traité dans la deuxième démarche.

- 24.02 : a) Un grief de l'Employeur ou du Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie, à la deuxième démarche, au lieu de suivre la procédure régulière de griefs. Aucun travailleur ou représentant du travailleur ne devra quitter le lieu de son emploi pour n'importe quelle raison mentionnée dans cette convention, sans avoir demandé et obtenu la permission de son contremaître.
- b) En cas de congédiement ou suspension, un grief peut également être porté à la deuxième démarche directement.
- 24.03 : Toute limite de temps fixée dans ces articles peut être prolongée en tout temps, par un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 25 - ARBITRAGE

- 25.01 : Lorsque l'une des deux (2) parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, tel que l'article vingt-quatre (24) - troisième démarche, l'autre partie devra en être avertie par écrit. Le grief sera présenté devant un arbitre unique choisi par les parties ou désigné par le Ministre du Travail de la province de Québec s'il n'y a pas entente.
- 25.02 : Chacune des parties paiera ses frais de l'arbitrage, incluant les honoraires et les frais de ses témoins. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre seront partagés également par les parties.
- 25.03 : Les délibérations et la décision de l'arbitre seront traitées avec diligence par l'Employeur et par le Syndicat. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties concernées; mais l'arbitre n'aura dans aucun cas le droit de changer, ou de vouloir changer aucune décision ou recommandation qui contredit les termes de cette convention, ni le pouvoir d'altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention, ni de faire des changements généraux, tels que des changements dans les taux de salaire, ni de traiter avec n'importe quelle matière qui n'est pas incluse dans cette convention.
- 25.04 : Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut réintégrer un employé avec ou sans pleine compensation, maintenir la mesure disciplinaire ou rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

ARTICLE 26 - ANCIENNETE

- 26.01 : Il y aura trois (3) genres d'ancienneté pour les travailleurs réguliers:
- a) ancienneté d'occupation;
 - b) ancienneté de département;
 - c) ancienneté d'usine.
- 26.02 : L'ancienneté d'occupation est définie comme étant la première date d'entrée sur une occupation régulière. Toutefois l'ancienneté d'occupation ne s'accumule que lorsque le travailleur a été assigné et a travaillé plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs dans une occupation régulière. Une fois cette période complétée, l'ancienneté d'occupation sera créditée à compter de la première journée sur cette même occupation.
- 26.03 : L'ancienneté de métier est définie comme étant la dernière date d'entrée dans un métier défini.
- 26.04 : L'ancienneté départementale signifie la première date d'entrée dans un département. Toutefois l'ancienneté départementale ne s'accumule que lorsque le travailleur a travaillé plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs dans le département. Une fois cette période complétée, l'ancienneté départementale sera créditée à compter de la première journée dans ce même département.
- 26.05 : L'ancienneté d'usine se définit comme étant la date d'entrée à l'usine.
- 26.06 : Un travailleur perd ses droits d'ancienneté et son statut de travailleur de l'Employeur est à toutes fins résilié, s'il:
- a) quitte volontairement l'Employeur ou est mis à la retraite selon le régime de pension de l'Employeur;
 - b) est congédié et n'est pas réintégré conformément aux termes du règlement des griefs;
 - c) ne se présente pas au travail dans un délai de dix (10) jours suivant un rappel, conformément aux dispositions de rappel de cette convention;
 - d) n'est pas rappelé au travail pendant la période de temps où son nom est gardé sur la liste de rappel.
- 26.07 : Il est convenu que les hommes de métier compétents, embauchés pour des projets spéciaux, devront posséder les connaissances de l'équivalence d'un aide, d'un homme de métier classe "C", "B", "A", d'après les exigences mentionnées dans le Livret de qualifications des hommes de métier, pour être engagés et devront être payés comme tel.

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

Lignes d'avancement

- 27.01 : La direction établira où elles n'existent pas des lignes d'avancement en incluant les classifications régulières des équipes de remplacement (swing crew).
- 27.02 : La direction revisera et affichera dans les départements les listes d'ancienneté (occupation, département et usine) au premier janvier de chaque année et en fournira une copie au Syndicat. De plus, la liste d'ancienneté d'usine sera affichée dans un endroit centralisé.
- 27.03 : Les lignes d'avancement se définissent comme étant les lignes d'avancement des occupations d'un degré à un autre, telles qu'établies dans chaque département de l'usine.

Affichage

- 27.04 a) : Dans la section locale 136, tout emploi régulier qui devient vacant à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, tout emploi hors d'une ligne d'avancement, tout emploi au salaire de base et/ou toute autre tâche d'une ligne d'avancement devenue vacante par suite de l'incapacité ou de refus des titulaires assignés à toutes les positions inférieures d'une ligne d'avancement de progression au-delà de leur niveau actuel, sera affiché au tableau d'affichage des départements. Les ouvertures doivent être affichées le plus tôt possible et demeurer aux tableaux durant dix (10) jours ouvrables. Il est entendu que l'Employeur doit choisir, pour remplir les emplois à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, les travailleurs ayant la plus longue ancienneté d'usine à la condition qu'ils aient les qualifications requises pour avancer dans cette ligne. Lors de tout affichage de poste, l'Employeur doit choisir le travailleur ayant la plus longue ancienneté d'usine à la condition qu'il ait les qualifications requises. A défaut de candidats de la section locale 136 ou si aucun candidat de cette section n'est choisi, la Compagnie considèrera les candidats de la section locale 234.
- b) : Pendant la période d'essai de quinze (15) jours travaillés, les candidats éligibles qui ne pourront se qualifier, auront le privilège de retourner à leur ancienne occupation sans perte de leur ancienneté d'occupation et de département, de leurs droits et privilèges. La Compagnie ne sera pas liée à un deuxième affichage et choisira un autre candidat parmi les postulants de l'affichage précédent et ce, selon les mêmes règles que lors du premier affichage.

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

- 27.05 : S'il n'y a aucune demande acceptable dans les dossiers lorsqu'un tel poste est vacant pour une occupation au bas de l'échelle, il sera alors rempli par un nouveau travailleur.

Promotion

- 27.06 : Advenant une promotion d'un degré quelconque à un degré immédiatement supérieur dans une ligne d'avancement, l'Employeur choisira parmi les travailleurs possédant la compétence normale requise, le travailleur ayant la plus longue ancienneté dans l'ordre suivant: ancienneté d'occupation, ancienneté départementale, ancienneté d'usine. Les travailleurs en tête de liste de l'échelon précédent recevront une période d'entraînement, payée à leur taux régulier, au moment jugé opportun par leurs supérieurs qui en détermineront la nature et la durée.
- 27.07 : A compter du 1er juillet 1984, un employé ne peut refuser une promotion temporaire ou régulière dans sa ligne d'avancement. D'autre part, la Compagnie considèrera les demandes de refus de promotion pour des raisons de santé.
- 27.08 : Si un refus de promotion est accepté par la Compagnie, le travailleur concerné devra remplir et signer une formule de renonciation telle qu'apparaissant à l'Appendice "C". Un travailleur qui se voit devancé à la suite d'un refus de promotion régulière sera considéré comme junior à tous les travailleurs qui l'ont ainsi devancé mais seulement en ce qui concerne les promotions. Les droits acquis pour fins de promotion avant le 1er juillet 1984 sont régis par mémoire d'entente.

Rétrogradation

- 27.09 : Advenant une réduction des effectifs, les travailleurs seront rétrogradés progressivement et affectés à des emplois inférieurs selon l'ordre inversé de leurs promotions dans leurs lignes d'avancement. Lors de la reprise des opérations, la règle inverse de ce qui précède s'applique.
- 27.10 : a) Pour ce qui est des travailleurs régis par les dispositions de la classification des hommes de métier, les mises à pied se feront en commençant par le travailleur ayant moins d'ancienneté dans le métier, indépendamment de sa classe, tel que défini à l'article 26.03.

Il est aussi entendu que l'application des stipulations de ce paragraphe peut être modifiée dans la mesure où il sera nécessaire de le faire, afin de maintenir les divers effectifs requis, selon les degrés de compétence et d'habileté susceptibles d'assurer le fonctionnement efficace de l'usine.

- 27.10 : b) En cas de mise à pied, un homme de métier pourra déplacer un apprenti dans un autre métier que le sien s'il possède une plus longue ancienneté d'usine et s'il rencontre les exigences du Plan ABC; dès lors, celui-ci sera payé le taux de classe d'apprenti dans ce métier à moins qu'il rencontre les exigences du Plan ABC pour une classe supérieure dans ce métier.

A défaut de pouvoir déplacer un apprenti dans un autre métier que le sien, avant d'être mis à pied, un homme de métier doit intégrer la réserve générale, par ancienneté d'usine.

- c) Si un homme de métier est rappelé dans son métier, la classe qu'il détenait dans ce métier lui sera reconnue.

Si un homme de métier est rappelé comme apprenti dans un autre métier que le sien, il sera payé le taux de classe d'apprenti jusqu'à ce qu'il se soit qualifié pour une classe supérieure selon les modalités prévues dans le Plan ABC.

- 27.11 : a) Un travailleur qui occupait un poste dans une ligne d'avancement et qui doit quitter cette dite ligne suite à une réduction des effectifs, peut supplanter un travailleur aux deux (2) échelons inférieurs d'une ligne d'avancement sous la juridiction de la section locale concernée s'il a une plus longue ancienneté d'usine que ce travailleur et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité après entraînement.
- b) Pour ce qui a trait aux employés sous la juridiction de la section locale 234, un travailleur régulier réserviste qui est mis à pied pourra déplacer un travailleur régulier réserviste dans un autre service s'il a une plus longue ancienneté d'usine et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité après entraînement.
- c) L'employé qui a dû quitter son service en vertu de l'alinéa a) ci-haut, réintégrera sa ligne d'avancement avec tous ses droits et privilèges dès qu'un poste deviendra vacant de façon régulière dans cette ligne. Dans un tel cas, aucun affichage de poste ne sera fait.

Mise à pied

- 27.12 : Un travailleur régulier mis à pied par manque de travail sera placé sur la liste de rappel pendant une période qui sera déterminée de la façon suivante:
- a) les noms des travailleurs ayant moins d'un (1) an de service, et qui ont complété leur période d'essai, demeureront sur la liste de rappel pour une période égale à leurs mois de service;

- 27.12 : b) les noms des travailleurs ayant plus d'un (1) an de service, demeureront sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois;
- c) les noms des travailleurs ayant plus de cinq (5) ans de service demeureront sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois.
- 27.13 : L'Employeur fournira au Syndicat concerné, dans la semaine suivante, une copie des formules pour tout mouvement de main-d'oeuvre.
- 27.14 : Les travailleurs qui ont été mis à pied auront le privilège d'être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied lorsque des emplois seront disponibles en autant que:
- a) le travailleur ayant le privilège d'être rappelé au travail retourne au service de l'Employeur en dedans de dix (10) jours de l'avis de rappel. Un manque de retour au travail en dedans de dix (10) jours de la date de rappel, résultera en une perte des droits de rappel sauf dans le cas d'un travailleur rappelé pour un travail irrégulier, pour un emploi de courte durée à un moment où il est employé ailleurs, et dans un tel cas, un refus de retour au travail ne résultera pas en une perte de droits de rappel;
- b) une mise à pied sera une cessation d'emploi et les droits de rappel expireront si la mise à pied dure plus longtemps que stipulé dans l'article 27.12 a), b), c), sans être réembauché.
- 27.15 : Si un travailleur mis à pied n'est pas rappelé au travail tel que stipulé à l'article 27.14, le Syndicat concerné en sera avisé par écrit et les raisons pour lesquelles le travailleur n'est pas réembauché seront fournies.
- 27.16 : Lorsque des mises à pied, promotions, permutations d'employés réguliers deviennent nécessaires, l'Employeur consent à aviser le président du Syndicat concerné et donnera à ce Syndicat une liste des noms des travailleurs concernés. Le Syndicat aura droit à un avis de quarante-huit (48) heures (dimanches et jours fériés, chômés et payés à date fixe exclus) avant qu'aucun changement ne soit effectué, et si le Syndicat le désire, il pourra présenter des arguments ou des raisons s'opposant à ces changements avec l'entente que ceci sera fait dans les quarante-huit (48) heures. Un avis de quarante-huit (48) heures, par écrit, sera donné aux travailleurs qui seront mis à pied.

ARTICLE 28 - DEFINITIONS

- 28.01 : Il existe cinq (5) catégories d'employés, soit:
- a) les employés réguliers;
 - b) les employés à l'essai;
 - c) les employés réservistes;
 - d) les employés occasionnels;
 - e) les étudiants.
- 28.02 : Un employé régulier signifie un travailleur qui a complété une période d'essai de soixante (60) jours travaillés sur un poste régulier s'il vient de l'extérieur ou une période de quinze (15) jours travaillés s'il a répondu à un affichage. Cependant, les hommes de métier à l'essai, après soixante (60) jours travaillés, seront considérés comme réservistes réguliers, s'ils ne rencontrent pas les exigences de l'article trente-deux (32) de la convention (Plan ABC). Les hommes de métier seront régis selon les dispositions du Plan ABC.
- 28.03 : Un employé à l'essai signifie un travailleur nouvellement embauché ou muté de l'équipe de réserve suite à un affichage de poste tel que prévu selon l'article 27.04 de la présente entente. Sauf pour les employés provenant de l'équipe de réserve, un employé à l'essai n'a aucun droit d'ancienneté tant et aussi longtemps qu'il n'a pas complété sa période d'essai de soixante (60) jours travaillés ou d'un (1) an dans les cas des hommes de métier et des occupations spéciales en dehors du Plan ABC. Durant sa période d'essai, cet employé n'a aucun recours à la procédure de griefs concernant les promotions, sa mise à pied ou terminaison. Une fois cette période d'essai complétée, le service continu du nouveau travailleur lui sera reconnu rétroactivement depuis sa dernière période travaillée de soixante (60) jours. Au même moment, ledit travailleur obtient le statut d'employé régulier.
- 28.04 : a) Un travailleur régulier réserviste est un employé de l'équipe de réserve qui a complété une période d'essai de soixante (60) jours travaillés. Il ne détient pas de poste régulier ni d'horaire de travail régulier.
- b) Un travailleur réserviste à l'essai est un employé de l'équipe de réserve qui n'a pas complété une période de soixante (60) jours travaillés. Il ne détient pas de poste régulier ni d'horaire de travail régulier. Le réserviste à l'essai n'aura pas de droit d'ancienneté, ni de recours aux procédures de grief en cas de promotion, mise à pied ou terminaison durant sa période d'essai. Une fois cette période d'essai complétée, le service du nouveau travailleur lui sera crédité à compter de la première journée de cette même période.

- 28.04 : c) Un certain nombre d'hommes de métier qualifiés seront affectés à l'équipe de réserve pour travailler, lorsque requis, au service de la mécanique. Ces employés seront régis par les clauses 28.04 a) et 28.04 b).
- 28.05 : Un travailleur occasionnel signifie un travailleur embauché pour faire un travail spécifique et déterminé à l'avance ou affecté à un travail spécial et dont la durée approximative est connue à l'avance et ne peut excéder six (6) mois. L'employé occasionnel se conforme à l'article six (6) de la présente convention et n'accumule pas d'ancienneté. Les employés occasionnels auront droit au salaire correspondant à leur compétence et à tous les bénéfices marginaux de la convention collective de travail, à l'exception des plans de retraite, d'assurance-vie, groupe, d'invalidité prolongée et d'indemnité hebdomadaire. Il aura droit à la procédure de grief sauf pour les cas de promotion, rétrogradation, mise à pied ou licenciement. Dans ce dernier cas, la Compagnie fournira une liste des travailleurs concernés quarante-huit (48) heures avant une telle mise à pied.

Cependant, après une période d'emploi continue de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé aura droit à l'assurance "dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation" dont il devra défrayer la prime et bénéficiera d'une assurance-vie au montant de \$25,000. dont la prime sera payée en entier par la Compagnie. Le travailleur occasionnel bénéficiera des privilèges de conversion habituelle pour ce qui est de l'assurance-vie lorsque terminé. S'il est réembauché dans les trente (30) jours suivant sa terminaison, à compter du premier jour du mois suivant son réembauchage, il redeviendra éligible à son assurance-vie de \$25,000. et à l'assurance "dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation".

Si un employé occasionnel est éventuellement embauché comme employé régulier, son temps travaillé de façon continue comme employé occasionnel lui sera reconnu. Dans ce cas, cet employé se verra créditer son ancienneté.

Si sa période d'essai est complétée, il aura droit à tous les avantages de la convention.

A partir de la date de la signature de la présente entente, un employé occasionnel qui travaillera pour une période continue supérieure à six (6) mois sera automatiquement muté comme travailleur régulier au sein de l'équipe de réserve.

- 28.06 : Les étudiants sont assujettis aux termes et aux normes de cette convention et n'accumuleront pas d'ancienneté et n'ont pas droit à la procédure de grief.

ARTICLE 29 - AUTOMATISATION ET MECANISATION

- 29.01 : L'Employeur comprend l'effet de l'automatisation et de l'amélioration technique sur ses travailleurs et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées à l'avantage et de l'Employeur et des travailleurs.

29.02 : L'Employeur propose:

- a) qu'un comité conjoint soit établi si nécessaire, qui comprendra trois (3) personnes de la gérance et trois (3) personnes du Syndicat, afin d'étudier les effets des changements technologiques et de l'automatisation sur les travailleurs et sur les effets des conditions d'emploi et de faire des recommandations pertinentes au gérant en résidence et de voir à ce que les intérêts de l'Employeur et des travailleurs soient protégés effectivement;
- b) l'Employeur s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en aucun cas, moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automatisation que l'Employeur a décidé d'introduire dans son usine et qui aurait pour résultat des mises à pied ou tout autre changement dans l'embauchage des travailleurs;
- c)
 1. Dans le cas d'un employé qui est rétrogradé en permanence à un emploi avec traitement moindre, il reçoit, durant six (6) mois, le taux de l'emploi permanent qu'il occupait avant d'être rétrogradé et durant une autre période de six (6) mois, il reçoit un taux rajusté qui est intermédiaire entre le taux de l'emploi permanent qu'il occupait lors de son recul et le taux de son nouvel emploi permanent. Au bout de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.
 2. Dans le cas d'un travailleur régulier ayant un (1) an ou plus d'emploi continu et mis à pied à cause d'automatisation ou de mécanisation, il recevra trois (3) mois d'avis.
 3. Sujet aux normes fonctionnelles de l'usine, il sera accordé des congés d'absence d'un mois ou plus aux travailleurs qui sont transférés à la réserve à cause d'un changement technologique ou de l'automatisation, pour se trouver du travail ailleurs.
 4. Normalement, un comité sera formé lorsque le gérant en résidence décidera d'introduire des changements technologiques dans son usine ou des changements dus à l'automatisation.
 5. Toutefois, rien n'empêchera ce comité, s'il le désire, de discuter d'automatisation qui aura affecté d'autres usines, de façon à ce que l'expérience de ces autres usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent.

- 29.02 : c) 5. (Suite)
Des changements technologiques et d'automatisation peuvent affecter les travailleurs d'une façon différente et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autres, le nombre de travailleurs affectés, la durée de service, l'habileté, l'instruction, l'âge et le statut familial. Chaque cas devra être étudié selon son mérite et chaque cas évidemment peut demander une action différente de façon à ce que le bien-être des travailleurs et de l'Employeur soit protégé adéquatement. La mise à la retraite prématurée, la réadaptation, le transfert à d'autres tâches ou à d'autres emplois et l'assistance d'un gouvernement sont des facteurs qui doivent être considérés avant de faire une recommandation au gérant en résidence.

ARTICLE 30 - CONTRAT A FORFAIT - SOUS-TRAITANCE

- 30.01 : a) L'Employeur accepte de modifier son droit de donner des contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner des contrats à forfait pour des travaux de réparation et d'entretien qui sont exécutés ordinairement par les travailleurs de l'équipe d'entretien et pour lesquels travaux, l'usine est équipée, et que les travailleurs sont désireux et capables d'exécuter.
- b) L'Employeur pourra faire effectuer des travaux de réparation et d'entretien en sous-traitance à l'usine à moins que ces travaux ne soient exécutés ordinairement par les travailleurs de l'équipe d'entretien et pour lesquels travaux, l'usine possède l'outillage et l'équipement nécessaires et que les travailleurs de l'équipe d'entretien sont désireux, disponibles, qualifiés et capables de les exécuter. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher la Compagnie de continuer la pratique actuelle de faire exécuter en sous-traitance certains travaux spécialisés d'entretien et de réparation.
- 30.02 : L'Employeur accepte d'augmenter le personnel lorsque nécessaire pour faire exécuter le travail normalement fait par les travailleurs de l'équipe d'entretien et de diminuer le nombre de travailleurs de l'équipe quand le travail diminue ou qu'un projet est complété.
- 30.03 : Les nouveaux travailleurs ainsi ajoutés à l'équipe peuvent être mis à pied lorsque les travaux sont complétés. Ces travailleurs ne pourront se prévaloir de la clause d'ancienneté de cette convention.

- 30.04 : Cinq (5) jours avant le début d'un contrat à forfait ou de sous-traitance pour des travaux de réparation et d'entretien, le Syndicat sera informé par la Compagnie. Le préavis de cinq (5) jours ne sera pas requis lors d'urgence pour accorder un contrat à forfait ou de sous-traitance. D'autre part, lors de projets majeurs, la Compagnie rencontrera le Syndicat pour l'informer et discuter du contenu des travaux.
- 30.05 : Pendant la durée de cette convention, la politique de l'Employeur sera de ne pas donner des contrats à forfait relatifs aux méthodes de production actuellement dans l'usine. Toutefois, on devra comprendre que ceci n'empêchera pas l'achat des copeaux et du ciment préparé d'avance, l'achat de tuyauterie préfabriquée, ou l'achat similaire de produits à demi-fabriqués, etc ...

ARTICLE 31 - STRUCTURE EQUITABLE DES SALAIRES

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

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

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

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

1. But du programme:

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

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

Groupe I

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

Groupe II

Peintres A, B, C.

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

- Electricité, métiers mécanique et instrumentation.

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

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

5. La direction aura le droit et la responsabilité de déterminer le nombre requis d'hommes de métier et d'apprentis préposés à l'entretien dans chaque métier.

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

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

Un apprenti travaille dans son métier comme apprenti.

APPRENTI-ELECTRICIEN

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

- c) Les mécaniciens d'entretien et les électriciens sur les équipes de relève seront rémunérés au taux minimum de la classe "B" même s'ils ne sont pas titulaires de cette classification. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs possédant une classification inférieure à la classe "C", affectés à l'équipe de service de relève et qui habituellement effectuent des travaux semblables à ceux effectués par les travailleurs cédulés de jour.
 - d) Lorsqu'un apprenti répond à un rappel conformément à l'article 8 de la présente, celui-ci reçoit le taux de classe "C" pour la durée du rappel.
10. Cote de rendement pour fin de promotion:
- a) Le rendement d'un apprenti ou d'un homme de métier rattaché à l'entretien sera coté par son surintendant et son contremaître tel que d'après le paragraphe 9 a) et b) dans un délai de trois (3) mois de la date de son éligibilité ou de la demande écrite, selon l'événement qui se produit le dernier.
 - b) La promotion entrera en vigueur à la date d'éligibilité ou de la demande de reclassification, selon l'événement qui se produit le dernier, si l'employé se qualifie.
 - c) Lors de reclassification, un représentant syndical sera présent, si l'employé concerné en fait la demande.
 - d) Si un employé n'est pas satisfait de la cote ou de la décision de son surintendant ou de son contremaître, il aura l'opportunité de se présenter au directeur de l'usine ou son délégué, avec les officiers locaux.
11. Les normes de reclassement, après avoir fait une demande écrite au surintendant du service, seront:

- a) de rencontrer les normes de la description des tâches pour la classification supérieure suivante;
 - b) d'avoir complété le temps de service requis dans sa présente classification;
 - c) une évaluation satisfaisante sur son occupation actuelle.
12. La Compagnie conseillera, entraînera et orientera les employés qui ont raté leur reclassement. La Compagnie consentira d'aider les ouvriers et les apprentis rattachés à l'entretien à parfaire leur éducation à l'aide de subsides pour des cours se reliant à leur métier. La Compagnie remboursera soixante-quinze pourcent (75%) des frais des cours approuvés par la direction, lors de leur accomplissement avec succès aux employés ayant un (1) an de service dans l'usine.

ARTICLE 33 - SECURITE

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

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

- 33.11 : De temps en temps, les comités locaux, ouvrier-patronal passeront en revue les conditions existantes dans les différentes aires de l'usine et soumettront et discuteront avec la gérance les moyens raisonnables et pratiques d'améliorer là où c'est nécessaire.

ARTICLE 34 - ABSENCES AUTORISEES

- 34.01 : Toutes absences autorisées seront non payées sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.
- 34.02 : a) L'employeur donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses travailleurs requis pour des séances de négociation, de conciliation et d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces travailleurs sera réduit à un minimum de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations de l'usine.
- b) Sur préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables au directeur des relations industrielles, l'Employeur donnera l'autorisation de s'absenter aux officiers du Syndicat requis pour des activités syndicales essentielles, autres que celles mentionnées en 34.02 a). Le préavis écrit devra mentionner le nom des officiers concernés et la durée de l'absence. Il est entendu que le nombre de ces travailleurs sera réduit à un minimum. Cette permission d'absence pourra être accordée à la condition qu'elle n'affecte pas défavorablement la bonne marche des opérations de l'usine.
- c) Sauf pour les rencontres stipulées en 34.02 a) et 34.02 b), la Compagnie consent à payer aux officiers du Syndicat, limité à trois (3) officiers par local respectif, leur salaire régulier pour leurs heures cédulées de travail lors de rencontres convoquées par la direction de la Compagnie.
- 34.03 : Pour faciliter l'administration des affaires syndicales, l'Employeur continuera de payer le salaire d'un membre du Syndicat, durant une absence autorisée pour affaires syndicales, aux conditions suivantes:
- a) le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à l'Employeur du salaire payé par ce dernier membre absent temporairement pour affaires syndicales. De plus, il accepte de donner par écrit, à l'Employeur au plus tard à dix-sept heures (17h00) chaque vendredi, le nom des membres qui ont été absents pour affaires syndicales pendant la semaine courante et qui sont régis par la présente entente durant ladite semaine;
- b) chaque absence ne sera autorisée que pour une période de trente (30) jours ou moins;

- 34.03 : c) la période d'absence sera basée sur les besoins des affaires syndicales et selon les clauses de la convention collective;
- d) le remboursement à l'Employeur devra représenter le montant brut payable au membre du Syndicat en congé autorisé ou en son nom, et le remboursement devra en être effectué dans les trente (30) jours qui suivront la date de la facturation par l'Employeur;
- e) le montant payable sera calculé sur la base du taux horaire classifié du travailleur multiplié par le nombre d'heures pendant lesquelles il aurait normalement travaillé;
- f) pendant une telle absence temporaire autorisée, le travailleur sera considéré comme travailleur à titre des cotisations à la caisse de retraite et à l'accumulation des prestations de la retraite, et il restera couvert en vertu du régime collectif d'assurance-vie et d'assurance-maladie; cependant il ne sera pas considéré comme travailleur au titre de la Loi sur les accidents du travail;
- g) si le travailleur tombe malade au cours de la période d'absence, il commencera à avoir droit aux prestations d'indemnité hebdomadaire à compter de la date à laquelle l'absence autorisée se serait terminée selon les modalités d'application du plan.
- 34.04 : a) Chaque section locale du Syndicat aura un bureau localisé à un endroit acceptable par les deux (2) parties.
- b) L'Employeur défraiera le coût d'installation d'une ligne téléphonique directe pour chaque bureau du Syndicat et assumera les frais de service d'abonnement seulement. Le service téléphonique interne de l'usine sera installé.
- c) Le président de chaque Syndicat et/ou son délégué aura droit à un maximum moyen de seize (16) heures payées par semaine par local.

ARTICLE 35 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 35.01 : A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement pour juste cause, un travailleur régulier ou un travailleur régulier réserviste ayant un (1) an ou plus de service continu recevra l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied.

- 35.02 : L'indemnité de licenciement sera de deux pourcent (2%) des gages totaux du travailleur pour la dernière période complète de service continu et sera payée en versements hebdomadaires équivalents à la rémunération maximum permise par la Loi de l'assurance-chômage sans que les prestations d'assurance-chômage soient réduites. Un travailleur pourra toutefois se désister de ses paiements hebdomadaires en faveur d'une somme globale suivant une période de mise à pied de trente-deux (32) semaines.
- 35.03 : Les droits de rappel d'un travailleur ne sont pas affectés d'aucune manière en raison du paiement de l'indemnité de licenciement. Cependant, si un travailleur est rappelé au travail, les paiements d'indemnité de licenciement cesseront; mais le travailleur conservera son droit à la partie non payée et de plus, il recommencera à accumuler de nouveaux crédits d'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 36 - BIEN-ETRE

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

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 de travail qui s'est terminée le 30 avril 1984.

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 de moins de vingt-trois (23) ans s'il dépend de l'employé pour sa subsistance et fréquente à plein temps une institution reconnue par le Ministère de l'Education.

7) Indemnité hebdomadaire.

- a) 70% des gains hebdomadaires basés sur le taux du 1er mai à partir des listes des occupations régulières du 1er janvier de chaque année, suivant le nombre d'heures de son horaire normal de travail, pour chaque jour de travail cédulé et perdu pour cause d'invalidité totale, maximum six (6) jours par semaine et cinquante-deux (52) semaines.
- 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 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.

- 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 employés 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 l'employé est hospitalisé pour un séjour d'au moins cinq (5) jours, le solde de ses vacances cédulées sera annulé et reporté à une date ultérieure et il deviendra admissible aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire.
 - ii) 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 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, 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% du 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, multiplié par:
 - i) 2 080 et divisé par 12, pour les employés dont l'horaire hebdomadaire de travail est de quarante (40) heures;
 - ii) 1 941 et divisé par 12, pour les employés assujettis à la cédule 6-3.

La durée des bénéfices à être le plus court de:

- i) la date à laquelle l'employé cesse d'être totalement invalide ou effectue un travail pour un salaire ou profit;
 - ii) la date à laquelle il a reçu des bénéfices pour une période égale à son service;
 - iii) la date à laquelle l'employé devient admissible pour des bénéfices de retraite anticipée sans réduction actuarielle (présentement 61 ans);
 - iv) la date à laquelle l'employé n'est pas sous surveillance médicale ou traitement médical considéré satisfaisant par l'assureur;
 - v) la date du décès.
- b) Le montant mensuel maximum payable sera de 1 650 \$ 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 travailleur 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 travailleur 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) Du 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) Assurance-collective.

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.

36.02 : Statut des bénéficiaires d'assurance durant une grève légale.
Durant une grève légale, 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.

ARTICLE 37 - REGIME DE RETRAITE

- 37.01 : Le régime de retraite de l'Employeur est à la disposition des travailleurs conformément aux termes et conditions dudit régime et sera amendé tel que défini dans la nouvelle brochure.
- 37.02 : Le régime de retraite fait partie de la Convention et est administré en accord avec les dispositions du régime.
- 37.03 : Le Comité Conjoint de Retraite est composé en conformité avec les modalités du régime de retraite en vigueur.

ARTICLE 38 - ALLOCATION POUR REPAS

- 38.01 : Un repas dont la valeur est établie à 3,25\$ sera alloué après deux (2) heures de travail à l'employé rappelé pour un travail non cédulé plus de deux (2) heures avant le début de ses heures normales de travail et à toutes les quatre (4) heures par la suite, tant que les services de l'employé ne seront plus requis et ce, jusqu'au début de ses heures normales de travail.
- 38.02 : Un travailleur requis de travailler plus de deux (2) heures consécutives suivant immédiatement ses huit (8) heures de travail se verra allouer un repas de 3,25\$ et un autre à toutes les périodes de quatre (4) heures qui suivront.
- 38.03 : Un employé de jour qui, sans avis préalable, avant le début de son quart, est requis de travailler durant l'heure normale du dîner, se verra accorder un repas de 3,25\$.

38.04 : Dans le cas d'un rappel qui ne précède pas immédiatement les heures régulières d'un travailleur, un repas de 3,25\$ sera alloué si la durée du travail excède trois (3) heures et à toutes les quatre (4) heures par la suite.

N.B. A compter du 1er mai 1985, la prime de repas est portée de 3,25\$ à 3,50\$.

ARTICLE 39 - MESURES DISCIPLINAIRES

39.01 : Les mesures disciplinaires seront normalement discutées avec l'employé concerné avant leur application. Celui-ci pourra à son choix demander la présence d'un représentant syndical.

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

ARTICLE 40 - CONCLUSION

40.01 : 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 136

Mitchell
B. H. H. H.
Georges Baccinval
Roland Goyette
Billy March

Section locale 234

Yvon Martel
Renaud Selmer
Edith Blais
Maurice

Représentant national, S.C.T.P.

POUR LA COMPAGNIE

Jean Leclerc
Robert Levesque
Glenroy Bousquet
Michel Gauthier
Alain Bousquet

Yves Seguin
Robert Gauthier
Robert

APPENDICE "B"

Company Copy/Copie de la compagnie.

Grievance number

No. du grief _____

GRIEVANCE REPORT / FEUILLE DE GRIEF

Date _____

Name _____

Nom _____

Foreman _____

Contremaître _____

Address _____

Adresse _____

Phone _____

Téléphone _____

Job _____

Department _____

Company _____

Emploi _____

Département _____

Compagnie _____

Nature of Grievance _____

Nature du grief _____

Settlement Desired _____

Règlement recherché _____

Employee's Signature _____

Signature de l'employé _____

**GRIEVANCE PROCEDURE - FIRST STEP
PROCÉDURE DE RÉGLEMENT - PREMIÈRE ÉTAPE**

1. Date submitted _____

Date de soumission _____

Shop Steward _____

Délégué d'atelier _____

Answer _____

Réponse _____

Signature of Company Official _____

Signature du représentant de la compagnie _____

Settlement satisfactory YES _____ NO _____

Règlement conclu? OUI _____ NON _____

Date _____

APPENDICE "C"
REFUS DE PROMOTION

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

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

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

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

.....
Signature de l'employé

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

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

BAREME DES SALAIRES SELON
LE PLAN DE CLASSIFICATION DES TACHES

<u>Classe</u>	<u>30 avril 1984</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>	<u>1 mai 1986</u>
1	12.52	12.83	13.34	14.01
2	12.65	12.97	13.49	14.16
3	12.82	13.14	13.67	14.35
4	12.98	13.30	13.83	14.52
5	13.17	13.50	14.04	14.74
6	13.34	13.67	14.22	14.93
7	13.51	13.85	14.40	15.12
8	13.68	14.02	14.58	15.31
9	13.84	14.19	14.76	15.50
10	14.06	14.41	14.99	15.74
11	14.28	14.64	15.23	15.99
12	14.47	14.83	15.42	16.19
13	14.67	15.04	15.64	16.42
14	14.88	15.25	15.86	16.65
15	15.10	15.48	16.10	16.91
16	15.36	15.74	16.37	17.19
17	15.59	15.98	16.62	17.45
18	15.82	16.22	16.87	17.71
19	16.08	16.48	17.14	18.00
20	16.32	16.73	17.40	18.27
21	16.57	16.98	17.66	18.54
22	16.80	17.22	17.91	18.81
23	17.06	17.49	18.19	19.10
24	17.31	17.74	18.45	19.37
25	17.56	18.00	18.72	19.66
26	17.78	18.22	18.95	19.90
27	18.04	18.49	19.23	20.19
28	18.29	18.75	19.50	20.48
29	18.51	18.97	19.73	20.72
30	18.78	19.25	20.02	21.02
31	19.01	19.49	20.27	21.28

BAREME DES SALAIRES HORAIRES

Usine de Trois-Rivières

<u>DEPARTEMENT & OCCUPATION</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Cour à bois</u>		
Grutier	01-104 & 02-129	13
Aide-grutier	01-105	4
Conducteur de poussoir	01-107	4
Manutentionnaire de rondins	01-111	2
Opérateur de tronçonneuse	01-115	4
Conducteur de déchargeur mobile	01-116	8
Trieur	02-124	2
Conducteur de convoyeur	02-125	2
Opérateur de déchargeur de copeaux sous-vide	02-131	4
Préposé aux panneaux	02-142	3
Conducteur de trackmobile et utilité	02-143	6
Opérateur du système d'écorçage à sec	02-144	11
Opérateur de chargement du tambour à sec	02-145	4
Préposé à l'alignement des billes	02-146	4
Nettoyeur	02-147	2
Manutentionnaire de rondins	02-141	1
 <u>Salle de défibrage</u>		
Défibreur Sr (Usine "A")	03-151	8
Défibreur Sr (Usine "B")	03-161	8
Défibreur (Usine "A")	03-152	5
Défibreur (Usine "B")	03-162	5
Manutentionnaire de rondins (Usine "A")	03-153	2
Manutentionnaire de rondins (Usine "B")	03-163	2

<u>DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Salle de tamisage</u>		
Préparateur en chef	Le plus haut taux payé à un assistant-conducteur (excepté machine # 7)	
Aide-préparateur en chef	13-182	16
Préposé au refus de tamisage (Usine "A")	13-185	5
Préposé au refus de tamisage (Bisulfite)	13-184	6
Préposé au refus de tamisage (Usine "B")	13-186	6
Conducteur de broyeur	13-189	3
Manutentionnaire de matériel	13-188	3
Homme d'utilité	-	1
<u>Salle de pâte thermo-mécanique</u>		
Opérateur	04-191	14
Aide-opérateur et échantillonneur	04-192	10
<u>Bisulfite</u>		
Cuiseur	05-161	20
Aide-cuiseur	05-162	9
Préposé aux raffineurs	05-167	9
Deuxième aide-cuiseur	05-165	2
Déchargeur de wagons	05-166	4
<u>Magasin</u>		
Magasinier	34-727	12
Commis principal	34-729	7
Commis	34-728	5
Manutentionnaire de marchandise	34-726	5

<u>DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Coucheuse</u>		
Conducteur de coucheuse	17-303	20
Aide-conducteur de coucheuse	17-304	13
Conducteur de supercalandre	17-306	17
Aide-conducteur de supercalandre	17-307	8
Conducteur de bobineuse	17-308	13
Préposé aux bobines	17-305	8
Aide-bobineur	17-309	6
Conducteur de triturateur	17-311	3
Nettoyeur, homme à tout faire	17-313	3
Préparateur d'enduit	17-301	12
Conducteur de malaxeur de glaise	17-302	3
Homme d'utilité	-	1
<u>Services techniques</u>		
Contrôleur de qualité	33-688	17
Aide-laborantin et aide au contrôle	33-670	12
Aide-laborantin "A" (Statisticien-production)	33-674	9
Aide-laborantin "A" (statisticien-pâtes)	33-671	9
Aide-laborantin "A" (Echantillonneur)	33-673	7
Aide-laborantin "B" (Vérificateur pâtes)	33-675	5
Aide-laborantin "B" (Copeaux)	33-677	5
Aide-laborantin "C" (Vérificateur)	33-678	5
Aide-laborantin "C" (Vérificateur)	33-689	5
Aide-laborantin "C"	33-690	5
Vérificateur opérateur de clarificateur	33-685	8
Vérificateur de couchage	33-681	6
Vérificateur de la qualité (Pâtes)	33-686	5
Vérificateur de la qualité (Papiers)	33-682	4

<u>DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Chaufferie</u>		
Chef chauffeur de chaudière (2) L'employé possédant une 1ère classe: supplément de 0,03\$/hre	19-367	23
Chauffeur à l'huile (2) L'employé possédant une 1ère classe: supplément de 0,05\$/hre	19-372	18
Chauffeur - Ecorce (3) L'employé possédant une 1ère ou 2e classe: supplément de 0,04\$/hre	19-375	13
Aide-chauffeur huile	19-361	9
Apprenti chauffeur chaudière	19-362	4
<u>Cours de l'usine</u>		
Chef garde-voies	34-701	5
Aide-chef garde-voies	34-702	2
Aiguilleur	34-703	4
Conducteur de camion	34-704	4
Journalier	34-705	1
Conducteur de tracteur (lourd). Lorsque qualifié et requis pour effectuer ses pro- pres réparations 0,04\$ de l'heure seront ajoutés à son salaire horaire.	34-706	7
Conducteur de chargeur (moyen)	34-711	7
Conducteur de locomotive Diesel	34-709	8
<u>Mécanique</u>		
Nettoyeur	30-408	1

<u>DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)</u>	<u>CODE</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Finition & Expédition</u>		
Identifieur	18-325	11
Vérificateur (Etape)	18-353	8
Vérificateur	18-348	7
Conducteur de chariot-élévateur	18-326	7
Utilité "A"	18-354	6
Chauffeur de camion remorque	18-336	5
Poseur de têtes	18-349	4
Apprêteur	18-329	2
Utilité "B"	18-352	2
Utilité "C"	18-332	2
Préposé aux wagons et camions	18-337	3
Préposé aux mandrins	18-342	4
<u>Huileurs</u>		
Section des machines à papier	06-443	11
Section des pâtes	06-444	7
Section Cour à bois	06-446	5

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)

30 avril 1984 1 mai 1984 1 mai 1985 1 mai 1986

OCCUPATIONS (PLAN ABC)

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

Classe "A"	16.16	16.56	17.22	18.08
Classe "B"	13.75	14.09	14.65	15.38
Classe "C"	13.37	13.70	14.25	14.96
Apprenti	13.01	13.34	13.87	14.56

PEINTRE

Chef d'équipe	15.40	15.79	16.42	17.24
Classe "A"	15.17	15.55	16.17	16.98
Classe "B"	13.44	13.78	14.33	15.05
Classe "C"	13.06	13.39	13.93	14.63

CHEF D'EQUIPE 16.40 16.81 17.48 18.35

TECHNICIEN EN ELECTRONIQUE 16.43 16.84 17.51 18.39

TECHNICIEN EN INSTRUMENTATION 16.43 16.84 17.51 18.39

MECANICIEN AUTOMOBILE

Catégorie senior 16.35 16.76 17.43 18.30

DEPARTEMENT & OCCUPATION (Suite)

	<u>30 avril 1984</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>	<u>1 mai 1986</u>
<u>OCCUPATIONS SPECIALES</u>				
<u>EN DEHORS DU PLAN ABC</u>				
Rectifieur de cylindres	16.16	16.56	17.22	18.08
Préposé à l'affûtage des couteaux	13.37	13.70	14.25	14.96
Préposé aux outils (selon sa classification du Plan ABC)	-	-	-	-
Nettoyeur	12.52	12.83	13.34	14.01
Manoeuvre (à l'entretien de mécanique, de peinture ou de ferblanterie)	12.52	12.83	13.34	14.01
<u>SECTION DES MACHINES A PAPIER</u>				
Habilleur en chef: *le plus haut taux payé à un troisième aide	-	-	-	-
Aide-habilleur en chef (4e aide, classe 39, 01-05-85)	14.20	14.56	15.24	16.00
Habilleur (5e aide, classe 39, 01-05-85)	13.71	14.05	14.79	15.53
Aide-habilleur (6e aide, classe 39, 01-05-85)	13.26	13.59	14.16	14.87
Rebobineur: *le plus haut taux payé à une quatrième aide	-	-	-	-
Aide-rebobineur: *le plus haut taux payé à une sixième aide	-	-	-	-
Contremaître (machines à papier) 0,35\$ par machine supervisée	-	-	-	-
Journalier (coupeur de rouleaux)	12.52	12.83	13.34	14.01

* Excluant les machines à toiles jumelées.

SALLE DES MACHINES

<u>CONDUCTEUR</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1984</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>	<u>1 mai 1986</u>
24		17,04	17,47	18,17	19,08
25		17,13	17,56	18,26	19,17
26		17,18	17,61	18,31	19,23
27		17,34	17,77	18,48	19,40
28		17,44	17,88	18,60	19,53
29		17,49	17,93	18,65	19,58
30		17,67	18,11	18,83	19,77
31		17,77	18,21	18,94	19,89
32		17,86	18,31	19,04	19,99
33		17,94	18,39	19,13	20,09
34		18,03	18,48	19,22	20,18
35		18,07	18,52	19,26	20,22
36		18,16	18,61	19,35	20,32
37		18,21	18,67	19,42	20,39
38		18,30	18,76	19,51	20,49
39		18,40	18,86	19,61	20,59
40		18,47	18,93	19,69	20,67
41		18,51	18,97	19,73	20,72
42		18,58	19,04	19,80	20,79
43		18,67	19,14	19,91	20,91
44		18,74	19,21	19,98	20,98
45		18,80	19,27	20,04	21,04
46		18,89	19,36	20,13	21,14
47		18,95	19,42	20,20	21,21
48		19,02	19,50	20,28	21,29
49		19,12	19,60	20,38	21,40
50		19,16	19,64	20,43	21,45
51		19,20	19,68	20,47	21,49
52		19,32	19,80	20,59	21,62
53		19,36	19,84	20,63	21,66
54		19,44	19,93	20,73	21,77
55		19,48	19,97	20,77	21,81
56		19,58	20,07	20,87	21,91
57		19,64	20,13	20,94	21,99
58		19,69	20,18	20,99	22,04
59		19,79	20,28	21,09	22,14
60		19,84	20,34	21,15	22,21
61		19,93	20,43	21,25	22,31
62		20,00	20,50	21,32	22,39
63		20,04	20,54	21,36	22,43
64		20,12	20,62	21,44	22,51
65		20,19	20,69	21,52	22,60
66		20,28	20,79	21,62	22,70
67		20,35	20,86	21,69	22,77
68		20,42	20,93	21,77	22,86
69		20,46	20,97	21,81	22,90
70		20,59	21,10	21,94	23,04
71		20,65	21,17	22,02	23,12
72		20,78	21,30	22,15	23,26
73		20,88	21,40	22,26	23,37
74		21,01	21,54	22,40	23,52
75		21,12	21,65	22,52	23,65
76		21,24	21,77	22,64	23,77
77		21,33	21,86	22,73	23,87
78		21,47	22,01	22,89	24,03
79		21,56	22,10	22,98	24,13
80		21,68	22,22	23,11	24,27

SALLE DES MACHINES (Suite)

<u>ASSISTANT- CONDUCTEUR</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1984</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>	<u>1 mai 1986</u>
	24	16,16	16,56	17,22	18,08
	25	16,21	16,62	17,28	18,14
	26	16,37	16,78	17,45	18,32
	27	16,45	16,86	17,53	18,41
	28	16,53	16,94	17,62	18,50
	29	16,64	17,06	17,74	18,63
	30	16,70	17,12	17,80	18,69
	31	16,80	17,22	17,91	18,81
	32	16,90	17,32	18,01	18,91
	33	16,98	17,40	18,10	19,01
	34	17,08	17,51	18,21	19,12
	35	17,15	17,58	18,28	19,19
	36	17,24	17,67	18,38	19,30
	37	17,29	17,72	18,43	19,35
	38	17,36	17,79	18,50	19,43
	39	17,44	17,88	18,60	19,53
	40	17,52	17,96	18,68	19,61
	41	17,58	18,02	18,74	19,68
	42	17,67	18,11	18,83	19,77
	43	17,73	18,17	18,90	19,85
	44	17,82	18,27	19,00	19,95
	45	17,86	18,31	19,04	19,99
	46	17,95	18,40	19,14	20,10
	47	18,03	18,48	19,22	20,18
	48	18,06	18,51	19,25	20,21
	49	18,16	18,61	19,35	20,32
	50	18,24	18,70	19,45	20,42
	51	18,30	18,76	19,51	20,49
	52	18,35	18,81	19,56	20,54
	53	18,45	18,91	19,67	20,65
	54	18,49	18,95	19,71	20,70
	55	18,56	19,02	19,78	20,77
	56	18,61	19,08	19,84	20,83
	57	18,72	19,19	19,96	20,96
	58	18,78	19,25	20,02	21,02
	59	18,82	19,29	20,06	21,06
	60	18,93	19,40	20,18	21,19
	61	19,00	19,48	20,26	21,27
	62	19,12	19,60	20,38	21,40
	63	19,16	19,64	20,43	21,45
	64	19,21	19,69	20,48	21,50
	65	19,32	19,80	20,59	21,62
	66	19,36	19,84	20,63	21,66
	67	19,45	19,94	20,74	21,78
	68	19,51	20,00	20,80	21,84
	69	19,61	20,10	20,90	21,95
	70	19,65	20,14	20,95	22,00
	71	19,73	20,22	21,03	22,08
	72	19,84	20,34	21,15	22,21
	73	19,93	20,43	21,25	22,31
	74	20,02	20,52	21,34	22,41
	75	20,11	20,61	21,43	22,50
	76	20,21	20,72	21,55	22,63
	77	20,30	20,81	21,64	22,72
	78	20,36	20,87	21,70	22,79
	79	20,46	20,97	21,81	22,90
	80	20,59	21,10	21,94	23,04

SALLE DES MACHINES (Suite)

TROISIEME AIDE	Classe	30 avril 1984	1 mai 1984	1 mai 1985	1 mai 1986
	24	14,88	15,25	15,86	16,65
	25	14,96	15,33	15,94	16,74
	26	14,99	15,36	15,97	16,77
	27	15,05	15,43	16,05	16,85
	28	15,16	15,54	16,16	16,97
	29	15,20	15,58	16,20	17,01
	30	15,30	15,68	16,31	17,13
	31	15,37	15,75	16,38	17,20
	32	15,43	15,82	16,45	17,27
	33	15,48	15,87	16,50	17,33
	34	15,50	15,89	16,53	17,36
	35	15,57	15,96	16,60	17,43
	36	15,62	16,01	16,65	17,48
	37	15,71	16,10	16,74	17,58
	38	15,74	16,13	16,78	17,62
	39	15,77	16,16	16,81	17,65
	40	15,80	16,20	16,85	17,69
	41	15,85	16,25	16,90	17,75
	42	15,92	16,32	16,97	17,82
	43	15,95	16,35	17,00	17,85
	44	16,03	16,43	17,09	17,94
	45	16,05	16,45	17,11	17,97
	46	16,13	16,53	17,19	18,05
	47	16,16	16,56	17,22	18,08
	48	16,23	16,64	17,31	18,18
	49	16,32	16,73	17,40	18,27
	50	16,35	16,76	17,43	18,30
	51	16,37	16,78	17,45	18,32
	52	16,42	16,83	17,50	18,38
	53	16,46	16,87	17,54	18,42
	54	16,49	16,90	17,58	18,46
	55	16,61	17,03	17,71	18,60
	56	16,65	17,07	17,75	18,64
	57	16,70	17,12	17,80	18,69
	58	16,75	17,17	17,86	18,75
	59	16,82	17,24	17,93	18,83
	60	16,85	17,27	17,96	18,86
	61	16,97	17,39	18,09	18,99
	62	17,03	17,46	18,16	19,07
	63	17,05	17,48	18,18	19,09
	64	17,08	17,51	18,21	19,12
	65	17,13	17,56	18,26	19,17
	66	17,20	17,63	18,34	19,26
	67	17,29	17,72	18,43	19,35
	68	17,34	17,77	18,48	19,40
	69	17,38	17,81	18,52	19,45
	70	17,44	17,88	18,60	19,53
	71	17,49	17,93	18,65	19,58
	72	17,60	18,04	18,76	19,70
	73	17,64	18,08	18,80	19,74
	74	17,70	18,14	18,87	19,81
	75	17,77	18,21	18,94	19,89
	76	17,85	18,30	19,03	19,98
	77	17,90	18,35	19,08	20,03
	78	17,97	18,42	19,16	20,12
	79	18,04	18,49	19,23	20,19
	80	18,10	18,55	19,29	20,25

SALLE DES MACHINES (Suite)

<u>QUATRIEME AIDE</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1984</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>	<u>1 mai 1986</u>
	24	13,94	14,29	14,86	15,60
	25	13,95	14,30	14,87	15,61
	26	13,99	14,34	14,91	15,66
	27	14,05	14,40	14,98	15,73
	28	14,06	14,41	14,99	15,74
	29	14,08	14,43	15,01	15,76
	30	14,09	14,44	15,02	15,77
	31	14,10	14,45	15,03	15,78
	32	14,12	14,47	15,05	15,80
	33	14,15	14,50	15,08	15,83
	34	14,16	14,51	15,09	15,84
	35	14,18	14,53	15,11	15,87
	36	14,19	14,54	15,12	15,88
	37	14,25	14,61	15,19	15,95
	38	14,28	14,64	15,23	15,99
	39	14,29	14,65	15,24	16,00
	40	14,33	14,69	15,28	16,04
	41	14,36	14,72	15,31	16,08
	42	14,40	14,76	15,35	16,12
	43	14,43	14,79	15,38	16,15
	44	14,47	14,83	15,42	16,19
	45	14,52	14,88	15,48	16,25
	46	14,56	14,92	15,52	16,30
	47	14,62	14,99	15,59	16,37
	48	14,64	15,01	15,61	16,39
	49	14,66	15,03	15,63	16,41
	50	14,67	15,04	15,64	16,42
	51	14,72	15,09	15,69	16,47
	52	14,75	15,12	15,72	16,51
	53	14,80	15,17	15,78	16,57
	54	14,82	15,19	15,80	16,59
	55	14,85	15,22	15,83	16,62
	56	14,86	15,23	15,84	16,63
	57	14,88	15,25	15,86	16,65
	58	14,89	15,26	15,87	16,66
	59	14,93	15,30	15,91	16,71
	60	14,96	15,33	15,94	16,74
	61	14,97	15,34	15,95	16,75
	62	14,99	15,36	15,97	16,77
	63	15,05	15,43	16,05	16,85
	64	15,07	15,45	16,07	16,87
	65	15,09	15,47	16,09	16,89
	66	15,10	15,48	16,10	16,91
	67	15,16	15,54	16,16	16,97
	68	15,17	15,55	16,17	16,98
	69	15,18	15,56	16,18	16,99
	70	15,20	15,58	16,20	17,01
	71	15,30	15,68	16,31	17,13
	72	15,33	15,71	16,34	17,16
	73	15,42	15,81	16,44	17,26
	74	15,47	15,86	16,49	17,31
	75	15,50	15,89	16,53	17,36
	76	15,57	15,96	16,60	17,43
	77	15,62	16,01	16,65	17,48
	78	15,66	16,05	16,69	17,52
	79	15,74	16,13	16,78	17,62
	80	15,77	16,16	16,81	17,65

SALLE DES MACHINES (Suite)

<u>CINQUIEME AIDE</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1984</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>	<u>1 mai 1986</u>
	24	13,54	13,88	14,44	15,16
	25	13,59	13,93	14,49	15,21
	26	13,60	13,94	14,50	15,23
	27	13,63	13,97	14,53	15,26
	28	13,64	13,98	14,54	15,27
	29	13,66	14,00	14,56	15,29
	30	13,67	14,01	14,57	15,30
	31	13,68	14,02	14,58	15,31
	32	13,72	14,06	14,62	15,35
	33	13,76	14,10	14,66	15,39
	34	13,78	14,12	14,68	15,41
	35	13,79	14,13	14,70	15,44
	36	13,82	14,17	14,74	15,48
	37	13,84	14,19	14,76	15,50
	38	13,86	14,21	14,78	15,52
	39	13,87	14,22	14,79	15,53
	40	13,90	14,25	14,82	15,56
	41	13,93	14,28	14,85	15,59
	42	13,94	14,29	14,86	15,60
	43	13,95	14,30	14,87	15,61
	44	13,97	14,32	14,89	15,63
	45	14,07	14,42	15,00	15,75
	46	14,08	14,43	15,01	15,76
	47	14,09	14,44	15,02	15,77
	48	14,10	14,45	15,03	15,78
	49	14,12	14,47	15,05	15,80
	50	14,15	14,50	15,08	15,83
	51	14,18	14,53	15,11	15,87
	52	14,19	14,54	15,12	15,88
	53	14,25	14,61	15,19	15,95
	54	14,26	14,62	15,20	15,96
	55	14,28	14,64	15,23	15,99
	56	14,29	14,65	15,24	16,00
	57	14,30	14,66	15,25	16,01
	58	14,31	14,67	15,26	16,02
	59	14,33	14,69	15,28	16,04
	60	14,34	14,70	15,29	16,05
	61	14,37	14,73	15,32	16,09
	62	14,43	14,79	15,38	16,15
	63	14,50	14,86	15,45	16,22
	64	14,51	14,87	15,46	16,23
	65	14,52	14,88	15,48	16,25
	66	14,60	14,97	15,57	16,35
	67	14,62	14,99	15,59	16,37
	68	14,64	15,01	15,61	16,39
	69	14,65	15,02	15,62	16,40
	70	14,66	15,03	15,63	16,41
	71	14,71	15,08	15,68	16,46
	72	14,75	15,12	15,72	16,51
	73	14,80	15,17	15,78	16,57
	74	14,85	15,22	15,83	16,62
	75	14,88	15,25	15,86	16,65
	76	14,93	15,30	15,91	16,71
	77	14,97	15,34	15,95	16,75
	78	15,00	15,38	16,00	16,80
	79	15,05	15,43	16,05	16,85
	80	15,09	15,47	16,09	16,89

SALLE DES MACHINES (Suite)

<u>SIXIEME AIDE</u>	<u>Classe</u>	<u>30 avril 1984</u>	<u>1 mai 1984</u>	<u>1 mai 1985</u>	<u>1 mai 1986</u>
	24	13,17	13,50	14,04	14,74
	25	13,18	13,51	14,05	14,75
	26	13,18	13,51	14,05	14,75
	27	13,18	13,51	14,05	14,75
	28	13,22	13,55	14,09	14,79
	29	13,22	13,55	14,09	14,79
	30	13,22	13,55	14,09	14,79
	31	13,24	13,57	14,11	14,82
	32	13,24	13,57	14,11	14,82
	33	13,24	13,57	14,11	14,82
	34	13,26	13,59	14,13	14,84
	35	13,26	13,59	14,13	14,84
	36	13,26	13,59	14,13	14,84
	37	13,27	13,60	14,14	14,85
	38	13,27	13,60	14,14	14,85
	39	13,29	13,62	14,16	14,87
	40	13,31	13,64	14,19	14,90
	41	13,32	13,65	14,20	14,91
	42	13,33	13,66	14,21	14,92
	43	13,34	13,67	14,22	14,93
	44	13,34	13,67	14,22	14,93
	45	13,35	13,68	14,23	14,94
	46	13,37	13,70	14,25	14,96
	47	13,38	13,71	14,26	14,97
	48	13,39	13,72	14,27	14,98
	49	13,41	13,75	14,30	15,02
	50	13,43	13,77	14,32	15,04
	51	13,44	13,78	14,33	15,05
	52	13,45	13,79	14,34	15,06
	53	13,48	13,82	14,37	15,09
	54	13,49	13,83	14,38	15,10
	55	13,51	13,85	14,40	15,12
	56	13,54	13,88	14,44	15,16
	57	13,57	13,91	14,47	15,19
	58	13,59	13,93	14,49	15,21
	59	13,60	13,94	14,50	15,23
	60	13,62	13,96	14,52	15,25
	61	13,63	13,97	14,53	15,26
	62	13,64	13,98	14,54	15,27
	63	13,66	14,00	14,56	15,29
	64	13,67	14,01	14,57	15,30
	65	13,68	14,02	14,58	15,31
	66	13,72	14,06	14,62	15,35
	67	13,76	14,10	14,66	15,39
	68	13,77	14,11	14,67	15,40
	69	13,79	14,13	14,70	15,44
	70	13,82	14,17	14,74	15,48
	71	13,84	14,19	14,76	15,50
	72	13,86	14,21	14,78	15,52
	73	13,87	14,22	14,79	15,53
	74	13,89	14,24	14,81	15,55
	75	13,93	14,28	14,85	15,59
	76	13,94	14,29	14,86	15,60
	77	13,95	14,30	14,87	15,61
	78	13,97	14,32	14,89	15,63
	79	13,99	14,34	14,91	15,66
	80	14,03	14,38	14,96	15,71

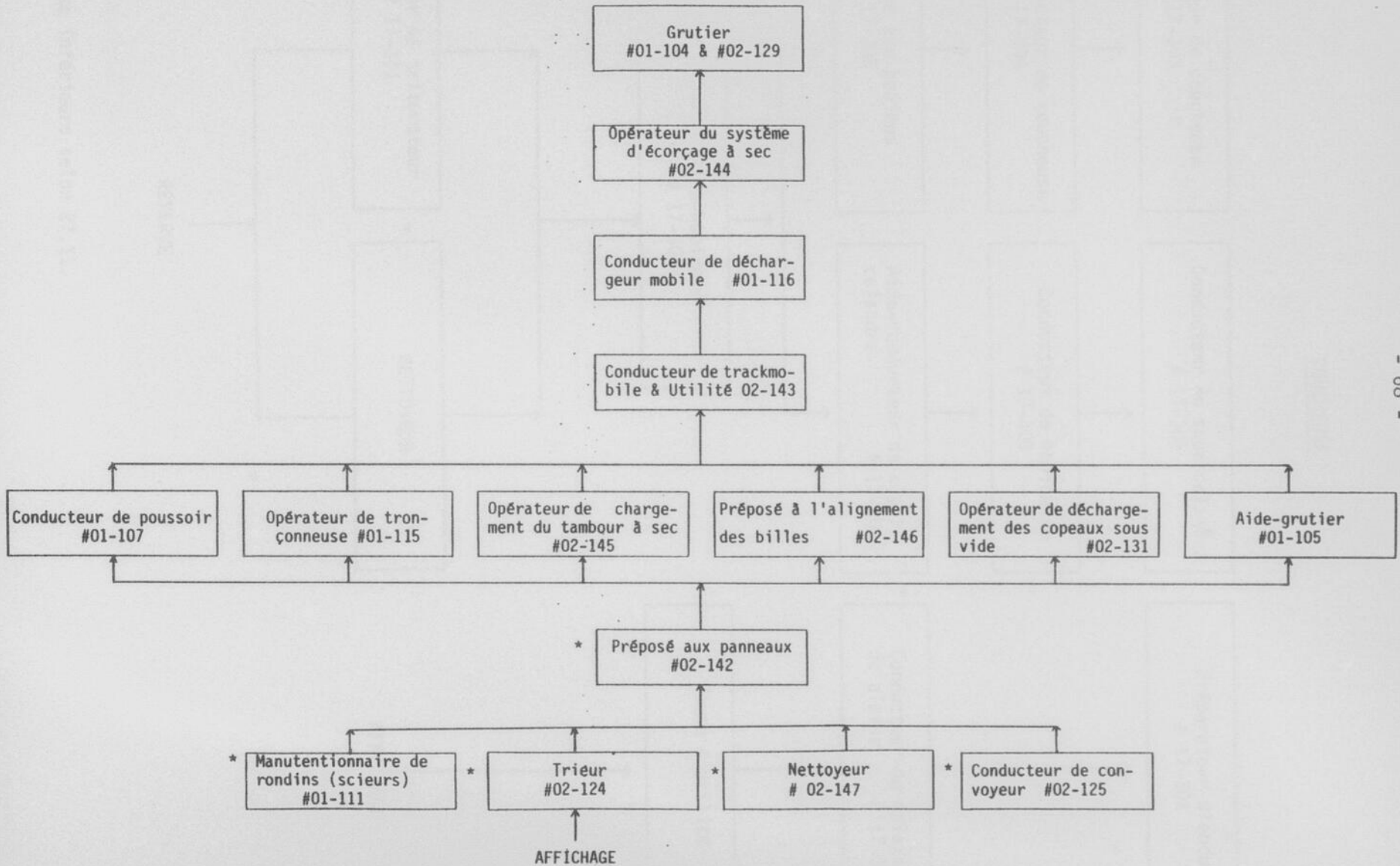
LARGEUR DES MACHINES

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

LARGEUR DES MACHINES

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

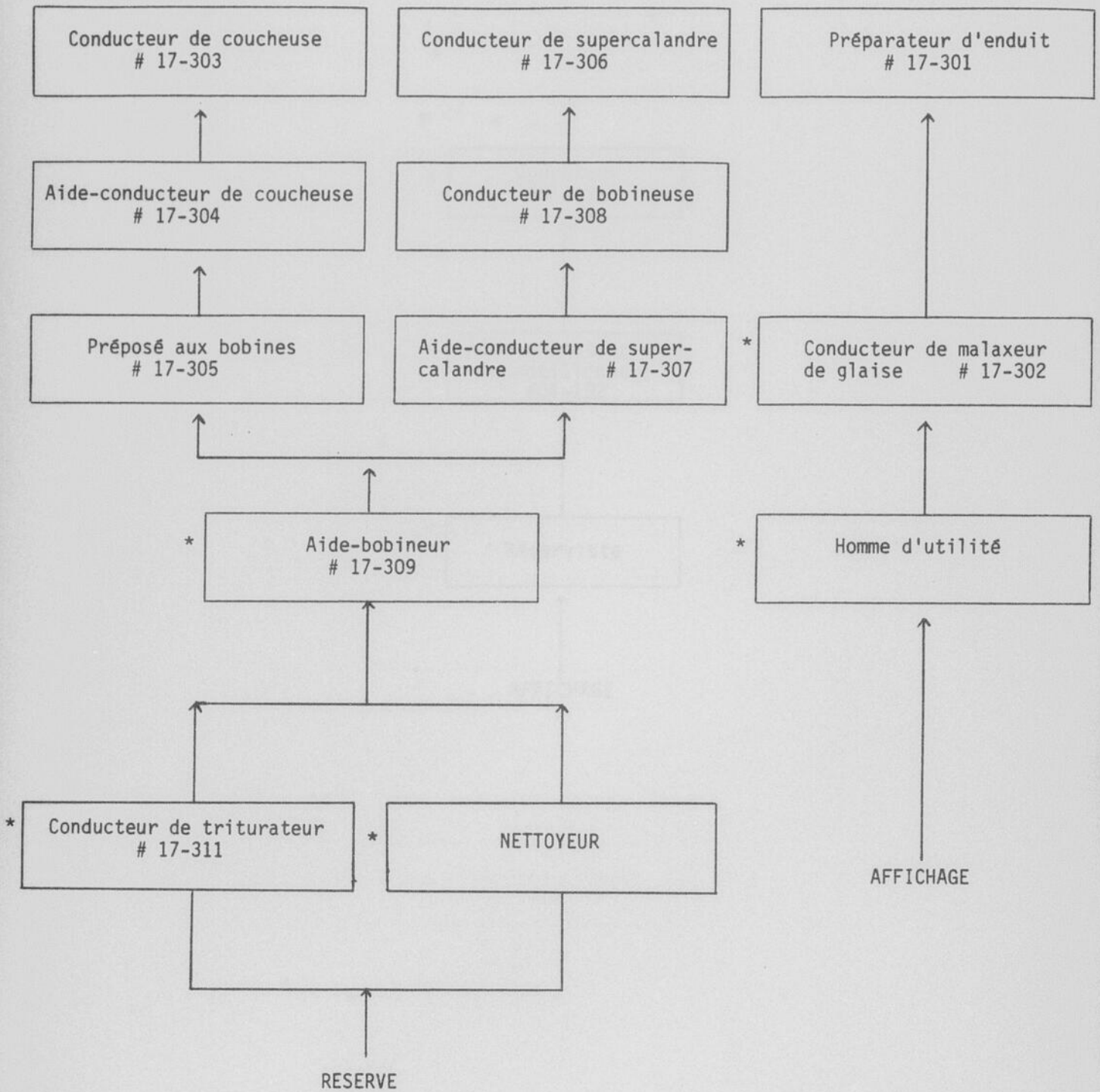
COUR A BOIS



NOTE: Manutentionnaire de rondins (journalier) # 02-141, hors ligne.

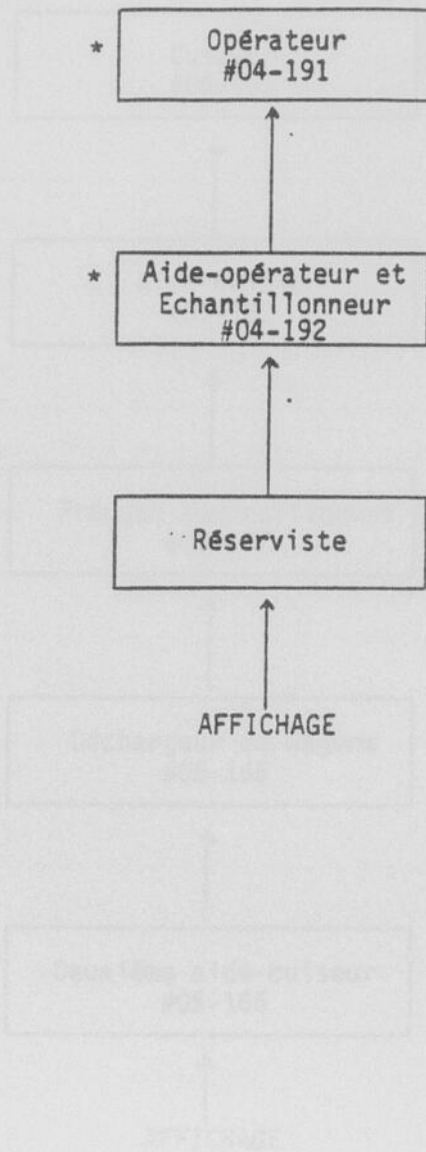
* Echelons inférieurs selon 27.11.

COUCHEUSE



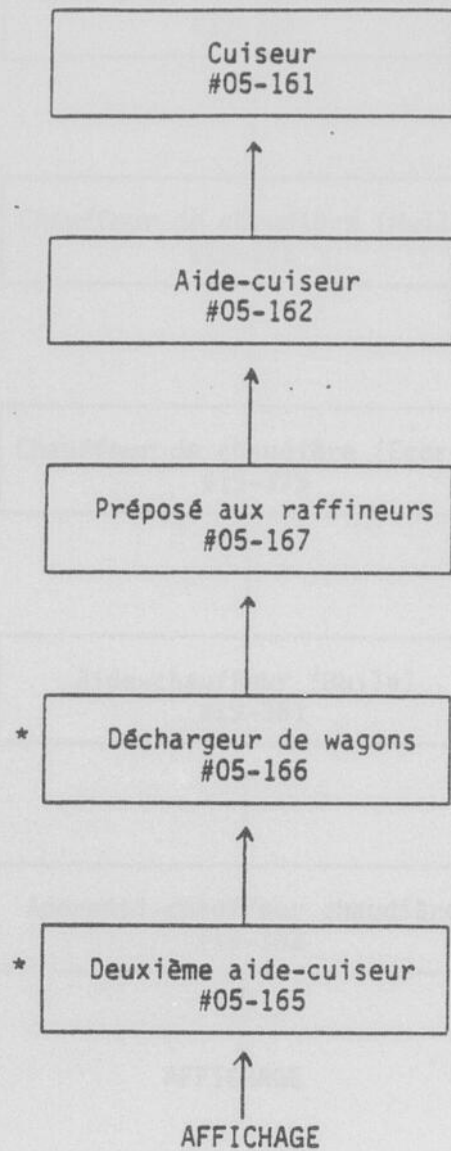
* Echelons inférieurs selon 27.11.

PATE THERMOMECANIQUE



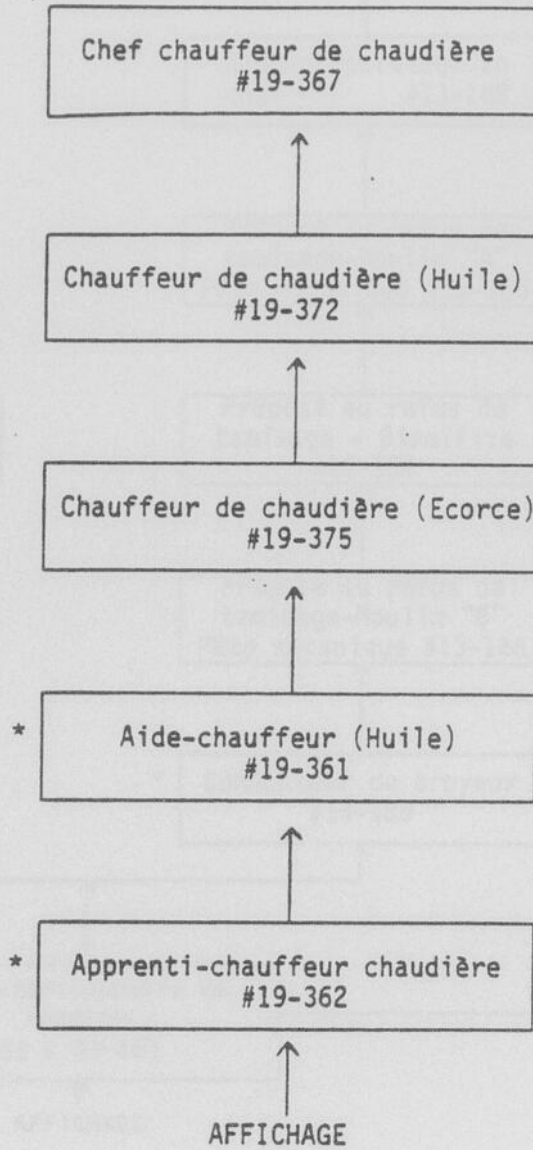
* Echelons inférieurs selon 27.11.

BISULFITE



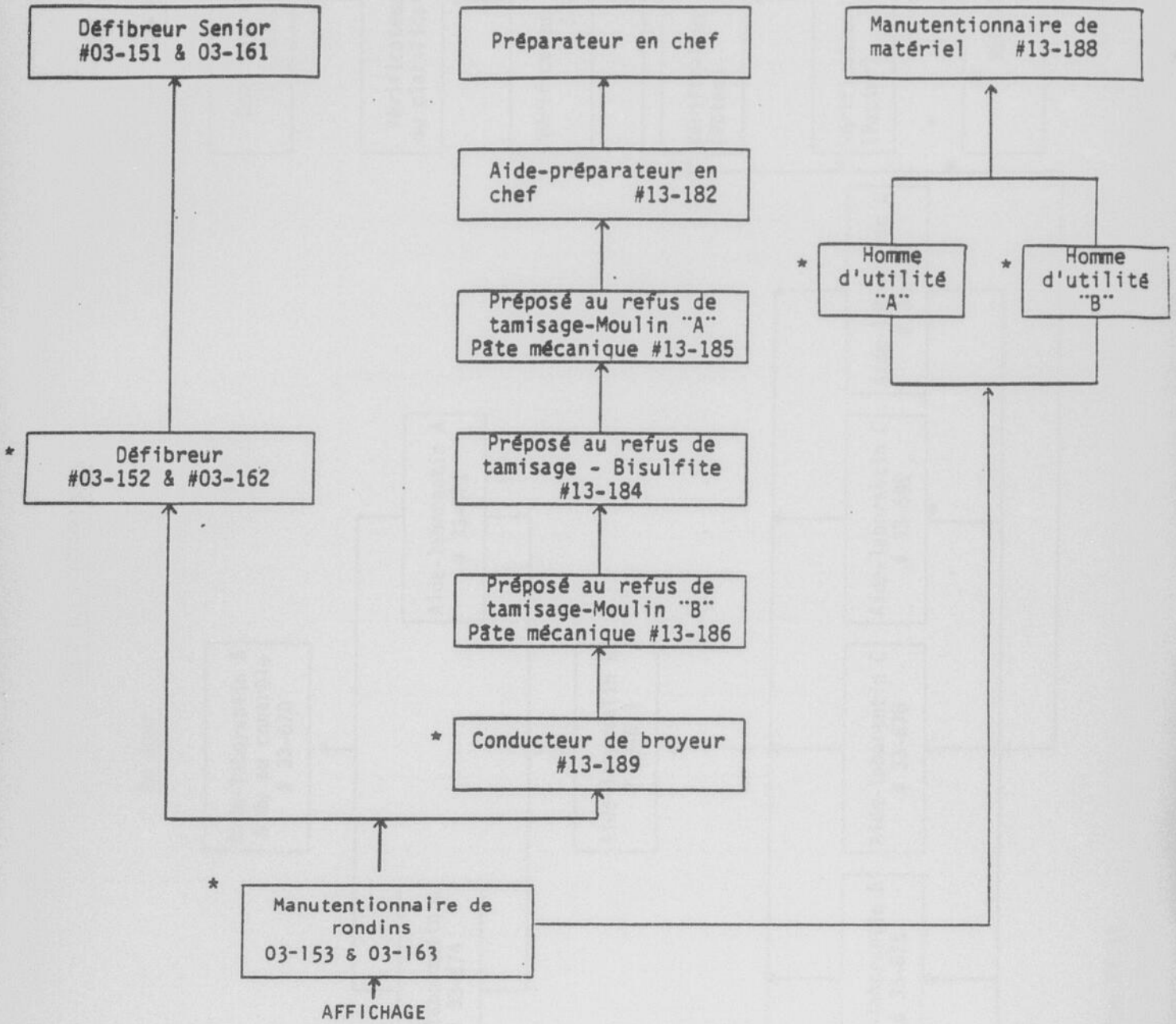
* Echelons inférieurs selon 27.11.

CHAUFFERIE



* Echelons inférieurs selon 27.11.

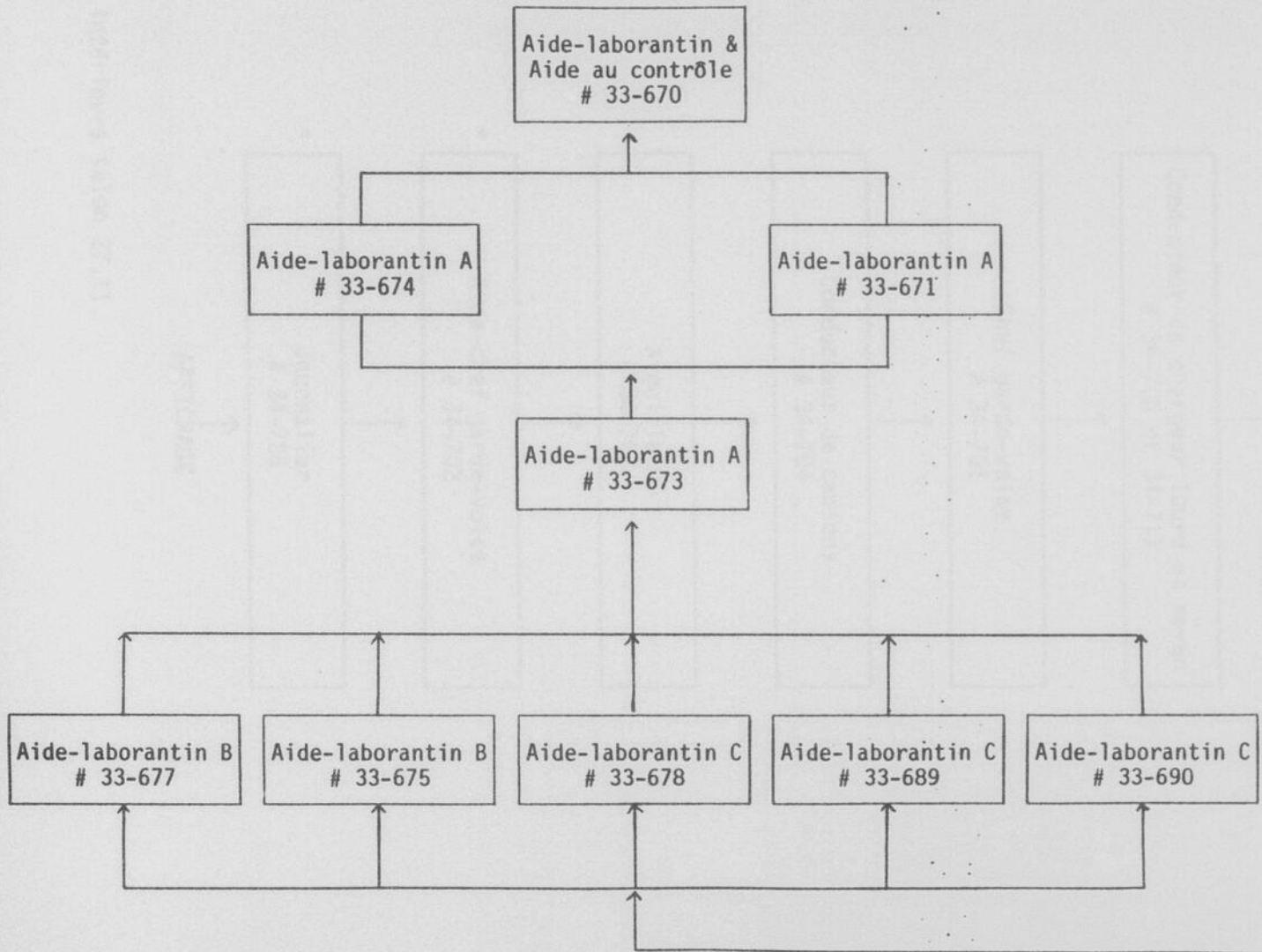
PÂTE MÉCANIQUE



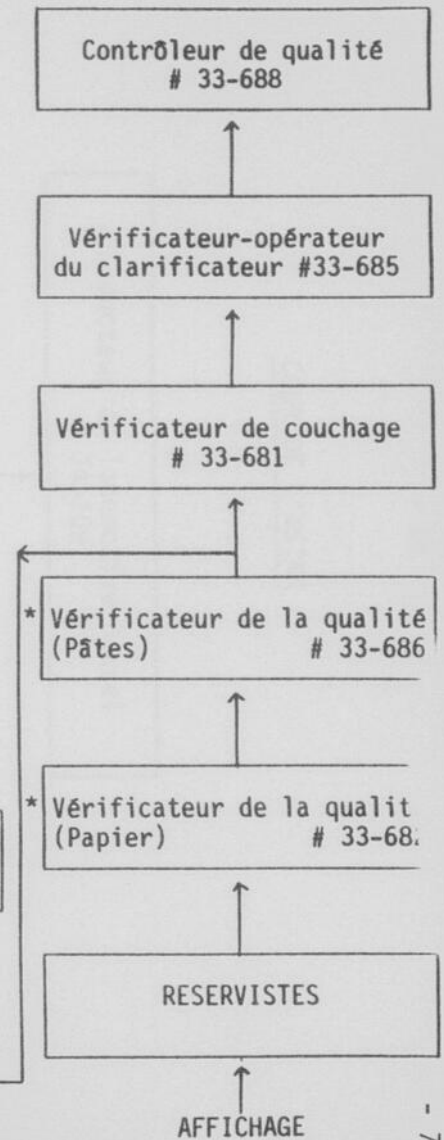
*Échelons inférieurs selon 27.11

SERVICES TECHNIQUES

De Jour

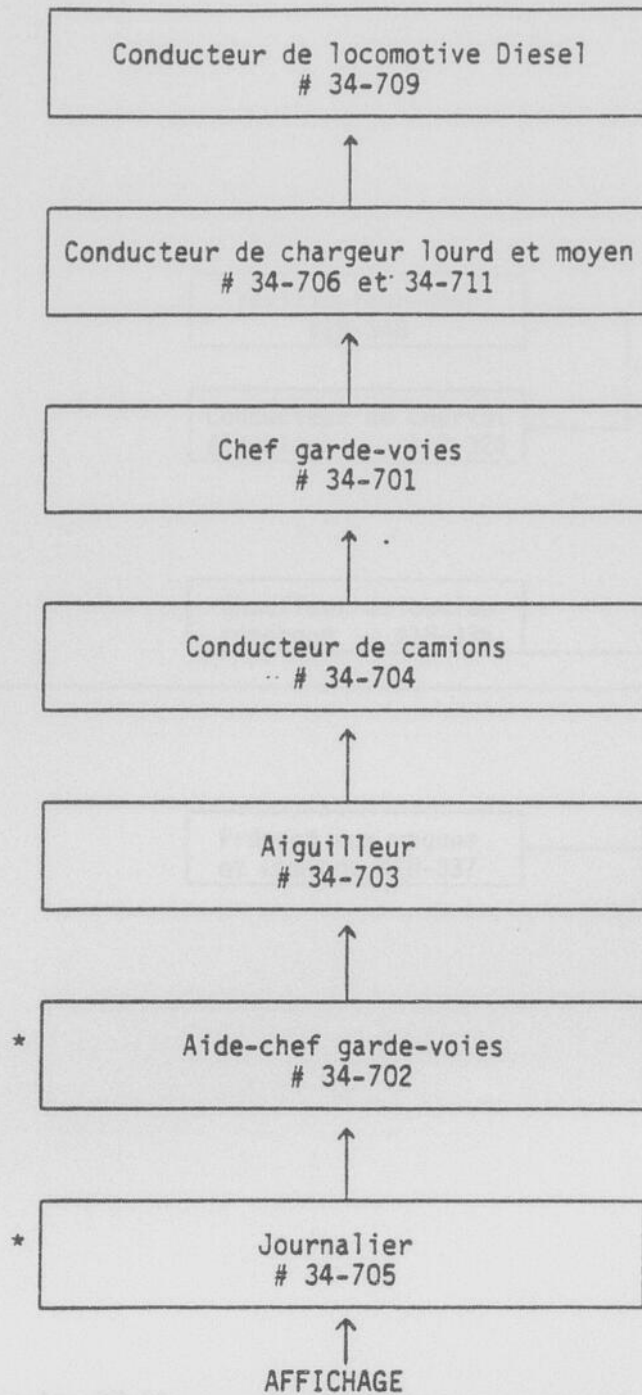


Sur Etape



* Echelons inférieurs selon 27.11.

COUR DE L'USINE



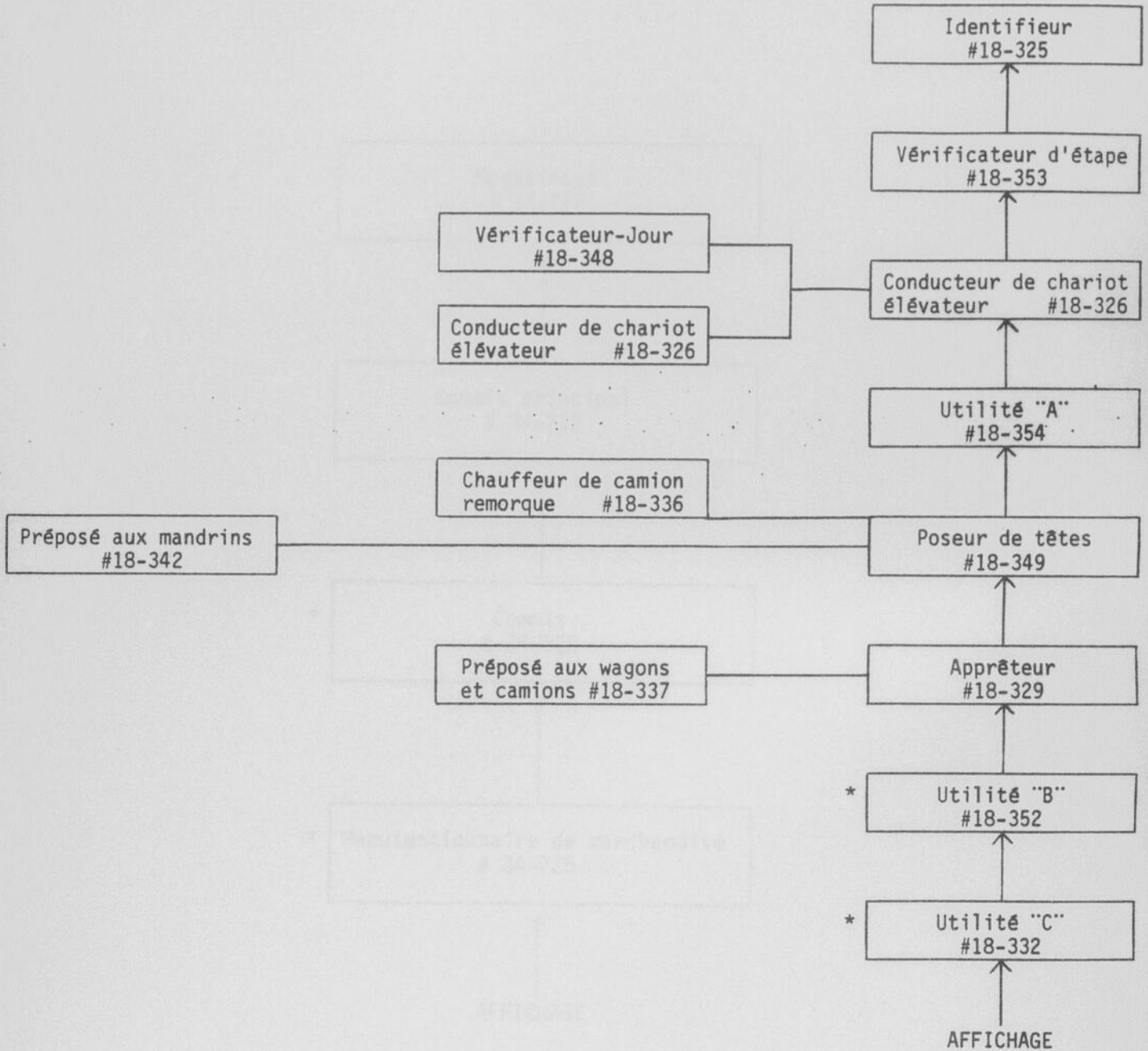
* Echelons inférieurs selon 27.11.

SALLE DE FINITION

MANDRINS

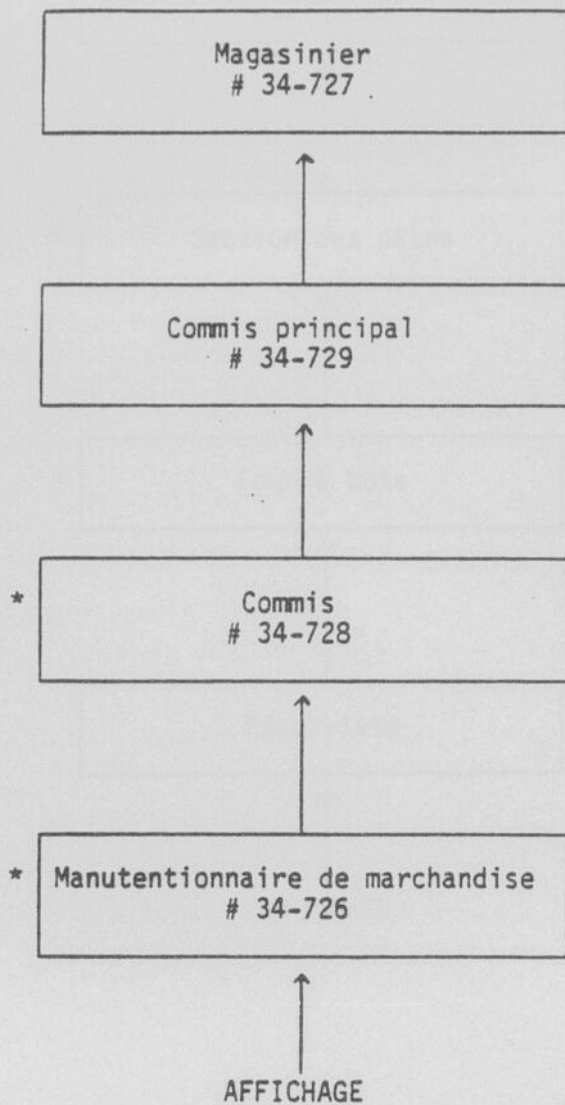
EXPEDITION

EMBALLAGE



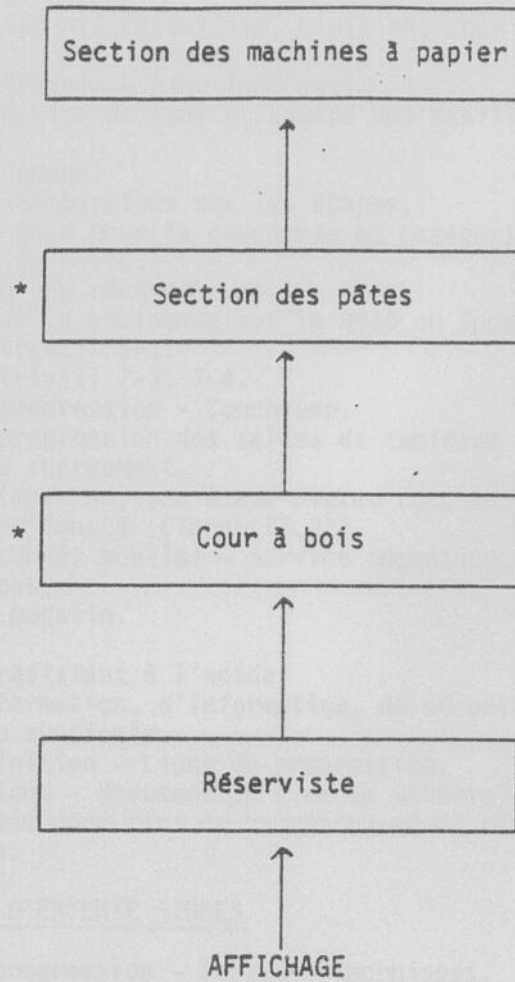
* Echelons inférieurs selon 27.11.

MAGASIN



* Echelons inférieurs selon 27.11.

HUILEURS



* Echelons inférieurs selon 27.11.

MEMOIRES D'ENTENTE (Inclus dans le livret)

- 1 - Paie pour équipes irrégulières.
- 2 - Services essentiels.
- 3 - Vacances payées (section locale 234)
- 4 - Tirage au sort.
- 5 - Chaussures de sécurité.
- 6 - Premiers soins.
- 7 - Heures de travail (Bisulfite, Finition, Cour à bois-Préparation du bois, Pâte mécanique).
- 8 - Heures de travail - Aide-laborantin "A".
- 9 - Hommes de métier de jour et Equipe des habilleurs - Heures de travail, fin de semaine.
- 10 - Arrêts d'urgence.
- 11 - Ouvertures temporaires sur les étapes.
- 12 - Feuille de base pour la coucheuse et catégories de papiers.
- 13 - Changement de toile.
- 14 - Opération d'une réenrouleuse.
- 15 - Opération de la bobineuse sur le Roto ou Super News.
- 16 - Cédule de travail 6-3.
- 17 - Cédule de travail 7-3, 7-4.
- 18 - Lignes de progression - Coucheuse.
- 19 - Lignes de progression des salles de tamisage et de défibrage.
- 20 - Plancher de chargement.
- 21 - Promotion (move up) sur étape zigzag (section locale 234).
- 22 - Listes d'ancienneté (Clause 27.02).
- 23 - Octroi de congés mobiles - Service mécanique.
- 24 - Bons de repas.
- 25 - Service du magasin.
- 26 - Huileur.
- 27 - Vêtements résistant à l'acide.
- 28 - Séance de formation, d'information, de sécurité.
- 29 - Juridiction syndicale.
- 30 - Salle de finition - Ligne de progression.
- 31 - Pâte mécanique - Manutentionnaire de matériel.
- 32 - Droits acquis pour fins de promotion et de réintégration suite à un déplacement.

AUTRES MEMOIRES D'ENTENTE SIGNES

- 33 - Lignes de progression - Services techniques.
- 34 - Ligne de progression - Préparateur d'enduit.
- 35 - 5e main sur les machines à papier de base.
- 36 - Vacances (Cédule 6-3).
- 37 - Perfectionnement.
- 38 - Dossier personnel.
- 39 - Nettoyeur (salle de douches).
- 40 - Livret de bénéfices.
- 41 - Fernand Dugal.
- 42 - R. Duplessis.
- 43 - Elie Ledoux.
- 44 - Préposé à la lubrification et à l'hydraulique.
- 45 - Cédule de vacances - Mécaniciens d'entretien.

AUTRES MEMOIRES D'ENTENTE SIGNES (Suite)

- 46 - Indemnité de licenciement.
- 47 - Verres de travail.
- 48 - Gilles Boisvert.
- 49 - Cour à bois - Ligne de progression.
- 50 - David Pausé.
- 51 - Privilège de réembauchage.
- 52 - Casiers.

Les mémoires d'entente renouvelés et nouveaux qui suivent seront inclus dans le livret de la Convention collective de travail.

1 - PAIE POUR EQUIPES IRREGULIERES (Clause 11.03 de la convention collective).

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

2 - SERVICES ESSENTIELS

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

3 - VACANCES PAYEES (Section locale 234)

Les deux (2) premières semaines de vacances seront choisies par rotation. Ce choix pourra être exercé sur toute l'année. Si ce choix se fait dans la période d'été, il devra s'exercer dans des périodes prédéterminées. Les autres semaines de vacances seront choisies par ancienneté d'usine dans chacune des équipes.

4 - TIRAGE AU SORT

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

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

5 - CHAUSSURES DE SECURITE

La compagnie accordera 10\$ de subside (15\$ à compter du 1er janvier 1985) par année de calendrier sur production de facture relative à l'achat de chaussures de sécurité. De plus, pour les manutentionnaires de rondins aux planchers de chargement, la compagnie accordera un autre 15\$ de subside par année de calendrier sur présentation de facture relative à la pose de protecteurs de côté, aux chaussures de sécurité ayant déjà un protecteur métatarsale. Dans ce dernier cas, le port des protecteurs de côté est obligatoire.

6 - PREMIERS SOINS

Un montant de 0,50\$ l'heure (0,60\$ l'heure à compter du 2 mai 1986) sera payé à deux (2) employés séniors qualifiés de la centrale thermique qui dispensent les premiers soins.

7 - HEURES DE TRAVAIL (Bisulfite, Finition, Cour à bois - Préparation du bois, Pâte mécanique)

Les heures de travail dans les services du bisulfite, de la finition, de la cour à bois - préparation du bois (à l'exception du groupe régulier de jour sur le cordage), seront comme suit:

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

Les heures de travail dans les services de pâte mécanique seront comme suit:

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

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

8 - HEURES DE TRAVAIL - Aide-laborantin "A"

(Statisticien production des machines à papier)
(Statisticien pour pertes de temps et alimentation sur les machines à papier)

Les heures de travail pour l'aide-laborantin "A" (statisticien à la production des machines à papier) et l'aide-laborantin "A" (statisticien pour pertes de temps et alimentation sur les machines à papier) seront de huit (8) heures par jour entre sept heures du matin (07h00) et quatre heures de l'après-midi (16h00).

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

9 - HOMMES DE METIER DE JOUR ET EQUIPE DES HABILLEURS - Heures de travail, fin de semaine

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

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

10 - ARRETS D'URGENCE

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

11 - OUVERTURES TEMPORAIRES SUR LES ETAPES

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

12 - FEUILLE DE BASE POUR LA COUCHEUSE ET CATEGORIES DE PAPIERS

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

Il fut clarifié que l'Echelle # 2 de United Papermakers & Paperworkers traitant des machines faisant des produits de papier autres que papier-journal avait été retirée - mais d'ajouter le langage de "Standard Minimum Wage Scale for Newsprint Mills and other Groundwood Papers - Base Stock, Hanging Paper, Catalogue, Directory and similar Groundwood Papers" - serait payée à deux (2) classes plus élevées que coté antérieurement dans la "Standard Minimum Wage Scale of the United Papermakers & Paperworkers" en 1965.

13 - CHANGEMENT DE TOILE

- a) Un employé rappelé pour changer une toile en dehors de ses heures normales de travail recevra six (6) heures de paie pour ce travail qui comprendra tous les travaux ayant rapport à la section Fourdrinier qu'on pourrait lui demander d'exécuter sur la machine à papier qui est fermée. La section Fourdrinier comprend la partie entre la caisse d'arrivée de pâte, incluant la lèvre de la caisse de tête jusqu'à et incluant le "felt roll" de la première presse.
- b) On paiera six (6) heures pour les périodes normales de changement de toile et l'employé sera payé temps et demi pour toutes les heures de travail dépassant les périodes établies.
- c) Les périodes normales de changement de toile (incluant l'alignement et la partance) sont établies comme suit:

<u>Machines</u>	<u>Heures</u>
# 1	2 heures
# 2	3 heures
# 3	3 heures
# 4	3 heures
# 5	3 heures
# 6	4 heures
# 7	4 heures

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

- d) Le temps pour commencer et finir la toile sera déterminé comme suit:
 - 1) Lorsqu'il n'y aura pas d'entretien prévu ou de "boiling out" de machine: -
 - Le changement de toile commence lorsque la pâte n'est plus sur la toile;
 - Le changement de toile est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.
 - 2) Lorsqu'il y a un "boiling out": -
 - Le changement de toile commence lorsque la fosse sous la toile est vide et nettoyée;
 - Le changement de toile est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.

3) Lorsque l'entretien est prévu sur la machine:

- Le temps du début du changement de toile sera déterminé par le surintendant du moulin à papier ou son délégué (il pourrait y avoir une différence de temps entre les équipes d'habilleurs et de mécaniciens).
- Le changement de toile est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.

e) La compagnie informe les sections locales que la liste des occupations suivantes, au nombre indiqué, seront régulièrement assignées au changement de toile sur chacune des machines:

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

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

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

Les hommes de métier suivants feront partie de cette équipe:

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

14 - OPERATION D'UNE REENROULEUSE

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

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

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

15 - OPERATION DE LA BOBINEUSE SUR LE ROTO OU SUPER NEWS

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

16 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3

1. Général

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

2. Champ d'application

La cédule 6-3 s'applique aux travailleurs des équipes de relève qui, en raison des exigences de la compagnie, sont requis de travailler selon une cédule de travail continue de sept (7) jours par semaine.

Si un département qui répond à la définition du premier paragraphe ci-haut est intéressé à la cédule 6-3, le Syndicat en avisera la compagnie de façon à ce que dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la demande du Syndicat, la nouvelle cédule de travail puisse être implantée. Aucune implantation nouvelle ne sera permise dans la période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre.

3. Fonctionnement de la cédule 6-3

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

4. Définition des termes

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

16 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3 (Suite)

5. Moyenne des heures travaillées

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

6. Cédule-maîtresse

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

7. Temps supplémentaire

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

8. Vacances

- a) Une semaine de vacances pour un employé régi par la cédule 6-3 correspond à une période de travail telle que définie au paragraphe 4b) de la présente.
- b) L'employeur ne sera pas tenu de payer le taux du temps supplémentaire pour remplacement de congés mobiles précédant ou suivant immédiatement la période d'absence pour vacances. Dans ce cas, l'article 18.04 de la convention ne s'appliquera pas, mais toutes les autres dispositions de l'article 18 continuent de s'appliquer.

16 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3 (Suite)

b) suite

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

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

9. Paie de vacances

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

Un employé durant son congé de vacances peut demander à la compagnie de lui verser l'équivalent de deux (2) congés mobiles payés et non pris et lesdits congés lui seront débités de son crédit et lui seront payés avant son départ pour vacances (maximum un (1) congé mobile par semaine de vacances).

10. Paie hebdomadaire

- a) Aucun changement quant aux périodes de paie.
- b) Les employés sont payés pour les heures travaillées dans chaque semaine.
- c) Un employé pourra demander que le paiement d'un jour férié chômé payé à date fixe reconnu selon la convention collective lui soit octroyé sur sa paie de semaine de quarante (40) heures ou moins suivant immédiatement le congé et ce, à la condition qu'il en fasse la demande écrite au plus tard cinq (5) jours avant le congé.

11. Situations inconnues

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

17 - CEDULE DE TRAVAIL 7-3, 7-4

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

1. Ladite cédule 7-3, 7-4 offre les mêmes mécanismes de fonctionnement que ceux prévus par la cédule 6-3.
2. Nonobstant les dispositions de la cédule 6-3, la semaine de vacances est du dimanche au samedi inclusivement.
3. Ladite cédule n'intervient d'aucune façon avec toute loi ou règlement contraire à cet effet.

18 - LIGNES DE PROGRESSION - Coucheuse

Les parties signataires à cette entente ont convenu que:

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

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

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

19 - LIGNES DE PROGRESSION DES SALLES DE TAMISAGE ET DE DEFIBRAGE

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

- a) Les lignes de progression des salles de tamisage et de défibrage seront intégrées à la base, de sorte que la position de chargeur de meules sera la position de base commune pour chacune de ces lignes.
- b) Cette ligne se divisera ensuite en deux (2) sections distinctes, soit tamisage et défibrage, selon l'ordre actuel.
- c) Les chargeurs devront choisir entre l'une ou l'autre de ces lignes, selon leur ancienneté et seront appelés à remplacer, selon les besoins, lors de vacances, congés, etc ... aux positions inférieures de chacune de ces lignes.

20 - PLANCHER DE CHARGEMENT

La Compagnie est consentante à maintenir la pratique actuelle en tenant compte des circonstances qu'elle jugera exceptionnelles (chargeurs moulin A).

21 - PROMOTION (MOVE UP) SUR ETAPE ZIGZAG (Section locale 234)

Il n'y aura pas de limite de temps pour les ouvertures temporaires sur une étape. Le sénior de l'étape à la position inférieure remplira le poste pour le reste de l'étape ou de la période de trois (3) jours en cours s'il y a lieu. Mais s'il y est prévu que l'ouverture temporaire sera pour la durée de la période de trois (3) jours qui suit, la cédule produite respectera l'ancienneté intégrale du groupe concerné sur la cédule 6-3 après entraînement.

Pour ce qui est des employés sur la cédule de quatre-vingt-quatre (84) jours, s'il est prévu que l'ouverture temporaire sera pour une durée d'une semaine ou plus après qu'une semaine se sera écoulée, la cédule de la semaine respectera l'ancienneté intégrale des employés du groupe concerné sur la cédule de quatre-vingt-quatre (84) jours après entraînement.

22 - LISTES D'ANCIENNETE (Clause 27.02)

Les listes d'ancienneté incluront l'ancienneté en minuscule où elle s'applique.

23 - OCTROI DE CONGES MOBILES - Service mécanique

En considération des principes reconnus aux articles 20.01 et 20.10 de la convention collective de travail et de façon à régler le problème d'octroi des congés mobiles au service mécanique soulevé au cours des négociations collectives, les parties s'entendent sur ce qui suit:

- 1° La Compagnie ne sera pas tenue d'accorder aux travailleurs du service mécanique plus de deux (2) semaines de vacances pendant la période d'été tel que mentionné à l'article 20.10 de la convention.
- 2° Conformément à la clause 18.02 de la convention, les contremaîtres appliqueront les règles suivantes dans l'octroi de congés mobiles à leurs employés:
 - a) Un (1) congé mobile par jour par groupe supervisé pour le métier de mécanicien d'entretien. Pour fin de cette entente, les mécaniciens d'entretien de relève (cour à bois et machines) forment un groupe distinct.

23 - OCTROI DE CONGES MOBILES - Service mécanique (Suite)

b) Pour les métiers énumérés ci-après, le nombre de congés mobiles par jour par métier pour l'ensemble de l'usine sera comme suit:

Tuyauteur, machiniste	: 2
Soudeur, ferblantier, peintre, maçon, mécanicien d'automobile	: 1

c) Dans l'application de l'alinéa b) ci-haut, les occupations spéciales en dehors du Plan ABC sont regroupées avec certains métiers comme suit:

- Rectifieur de cylindre, préposé à l'affûtage de couteaux et préposé aux outils avec machiniste.
- Manoeuvre avec maçon.

3° Nonobstant 18.01 c), les travailleurs visés par la présente pourront prendre des parties de congés mobiles qu'en tranches de deux (2) heures et ceci pour un maximum d'un (1) congé mobile de huit (8) heures.

24 - BONS DE REPAS

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

25 - SERVICE DU MAGASIN

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

26 - HUILEUR

Un réserviste régulier a été accepté pour la ligne des huileurs et ces derniers feront partie d'une ligne unique.

27 - VETEMENTS RESISTANT A L'ACIDE

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

28 - SEANCE DE FORMATION, D'INFORMATION, DE SECURITE

Les employés qui accepteront d'assister à des séances de formation, d'information, de sécurité seront rémunérés au taux simple. Le temps supplémentaire sera payé après le premier huit (8) heures de séance dans la même journée. Une séance ne devra pas durer plus de trois (3) heures avant ou après le quart régulier de l'employé. Si la séance se prolonge au-delà de trois (3) heures avant ou après le quart régulier, le temps supplémentaire sera payé pour toutes les heures en surplus du quart régulier de l'employé. En tout temps, la prime d'équipe applicable sera payée à l'employé de relève. L'employé qui accepte d'assister à de telles séances d'une durée d'au moins huit (8) heures alors qu'il est en congé cédulé pourra reprendre ci dit congé après entente avec son supérieur.

29 - 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 bureaux.

30 - SALLE DE FINITION - LIGNE DE PROGRESSION

1. Lorsqu'il y aura une ouverture de jour dans toute tâche du département d'expédition, le premier choix sera donné aux identificateurs par ancienneté d'occupation et de département, et ainsi de suite en descendant dans la ligne d'emballage.
2. Les remplacements pour vacances, congés ou maladie se feront de préférence latéralement dans un même grade.
3. Dans le cas de démotivation ou de réduction d'opération, il est assumé que tout employé régulier sur une occupation donnée a rempli chacune des occupations inférieures à cette occupation.
4. La ligne de progression est assujettie aux notes inscrites sur les listes d'occupations et d'ancienneté.

30 - SALLE DE FINITION - LIGNE DE PROGRESSION (Suite)

5. Les employés occupant un poste inférieur à la classe de chauffeur de camion remorque et qui ne pourront pas ou ne désireront pas occuper une position régulière de chauffeur de camion remorque, ne seront pas brimés dans leurs droits d'ancienneté d'occupation pour toute promotion future.
6. Un employé qui a accepté un poste de jour en vertu de l'alinéa 1) ci-haut et qui par la suite, doit réintégrer la ligne d'emballage, le fera latéralement conformément à la ligne de progression.

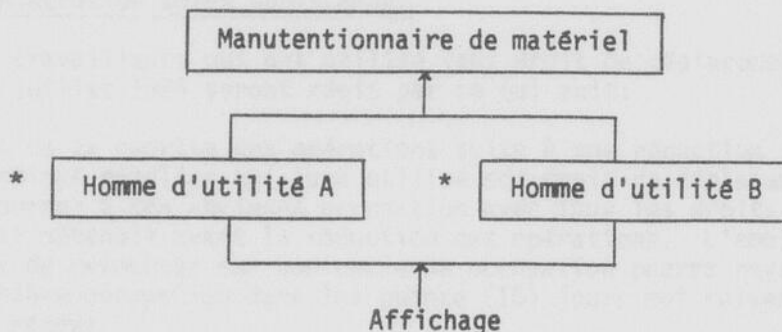
Vérificateur de jour et conducteur de chariot élévateur	----»	Conducteur de chariot élévateur d'étape
Chauffeur de camion remorque	----»	Poseur de têtes
Préposé aux wagons et camions	----»	Apprêteur.

7. Les titulaires des classifications compris dans la liste d'ancienneté de la salle de finition en date du 13 juillet 1975 commenceront à accumuler de l'ancienneté de position à partir de la date précitée.
8. Lors d'ouverture de jour au poste de préposé aux mandrins, le poste sera offert au préposé aux mandrins senior travaillant sur les étapes.
9. Le remplacement (temporaire) des positions "vérificateur de jour" et "conducteur de chariot élévateur de jour" sera fait par les travailleurs occupant le poste "conducteur de chariot élévateur" sur l'étape 4-12.

31 - PATE MECANIQUE - Manutentionnaire de matériel

Les promotions dans la ligne de progression du manutentionnaire de matériel se feront comme suit:

Ligne de progression



a) * Echelons inférieurs selon 27.11.

31 - PATE MECANIQUE - Manutentionnaire de matériel (Suite)

- b) Lors d'ouverture temporaire ou régulière sur le poste de manutentionnaire de matériel, celui-ci sera comblé par l'"homme d'utilité" ayant le plus d'ancienneté d'occupation.
- c) Lors d'une ouverture régulière sur les postes d'"homme d'utilité", le poste vacant sera affiché à l'intérieur du service Tamisage-défibrage. A défaut de candidats, le poste sera affiché au niveau de la section locale 136.
- d) Lorsqu'il y aura des ouvertures temporaires sur les postes d'"homme d'utilité", ces postes seront comblés par des manutentionnaires de rondins.

32 - DROITS ACQUIS POUR FINS DE PROMOTION ET DE REINTEGRATION SUITE A UN DEPLACEMENT

a) Promotion

Considérant qu'à compter du 1er juillet 1984, les parties se sont entendues à l'effet d'empêcher les refus de promotions sauf pour raisons de santé;

Considérant qu'avant cette date, certains travailleurs ont accumulé une ancienneté en minuscule leur accordant des droits de promotion;

Considérant que les parties se sont entendues pour préserver les droits acquis de ces travailleurs pour fin de promotion future, les parties ont convenu de ce qui suit:

Avant la fin de l'année 1984, les parties se rencontreront pour établir de façon définitive la liste des employés possédant de l'ancienneté en minuscule. Lorsque complétée, cette liste fera partie intégrante du présent mémoire d'entente.

Bien entendu, les refus de promotion en vigueur avant le 1er juillet 1984 continuent d'être valides pour les employés concernés jusqu'à ce qu'ils soient annulés conformément à l'Appendice C.

b) Réintégration après déplacement

Les travailleurs qui ont utilisé leur droit de déplacement avant le 1er juillet 1984 seront régis par ce qui suit:

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

32 - DROITS ACQUIS POUR FINS DE PROMOTION ET DE REINTEGRATION SUITE A UN
DEPLACEMENT (Suite)

Si l'employé décide de demeurer sur sa dernière occupation ou d'y revenir dans les quinze (15) jours mentionnés ci-haut, son ancienneté d'occupation lui sera reconnue à partir de sa dernière date d'entrée dans ladite occupation et il perdra tous les droits et privilèges sur son ancienne occupation. Cependant, l'employé déplacé qui demeurera dans l'équipe de réserve départementale sera considéré avant ce dernier pour fin de promotion.

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



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

DÉPÔT

4921-3

Dépôt N°:

84 10 306

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 21711-08
Date	Signature 84-10-23	Reception 84-10-26	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 SCFP 2, Place Québec, Bureau X 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 <u>Att: M. Jean-Pierre D'Acoust</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

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

Entente relative au cas de M. Maurice Forest.

Ancien nom: Société des pâtes et
Papiers Kruger Limitée
Q-20597-03

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

84-10-29

Pour renseignements

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

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

Maurice Forest
Maurice Forest

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

'84 OCT 26 13:37
Cm

Suite au congédiement de M. Maurice Forest le 16 août 1984 et dans le cadre de règlement du grief à ce sujet, les parties signataires à ce mémoire d'entente ont convenu que:

- 1° M. Maurice Forest pourra reprendre le travail à compter du 16 novembre 1984.
- 2° La période de trois (3) mois est considérée comme une suspension sans solde et est portée à son dossier comme telle.
- 3° Le grief # 26-1984 est retiré par M. Maurice Forest et le Syndicat.
- 4° Pendant la période de dix-huit (18) mois commençant le 16 novembre 1984, le dossier disciplinaire de M. Forest devra demeurer intact (absence sans autorisation au travail, retard, insubordination) ou toute infraction de quelque nature que ce soit résultera en son congédiement. Advenant une telle éventualité, aucune procédure de grief ou d'action légale ne pourra prendre naissance, la décision devenant finale et sans appel.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce23.... jour du mois de NOVEMBRE.... 1984.

POUR LA SECTION LOCALE 136

[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LA COMPAGNIE

Walter Babin
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Maurice Forest
 Maurice Forest



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

4921-33
8 5 0 2 1 7 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

99458-01

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 21711-04
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-02-22	85-02-27				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (S.C.T.P.) Local 136 2, Place Québec, suite 410 Québec G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières G9A 5P6 Att.: M. Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 P.T.Q.</u>

1
 Votre dépôt n'est pas conforme sur la(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: M. Yves Patry - récidive - Assurance salaire	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierre Demers</i>	85-02-28

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

Le régime d'invalidité prolongée pour la période d'octobre 1984 à janvier 1985 et donc, advenant une récidive, les modalités de la police-maîtresse régissant les cas de récidive dans le programme d'invalidité prolongée s'appliqueront.

... / 2

Commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 1 7 8

Le Commissaire Général du Travail a reçu
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 21711-08
Date	Signature 85-02-22	Reception 85-02-27	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (S.C.T.P.) Local 136 2, Place Québec, suite 410 Québec G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières G9A 5P6 Att.: M. Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 F.T.Q.</u>

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

Remarques

OBJET: M. Yves Patry - Récidive - Assurance salaire

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Pierre Demers</i>	Date 85-02-28
-----------------------------------	------------------

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

Les modalités de la police-maîtresse régissant les cas de récidive dans le programme d'invalidité prolongée s'appliqueront.

3

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.
Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Sections locales 136 et 234

OBJET: M. Yves Patry
Récidive - Assurance-salaire

Suite aux discussions tenues relativement aux paiements d'assurance-salaire reçus par M. Patry pour son absence maladie du 12 octobre 1984 au 12 janvier 1985 et plus particulièrement sur la notion de récidive (définition, interprétation), il a été convenu ce qui suit:

- 1° Le grief # 2-1985 de M. Yves Patry est retiré parce qu'irrecevable, re: cas non sujet à la procédure de grief.
- 2° M. Patry fut payé conformément aux stipulations de la police-maîtresse. Cependant, suite au malentendu qui a découlé de l'interprétation donnée par le Syndicat à la notion de récidive dans la police-maîtresse, à titre exceptionnel, la Compagnie recommandera à Confédération d'émettre un chèque au montant de 2 054,75\$ à M. Yves Patry. En aucun cas et pour aucune considération, ceci ne devra être interprété ou utilisé comme un précédent ou une pratique passée.
- 3° Tel que stipulé par la police-maîtresse, M. Patry était admissible et a reçu des prestations d'invalidité prolongée pour la période du 12 octobre 1984 au 12 janvier 1985. Le paiement expliqué à l'alinéa 2 ne saurait causer préjudice à ce fait. Ainsi, il n'y a rien de changé dans le fait que M. Patry était régi par le régime d'invalidité prolongée pour la période d'octobre 1984 à janvier 1985 et donc, advenant une récidive, les modalités de la police-maîtresse régissant les cas de récidive dans le programme d'invalidité prolongée s'appliqueront.

85 FEB 27 13:49

E.C.G.T.
CHÉQUE

4° La Compagnie demandera à Confédération de modifier la police-maîtresse et plus particulièrement la disposition portant sur la récidive d'invalidité (indemnité hebdomadaire) de façon à ce qu'il soit stipulé encore plus clairement que les jours de vacances, congés ou autres absences ne constituent pas des jours de travail et donc ne doivent pas être inclus dans le calcul du nombre de jours requis pour déterminer s'il y a récidive ou non.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce .22... jour du mois de février..... 1985.

POUR LE SYNDICAT

Section locale 136

Michel Roy
Robert Gauthier
Silves Martel

Section locale 234

Yvan Martel
Jean-Pierre Delmas
Paul Giché

Employé

Yves Paty

POUR LA COMPAGNIE

Alfred Heust
Kenn Seguin

Commissaire général du travail

DÉPÔT

4921-3

4

Dépôt N°:

8 5 0 6 1 7 4

que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessus

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 21711-04
Date	Signature 85-06-06	Reception 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 234 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.: <u>Pierre Séguin</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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: Réclamations - Chaussures de sécurité.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 85-06-18

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

Pierre Séguin

Thérèse Demers

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 234

OBJET: Réclamations - Chaussures de sécurité

Suite aux discussions tenues entre les parties dans le cadre du dossier des réclamations soumises par la section locale 234 suite à l'achat de chaussures de sécurité par les employés membres de la section locale 234 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 8 000 \$ sera remis au Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 234.
- 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 6th jour du mois de juin en l'année 1985.

POUR LA SECTION LOCALE 234

Yvon MacNeil
Denis Pothier
Choufiche

POUR LA COMPAGNIE

Robert Macneil
Al. Roy
Pierre Segura



Gouvernement du Québec
 Ministère du Travail
 du commissaire général du travail

DÉPÔT

4921-3

Dépôt N°:

85 06 172

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 21711-08
Date	Signature 85-05-31	Reception 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 136 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>

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: Réclamations - Chaussures de sécurité.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Shirley Demers

Date

85-06-18

Pour renseignements

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

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

W. G. G. G.
Pierre Séguin
Roland Giguère
Robert Giguère
Yvelle Marché
EB

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

2008-11-17 10:00
✓

OBJET: Réclamations - Chaussures de sécurité

Suite aux discussions tenues entre les parties dans le cadre du dossier des réclamations soumises par la section locale 136 suite à l'achat de chaussures de sécurité par les employés membres de la section locale 136 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 14 000 \$ sera remis au Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 136.
- 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 3.1... jour du mois de mar..... en l'année 1985.

POUR LA SECTION LOCALE 136

POUR LA COMPAGNIE

Nicholas Roy
Roland Gervais
Lothar Perron
Yves Martel
EB...

Robert Weinst
Allyson A
Gene Seguin



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

DÉPÔT

4921-3

Dépôt N°:

8 5 0 7 3 4 2

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 21711-08
Date	Signature 85-06-27	Reception 85-07-02	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER (SCTP) LOCAL 136 2, Place Québec, suite 410 Québec G1R 2B5.	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant KRUGER INC. C.P. 188 Trois-Rivières G9A 5P6 Att.: M. pierre Séguin.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région — 04-03 — Activité — 2710-05 — Affiliation — 07 FTQ —

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Paiement des congés de la St-Jean-Baptiste et de la fête du Travail pour l'année 1985.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Thérèse Durocher

85-07-25

Pour renseignements



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



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

003 (094)

RECHERCHE

Copie certifiée conforme

J. A. R. SCHERRER

Commissaire à l'assermentation
District de Trois-Rivières

Yvon Martel



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 7 2 3 4 1

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 21711-04
Date	Signature 85-06-27	Reception 85-07-02	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER LOCAL 234 2, Place Québec Bureau 410 Québec G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant KRUGER INC. C.P. 188 Trois-Rivières, Qué. G9A 5P6 Att.: M. 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: Paiement des congés de la St-Jean-Baptiste et de la Fête du Travail pour l'année 1985.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 85-07-25

Pour renseignements

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

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

Copie certifiée conforme

J. A. R. SCHERRER

#

Commissaire à l'assèmentation
District de Trois-Rivières

Yves Martel

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Sections locales 136 et 234

85 JUL -2

19:54

B.C.G.T. QUEBEC

Pour faire suite à la demande des sections locales 136 et 234 de modifier pour l'année 1985 les paiements des congés de la St-Jean-Baptiste et de la Fête du Travail prévus dans la convention collective de travail, article 17.02 a), les parties ont convenu de ce qui suit:

Pour l'année 1985, au lieu de huit (8) heures tel que prévu dans la convention collective de travail, article 17.02 a), alinéa b), la paie sera de seize (16) heures pour la St-Jean-Baptiste et au lieu de seize (16) heures tel que prévu dans la convention collective de travail, article 17.02 a), alinéa c), la paie pour la Fête du Travail sera de huit (8) heures.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ..27.... jour du mois de juill..... 1985.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Section locale 136

Michel Roy

Rene Seguin
Edgar Desrosiers

Section locale 234

Yvon Martel

Copie certifiée conforme
J. A. R. Scherrer
J. A. R. SCHERRER
63039
Commissaire à l'assermentation
District de Trois-Rivières



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

DÉPÔT

4921-3

Dépôt N°:

8 5 1 0 0 8 0

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 21711-08
Date	Signature 85-07-16	Réception 85-10-07	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Suite 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: <u>M. Pierre Séguin</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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: Grievs #1 - 2 - 21 - 22 - 1984

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pierre Demers</i>	85-10-07

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

* Ratifié par l'assemblée générale du 17 septembre 1985.

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

7
B. S. C. T.
QUÉBEC
C. M.
'85 OCT -7 11:50

OBJET: Griefs # 1-2-21-22-1984

Sans que ceci constitue un précédent et sans admission aucune de la part des deux (2) parties, et *sujet à ratification par l'assemblée générale de la section locale 136, à titre de règlement des griefs ci-haut, il a été convenu de ce qui suit:

- M. Trottier (#1406) demeure senior à M. Carbonneau (# 635) et M. Forget (#264) pour fins de promotion tel qu'apparaissant dans la liste d'ancienneté du service technique du 1er janvier 1984.
- D'autre part, effectif à la date de ^{signature B.M.R.} ratification du présent mémoire d'entente, la liste d'ancienneté sera modifiée de sorte à réintégrer à un rang junior à MM. Carbonneau et Forget pour fins de promotion aux services techniques, MM. Bouffard (# 513), Goyette (# 864), Couture (# 767) et Blais (#1549).

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 14^{ème} jour du mois de juillet 1985.

POUR LE SYNDICAT

Joseph Roy
Robert Goyette
Esther Goyette

POUR LA COMPAGNIE

Pierre Séguin
Beaulac

* Ratifié par l'assemblée générale du 17 septembre 1985.



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

DÉPÔT 4921-3

Dépôt N°: 8 5 1 0 0 6 9

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 21711-04
Date	Signature: 85-09-16 Réception: 85-10-03	Durée	Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 234 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 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: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: D. Charland (# 1759)
Entente # 44 - Préposé à la lubrification et à l'hydraulique

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierre Demers

85-10-04

Pour renseignements

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

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

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 234

OBJET: D. Charland (# 1759)

-----Entente # 44 - Préposé à la lubrification et à l'hydraulique

Suite aux discussions tenues entre les parties concernant l'incapacité physique actuelle de M. D. Charland en regard du poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique et du mémoire d'entente # 44, alinéa 2 concernant ce poste, il a été convenu de ce qui suit:

- Sous réserve des conditions stipulées dans les alinéas ci-bas, M. Charland continuera à être régi par le mémoire d'entente # 44, alinéa 2 jusqu'au 1er novembre 1987.
- Advenant qu'un poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique devienne vacant avant le 2 novembre 1987 et que D. Charland ne puisse le combler par suite de son incapacité physique actuelle, celui-ci continuera à ce moment à être régi par l'alinéa 2 du mémoire d'entente # 44 jusqu'au plus tard le 1er novembre 1987 inclusivement; ainsi, le fait que D. Charland demeure inapte à remplir un tel poste vacant pendant la période précitée parce que son incapacité physique actuelle persiste ne sera pas considéré comme un refus et il continuera à être régi par l'alinéa 2 pendant la dite période.
- Advenant un refus de D. Charland pendant cette période pour toute autre raison qu'une raison médicale, l'alinéa 2 s'appliquera et celui-ci cessera au moment de son refus d'être régi par cette entente et l'entente # 44.

85 OCT -3 14:36

B.C.A.T.
OFFICE

- Tout nouveau titulaire d'un poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique demeurera senior à D. Charland advenant le cas où sub-séquemment, celui-ci était promu à un poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 16... jour du mois de septembre... 1985.

POUR LA SECTION LOCALE 234

Alain Charland
André Gauthier
John Martel

POUR LA COMPAGNIE

Jean Declercq
Paul Séguin
Laurie Raymond

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 21711-04
Date	Signature 86-01-22	Réception 86-01-24	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 234 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: N. Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2710-05 Affiliation: 07 F10

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: Luc Goulet (no. 123) congédiement - réintégration

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *[Signature]* Date: 86-01-23

Pour renseignements

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

003 (094) RECHERCHE

periode de suspension.

7° A compter de la date de sa réintégration jusqu'au 30 avril 1986, M. Goulet sera éligible à un jour férié, chômé et payé à date mobile après chaque période continue de travail de dix (10) semaines pendant la période précitée. Sous condition des termes de la convention collective, M. Goulet sera éligible, au 1er mai 1986, à cinq (5) jours fériés, chômés et payés à date mobile pour la période du 1er mai 1986 au 30 avril 1987.

ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 234

86
JAN 24 14:23
C2

SUJET : Luc Goulet (n° 123)
-----Congédiement - Réintégration

Suite au congédiement de M. Luc Goulet le 29 mars 1985 et aux discussions tenues entre les parties et les personnes concernées, tenant compte des efforts de réhabilitation faits par M. Goulet, toutes les parties signataires à ce mémoire d'entente ont convenu que :

- 1° M. Luc Goulet est réintégré à l'emploi de la Compagnie en date du 26 janvier 1986.
- 2° La période du 29 mars 1985 au 25 janvier 1986 est considérée comme une suspension sans solde et est portée à son dossier comme telle.
- 3° Le grief n° 5-1985, daté du 10 avril 1985, est retiré par M. Goulet et le Syndicat.
- 4° M. Goulet est réintégré à titre de réserviste conformément à son ancienneté. D'autre part, tout employé qui serait devenu senior à M. Goulet suite à une promotion pendant la durée de sa suspension demeurera senior à celui-ci.
- 5° M. Goulet ne sera pas éligible à des vacances payées en 1986. A compter du 1er janvier 1987, il sera éligible pour 1987 aux vacances prévues selon son ancienneté, conformément à la convention collective de travail.
- 6° Aucune réclamation ne pourra être faite pour tout jour férié, chômé et payé à date fixe prévu par la convention collective et qui est survenu pendant la période de suspension.
- 7° A compter de la date de sa réintégration jusqu'au 30 avril 1986, M. Goulet sera éligible à un jour férié, chômé et payé à date mobile après chaque période continue de travail de dix (10) semaines pendant la période précitée. Sous condition des termes de la convention collective, M. Goulet sera éligible, au 1er mai 1986, à cinq (5) jours fériés, chômés et payés à date mobile pour la période du 1er mai 1986 au 30 avril 1987.

- 8° Une réévaluation périodique du dossier de M. Goulet sera faite par les personnes concernées et discutée avec lui au besoin. La Compagnie pourra, en tout temps, exiger que M. Goulet subisse tout examen médical qu'elle jugera approprié et celui-ci devra s'y soumettre ; à moins d'une raison majeure et acceptée, le défaut de subir un tel examen entraînera sa terminaison de services sans aucune forme d'appel.
- 9° M. Goulet devra conserver un dossier général jugé acceptable par la Compagnie. Toute absence, de quelque nature que ce soit, devra être justifiée par certificat médical ou autre et discutée avec le surintendant du service ou son représentant.
- 10° Toute plainte justifiée et valable de la part de son entourage (milieu de travail) quant à son comportement au travail, toute récidive, toute rechute en toxicomanie (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine) résultera en son congédiement immédiat. Advenant une telle éventualité, aucune procédure de grief ou d'action légale ne pourra prendre naissance, la décision devenant finale et sans appel.

EN FOI DE QUOI, toutes les parties concernées ont signé à Trois-Rivières, ce 22^e... jour de janvier 1986.

POUR LA SECTION LOCALE 234

Yvon Macflet
Denis Pothier
Francis Delina

POUR LA COMPAGNIE

Lucien Lambert
René Seguin

En tant que signataire de la présente et en tant que personne concernée, je comprends et accepte toutes et chacune des conditions stipulées ci-haut.

Luc Goulet
Luc Goulet

DÉPÔT

4921-3

10

Dépôt N°: 8 5 0 3 1 3 6

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: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 21711-08

Date: Signature 86-03-19 Réception 86-03-25 Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 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: 07 FTQ

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: Grief: Claude Couture - 14 mars 1985.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers / B* Date: 86-03-26

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

003 (094)

RECHERCHE

Thérèse Demers

Silves Martel

Claude Couture
Claude Couture

J. Planteur (Sec)

Thérèse Demers



DÉPÔT *49213*

Dépôt N°: **8 4 0 7 0 7 2**

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 21711-04
Date	Signature: 84-06-08	Réception: 84-06-18	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 234 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5 Att: M. Y. Martel	<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: PTQ (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

OBJET: Modification au texte du régime de retraite.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>[Signature]</i>	Date 84-07-05

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

RECHERCHE

[Handwritten signatures]

Silves Martel

Claude Couture
Claude Couture

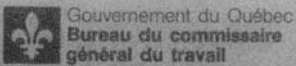
[Handwritten signature]

(Signature)
Claude Couture

(Signature)

(Signature)

(Signature)



DÉPÔT

49213

Dépôt N°: 8 3 0 3 1 7 9

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 21711-08
Date	Signature: 82-07-21 Réception: 83-01-18	Durée	Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 SCTP 2, Place Québec, Ste 410 Québec, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières P. Québec

Unité de négociation
Modifications à la convention collective (84-04-30)

Région	04-03	Activité	2710-5	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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>(Signature)</i>	83-03-03

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

Claude Couture
Claude Couture

Chouchou Carrière

André Marchand

André Marchand

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

4213

Dépôt N°: 8 3 0 3 1 7 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

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 21711-04
Date	Signature: 82-07-21	Réception: 83-01-18	Durée: Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 234 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant Krugger Inc. C.P. 168 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6

Unité de négociation

Modifications à la convention collective (84-04-30)

Région	04-03	Activité	2710-5	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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Fouise Voute RA.</i>	83-03-03

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 673-4357

RECHERCHE

(Signature)
Claude Couture

(Signature)
Claude Couture

(Signature)
M. Pierre Séguin

(Signature)
M. Roy

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

DÉPÔT

49213

Dépôt N°: 84 07 073

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 21711-08
Date	Signature: 84-06-08	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 136 2, Place Québec, Ste 410 Québec, Qc G1R 2B5 Att: M. Roy, 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)

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: modification au texte du régime de retraite.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>(Signature)</i>	84-07-05

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

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

'86 MAR 25 13:48

B.C.G.T.
QUEBEC

OBJET : Grief Claude Couture
14 mars 1985

Pour faire suite aux discussions tenues entre les parties, il a été convenu que : -

- 1° Le grief n° 6-1985 de Monsieur Claude Couture relativement à sa terminaison d'emploi en date du 19 février 1985 est retiré par Monsieur Couture et le Syndicat.
- 2° La terminaison d'emploi de Monsieur Couture demeure effective le 19 février 1985.
- 3° En considération des frais encourus dans ce dossier, un montant de 2 500 \$ sera versé à la section locale 136. Ceci, en aucun cas, ne doit être considéré comme un précédent ou une pratique passée.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 19... jour du mois de mars..... 1986.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Section locale 136

Michel Roy
M. Ch. Dupont
Silves Martel

René Séguin
Baron D'Assent

Claude Couture
Claude Couture

J. Planteur (Sec)



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

DÉPÔT

4921-3

Dépôt N°:

8 6 0 6 2 9 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

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 21711-08
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-06-18	86-06-25				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 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 07 FTQ

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: Ligne de progression - Magasin - (CRÉER un poste d'aide-manutentionnaire).

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Therese Demers

86-06-26

Pour renseignements

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

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

KB
25 14:25
..... 2

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

OBJET : Ligne de progression
Magasin

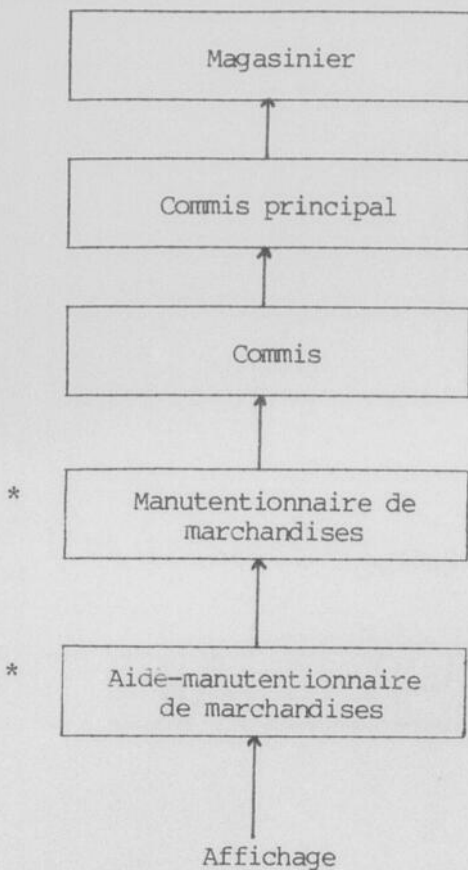
Suite à la décision de la compagnie de créer un poste d'aide-manutentionnaire de marchandises dans le magasin, il a été convenu de ce qui suit :

- 1° Le taux de salaire sera classe 1, 14,01 \$ l'heure. Dans une période d'environ trois (3) mois suivant la date où l'employé choisi pour combler le poste sera entré en fonction, une description de tâches sera faite selon le plan de classification des tâches. De même, le taux sera réajusté, s'il y a lieu, à compter de la date où l'employé sera entré en fonction sur le dit poste.

86 JUN 25 14:25

... 2

2° La ligne de progression à la page 112 de la Convention collective de travail sera amendée comme suit :



* Echelons inférieurs selon 27.11.

3° Tel que prévu à la convention collective, le poste sera comblé par affichage.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières ce ...18... jour du mois de *juin* 1986.

Pour la section locale 136

Michel Roy
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Pour la Compagnie

[Signature]
[Signature]
[Signature]



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

DÉPÔT

4921-3

12

Dépôt N°: 87 02 107

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 21711-08
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	87-02-03	87-02-10			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 # 2, Place Québec, Suite 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Krüger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Jean-Pierre D'Aoust
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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: Ligne de progression - Chaufferie.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pierre D'Aoust</i>	87-02-10

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

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

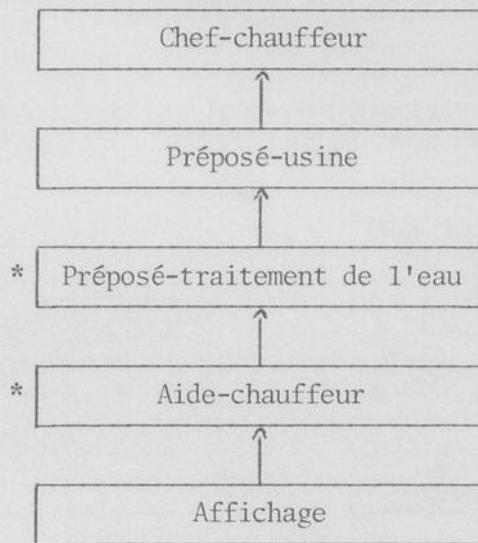
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

OBJET : Ligne de progression
Chaufferie

L'introduction de changements technologiques au service de la chaufferie ayant comme effet une restructuration du service, le tout effectif le 1er janvier 1987, il a été convenu de ce qui suit :

1° La ligne de progression prévue à la convention collective de travail est amendée comme suit :



'87 FEB 10 11:02 *cm*

* Echelons inférieurs selon 27.11.

- 2° La tâche de " Préposé au traitement de l'eau " sera temporairement classifiée dix (10), re : Régime de classification des emplois, et ce, jusqu'à ce qu'une évaluation soit faite conformément au Régime de classification des emplois.
- 3° Après une période de six (6) mois, une description de chacune des tâches de la nouvelle ligne de progression sera faite et une évaluation effectuée conformément au Régime de classification des tâches. Suite à l'évaluation, advenant une classification inférieure aux taux en vigueur, ce nouveau taux sera mis en application à compter de la date de l'évaluation. Advenant une classification supérieure, celle-ci sera rétroactive au 1er janvier 1987. Bien entendu, dans un tel cas, le calcul de la paie de rétroactivité tiendra compte des taux payés re : clause 29.02 c).
- 4° Nonobstant les clauses de promotion et en particulier les clauses 27.06 et 27.07, le titulaire régulier de la tâche de Préposé au traitement de l'eau ne sera pas assujéti aux règles de promotion lors d'ouvertures temporaires. Il conservera cependant son rang de promotion pour fins de promotion lors d'ouverture régulière ou lors d'une absence pour invalidité à long terme ; dans ces deux cas, il devra accéder au poste supérieur selon les modalités prévues dans la convention collective.
- 5° Le mémoire d'entente n° 2 continue à avoir pleine application.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ..3..^{er} jour du mois de ..Janvier.. 1987.

Pour la section locale 136

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Pour la Compagnie

[Signature]
[Signature]
[Signature]

'87 FEB 10 11:02
CF



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 13
8 7 0 2 1 0 5

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 21711-08
	Date	Signature	Reception	Durée		
	87-02-03	87-02-09				Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Suite 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Mario Beaulieu
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> 2710-05 Activité <u>07 FTQ</u> Affiliation _____

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: Règlement final & complet du grief # 25-1986 relatif au congédiement de M. André Laforce.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Therese Demers

87-02-09

Pour renseignements

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

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.
Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 136

'87 FEB -9 14:02

La présente est un règlement sans préjudice pour la compagnie ni pour le syndicat quant à tout autre dossier de nature similaire à surgir dans le futur.

Le présent document tient lieu de règlement final et complet du grief n° 25-1986 relatif au congédiement de Monsieur André Laforce le 27 octobre 1986.

Les parties signataires conviennent donc de ce qui suit :

1. Monsieur André Laforce réintègre son poste de réserviste régulier le 9 février 1987 quoique sans compensation aucune et réintègrera son rang sur la liste d'ancienneté.
2. Le grief n° 25-1986 est retiré par Monsieur Laforce et le syndicat et ce dernier annulera les démarches entreprises.
3. Les parties reconnaissent le bien-fondé de la mesure prise le 27 octobre 1986 dans le dossier.
4. Il est convenu que pour une période de dix-huit (18) mois, débutant le 9 février 1987, toute infraction de quelque nature que ce soit résulterait en un congédiement immédiat et ce, sans appel, annulant ainsi le droit à l'employé et/ou ses représentants de recourir à la procédure de grief ou tout autre recours légal.

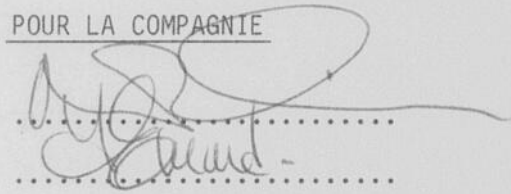
5. Il est également convenu que pour une période de dix-huit (18) mois, toute récidive concernant les problèmes de Monsieur Laforce ayant répercussion sur sa prestation de travail entraînerait automatiquement son congédiement et ce, sans appel, annulant ainsi le droit à l'employé et/ou ses représentants de recourir à la procédure de grief ou tout autre recours légal.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 3^e jour du mois de février 1987.

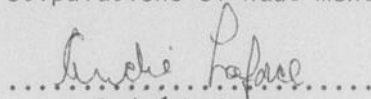
POUR LA SECTION LOCALE 136


.....
.....
.....

POUR LA COMPAGNIE


.....
.....
.....

Je reconnais avoir lu, compris et accepte toutes et chacune des stipulations ci-haut mentionnées.


.....
André Laforce

3 février 1987
.....
Date



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

DEPÔT

006

O.K.

04921-3

Dépôt N°: 8 4 0 9 0 2 6

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 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 21711-04**

Date Signature **84-08-24** Reception **84-08-30** Durée Du **84-05-01** Au **87-04-30** Nombre de salariés régis par la convention collective **350**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 234 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Mémoire d'entente de la même date, reçue en même temps que la convention collective. Avons reçu en même temps un document intitulé "Réponses finales et globales aux demandes de l'agenda local. Ces réponses s'appliquent aux locaux 136, 234, 265".

Pour le commissaire général du travail

Signature J. Lemblay Date **84-09-05**

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

Maurice
Représentant national, S.C.T.P.

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.
Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Sections locales 136 et 234

84
MAY 30 13:07
CME

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 avril en l'année 1984.

POUR LE SYNDICAT

Section locale 136

Michel Roy
B. B. B.
Antoine Bouchard
Roland Goyard
Gilles March

Section locale 234

Jean Martel
François Delinais
André Bélais

Meatier
Représentant national, S.C.T.P.

POUR LA COMPAGNIE

Jean Gedeon
Robert Fournier
Colynne Bussant
Michel Goyard
Edouard Bussant

J. P. Goyard
O. P. Bussant
M. B.

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. Echelle des papetiers.

A compter du 1er mai 1985, l'échelle des salaires pour les classifications ci-après est modifiée comme suit:

Aide-habilleur en chef:	taux de 4e main, classe 39
Habilleur	: taux de 5e main, classe 39
Aide-habilleur	: taux de 6e main, classe 39

5. Griefs.

Les griefs # 4-1983 et les griefs # 11, 13, 16, 17, 18-1984 sont retirés et la clause 17.03 a) est modifiée telle qu'apparaissant à l'agenda contractuel ci-joint.

Sans que ceci constitue une admission de quelque nature que ce soit, la Compagnie accepte de verser, par l'entremise de la paie, un montant équivalent au règlement intégral du grief # 21-1982.

6. Vacances 6-3.

Pour l'année 1985, les vacances aux services des machines à papier et coupeuses se prendront au cours d'une période maximum de douze (12) périodes

6. Vacances 6-3 (suite).

(tel que défini selon le mémoire d'entente # 16) débutant au plus tard dans la quatrième (4e) semaine du mois de mai.

Cette prise de vacances se fera selon les lignes directrices expliquées lors des négociations mais seront révisées avant leur application à l'automne 1984. Tout problème pouvant survenir sera résolu entre les parties.

Si la formule de prise de vacances appliquée en 1985 est satisfaisante pour les deux parties, celle-ci sera maintenue pour la durée de la convention. Advenant des problèmes, les parties feront tous les efforts nécessaires pour les solutionner afin, soit de maintenir cette formule ou, si nécessaire établir une autre formule satisfaisante pour les deux parties.

7. Coût des repas.

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

8. 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
SECTIONS LOCALES 136 & 234

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 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 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

SECTIONS LOCALES 136 ET 234

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 36.01, 6 c) 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 36.01, 6 d) 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 36.01, 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 36.01, 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 pōdiatre.

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.

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 1 - PARTIES A LA CONVENTION

1.01 : "Cette convention a été conclue le jour du mois de en l'année 1984 par et entre Kruger Inc. conventions antérieures."

ARTICLE 3 - DUREE DE LA CONVENTION

3.01 : Sauf expressément prévu, cette convention est en vigueur à compter du 1^{er} mai 1984 jusqu'à y incluant le 30 avril 1987. L'une ou l'autre... expiration de cette convention.

ARTICLE 4 - MANDAT ET RECONNAISSANCE

4.05 : Le texte est modifié comme suit:

"Dans le cas où un employé promu à une occupation exclue de l'unité négociée refuserait de payer au Syndicat le montant égal aux redevances mensuelles, son droit à retourner dans l'unité négociée ne pourra s'appliquer qu'à la position de base dans un département où son ancienneté total d'usine lui permettrait de déplacer un travailleur."

ARTICLE 7 - SALAIRES

7.02 Ajouter au texte actuel le paragraphe suivant:

"A compter du 1^{er} mai 1985, tous les travailleurs de relève auront droit à une prime de quart de trentecinq sous (\$0,35) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre 16 h 00 et 23 h 59 et de cinquante sous (\$0,50) de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 07 h 59.

ARTICLE 8 - ALLOCATION POUR RAPPEL ET PRESENCE AU TRAVAIL

8.03 : Le texte est modifié comme suit:

"Les travailleurs de jour, lorsque requis de travailler pendant l'heure du midi (12h00 à 13h00), recevront trente (30) minutes de paie additionnelle à taux et demi s'ils doivent travailler moins de trente (30) minutes et une (1) heure de paie additionnelle à taux et demi s'ils doivent travailler plus de trente (30) minutes pendant cette période. Ces travailleurs (travailleurs de jour) qui auront travaillé durant l'heure du midi, à taux et demi, ne seront pas obligés de quitter leur travail avant l'heure normalement désignée de cessation de travail."

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR TRAVAILLEURS DE JOUR

11.01 : b) Texte modifié pour se lire comme suit:

"Nonobstant ce qui précède, sur avis de vingt-quatre (24) heures, un travailleur de jour pourra être recédulé pour remplacer un travailleur de quart absent de son travail. Dans un tel cas, le travailleur de jour qui remplace le travailleur de quart sera rémunéré au taux régulier y incluant la prime de quart et aura droit à une période de repos de huit (8) heures avant ladite étape. Si la période de repos commence avant la fin de la journée normale de travail de cet employé, le temps ainsi perdu lui sera payé. Si l'avis de vingt-quatre (24) heures n'est pas donné, l'employé sera payé à taux et demi mais ne sera pas assujéti aux modalités concernant la période de repos.

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

13.03 Si un travailleur de relève ne se présente pas pour son étape régulière, son compagnon de service doit en informer son surintendant ou son contremaître; il demeurera à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et si requis, il travaillera une étape supplémentaire. Dans un tel cas, la Compagnie fera les efforts nécessaires pour tenter de trouver un remplaçant et plus particulièrement après qu'une (1) heure se soit écoulée depuis le début du quart et que

l'employé cédulé ne se soit pas présenté au travail et n'ait pas avisé. Dans un tel cas, l'employé qui se présente au travail en retard sans avoir avisé et qui a été remplacé sera retourné chez lui.

ARTICLE 17 - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

17.02 : b) iv) Texte modifié 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 au quinze (15) jours suivant un congé ne s'applique pas aux employés réguliers tels que définis à l'article 28.01 a), qui font l'objet d'une mise à pied.

17.03 : a) Texte modifié comme suit:

"Le travailleur ayant à travailler pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe mentionné à l'article 17.01, sur une base strictement volontaire et ce, durant les périodes de fermeture prévues à l'article 17.01, recevra les taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées. De plus, dans une telle circonstance, le travailleur, 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 travailleur recevra à la fin de la période de quatre-vingt-dix (90) jours le paiement qui était prévu en 17.02."

ARTICLE 19 - CONGÉS POUR DÉCÈS

19.01 : a) Texte modifié comme suit:

"Lors du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé 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 employé 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) Texte modifié comme suit:

"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."

19.02 : Texte modifié comme suit:

"Pour avoir droit à une telle absence avec rémunération, un travailleur devra avoir été sur la liste de paie pendant au moins trente (30) jours de calendrier précédant la date du décès.

ARTICLE 22 - DEVOIR DE JURY

22.01 : Texte modifié pour se lire comme suit:

"Un travailleur qui sera assigné par subpoena pour agir comme membre d'un jury ou témoin dans un procès légal, sera payé hebdomadairement la différence entre la solde qu'il recevra pour ladite fonction de juré et sa solde régulière, sujette aux conditions suivantes:

- a) le travailleur devra avoir complété sa période de probation;
- b) "Les jours éligibles pour un tel paiement seront les jours qu'il aurait travaillés selon sa cédule normale de travail."
- c) "Le travailleur devra être au travail à son horaire régulier lorsqu'il n'est pas membre du jury."
- d) "Aucun paiement ne pourra être exigé dans le cas où un employé agit comme témoin dans un procès légal où il est directement impliqué ou dans le cas où un employé agit comme témoin dans un procès légal impliquant le Syndicat ou un de ses membres."
- e) "Une considération sérieuse sera accordée aux travailleurs d'équipes travaillant de 00h00 à 08h00 lorsqu'ils seront assignés comme jurés ou témoins, conformément aux alinéas ci-haut."

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE GRIEFS

24.01 : Textes modifiés comme suit:

"Si un travailleur ou groupe de travailleurs a un grief, les deux (2) parties concernées doivent faire un effort consciencieux pour régler le grief sans délai. De tels griefs ne s'appliqueront que sur les disputes à propos de l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention. Toutefois, avant de soumettre un grief écrit, l'employé, accompagné du représentant syndical, discute de son grief avec son contremaître et/ou son surintendant ou le délégué de l'un ou de l'autre. S'il n'y a pas eu de discussion ou, suite à la discussion, s'il n'y a pas entente, le grief pourra être soumis par écrit, (voir Appendice B), de la manière suivante:

PREMIERE DEMARCHE

Un travailleur accompagné d'un délégué syndical ou le comité de grief soumet le grief par écrit au directeur des relations industrielles pas plus de trente (30) jours de calendrier après l'origine du grief. Le travailleur concerné, le comité des griefs, les officiers attitrés du Syndicat et tous les représentants désignés par l'Employeur pourront assister à toute rencontre qui pourrait être convoquée à ce stage. La décision rendue par la direction sera transmise par écrit et le Syndicat avisera celle-ci, par écrit, s'il accepte ou rejette telle décision et ce dans un délai de quinze (15) jours de calendrier à compter de la date de la réponse de la direction.

DEUXIEME DEMARCHE

A défaut d'un règlement à la première démarche, le cas sera référé au directeur général de l'usine et celui-ci ou son délégué informera le Syndicat par écrit de sa décision. Le Syndicat avisera la direction par écrit s'il accepte ou rejette la décision dans un délai de quinze (15) jours de calendrier à compter de la date de la réponse de la direction. A défaut d'un règlement, alors procéder à la troisième démarche.

TROISIEME DEMARCHE

Par soumission à l'arbitrage, tel que décrit dans l'article vingt-cinq (25). Le litige devra être soumis dans un délai de vingt (20) jours de calendrier après que le grief aura été traité dans la deuxième démarche.

- 24.02 a) Un grief de l'Employeur ou du Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou une prétendu violation des termes de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie, à la deuxième démarche, au lieu de suivre la procédure régulière de griefs. Aucun travailleur ou représentant du travailleur ne devra quitter le lieu de son emploi pour n'importe quelle raison mentionnée dans cette convention, sans avoir demandé et obtenu la permission de son contremaître.
- b) En cas de congédiement ou suspension, un grief peut également être porté à la deuxième démarche directement.

24.03 "Toute limite de temps fixée dans ces articles peut être prolongée en tout temps, par un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat."

ARTICLE 25 - ARBITRAGE

25.01 : Texte modifié comme suit:

"Lorsque l'une des deux (2) parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, tel que l'article vingt-quatre (24) - troisième démarche, l'autre partie devra en être avertie par écrit. Le grief sera présenté devant un arbitre unique choisi par les parties ou désigné par le Ministre du Travail de la province de Québec s'il n'y a pas entente.

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

27.04 a) : Texte modifié comme suit:

"Dans la section locale 136, tout emploi régulier qui devient vacant à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, tout emploi hors d'une ligne d'avancement, tout emploi au salaire de base et/ou toute autre tâche d'une ligne d'avancement devenue vacante par suite de l'incapacité ou de refus des titulaires assignés à toutes les positions inférieures

27.04 suite d'une ligne d'avancement de progression au-delà de leur niveau actuel, sera affiché au tableau d'affichage des départements. Les ouvertures doivent être affichées le plus tôt possible et demeurer aux tableaux durant dix (10) jours ouvrables. Il est entendu que l'Employeur doit choisir, pour remplir les emplois à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, les travailleurs ayant la plus longue ancienneté d'usine à la condition qu'ils aient les qualifications requises pour avancer dans cette ligne. Lors de tout affichage de poste, l'Employeur doit choisir le travailleur ayant la plus longue ancienneté d'usine à la condition qu'il ait les qualifications requises. A défaut de candidats de la section locale 136 ou si aucun candidat de cette section n'est choisi, la Compagnie considèrera les candidats de la section locale 234."

27.07 Texte modifié comme suit:

"A compter du 1^{er} juillet 1984, un employé ne peut refuser une promotion temporaire ou régulière dans sa ligne d'avancement. D'autre part, la Compagnie considèrera les demandes de refus de promotion pour des raisons de santé.

27.08 Texte modifié comme suit:

"Si un refus de promotion est accepté par la Compagnie, le travailleur concerné devra remplir et signer une formule de renonciation telle qu'apparaissant à l'Appendice "C". Un travailleur qui se voit devancé à la suite d'un refus de promotion régulière sera considéré comme junior, à tous les travailleurs qui l'ont ainsi devancé mais seulement en ce qui concerne les promotions. Les droit acquis pour fins de promotion avant le 1^{er} juillet 1984 sont régis par mémoire d'entente."

27.10

Texte modifié comme suit:

- a) Pour ce qui est des travailleurs régis par les dispositions de la classification des hommes de métier, les mises à pied se feront en commençant par le travailleur ayant moins d'ancienneté dans le métier, indépendamment de sa classe, tel que défini à l'article 26.03.

Il est aussi entendu que l'application des stipulations de ce paragraphe peut être modifiée dans la mesure où il sera nécessaire de le faire, afin de maintenir les divers effectifs requis, selon les degrés de compétence et d'habileté susceptibles d'assurer le fonctionnement efficace de l'usine.

- b) En cas de mise à pied, un homme de métier pourra déplacer un apprenti dans un autre métier que le sien s'il possède une plus longue ancienneté d'usine et s'il rencontre les exigences du Plan ABC; dès lors, celui-ci sera payé le taux de classe d'apprenti dans ce métier à moins qu'il rencontre les exigences du Plan ABC pour une classe supérieure dans ce métier.

A défaut de pouvoir déplacer un apprenti dans un autre métier que le sien, avant d'être mis à pied, un homme de métier doit intégrer la réserve générale, par ancienneté d'usine.

- c) Si un homme de métier est rappelé dans son métier, la classe qu'il détenait dans ce métier lui sera reconnue.

Si un homme de métier est rappelé comme apprenti dans un autre métier que le sien, il sera payé le taux de classe d'apprenti jusqu'à ce qu'il se soit qualifié pour une classe supérieure selon les modalités prévues dans le Plan ABC.

27.11 Texte modifié pour se lire comme suit:

- a) "Un travailleur qui occupait un poste dans une ligne d'avancement et qui doit quitter cette dite ligne suite à une réduction des effectifs, peut supplanter un travailleur aux deux (2) échelons inférieurs d'une ligne d'avancement sous la juridiction de la section locale concernée s'il a une plus longue ancienneté d'usine que ce travailleur et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité après entraînement."

- c) "L'employé qui a dû quitter son service en vertu de l'alinéa a) ci-haut, réintègrera sa ligne d'avancement avec tous ses droits et privilèges dès qu'un poste deviendra vacant de façon régulière dans cette ligne. Dans un tel cas, aucun affichage de poste ne sera fait."

27.12 Texte modifié pour se lire comme suit:

"Un travailleur régulier mis à pied par manque de travail, sera placé sur la liste de rappel pendant une période qui sera déterminée de la façon suivante:

- a) les noms des travailleurs ayant moins d'un (1) an de service, et qui ont complété leur période d'essai, demeureront sur la liste de rappel pour une période égale à leurs mois de service;

- b) les noms des travailleurs ayant plus d'un (1) an de service, demeureront sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois;

- c) les noms des travailleurs ayant plus de cinq (5) ans de service demeureront sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois.

27.14 Texte modifié pour se lire comme suit:

"Les travailleurs qui ont été mis à pied auront le privilège d'être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied lorsque des emplois seront disponibles en autant que:"

- a) le travailleur ayant le privilège d'être rappelé au travail retourne au service de l'Employeur en dedans de dix (10) jours de l'avis de rappel. Un manque de retour au travail en dedans de dix (10) jours de la date de rappel, résultera en une perte des droits de rappel sauf dans le cas d'un travailleur rappelé pour un travail irrégulier, pour un emploi de courte durée à un moment où il est employé ailleurs, et dans un tel cas, un refus de retour au travail ne résultera pas en une perte de droits de rappel;
- b) une mise à pied sera une cessation d'emploi et les droits de rappel expireront si la mise à pied dure plus longtemps que stipulé dans l'article 27.12 a), b), c), sans être ré-employé.

SOUS-TITRES:

Lignes d'avancement: 27.01, 27.02, 27.03
Affichage : 27.04, 27.05
Promotion : 27.06, 27.07, 27.08
Rétrogradation : 27.09, 27.10, 27.11
Mise-à-pied : 27.12, 27.13, 27.14, 27.15, 27.16

ARTICLE 28 - DEFINITIONS

28.01 : Texte modifié pour se lire comme suit:

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

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

28.04 : c) Texte modifié pour se lire comme suit:

"Un certain nombre d'hommes de métier qualifiés seront affectés à l'équipe de réserve pour travailler, lorsque requis, au service de la mécanique. Ces employés seront régis par les clauses 28.04 a) et 28.04 b)."

28.05 : Texte modifié pour se lire comme suit:

"Un travailleur occasionnel signifie un travailleur embauché pour faire un travail spécifique et déterminé à l'avance ou affecté à un travail spécial et dont la durée approximative est connue à l'avance et ne peut excéder six (6) mois. L'employé occasionnel se conforme à l'article six (6) de la présente convention et n'accumule pas d'ancienneté. Les employés occasionnels auront droit au salaire correspondant à leur compétence et à tous les bénéfices marginaux de la convention collective de travail, à l'exception des plans de retraite, d'assurance-vie, groupe, d'invalidité prolongée et d'indemnité hebdomadaire. Il aura droit à la procédure de grief sauf pour les cas de promotion, rétrogradation, mise à pied ou licenciement. Dans ce dernier cas, la compagnie fournira une liste des travailleurs concernés quarante-huit (48) heures avant une telle mise à pied.

28.05 suite Cependant, après une période d'emploi continue de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé aura droit à l'assurance "dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation" dont il devra défrayer la prime et bénéficiera d'une assurance-vie au montant de \$25,000. dont la prime sera payée en entier par la Compagnie. Le travailleur occasionnel bénéficiera des privilèges de conversion habituelle pour ce qui est de l'assurance-vie lorsque terminé. S'il est réembauché dans les trente (30) jours suivant sa terminaison, à compter du premier jour du mois suivant son réembauchage, il redeviendra éligible à son assurance-vie de \$25,000. et à l'assurance "dépenses médicales extraordinaires et garantie hospitalisation."

Si un employé occasionnel est éventuellement embauché comme employé régulier, son temps travaillé de façon continue comme employé occasionnel lui sera reconnu.

3e, 4e et 5e paragraphes: Statu Quo.

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

L'Employeur est disposé à rendre disponible un formulaire pour demande de reclassification.

32.01 Texte modifié pour se lire comme suit:

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

GROUPE 1

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

32.01 suite GROUPE 11
Peintres A,B,C

- 4) Les classifications suivantes seront connues comme occupations spéciales et ne feront pas partie de ce programme:
- a) Rectifieur de cylindres, préposé à l'affûtage des couteaux, préposé aux outils.
 - b) Dans certains métiers, il pourra y avoir des chefs d'équipe lorsque le surintendant juge cette mesure nécessaire. L'homme de métier assigné à cette fonction sera rémunéré selon la convention collective, ceci pour la période de temps où il exercera cette responsabilité.
- 13) Biffer.

ARTICLE 39 - MESURES DISCIPLINAIRES

Nouveaux textes

- 39.01 : Les mesures disciplinaires seront normalement discutées avec l'employé concerné avant leur application. Celui-ci pourra à son choix demander la présence d'un représentant syndical.
- 39.02 : Le dossier des offenses et de mesures disciplinaires d'un employé ne sera pas utilisé contre lui, en autant que dix-huit (18) mois se seront écoulés depuis la date de son offense et de la mesure disciplinaire et en autant qu'une offense semblable n'ait pas eu lieu pendant la période de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 40 - Caractère officiel

Biffer.

ARTICLE 41 - CONCLUSION

Devient article 40: concordances.

LIGNES D'AVANCEMENT: Voir en annexe.

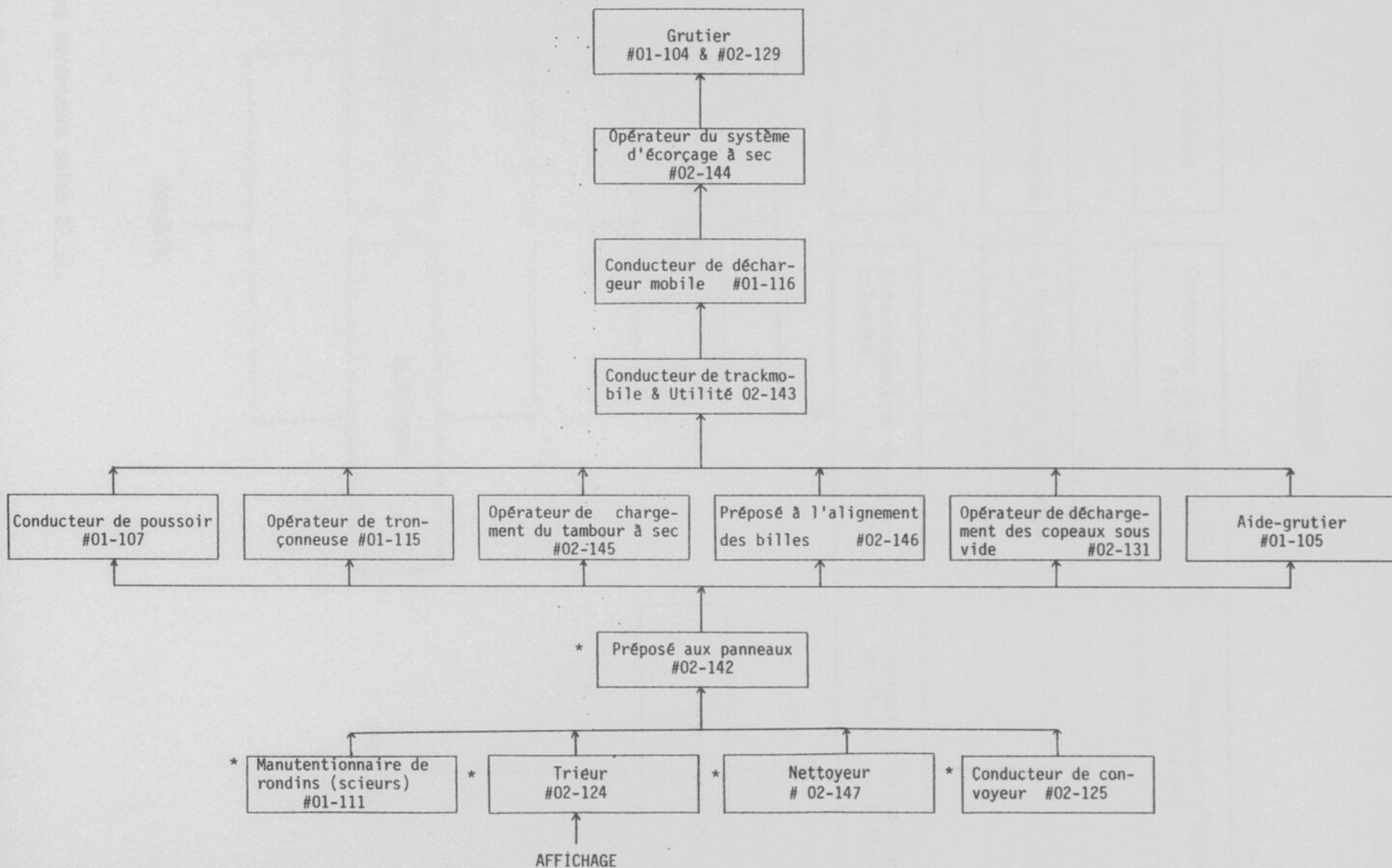
DIVERS

- Machinistes Kardex

Lorsqu'il sera jugé utile, pratique et économique de le faire, la Compagnie considèrera réaliser des travaux de fabrication de pièces dans son atelier d'usinage.

- M. Mongrain sera reconnu comme tuyauteur régulier à compter de la date de ratification et sa date d'ancienneté d'usine sera le 23 avril 1984.
- La Compagnie fournira 50 copies non officielles des conventions collectives dans la langue anglaise.
- La liste d'ancienneté des employés de la cour à bois comprendra les noms des "préposés aux panneaux".
- La Compagnie et le Syndicat se rencontreront au cours de la première année de la convention afin de discuter de la possibilité d'instaurer des réserves départementales dans la section locale 136 où elles n'existent pas.
- Suite aux explications du Syndicat, immédiatement suivant la ratification de la convention collective, un maçon classe C occasionnel verra son statut modifié à régulier.

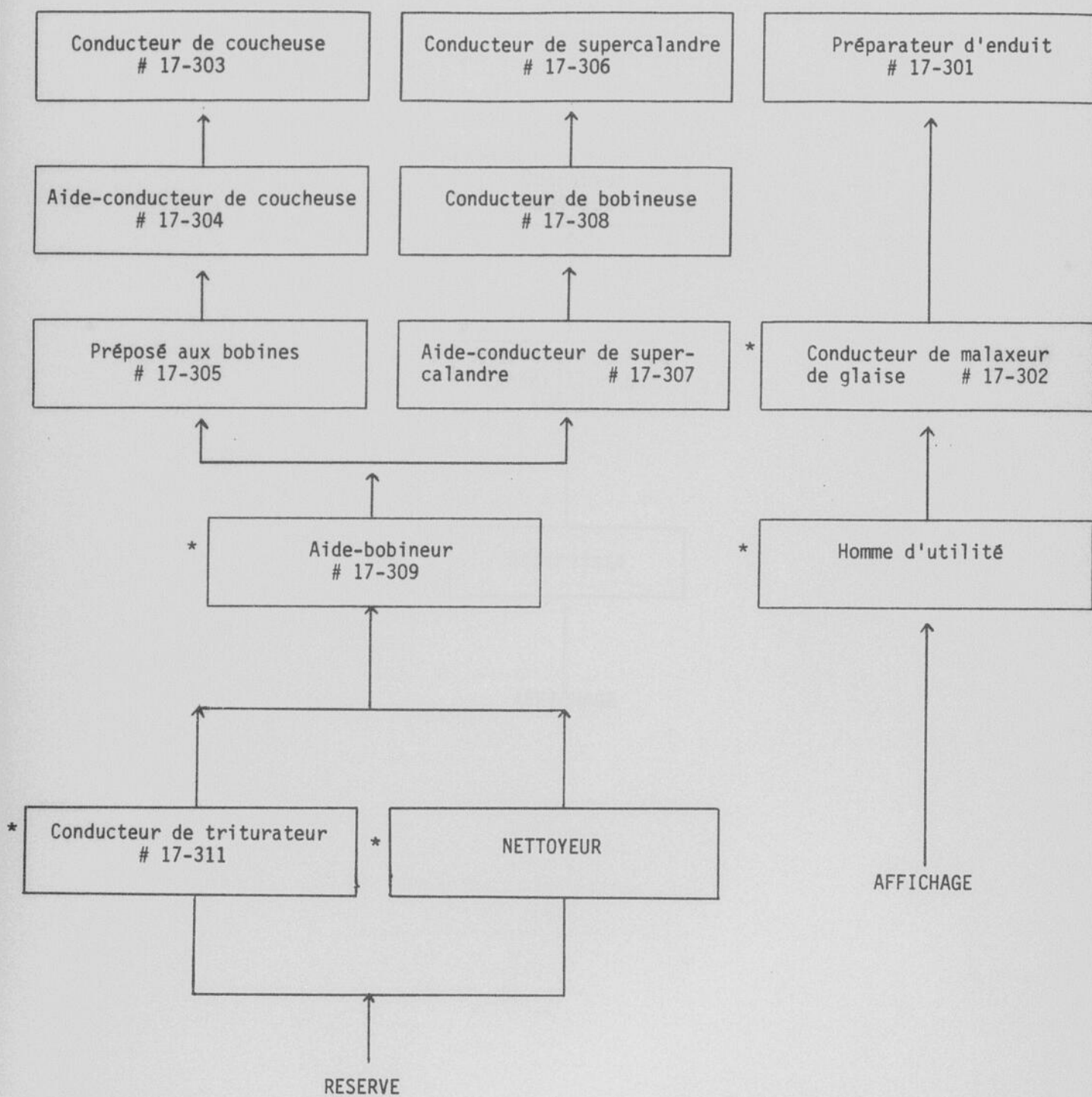
COUR A BOIS



NOTE: Manutentionnaire de rondins (journalier) # 02-141, hors ligne.

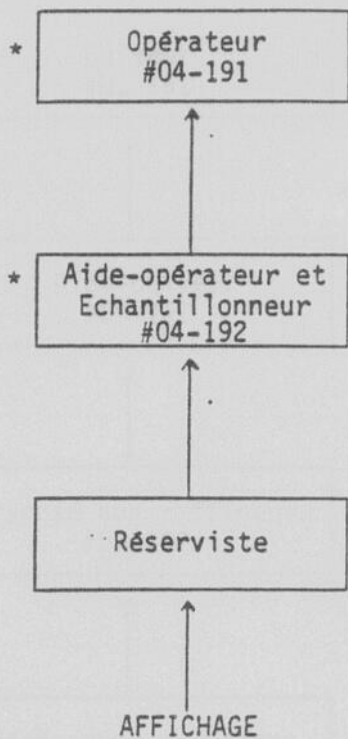
* Echelons inférieurs selon 27.11.

COUCHEUSE



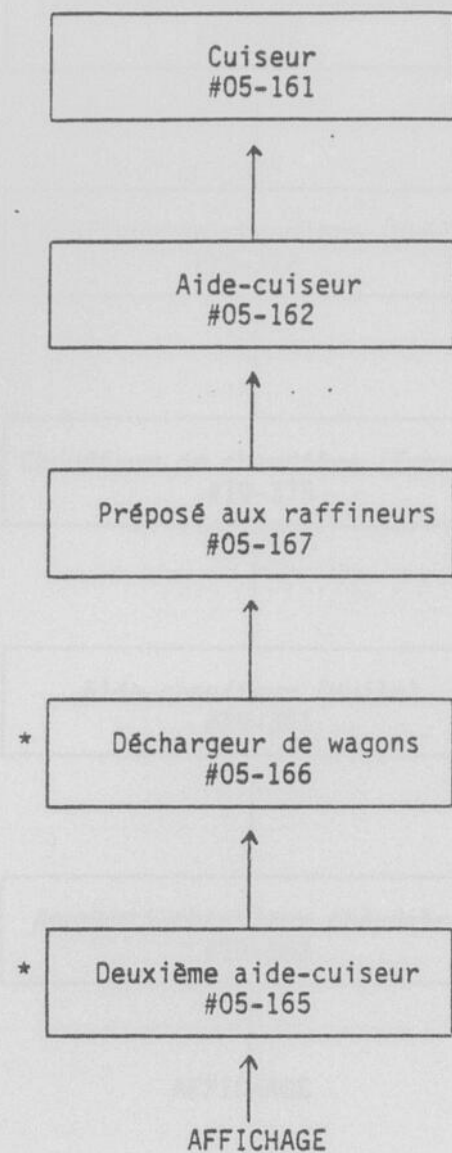
* Echelons inférieurs selon 27.11.

PATE THERMOMECANIQUE



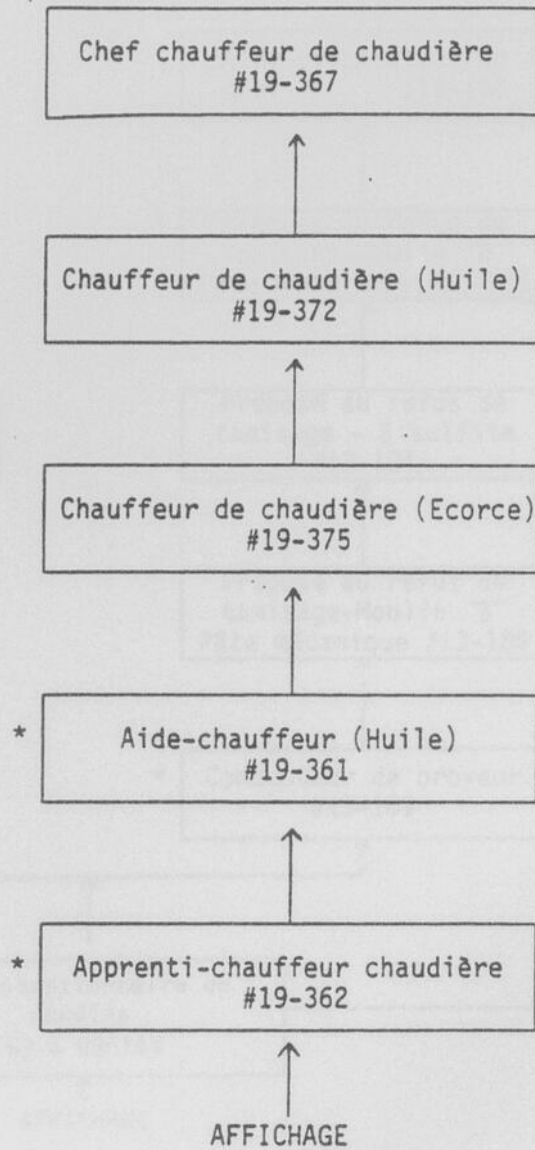
* Echelons inférieurs selon 27.11.

BISULFITE



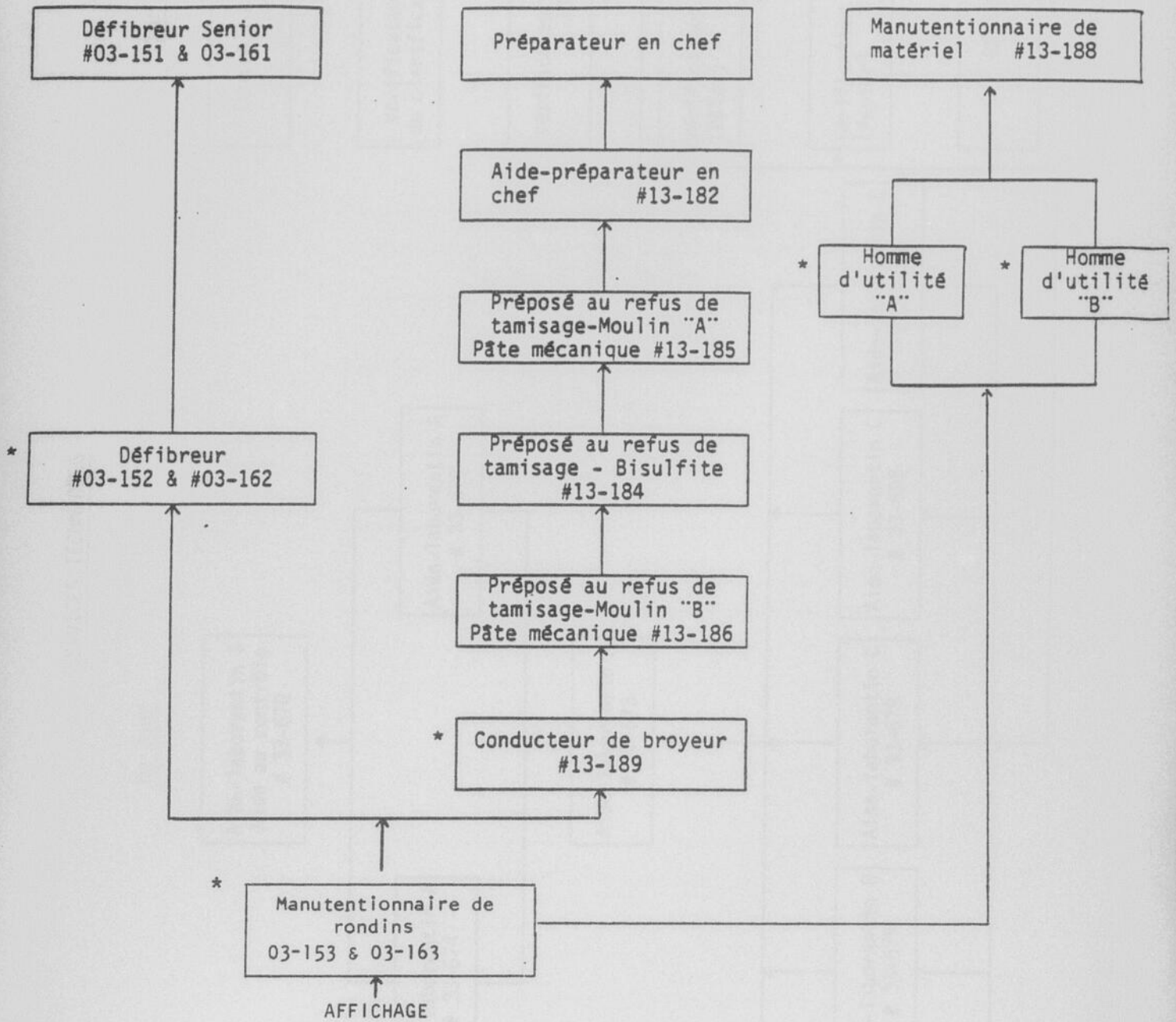
* Echelons inférieurs selon 27.11.

CHAUFFERIE



* Echelons inférieurs selon 27.11.

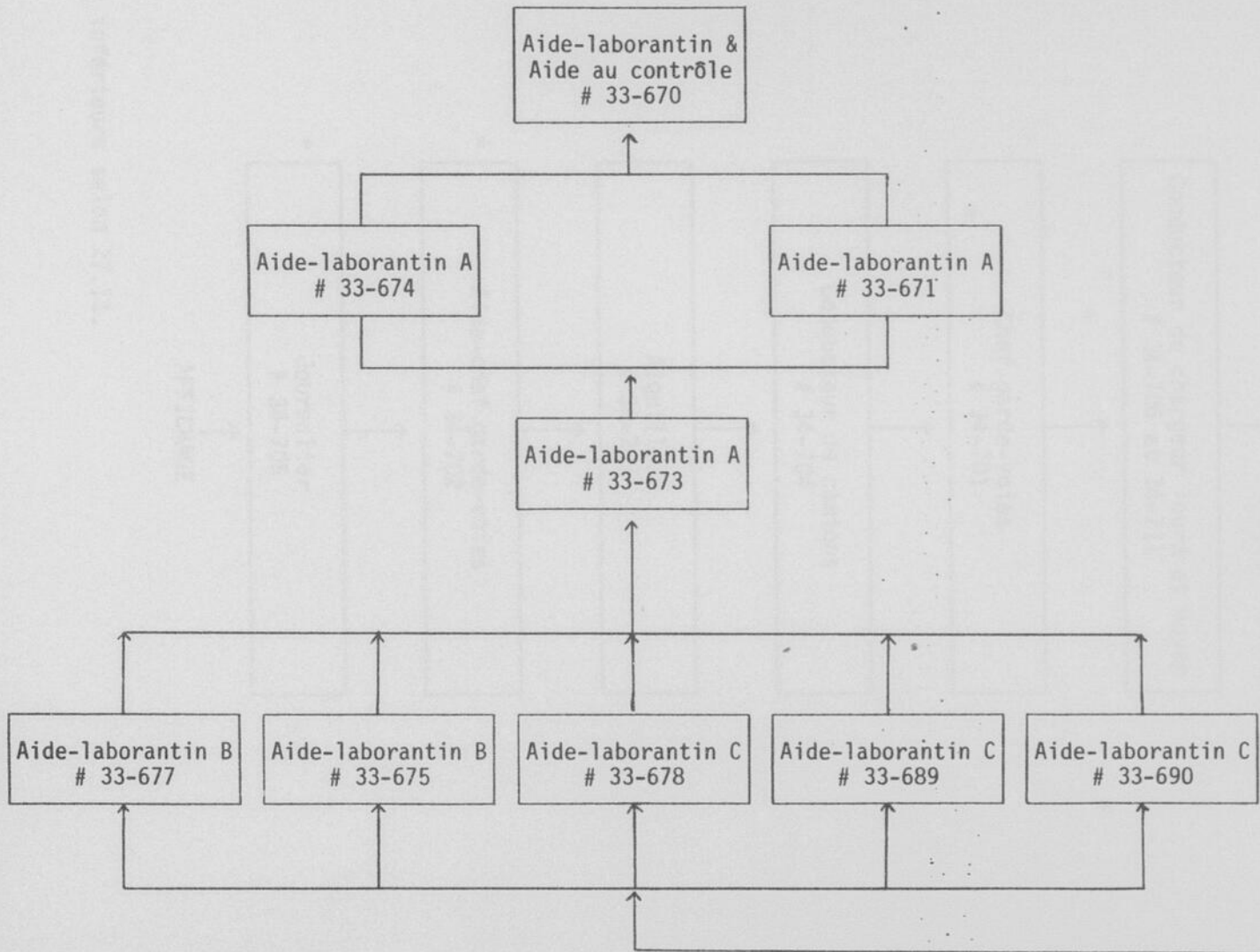
PÂTE MÉCANIQUE



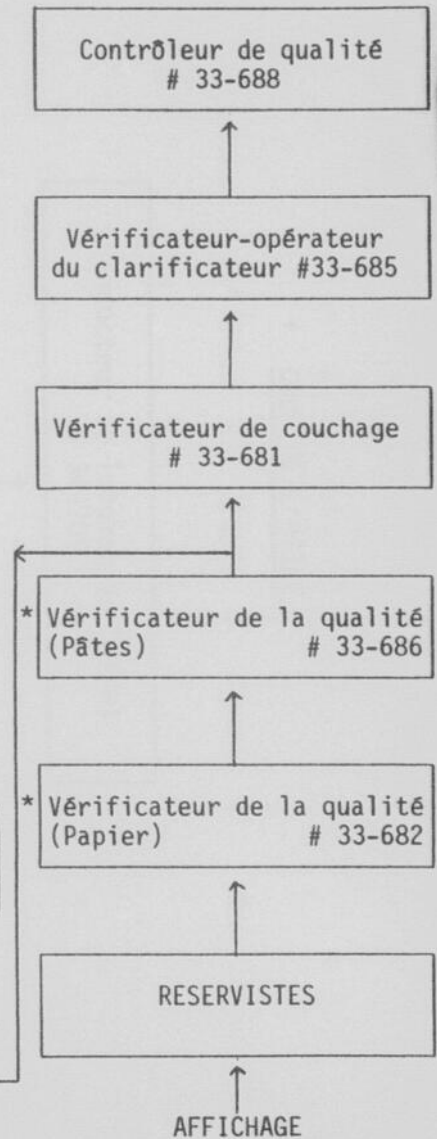
*Échelons inférieurs selon 27.11

SERVICES TECHNIQUES

De Jour

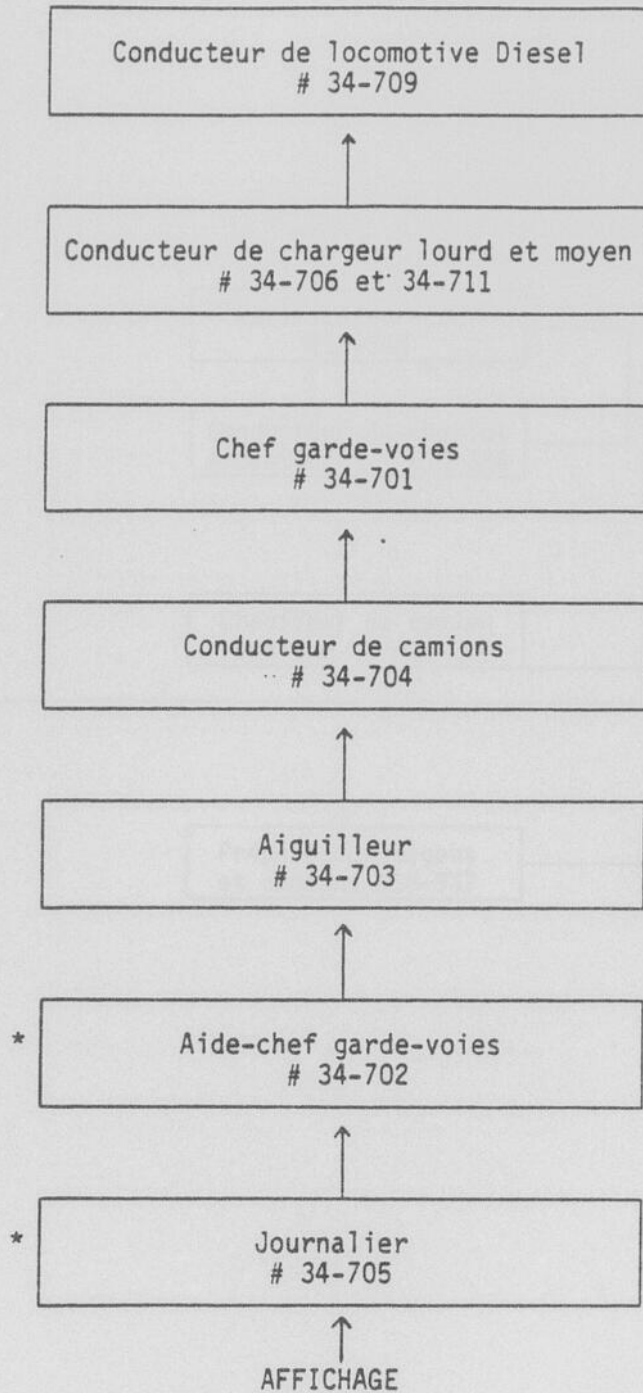


Sur Etape



* Echelons inférieurs selon 27.11.

COUR DE L'USINE



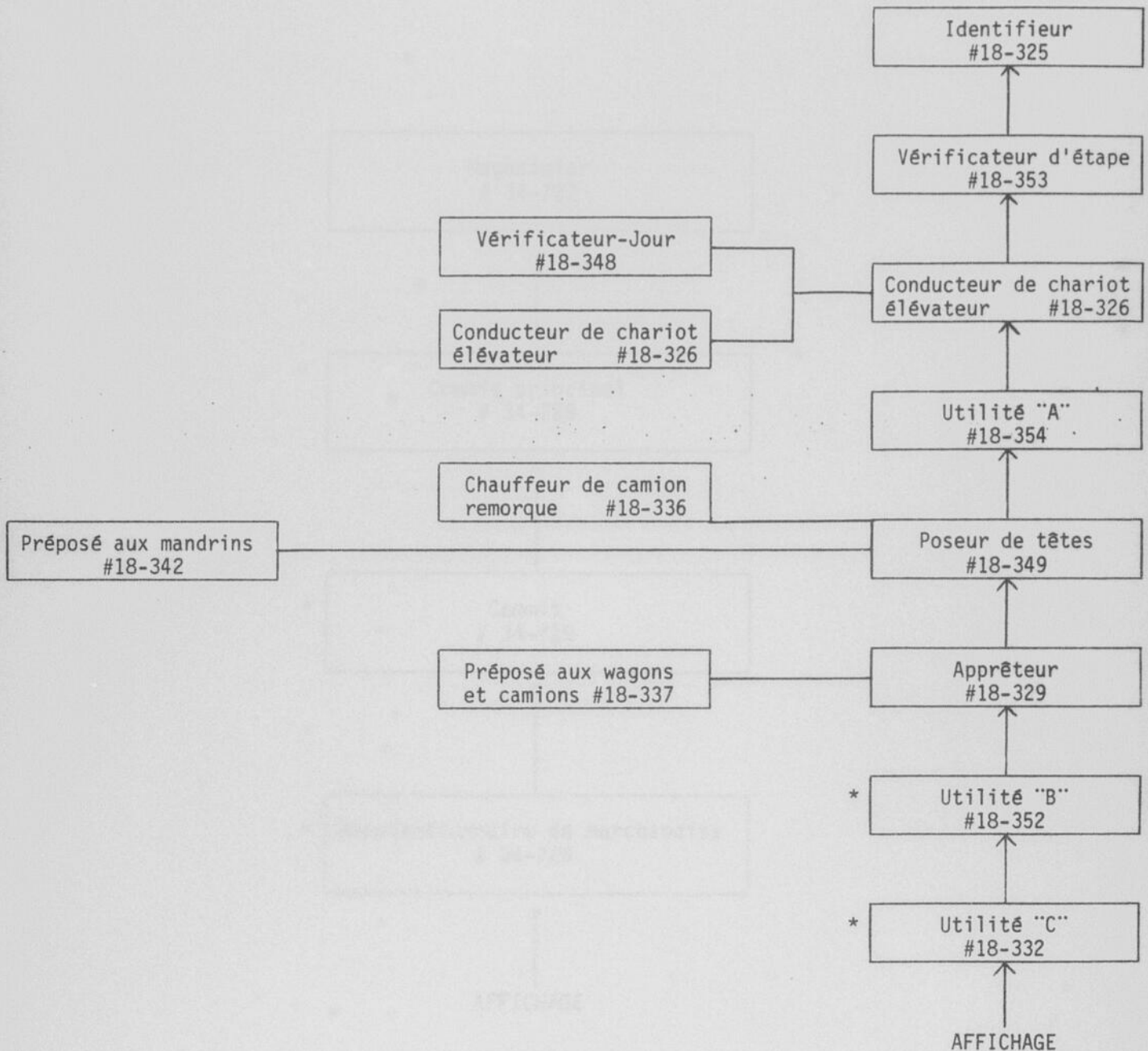
* Echelons inférieurs selon 27.11.

SALLE DE FINITION

MANDRINS

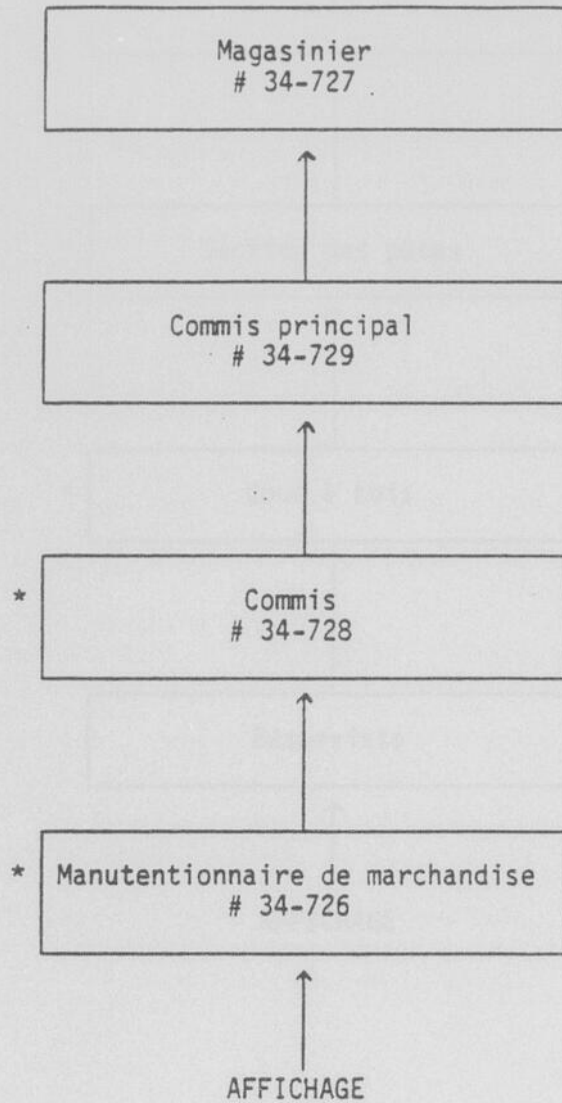
EXPEDITION

EMBALLAGE



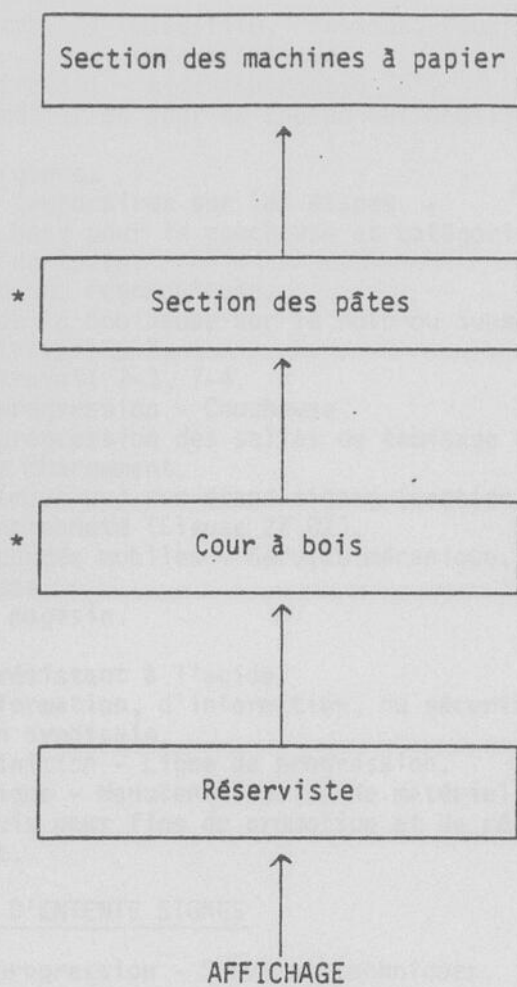
* Echelons inférieurs selon 27.11.

MAGASIN



* Echelons inférieurs selon 27.11.

HUILEURS



* Echelons inférieurs selon 27.11.

MEMOIRES D'ENTENTE (Inclus dans le livret)

- 1 - Paie pour équipes irrégulières.
- 2 - Services essentiels.
- 3 - Vacances payées (section locale 234)
- 4 - Tirage au sort.
- 5 - Chaussures de sécurité.
- 6 - Premiers soins.
- 7 - Heures de travail (Bisulfite, Finition, Cour à bois-Préparation du bois, Pâte mécanique).
- 8 - Heures de travail - Aide-laborantin "A".
- 9 - Hommes de métier de jour et Equipe des habilleurs - Heures de travail, fin de semaine.
- 10 - Arrêts d'urgence.
- 11 - Ouvertures temporaires sur les étapes.
- 12 - Feuille de base pour la coucheuse et catégories de papiers.
- 13 - Changement de toile.
- 14 - Opération d'une réenrouleuse.
- 15 - Opération de la bobineuse sur le Roto ou Super News.
- 16 - Cédule de travail 6-3.
- 17 - Cédule de travail 7-3, 7-4.
- 18 - Lignes de progression - Coucheuse.
- 19 - Lignes de progression des salles de tamisage et de défibrage.
- 20 - Plancher de chargement.
- 21 - Promotion (move up) sur étape zigzag (section locale 234).
- 22 - Listes d'ancienneté (Clause 27.02).
- 23 - Octroi de congés mobiles - Service mécanique.
- 24 - Bons de repas.
- 25 - Service du magasin.
- 26 - Huileur.
- 27 - Vêtements résistant à l'acide.
- 28 - Séance de formation, d'information, de sécurité.
- 29 - Juridiction syndicale.
- 30 - Salle de finition - Ligne de progression.
- 31 - Pâte mécanique - Manutentionnaire de matériel.
- 32 - Droits acquis pour fins de promotion et de réintégration suite à un déplacement.

AUTRES MEMOIRES D'ENTENTE SIGNES

- 33 - Lignes de progression - Services techniques.
- 34 - Ligne de progression - Préparateur d'enduit.
- 35 - 5e main sur les machines à papier de base.
- 36 - Vacances (Cédule 6-3).
- 37 - Perfectionnement.
- 38 - Dossier personnel.
- 39 - Nettoyeur (salle de douches).
- 40 - Livret de bénéfices.
- 41 - Fernand Dugal.
- 42 - R. Duplessis.
- 43 - Elie Ledoux.
- 44 - Préposé à la lubrification et à l'hydraulique.
- 45 - Cédule de vacances - Mécaniciens d'entretien.

AUTRES MEMOIRES D'ENTENTE SIGNES (Suite)

- 46 - Indemnité de licenciement.
- 47 - Verres de travail.
- 48 - Gilles Boisvert.
- 49 - Cour à bois - Ligne de progression.
- 50 - David Pausé.
- 51 - Privilège de réembauchage.
- 52 - Casiers.

Les mémoires d'entente renouvelés et nouveaux qui suivent seront inclus dans le livret de la Convention collective de travail.

1 - PAIE POUR EQUIPES IRREGULIERES (Clause 11.03 de la convention collective).

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

2 - SERVICES ESSENTIELS

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

3 - VACANCES PAYEES (Section locale 234)

Les deux (2) premières semaines de vacances seront choisies par rotation. Ce choix pourra être exercé sur toute l'année. Si ce choix se fait dans la période d'été, il devra s'exercer dans des périodes prédéterminées. Les autres semaines de vacances seront choisies par ancienneté d'usine dans chacune des équipes.

4 - TIRAGE AU SORT

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

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

5 - CHAUSSURES DE SECURITE

La compagnie accordera 10\$ de subside (15\$ à compter du 1er janvier 1985) par année de calendrier sur production de facture relative à l'achat de chaussures de sécurité. De plus, pour les manutentionnaires de rondins aux planchers de chargement, la compagnie accordera un autre 15\$ de subside par année de calendrier sur présentation de facture relative à la pose de protecteurs de côté, aux chaussures de sécurité ayant déjà un protecteur métatarsale. Dans ce dernier cas, le port des protecteurs de côté est obligatoire.

6 - PREMIERS SOINS

Un montant de 0,50\$ l'heure (0,60\$ l'heure à compter du 2 mai 1986) sera payé à deux (2) employés seniors qualifiés de la centrale thermique qui dispensent les premiers soins.

7 - HEURES DE TRAVAIL (Bisulfite, Finition, Cour à bois - Préparation du bois, Pâte mécanique)

Les heures de travail dans les services du bisulfite, de la finition, de la cour à bois - préparation du bois (à l'exception du groupe régulier de jour sur le cordage), seront comme suit:

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

Les heures de travail dans les services de pâte mécanique seront comme suit:

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

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

8 - HEURES DE TRAVAIL - Aide-laborantin "A"

(Statisticien production des machines à papier)
(Statisticien pour pertes de temps et alimentation sur les machines à papier)

Les heures de travail pour l'aide-laborantin "A" (statisticien à la production des machines à papier) et l'aide-laborantin "A" (statisticien pour pertes de temps et alimentation sur les machines à papier) seront de huit (8) heures par jour entre sept heures du matin (07h00) et quatre heures de l'après-midi (16h00).

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

9 - HOMMES DE METIER DE JOUR ET EQUIPE DES HABILLEMENTS - Heures de travail, fin de semaine

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

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

10 - ARRETS D'URGENCE

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

11 - OUVERTURES TEMPORAIRES SUR LES ETAPES

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

12 - FEUILLE DE BASE POUR LA COUCHEUSE ET CATEGORIES DE PAPIERS

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

Il fut clarifié que l'Echelle # 2 de United Papermakers & Paperworkers traitant des machines faisant des produits de papier autres que papier-journal avait été retirée - mais d'ajouter le langage de "Standard Minimum Wage Scale for Newsprint Mills and other Groundwood Papers - Base Stock, Hanging Paper, Catalogue, Directory and similar Groundwood Papers" - serait payée à deux (2) classes plus élevées que coté antérieurement dans la "Standard Minimum Wage Scale of the United Papermakers & Paperworkers" en 1965.

13 - CHANGEMENT DE TOILE

- a) Un employé rappelé pour changer une toile en dehors de ses heures normales de travail recevra six (6) heures de paie pour ce travail qui comprendra tous les travaux ayant rapport à la section Fourdrinier qu'on pourrait lui demander d'exécuter sur la machine à papier qui est fermée. La section Fourdrinier comprend la partie entre la caisse d'arrivée de pâte, incluant la lèvre de la caisse de tête jusqu'à et incluant le "felt roll" de la première presse.
- b) On paiera six (6) heures pour les périodes normales de changement de toile et l'employé sera payé temps et demi pour toutes les heures de travail dépassant les périodes établies.
- c) Les périodes normales de changement de toile (incluant l'alignement et la partance) sont établies comme suit:

<u>Machines</u>	<u>Heures</u>
# 1	2 heures
# 2	3 heures
# 3	3 heures
# 4	3 heures
# 5	3 heures
# 6	4 heures
# 7	4 heures

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

- d) Le temps pour commencer et finir la toile sera déterminé comme suit:
- 1) Lorsqu'il n'y aura pas d'entretien prévu ou de "boiling out" de machine: -
- Le changement de toile commence lorsque la pâte n'est plus sur la toile;
 - Le changement de toile est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.
- 2) Lorsqu'il y a un "boiling out": -
- Le changement de toile commence lorsque la fosse sous la toile est vide et nettoyée;
 - Le changement de toile est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.

3) Lorsque l'entretien est prévu sur la machine:

- Le temps du début du changement de toile sera déterminé par le surintendant du moulin à papier ou son délégué (il pourrait y avoir une différence de temps entre les équipes d'habilleurs et de mécaniciens).
- Le changement de toile est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse au bout de la machine ou si le chef de conducteurs de machine libère l'équipe.

e) La compagnie informe les sections locales que la liste des occupations suivantes, au nombre indiqué, seront régulièrement assignées au changement de toile sur chacune des machines:

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

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

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

Les hommes de métier suivants feront partie de cette équipe:

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

14 - OPERATION D'UNE REENROULEUSE

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

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

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

15 - OPERATION DE LA BOBINEUSE SUR LE ROTO OU SUPER NEWS

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

16 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3

1. Général

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

2. Champ d'application

La cédule 6-3 s'applique aux travailleurs des équipes de relève qui, en raison des exigences de la compagnie, sont requis de travailler selon une cédule de travail continue de sept (7) jours par semaine.

Si un département qui répond à la définition du premier paragraphe ci-haut est intéressé à la cédule 6-3, le Syndicat en avisera la compagnie de façon à ce que dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la demande du Syndicat, la nouvelle cédule de travail puisse être implantée. Aucune implantation nouvelle ne sera permise dans la période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre.

3. Fonctionnement de la cédule 6-3

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

4. Définition des termes

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

16 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3 (Suite)5. Moyenne des heures travaillées

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

6. Cédule-maîtresse

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

7. Temps supplémentaire

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

8. Vacances

- a) Une semaine de vacances pour un employé régi par la cédule 6-3 correspond à une période de travail telle que définie au paragraphe 4b) de la présente.
- b) L'employeur ne sera pas tenu de payer le taux du temps supplémentaire pour remplacement de congés mobiles précédant ou suivant immédiatement la période d'absence pour vacances. Dans ce cas, l'article 18.04 de la convention ne s'appliquera pas, mais toutes les autres dispositions de l'article 18 continuent de s'appliquer.

16 - CEDULE DE TRAVAIL 6-3 (Suite)

b) suite

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

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

9. Paie de vacances

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

Un employé durant son congé de vacances peut demander à la compagnie de lui verser l'équivalent de deux (2) congés mobiles payés et non pris et lesdits congés lui seront débités de son crédit et lui seront payés avant son départ pour vacances (maximum un (1) congé mobile par semaine de vacances).

10. Paie hebdomadaire

- a) Aucun changement quant aux périodes de paie.
- b) Les employés sont payés pour les heures travaillées dans chaque semaine.
- c) Un employé pourra demander que le paiement d'un jour férié chômé payé à date fixe reconnu selon la convention collective lui soit octroyé sur sa paie de semaine de quarante (40) heures ou moins suivant immédiatement le congé et ce, à la condition qu'il en fasse la demande écrite au plus tard cinq (5) jours avant le congé.

11. Situations inconnues

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

17 - CEDULE DE TRAVAIL 7-3, 7-4

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

1. Ladite cédule 7-3, 7-4 offre les mêmes mécanismes de fonctionnement que ceux prévus par la cédule 6-3.
2. Nonobstant les dispositions de la cédule 6-3, la semaine de vacances est du dimanche au samedi inclusivement.
3. Ladite cédule n'intervient d'aucune façon avec toute loi ou règlement contraire à cet effet.

18 - LIGNES DE PROGRESSION - Coucheuse

Les parties signataires à cette entente ont convenu que:

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

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

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

19 - LIGNES DE PROGRESSION DES SALLES DE TAMISAGE ET DE DEFIBRAGE

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

- a) Les lignes de progression des salles de tamisage et de défibrage seront intégrées à la base, de sorte que la position de chargeur de meules sera la position de base commune pour chacune de ces lignes.
- b) Cette ligne se divisera ensuite en deux (2) sections distinctes, soit tamisage et défibrage, selon l'ordre actuel.
- c) Les chargeurs devront choisir entre l'une ou l'autre de ces lignes, selon leur ancienneté et seront appelés à remplacer, selon les besoins, lors de vacances, congés, etc ... aux positions inférieures de chacune de ces lignes.

20 - PLANCHER DE CHARGEMENT

La Compagnie est consentante à maintenir la pratique actuelle en tenant compte des circonstances qu'elle jugera exceptionnelles (chargeurs moulin A).

21 - PROMOTION (MOVE UP) SUR ETAPE ZIGZAG (Section locale 234)

Il n'y aura pas de limite de temps pour les ouvertures temporaires sur une étape. Le sénior de l'étape à la position inférieure remplira le poste pour le reste de l'étape ou de la période de trois (3) jours en cours s'il y a lieu. Mais s'il y est prévu que l'ouverture temporaire sera pour la durée de la période de trois (3) jours qui suit, la cédule produite respectera l'ancienneté intégrale du groupe concerné sur la cédule 6-3 après entraînement.

Pour ce qui est des employés sur la cédule de quatre-vingt-quatre (84) jours, s'il est prévu que l'ouverture temporaire sera pour une durée d'une semaine ou plus après qu'une semaine se sera écoulée, la cédule de la semaine respectera l'ancienneté intégrale des employés du groupe concerné sur la cédule de quatre-vingt-quatre (84) jours après entraînement.

22 - LISTES D'ANCIENNETE (Clause 27.02)

Les listes d'ancienneté incluront l'ancienneté en minuscule où elle s'applique.

23 - OCTROI DE CONGES MOBILES - Service mécanique

En considération des principes reconnus aux articles 20.01 et 20.10 de la convention collective de travail et de façon à régler le problème d'octroi des congés mobiles au service mécanique soulevé au cours des négociations collectives, les parties s'entendent sur ce qui suit:

- 1° La Compagnie ne sera pas tenue d'accorder aux travailleurs du service mécanique plus de deux (2) semaines de vacances pendant la période d'été tel que mentionné à l'article 20.10 de la convention.
- 2° Conformément à la clause 18.02 de la convention, les contremaîtres appliqueront les règles suivantes dans l'octroi de congés mobiles à leurs employés:
 - a) Un (1) congé mobile par jour par groupe supervisé pour le métier de mécanicien d'entretien. Pour fin de cette entente, les mécaniciens d'entretien de relève (cour à bois et machines) forment un groupe distinct.

23 - OCTROI DE CONGES MOBILES - Service mécanique (Suite)

b) Pour les métiers énumérés ci-après, le nombre de congés mobiles par jour par métier pour l'ensemble de l'usine sera comme suit:

Tuyauteur, machiniste	: 2
Soudeur, ferblantier, peintre, maçon, mécanicien d'automobile	: 1

c) Dans l'application de l'alinéa b) ci-haut, les occupations spéciales en dehors du Plan ABC sont regroupées avec certains métiers comme suit:

- Rectifieur de cylindre, préposé à l'affûtage de couteaux et préposé aux outils avec machiniste.
- Manoeuvre avec maçon.

3° Nonobstant 18.01 c), les travailleurs visés par la présente pourront prendre des parties de congés mobiles qu'en tranches de deux (2) heures et ceci pour un maximum d'un (1) congé mobile de huit (8) heures.

24 - BONS DE REPAS

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

25 - SERVICE DU MAGASIN

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

26 - HUILEUR

Un réserviste régulier a été accepté pour la ligne des huileurs et ces derniers feront partie d'une ligne unique.

27 - VETEMENTS RESISTANT A L'ACIDE

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

28 - SEANCE DE FORMATION, D'INFORMATION, DE SECURITE

Les employés qui accepteront d'assister à des séances de formation, d'information, de sécurité seront rémunérés au taux simple. Le temps supplémentaire sera payé après le premier huit (8) heures de séance dans la même journée. Une séance ne devra pas durer plus de trois (3) heures avant ou après le quart régulier de l'employé. Si la séance se prolonge au-delà de trois (3) heures avant ou après le quart régulier, le temps supplémentaire sera payé pour toutes les heures en surplus du quart régulier de l'employé. En tout temps, la prime d'équipe applicable sera payée à l'employé de relève. L'employé qui accepte d'assister à de telles séances d'une durée d'au moins huit (8) heures alors qu'il est en congé cédulé pourra reprendre ci dit congé après entente avec son supérieur.

29 - 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 bureaux.

30 - SALLE DE FINITION - LIGNE DE PROGRESSION

1. Lorsqu'il y aura une ouverture de jour dans toute tâche du département d'expédition, le premier choix sera donné aux identificateurs par ancienneté d'occupation et de département, et ainsi de suite en descendant dans la ligne d'emballage.
2. Les remplacements pour vacances, congés ou maladie se feront de préférence latéralement dans un même grade.
3. Dans le cas de démotion ou de réduction d'opération, il est assumé que tout employé régulier sur une occupation donnée a rempli chacune des occupations inférieures à cette occupation.
4. La ligne de progression est assujettie aux notes inscrites sur les listes d'occupations et d'ancienneté.

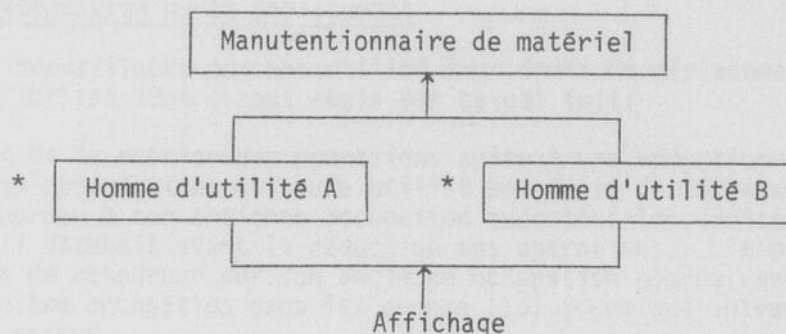
30 - SALLE DE FINITION - LIGNE DE PROGRESSION (Suite)

5. Les employés occupant un poste inférieur à la classe de chauffeur de camion remorque et qui ne pourront pas ou ne désireront pas occuper une position régulière de chauffeur de camion remorque, ne seront pas brimés dans leurs droits d'ancienneté d'occupation pour toute promotion future.
6. Un employé qui a accepté un poste de jour en vertu de l'alinéa 1) ci-haut et qui par la suite, doit réintégrer la ligne d'emballage, le fera latéralement conformément à la ligne de progression.

Vérificateur de jour et conducteur de chariot élévateur	----»	Conducteur de chariot élévateur d'étape
Chauffeur de camion remorque	----»	Poseur de têtes
Préposé aux wagons et camions	----»	Apprêteur.
7. Les titulaires des classifications compris dans la liste d'ancienneté de la salle de finition en date du 13 juillet 1975 commenceront à accumuler de l'ancienneté de position à partir de la date précitée.
8. Lors d'ouverture de jour au poste de préposé aux mandrins, le poste sera offert au préposé aux mandrins senior travaillant sur les étapes.
9. Le remplacement (temporaire) des positions "vérificateur de jour" et "conducteur de chariot élévateur de jour" sera fait par les travailleurs occupant le poste "conducteur de chariot élévateur" sur l'étape 4-12.

31 - PATE MECANIQUE - Manutentionnaire de matériel

Les promotions dans la ligne de progression du manutentionnaire de matériel se feront comme suit:

Ligne de progression

a) * Echelons inférieurs selon 27.11.

31 - PATE MECANIQUE - Manutentionnaire de matériel (Suite)

- b) Lors d'ouverture temporaire ou régulière sur le poste de manutentionnaire de matériel, celui-ci sera comblé par l'"homme d'utilité" ayant le plus d'ancienneté d'occupation.
- c) Lors d'une ouverture régulière sur les postes d'"homme d'utilité", le poste vacant sera affiché à l'intérieur du service Tamisage-défilage. A défaut de candidats, le poste sera affiché au niveau de la section locale 136.
- d) Lorsqu'il y aura des ouvertures temporaires sur les postes d'"homme d'utilité", ces postes seront comblés par des manutentionnaires de rondins.

32 - DROITS ACQUIS POUR FINS DE PROMOTION ET DE REINTEGRATION SUITE A UN DEPLACEMENT

a) Promotion

Considérant qu'à compter du 1er juillet 1984, les parties se sont entendues à l'effet d'empêcher les refus de promotions sauf pour raisons de santé;

Considérant qu'avant cette date, certains travailleurs ont accumulé une ancienneté en minuscule leur accordant des droits de promotion;

Considérant que les parties se sont entendues pour préserver les droits acquis de ces travailleurs pour fin de promotion future, les parties ont convenu de ce qui suit:

Avant la fin de l'année 1984, les parties se rencontreront pour établir de façon définitive la liste des employés possédant de l'ancienneté en minuscule. Lorsque complétée, cette liste fera partie intégrante du présent mémoire d'entente.

Bien entendu, les refus de promotion en vigueur avant le 1er juillet 1984 continuent d'être valides pour les employés concernés jusqu'à ce qu'ils soient annulés conformément à l'Appendice C.

b) Réintégration après déplacement

Les travailleurs qui ont utilisé leur droit de déplacement avant le 1er juillet 1984 seront régis par ce qui suit:

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

32 - DROITS ACQUIS POUR FINS DE PROMOTION ET DE REINTEGRATION SUITE A UN DEPLACEMENT (Suite)

Si l'employé décide de demeurer sur sa dernière occupation ou d'y revenir dans les quinze (15) jours mentionnés ci-haut, son ancienneté d'occupation lui sera reconnue à partir de sa dernière date d'entrée dans ladite occupation et il perdra tous les droits et privilèges sur son ancienne occupation. Cependant, l'employé déplacé qui demeurera dans l'équipe de réserve départementale sera considéré avant ce dernier pour fin de promotion.

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

Autres mémoires d'entente renouvelés et nouveaux mais qui ne seront pas inclus dans le livret de la Convention collective de travail.

33 - LIGNES DE PROGRESSION - Services techniques

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

La division de ces deux (2) lignes se fera au niveau du classement (5), soit: vérificateur de la qualité (pâtes). A ce stage, l'employé devra faire son choix et se diriger vers l'une ou l'autre de ces lignes s'il rencontre les exigences.

Travailleurs d'étape:

Les classes sont réparties comme suit: -

Vérificateur de la qualité (papiers)	Classe 4
Vérificateur de la qualité (pâtes)	Classe 5
Vérificateur de couchage	Classe 6
Vérificateur opérateur de clarificateur	Classe 8
Contrôleur de qualité	Classe 17

Classe 5 - Vérificateur de la qualité (pâtes)

A ce stage, le travailleur, s'il rencontre les exigences, pourra faire son choix, soit se diriger vers une classe 6 sur étape ou classe 5 du laboratoire principal. Une fois son choix déterminé, celui-ci suivra la ligne qu'il a choisie. Advenant le cas qu'il se place en attente sur une classe 5 pour une position au laboratoire principal, ceux qui l'auront devancé comme travailleurs à 6 seront considérés comme seniors à lui.

33 - LIGNES DE PROGRESSION - Services techniques (suite)

Advenant qu'un de ces travailleurs en attente soit sur une position 6 ou plus et qu'une ouverture au laboratoire principal est disponible pour une période temporaire, ce travailleur devra accepter cette offre; sinon, son privilège d'attente pour le laboratoire principal ne sera plus valide.

Classe 4 - Vérificateur de la qualité (papiers)

Début de la ligne de progression.

Quatorze (14) ans de scolarité exigés pour remplir cette position.

Un affichage aura lieu afin de remplacer le junior à la base de l'équipe de réserve. Il est entendu que l'ancienneté des membres de l'équipe de réserve sera reconnue. Lors d'affichage, les exigences seront de quatorze (14) ans de scolarité.

Advenant une réduction de personnel due à une réduction d'opération, un travailleur classe 6 pourra déplacer un travailleur classe 5 au laboratoire principal, s'il rencontre les exigences (D.E.C. en papeterie) et s'il a plus d'ancienneté.

Ligne de progression - Travailleurs de jour

Pour être intégré dans cette ligne, un D.E.C. en papeterie est nécessaire. Suite à l'implantation du 6-3, une ligne de progression a été établie.

Positions (12-9)	[Classe 12 - Aide-laborantin et aide au contrôle
		Remplaçant 6-3
		Classe 9 - Aide-laborantin A (Statistiques-production)

Positions (9-5)	[Classe 9 - Aide-laborantin A (Statistiques-calcul pâtes)
		Remplaçant 6-3
		Classe 5 - Aide-laborantin B (copeaux)

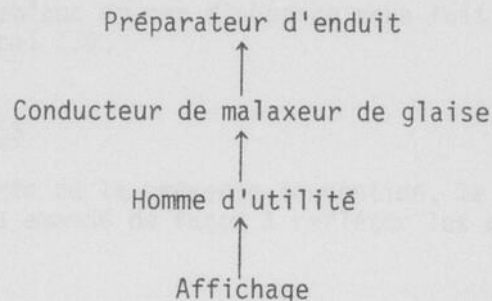
- G. Frigon a décliné l'offre de remplaçant 6-3 pour les classes (12-9), mais il sera accepté aux positions (9-5).
- La relève pour la position 9 et 12 pour remplaçants de vacances sera faite par ancienneté.
- Advenant le départ de l'employé à la classification (12) (P.E.Drouin), le remplacement sera fait par Monsieur F. Béliveau.
- Advenant le départ de l'employé à la classification (9), le remplacement sera fait par MM. D. Brouard (production), G. Frigon (calcul pâtes).
- Le remplacement (6-3) de M. Béliveau aux positions 9 et 12 sera fait par ancienneté.

34 - LIGNE DE PROGRESSION - Préparateur d'enduit

Il est convenu qu'une nouvelle occupation est ajoutée à la ligne de progression du service de la coucheuse, soit à la section de l'enduit.

Cette nouvelle occupation aura comme titre "Homme d'utilité" et sera de classification un (1). Le titulaire de cette tâche sera M. Gaston Bournival, #238.

Il est bien entendu que lorsque la Compagnie déterminera que les services d'un "homme d'utilité" ne sont pas requis, l'employé occupant le poste sera rétrogradé selon son ancienneté. De même, la Compagnie se réserve le droit d'abolir cette occupation en tout temps pour quelque raison que ce soit.

Ligne d'avancement

Cette entente est entrée en vigueur le 17 mars 1982.

35 - 5E MAIN SUR LES MACHINES A PAPIER DE BASE

Sans préjudice aux droits des parties en vertu de la convention collective existante et, en particulier, aux dispositions de la convention collective référant à l'échelle standard des salaires minimum pour les machines à papier journal, les parties s'entendent pour qu'il n'y ait qu'un seul poste de classification 5e main pour desservir deux (2) machines affectées à la fabrication du papier de base. La Compagnie donnera avis au Syndicat si elle décide d'abolir complètement la fonction de 5e main.

36 - VACANCES (Cédule 6-3)

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

37 - PERFECTIONNEMENT

La Compagnie suivra sa politique de rembourser 75% des coûts des cours (matériel exclu) en autant que ces cours sont reliés au travail et ont été approuvés au préalable par le représentant désigné par la Compagnie.

38 - DOSSIER PERSONNEL

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

39 - NETTOYEUR (Salle de douches)

Il est entendu que l'emploi présentement détenu par M. Leblanc (nettoyeur des salles de douches) sera sous la juridiction du Local 136 lorsque celui-ci quittera cet emploi de façon définitive. Lorsque requis, le remplacement de M. Leblanc en cas d'absence sera fait par un employé sous la juridiction du Local 136.

40 - LIVRET DE BENEFICES

Au cours de la durée de la présente convention, le livret explicatif des bénéfices sera amendé de façon à refléter les changements négociés.

41 - FERNAND DUGAL

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

1. Si la même maladie survenait six (6) mois après la date de sa réintégration, ou si, après la période d'essai de trois (3) mois, une invalidité subséquente survenait résultant d'une blessure ou maladie sans rapport aucun avec la cause de la précédente invalidité totale, M. Dugal, si approuvé par La Confédération, serait alors admissible aux nouveaux bénéfices d'indemnité hebdomadaire, et par la suite, à l'invalidité de longue durée jusqu'au dernier jour qui précède l'un des événements cités plus haut qui surviendra en premier lieu, à l'exception de la section suivante:
 - a) la date à laquelle l'employé a reçu des prestations d'invalidité égales au total des années et mois de service auprès de la Compagnie.

41 - FERNAND DUGAL (Suite)

2. Advenant le cas où M. Dugal ne pourrait, sans aucune aggravation de sa condition physique actuelle s'acquitter de son nouveau travail, ou advenant le cas où sa condition physique s'aggraverait mais pas au point que Confédération approuve sa demande d'invalidité, la seule alternative possible serait de soumettre son cas au Bureau de Direction pour l'approbation d'une rente d'invalidité.

La présente entente ne saurait être invoquée comme précédent pour toutes autres circonstances et prendra fin à la date d'expiration de la présente convention collective de travail.

42 - R. DUPLESSIS

Les parties signataires à cette entente ont convenu que:

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

43 - ELIE LEDOUX

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

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

44 - PREPOSE A LA LUBRIFICATION ET A L'HYDRAULIQUE1. Remplacement temporaire

Lorsqu'il sera nécessaire de remplacer temporairement sur un poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique, le remplacement s'effectuera par un réserviste départemental (huileur) et l'employé concerné sera payé au taux d'apprenti (Plan ABC).

2. Remplacement régulier

Si la Compagnie juge nécessaire de combler un poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique vacant en permanence, la Compagnie considèrera les employés qui étaient classifiés Huileur - Section des machines à papier au 1er mai 1982 (voir liste ci-bas) et tiendra compte de leur ancienneté, leurs années d'expérience et la formation reçue. L'employé choisi sera classifié Préposé à la lubrification et à l'hydraulique, classe B. L'employé qui refusera une (1) fois le poste ainsi offert cessera d'être régi par cette entente.

Les employés concernés sont les suivants:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| - Cyrenne, F. (199) | - Rochefort, R. (468) |
| - Maurais, J.L. (377) | - Goudreault, R. (1763) |
| - Lemire, P. (699) | - Pothier, J.G. (631) |
| - Blais, C. (689) | - Charland, D. (1759) |
| | - Cossette, R. (1819) |

Advenant le cas où tous les employés refusent le poste offert, si la Compagnie décide de combler un poste d'apprenti-préposé à la lubrification et à l'hydraulique, elle procédera à ce moment à un affichage de poste qui sera fait au niveau de l'usine. Bien entendu, pour être choisi, le candidat devra rencontrer les qualifications et les exigences prévues par le Plan ABC pour un poste d'apprenti-préposé à la lubrification et à l'hydraulique.

3. Rétrogradation

Advenant une réduction des effectifs, les employés suivants seront rétrogradés au poste de Huileur - Section des machines:

- M. Gaston Cyrenne
- M. René Doyon
- M. Léo Carrier

De plus, les employés nommés à l'alinéa 2 ci-haut qui accèderaient au poste de Préposé à la lubrification et à l'hydraulique seraient rétrogradés au poste de Huileur - Section des machines, advenant une réduction des effectifs.

45 - CEDULE DE VACANCES - Mécaniciens d'entretien

Pendant la durée de la convention collective, les mécaniciens d'entretien choisiront leurs vacances selon leur ancienneté d'usine tel qu'appliqué en 1984, sans la possibilité cependant pour un employé de choisir plus de deux (2) semaines de vacances à l'été et avec le nombre d'employés pouvant être en vacances en même temps, hors saison, réduit à six (6) comme c'était la pratique antérieurement.

46 - INDEMNITE DE LICENCIEMENTSections locales 136-234:

1. Nonobstant les dispositions prévues à l'article 35 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.
2. 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.
3. 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 35 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.

47 - VERRES DE TRAVAIL

La Compagnie maintiendra la pratique actuelle qui est de payer un montant jusqu'à concurrence de 15,00\$ par deux (2) ans pour le durcissement des verres.

48 - GILLES BOISVERT (414)

Les anciennetés de M. Gilles Boisvert seront celles qui apparaissaient sur la liste d'ancienneté du 1er janvier 1984.

49 - COUR A BOIS - LIGNE DE PROGRESSION

1. Les employés ci-bas nommés, classifiés aides-grutiers, sont considérés comme seniors à tous les autres employés pour fin de promotion au poste de grutier et ce dans l'ordre suivant:

- Deshaies, G.	732
- Boisvert, P.	674
- Biron, M.	617
- Dupont, J.	692
- Désilets, R.	680
- St-Ours, R.	650

49 - COUR A BOIS - LIGNE DE PROGRESSION (Suite)

2. La ligne de progression pour les promotions futures est telle que reconnue selon la liste d'ancienneté ci-attachée.

50 - DAVID PAUSE

Suite au congédiement de M. David Pausé le 24 février 1983 et dans le cadre de règlement du grief à ce sujet, les parties signataires à ce mémoire d'entente ont convenu que:

- 1° M. David Pausé pourra reprendre le travail à compter du 9 avril 1983.
- 2° La période du 24 février 1983 au 8 avril 1983 est considérée comme une suspension sans solde et est portée à son dossier comme telle.
- 3° Le grief #09-1983 est retiré par M. Pausé et le Syndicat.
- 4° Pendant la période de dix-huit (18) mois commençant le 9 avril 1983, le dossier disciplinaire de M. Pausé devra demeurer intact. Pendant cette période, toute récidive (quantité et qualité de travail) ou toute infraction de quelque nature que ce soit résultera en son congédiement. Advenant une telle éventualité, aucune procédure de grief ou d'action légale ne pourra prendre naissance, la décision devenant finale et sans appel.
- 5° Tel que discuté le 5 avril 1984, il est convenu que la période de dix-huit (18) mois prévue à l'alinéa 4 ci-haut (mémoire d'entente signé le 8 avril 1983, re: congédiement - grief #9-1983) et devant se terminer le 8 octobre 1984, est extensionnée jusqu'au 30 avril 1985 inclusivement. En d'autres mots, les conditions prévues dans ce dit alinéa 4 demeureront en vigueur jusqu'au 30 avril 1985.

51 - PRIVILEGE DE REEMBAUCHAGE

Dans le cas d'un besoin de main-d'oeuvre dans une section locale, la Compagnie considèrera le réembauchage des employés en mise à pied d'une autre section locale qui en font la demande.

Si l'employé est réembauché dans une nouvelle section locale à l'intérieur de sa période de rappel, il devra signer une formule à cet effet, il sera assujéti à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés et il perdra son ancienneté d'occupation et de département, ses droits et privilèges y incluant ses droits de rappel dans son ancienne section locale. Si l'employé ne complète pas avec satisfaction sa période d'essai, il sera terminé et il retrouvera tous ses droits et privilèges qu'il détenait dans son ancienne section locale. Pendant sa période d'essai, l'employé n'aura pas de recours à la procédure de grief en cas de promotion, mise à pied ou terminaison.

51 - PRIVILEGE DE REEMBAUCHAGE (Suite)

Une fois sa période d'essai complétée dans sa nouvelle section locale, son ancienneté d'usine totale lui sera reconnue pour fins de jours fériés, chômés et payés à date mobile et à date fixe, vacances, assurance-groupe, régime de retraite, indemnité de licenciement et droits de rappel (durée selon 27.12). Les droits de rappel de ce travailleur ne pourront lui servir qu'au moment où tous les travailleurs appartenant à sa nouvelle section locale et ayant plus d'ancienneté d'usine que lui dans cette section locale, auront, soit réintégré leur fonction ou écoulé leurs droits de rappel. Pour tout autre aspect de la convention collective, sa date de réembauchage dans sa nouvelle section locale servira d'ancienneté d'usine.

Dans le cas d'un affichage de poste dans la section locale 136, si le candidat choisi provient de la section locale 234, son ancienneté d'usine lui sera reconnue en entier.

Cette entente est effective à compter de la date de signature de la convention collective et ne saurait être rétroactive.

52 - CASIERS

Durant l'année 1985, la salle de douche centrale actuelle sera extensionnée 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.

COUR A BOIS

<u>NOMS & OCCUPATIONS</u>	<u>USINE</u> J. M. A.	<u>DEPT</u> J. M. A.	<u>POSITION</u> J. M. A.
<u>GRU TIERS (Grue elect.)</u> <u>02-129 - 01-104 - Cl. 13</u>			
607 - BEGIN, A.	04-05-52	04-05-52	11-09-73
613 - COMEAU, P.	21-04-55	21-04-55	04-11-73
604 - PLEAU, G.	07-02-56	07-02-56	29-06-80
717 - HEBERT, P.	13-09-73	13-09-73	29-06-80
674 - Boisvert, P.	13-09-73	13-09-73	
617 - Biron, M.	17-10-73	17-10-73	
692 - Dupont, J.	23-10-73	23-10-73	
680 - Désilets, R.	15-10-73	15-10-73	
654 - St-Ours, R.	03-11-73	03-11-73	
678 - Turcotte, J.	17-10-73	17-10-73	
608 - Juneau, J.	26-10-73	26-10-73	
<u>REMP LAÇANT 6-3:</u>			
732 - DESHAIES, G.	09-10-73	09-10-73	01-03-81
<u>OPERATEURS DU SYSTEME D'ECORÇAGE</u> <u>A SEC - 02-144 - Cl. 11</u>			
678 - TURCOTTE, J.	17-10-73	17-10-73	06-05-82
608 - JUNEAU, J.	26-10-73	26-10-73	06-05-82
623 - GIRARD, L.	05-10-73	05-10-73	06-05-82
633 - LAFLEUR, J.	13-10-73	13-10-73	06-05-82
<u>REMP LAÇANT 6-3:</u>			
675 - GIRARD, A.	04-11-73	04-11-73	01-03-81
<u>CONDUCTEURS DE DECHARGEUR</u> <u>01-116 - Cl. 8</u>			
616 - DOYON, G. (27.08)	08-02-51	08-02-51	01-08-74
698 - CHARTRAY, J.G. (27.08)	19-09-73	19-09-73	29-06-80
592 - PLANTE, J. (27.08)	26-10-73	26-10-73	06-05-82
677 - DEMONTIGNY, A. (27.08)	19-10-73	19-10-73	06-05-82
744 - Roy, R.	26-10-73	26-10-73	
1296 - Loyer, J.M.	03-11-73	03-11-73	
683 - Brunelle, R.	06-11-73	17-02-74	

COUR A BOIS (Suite)

<u>NOMS & OCCUPATIONS</u>	<u>USINE</u>	<u>DEPT</u>	<u>POSITION</u>
	<u>J. M. A.</u>	<u>J. M. A.</u>	<u>J. M. A.</u>
<u>TRACKMOBILE & UTILITE</u>			
<u>02-143 - Cl. 6</u>			
570 - MARTEL, V.	13-10-73	13-10-73	18-04-77
744 - ROY, R.	26-10-73	26-10-73	01-06-81
1296 - LOYER, J.M.	03-11-73	03-11-73	01-06-81
683 - Brunelle, R.	06-11-73	17-02-74	
625 - Gélinas, J.	26-10-73	26-10-73	
659 - Périgny, V.	03-11-73	03-11-73	
647 - St-Germain, R.	01-11-73	01-11-73	
43 - Gravel, R.	25-10-73	04-11-73	
641 - Lefebvre, P.	27-10-73	27-10-73	
693 - Gervais, G.	09-11-73	09-11-73	
700 - Deslauriers, D.	11-11-73	11-11-73	
612 - Riberdy, R.	26-10-73	26-10-73	
682 - Lafrance, A.	07-11-73	07-11-73	
578 - Desruisseaux, J.	19-10-73	19-10-73	
652 - Paquin, R.	07-11-73	07-11-73	
<u>AIDES-GRUTTIERS</u>			
<u>01-105 - Cl. 4</u>			
674 - BOISVERT, P.	14-09-73	14-09-73	01-04-74
617 - BIRON, M.	17-10-73	17-10-73	01-04-74
692 - DUPONT, J.	23-10-73	23-10-73	01-04-74
680 - DESILETS, R.	15-10-73	15-10-73	01-02-75
654 - St-Ours, R.	03-11-73	03-11-73	
682 - Lafrance, A.	07-11-73	07-11-73	
652 - Paquin, R.	07-11-73	07-11-73	
<u>CONDUCTEURS DE POUSSOIR</u>			
<u>01-107 - Cl. 4</u>			
658 - CLEMENT, O. (27.08)	11-09-73	11-09-73	21-10-73
578 - DESRUISSEAU, J.	19-10-73	19-10-73	01-06-84
652 - Paquin, R.	07-11-73	07-11-73	

COUR A BOIS (Suite)

<u>NOMS & OCCUPATIONS</u>	<u>USINE</u>	<u>DEPT</u>	<u>POSITION</u>
	<u>J. M. A.</u>	<u>J. M. A.</u>	<u>J. M. A.</u>
<u>OPERATEUR - CHARGEMENT DU TAMBOUR</u>			
<u>A SEC - 02-145 - C1. 4</u>			
683 - BRUNELLE, R.	06-11-73	06-11-73	30-09-77
612 - RIBERDY, R.	26-10-73	26-10-73	13-02-77
625 - GELINAS, J.	26-10-73	26-10-73	17-04-77
659 - PERIGNY, V.	03-11-73	03-11-73	17-04-77
<u>REPLAÇANT 6-3:</u>			
647 - ST-GERMAIN, R.	01-11-73	01-11-73	17-04-77
<u>PREPOSE A L'ALIGNEMENT DES</u>			
<u>BILLES - 02-146 - C1. 4</u>			
574 - TROTTIER, J. (27.08)	24-04-53	24-04-53	21-10-73
586 - LACOMBE, R. (27.08)	12-11-54	12-11-54	04-11-73
656 - HEROUX, M.	03-11-73	03-11-73	26-09-74
43 - GRAVEL, R.	25-10-73	04-11-73	17-04-77
641 - Lefebvre, P.	27-10-73	27-10-73	
693 - Gervais, G.	09-11-73	09-11-73	
682 - Lafrance, A.	07-11-73	07-11-73	
<u>CONDUCTEURS DE CONVOYEURS</u>			
<u>02-125 C1. 2</u>			
853 - MILETTE, C. (27.08)	13-05-46	13-05-46	28-10-73
584 - ROYER, L. (27.08)	17-04-51	17-04-51	28-10-73
695 - PELLETIER, G. (27.08)	18-10-73	18-10-73	11-11-73
682 - LAFRANCE, A.	07-11-73	07-11-73	17-04-77
<u>REPLAÇANT 6-3:</u>			
641 - LEFEBVRE, P.	27-10-73	27-10-73	17-04-77

COUR A BOIS (Suite)

<u>NOMS & OCCUPATIONS</u>	<u>USINE</u>	<u>DEPT</u>	<u>POSITION</u>
	<u>J. M. A.</u>	<u>J. M. A.</u>	<u>J. M. A.</u>
<u>NETTOYEURS</u>			
<u>02-147 - Cl. 2</u>			
673 - LARKIN, E.	05-10-73	05-10-73	01-03-82
660 - MILETTE, J.	05-10-73	05-10-73	01-03-82
600 - MILETTE, T.	05-03-46	05-03-46	13-02-77
693 - GERVAIS, G.	09-11-73	09-11-73	18-04-77
<u>TRIEURS 02-124 - Cl. 2</u>			
651 - LEFEBVRE, G. (27.08)	03-11-73	03-11-73	20-03-83
654 - ST-OURS, R.	03-11-73	03-11-73	01-03-82
662 - FOREST, M.	03-11-73	01-12-82	01-12-82
671 - COSSETTE, C.	04-11-73	04-11-73	01-03-82
652 - PAQUIN, R.	07-11-73	07-11-73	01-03-82
686 - HOULE, D.	07-11-73	07-11-73	01-03-82
687 - LEVESQUE, J.P.	07-11-73	07-11-73	01-03-82
700 - DESLAURIERS, D.	11-11-73	11-11-73	01-03-82
710 - BEDARD, R.	17-11-73	01-04-74	13-12-82
711 - GUILLEMETTE, B.	17-11-73	24-10-82	24-10-82
1751 - NORMANDIN, D.	23-11-74	07-12-82	07-12-82
1786 - MATTEAU, R.	25-03-75	07-12-82	07-12-82
1797 - BOUDREAU, C.	08-04-75	07-12-82	07-12-82
1799 - LACOMBE, Y.	08-04-75	07-12-82	07-12-82
1806 - BOLDUC, M.	09-04-75	07-12-82	07-12-82
<u>MANUTENTIONNAIRES DE RONDINS</u>			
<u>01-111 Cl. 2</u>			
972 - SIMARD, A. (27.08)	19-10-73	19-10-73	04-11-73
670 - AUGER, L. (27.08)	07-10-73	07-10-73	01-04-74
697 - BENOIT, A. (27.08)	28-09-73	17-10-73	01-05-74
<u>MANUTENTIONNAIRES DE RONDINS</u>			
<u>02-141 Cl. 1</u>			
644 - DESILETS, R. (27.08)	30-10-73	30-10-73	20-02-77
637 - TOUPIN, P. (27.08)	28-10-73	18-10-82	18-10-82
624 - PELISSIER, W. (27.08)	07-05-52	07-05-52	29-06-80

DEPARTEMENT D'EMBALLAGE & D'EXPEDITION

ANCIENNETE D'OCCUPATION

EFFECTIF LE 13 JUILLET 1975

		<u>USINE</u>			<u>DEPT.</u>			<u>POSITION</u>		
		<u>D</u>	<u>M</u>	<u>A</u>	<u>D</u>	<u>M</u>	<u>A</u>	<u>D</u>	<u>M</u>	<u>A</u>
<u>I - CONTREMAITRE</u>										
1353	Paquin, F.	17	05	40	17	05	40	01	07	73
1311	Laroche, P.	21	04	46	21	04	46	11	09	73
1316	Dionne, L.	05	04	46	05	04	46	30	09	73
1320	Dufresne, G.	16	05	39	14	04	55	01	03	74
1301	Trottier, C.A.	30	05	55	07	10	73	15	09	74
 <u>II - IDENTIFIEUR</u>										
1335	Lévèsque, J.L.	13	07	43	13	07	43	13	07	75
1348	Allard, A.	11	07	45	29	07	45	13	07	75
1302	Dupont, A.	12	07	46	11	09	73	13	07	75
1317	Robert, J.	12	03	56	07	10	73	13	07	75
1337	Hitchcock, S.	11	09	73	09	10	73	13	07	75
1368	Kègle, R.	11	09	73	09	10	73	13	07	75
1322	Jutras, J. C.	12	09	73	09	10	73	13	07	75
 <u>III - TRIEUR</u>										
1328	Lamarre, R.	08	05	40	08	05	40	13	07	75
1338	Landry, R.	12	04	46	11	09	73	13	07	75
1303	Neault, M.	24	11	52	11	09	73	13	07	75
1274	Cecil, J.C.	05	10	73	30	10	73	13	07	75
 <u>III - CONDUCTEUR DE CHARIOT-ELEVATEUR</u>										
1313	Bouffard, L.	20	01	38	20	01	38	27	04	53
1359	Bineau, O.	18	07	46	11	09	73	11	09	73
1358	Lacroix, J.C.	23	07	46	11	09	73	11	09	73
1343 *	Lemoyne, R.	18	02	47	18	02	47	01	05	63
1364	Pothier, G.	11	01	55	11	09	73	11	09	73
1298	Laroche, J.	30	05	55	07	10	73	07	10	73
1289	Veillette, G.	11	09	73	09	10	73	04	12	73
1363	Belzil, C.	11	09	73	09	10	73	13	07	75
1329	Lesieur, A.	12	09	73	09	10	73	13	07	75
1344	Gendron, M.	13	09	73	09	10	73	13	07	75
1291	Lothiecq, R.	13	09	73	09	10	73	13	07	75
1292	Boissonneault, P.	17	09	73	09	10	73	13	07	75
1275	Lefebvre, A.	05	10	73	30	10	73	13	07	75
1272	Robert, J.	06	10	73	30	10	73	13	07	75
1271	Paquin, R.	07	10	73	30	10	73	13	07	75
1372	Ricard, N.	07	10	73	30	10	73	13	07	75
576	St. Louis, L.	19	10	73	30	10	73	13	07	75

* CLAUSE 29-13 (31-03-72)

		<u>USINE</u>	<u>DEPT.</u>	<u>POSITION</u>
		<u>D M A</u>	<u>D M A</u>	<u>D M A</u>
<u>IV - VERIFICATEUR DE CAMION</u>				
1309	Larone, T.	06-05-40	06-05-40	13-07-75
<u>IV - CHAUFFEUR DE CAMION</u>				
1304	Bouffard, L.	19-11-52	11-09-73	13-07-75
<u>IV - ESTAMPEUR</u>				
1334	Parenteau, E.	03-06-40	03-06-40	13-07-75
1287	Tomilson, G.	22-01-37	26-12-47	13-07-75
1339	Marcouiller, R.	18-04-46	01-07-73	13-07-75
1347	Gignac, A.	25-11-52	02-12-73	13-07-75
1333	Lessard, R.	30-10-73	30-10-73	13-07-75
588	Charland, G.	19-10-73	02-12-73	13-07-75
630	Renaud, P.	26-10-73	02-12-73	13-07-75
<u>V - APPRETEUR</u>				
1326	Lacourse, R.	06-02-48	11-09-73	13-07-75
684	Comtois, A.	26-10-73	02-12-73	13-07-75
603	Dugré, R.	26-10-73	02-12-73	13-07-75
629	Desrochers, R.	26-10-73	02-12-73	13-07-75
<u>VI - POSEUR DE TETES</u>				
642	Launier, Y.	30-10-73	02-12-73	13-07-75
643	Baron, F.	31-10-73	02-12-73	13-07-75
645	Lalande, M.	01-11-73	02-12-73	13-07-75
665	Pellerin, R.	03-11-73	02-12-73	13-07-75
667	Harland, R.	03-11-73	02-12-73	13-07-75
653	Naud, J.	03-11-73	02-12-73	13-07-75
747	Charest, R.	05-12-73	05-12-73	13-07-75
634	Soucy, D.	28-10-73	13-01-74	13-07-75
<u>VII - PREPOSE AUX WAGONS & CAMIONS</u>				
1332	Pothier, W.	07-04-37	20-01-38	16-05-66
1361	Garceau, F.	24-11-52	02-12-73	04-12-73
1324	Rompré, C.	28-10-53	02-12-73	04-12-73
1314	Turgeon, A.	02-07-45	02-07-45	13-07-75
1360	Dubuc, P.E.	05-08-46	11-09-73	13-07-75
637	Toupin, P.	28-10-73	13-01-74	13-07-75
725	Allard, B.	02-12-73	12-05-74	13-07-75
742	Blanchette, S.	05-12-73	12-05-74	13-07-75



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

49213

Dépôt N°: 8 3 0 6 3 6 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

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 21711-08
Date	Signature	Reception	Durée
	83-04-08	83-04-13	
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Ste 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Pierre Séguin, directeur des relations industrielles

Unité de négociation

OBJET: Règlement du grief de congédiement #09-1983 de M. David Pausé (#885).

Région	4-03	Activité	2710 (5)	Affiliation	FTQ(7)
--------	------	----------	----------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

<p>Remarques</p>	
<p>Signature</p> <p><i>Henriette Parnica</i></p>	
<p>Date</p> <p>83-06-22</p>	

Pour renseignements

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

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

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

33 AVR 1983 11:40

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

23 AVR 1983 11:40

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

SUJET: DAVID PAUSE (#885)
----- Congédiement - Grief # 09-1983 -----

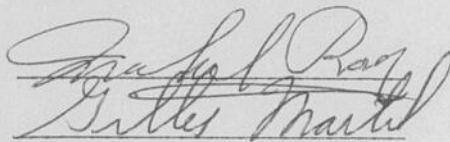
Suite au congédiement de M. David Pausé le 24 février 1983 et dans le cadre de règlement du grief à ce sujet, les parties signataires à ce mémoire d'entente ont convenu que:

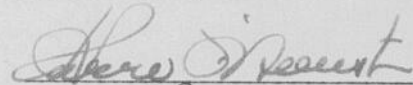
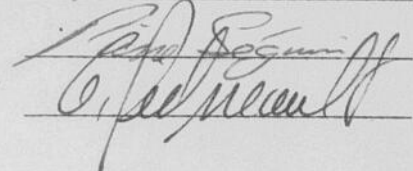
- 1° M. David Pausé pourra reprendre le travail à compter du 9 avril 1983.
- 2° La période du 24 février 1983 au 8 avril 1983 est considérée comme une suspension sans solde et est portée à son dossier comme telle.
- 3° Le grief #09-1983 est retiré par M. Pausé et le Syndicat.
- 4° Pendant la période de dix-huit (18) mois commençant le 9 avril 1983, le dossier disciplinaire de M. Pausé devra demeurer intact. Pendant cette période, toute récidive (quantité et qualité de travail) ou toute infraction de quelque nature que ce soit résultera en son congédiement. Advenant une telle éventualité, aucune procédure de grief ou d'action légale ne pourra prendre naissance, la décision devenant finale et sans appel.

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

Pour la section locale 136

Pour la Compagnie



David Pausé
David Pausé

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

*83 AOU 29 13:29



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

49213

Dépôt N°: 8 3 0 8 4 1 9

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 21711-04
Date	Signature 83-08-25	Reception 83-08-29	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 234 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: <u>M. Pierre Séguin</u>

Unité de négociation

OBJET: Préposé à la lubrification et à l'hydraulique remplacement

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

<p>Remarques</p>	
<p>1. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>2. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>3. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>4. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>5. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>6. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>7. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>8. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>9. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>10. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	
<p>11. Ce dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.</p>	

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Therese Demers</i>	Date 83-08-29
------------------------------------	------------------

Pour renseignements	<input checked="" type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	<input type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
---------------------	---	---

MEMOIRE D'ENTENTE

B. C. C. T.
QUÉBEC

entre

'83 AOU 29 13:29

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 234

RE: PREPOSE A LA LUBRIFICATION ET A L'HYDRAULIQUE

REPLACEMENT

Pour faire suite au mémoire d'entente signé le 17 septembre 1982 en vue du renouvellement de la convention collective de travail et plus particulièrement l'item 8 en regard du remplacement des préposés à la lubrification et à l'hydraulique, les parties conviennent de ce qui suit:

1.- Remplacement temporaire:

Lorsqu'il sera nécessaire de remplacer temporairement sur un poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique, le remplacement s'effectuera par un réserviste départemental (huileur) et l'employé concerné sera payé au taux d'apprenti (Plan ABC).

2.- Remplacement régulier:

Si la compagnie juge nécessaire de combler un poste de préposé à la lubrification et à l'hydraulique vacant en permanence, la Compagnie considèrera les employés qui étaient classifiés Huileur - Section des Machines à papier au 1er mai 1982 (voir liste ci-bas) et tiendra compte de leur ancienneté, leurs années d'expérience et la formation reçue. L'employé choisi sera classifié Préposé à la lubrification et à l'hydraulique, classe B. L'employé qui refusera une (1) fois le poste ainsi offert cessera d'être régi par cette entente.

Les employés concernés sont les suivants:

-Cyrenne, F.	(n° 199)	-Rochefort, R.	(n° 468)
-Maurais, J.L.	(n° 377)	-Goudreault, R.	(n°1763)
-Lemire, P.	(n° 699)	-Pothier, J.G.	(n° 631)
-Blais, C.	(n° 689)	-Charland, D.	(n°1759)
		-Cossette, R.	(n°1819)

Advenant le cas où tous les employés refusent le poste offert, si la Compagnie décide de combler un poste d'apprenti préposé à la lubrification et à l'hydraulique, elle procédera à ce moment à un affichage de poste qui sera fait au niveau de l'usine. Bien entendu, pour être choisi, le candidat devra rencontrer les qualifications et les exigences prévues par le Plan ABC pour un poste d'apprenti préposé à la lubrification et à l'hydraulique.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce. 25.....jour du mois de août..... 1983.

POUR LE SYNDICAT

Yvon Martel
Denis Tétin
René Blais

POUR LA COMPAGNIE

Joan Pédry
André Desjardins
René Giguère



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

DÉPÔT

49213

Dépôt N°:

8 4 0 5 1 4 6

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 21711-08
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-08	84-05-10				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Suite 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Pierre Séguin
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques	
OBJET: David Pausé (#885) Entente du 8 avril - congédiement.	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Beise Demers</i>	84-05-15

Pour renseignements

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

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

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

84 MA 10 13:21

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

'84 MAI 10 13:21

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

SUJET: David Pausé (#885)

Entente du 8 avril 1983 - Congédiement

Tel que discuté le 5 avril 1984, il est convenu que la période de dix-huit (18) mois prévue à l'alinéa 4 du mémoire d'entente signé le 8 avril 1983, re: congédiement - grief # 9-1983, et devant se terminer le 8 octobre 1984, est extensionnée jusqu'au 30 avril 1985 inclusivement. En d'autres mots, les conditions prévues dans cedit alinéa 4 demeureront en vigueur jusqu'au 30 avril 1985.

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

Pour la Section locale 136

Pour la Compagnie

Roland Loring
Gilles Martel
Geston Bouchard
David Pausé

Léon Séguin
Alfred St. Laurent

David Pausé



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT ⁴⁹²¹³

Dépôt N°:

8 3 0 6 2 0 1

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 21711-08
Date	Signature 83-05-06	Reception 83-05-31	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Suite 410 Québec, Qc	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc Att: M. Pierre Séguin

Unité de négociation

OBJET: Cédule de vacances 1984 Mécaniciens d'entretien

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	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	83-06-10

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

B. C. G. T.
QUÉBEC

MEMOIRE D'ENTENTE

J. M. Séguin

MEMOIRE D'ENTENTE

B. C. G. T.
QUÉBEC

entre

'83 MAI 31 12:30

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

RE: Cédule de vacances 1984
Mécaniciens d'entretien

Suite au retrait du grief 08-1983, les parties conviennent de se rencontrer à l'automne 1983 afin de déterminer les modalités de choix de vacances des mécaniciens d'entretien pour l'année 1984.

Il est entendu qu'à ce moment, les employés concernés auront le choix entre les deux (2) options suivantes:

- 1° Soit le système appliqué en 1983 et révisé, s'il y a lieu;
- 2° Soit le système proposé par le Syndicat lors des discussions tenues en décembre 1982 et janvier 1983, sans la possibilité cependant pour un employé de choisir plus de deux (2) semaines de vacances à l'été et avec le nombre d'employés pouvant être en vacances en même temps, hors saison, réduit à six (6) comme c'était la pratique antérieurement.

Cette entente n'est valide que pour le choix de vacances 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 24..... jour du mois de mai..... 1983.

Pour la section locale 136

André Roy
Silvia March
Michel Parent
Seraid Deneau

Pour la Compagnie

G. Beliveau
J. Gagnant
Jean Leclerc
L. L. Seguin

DÉPÔT

49213

Dépôt N°: 8 3 0 5 2 1 2

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 21711-08
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-04-28	83-05-04				



Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Suite 410 Québec, Qc	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: <u>M. Pierre Séguin</u>

Unité de négociation

RE: Entente #46 - R. Duplessis

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Shirley Demers</i> Date: 83-05-26	
--	--

Pour renseignements

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

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

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

RE: ENTENTE # 46 - R. Duplessis

Les parties conviennent que l'entente # 46, re: R. Duplessis, qui fut signée le 17 septembre 1982 est modifiée en remplaçant à l'alinéa 3 les mots "le 1er mai 1983" par les mots "à la date de signature de la prochaine convention collective".

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 28 jour du mois de avril 1983.

POUR LA SECTION LOCALE 136

Michel Roy
Michel Beizony
Gaston Lacombe

POUR LA COMPAGNIE

Pierre Seguin
A. Pénicaut





Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT *49213*

Dépôt N°:

8 3 0 5 X21 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 21711-08
Date	Signature 83-05-19	Réception 83-05-24	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 136 2, Place Québec, Suite 410 Québec, Qc	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Kruger Inc. C.P. 188 Trois-Rivières, Qc G9A 5P6 Att: M. Pierre Séguin

Unité de négociation

SUJET: Claude Bigue
Congédiement - Grief #07-1983

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Thérèse Daniels

Date

83-05-26

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

ENTENTE

entre

KRUGER INC.

Usine de Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 136

B. C. G. T.
QUÉBEC

'83 MAI 24 11:29

SUJET: CLAUDE BIGUE
----- Congédiement - Grief #07-1983 -----

Dans le cadre de règlement du grief précité et de son retrait par le Syndicat et l'employé concerné, les parties signataires à cette entente conviennent que:

- 1° M. Bigué pourra prendre sa retraite à compter du 1er juin 1983 conformément aux modalités du régime régissant une retraite prématurée.
- 2° Le congédiement du 13 janvier 1983 est de ce fait annulé et pour fin de cette entente, la période du 1er janvier 1983 au 31 mai 1983 est considérée comme une absence autorisée sans solde et sans bénéfices. Pendant cette période, M. Bigué n'est pas éligible à la garantie d'indemnité hebdomadaire et à la rente d'invalidité prolongée. Pour ce qui est des autres bénéfices d'assurance-groupe, l'employé pourra s'en prévaloir à condition qu'il défraie la totalité des primes depuis le 1er janvier 1983.
- 3° Aucune procédure de grief ou d'action légale ne pourra prendre naissance quant au sujet de cette entente et de même, la Compagnie ni aucun de ses officiers ou de ses membres ne sauront être sujets à aucune réclamation de quelque nature que ce soit.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce ...19... jour du mois de ...M.A.I... 1983.

POUR LA SECTION LOCALE 136

Claude Bigué

Claude Bigué

POUR LA COMPAGNIE

Jacques Desrosiers

Marie Giguère

C. J. Desrosiers

entre

KRUGER INC.
Trois-Rivières

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale 136

Suite à la réduction actuelle des opérations et tenant compte des raisons invoquées, à titre d'exception, la Compagnie accepte la demande de Michel Bouchard # 696 et procédera ainsi à sa mise à pied à compter du 17 janvier 1983.

Il est entendu que M. Bouchard conservera ses droits de rappel, conformément à la clause 27.12 b), pour une période d'un (1) an à compter du 17 janvier 1983.

D'autre part, pendant la période du 17 janvier 1983 au 30 octobre 1983, M. Bouchard, n'étant pas disponible, ne sera pas rappelé et advenant le besoin, des employés ayant moins d'ancienneté que lui seront rappelés et ce, nonobstant la clause 27.14 a). De plus, à compter du 1er novembre 1983 ou avant, si l'employé nous informe de sa disponibilité, M. Bouchard, si rappelé, devra reprendre son travail conformément à la clause 27.14.

Advenant le cas où M. Bouchard n'aurait pas été rappelé pendant la période d'un (1) an commençant le 17 janvier 1983, ses droits d'ancienneté et son statut de travailleur de l'Employeur seront à toutes fins résiliés conformément à la convention collective de travail.

Il est de plus entendu que M. Bouchard cessera d'accumuler de l'ancienneté à compter du 17 janvier 1983 et ce, pour la période où il ne sera pas disponible pour rappel et l'ancienneté qu'il détenait au 17 janvier 1983 lui sera maintenue. Il recommencera à accumuler de l'ancienneté à compter de la date où il nous avisera qu'il est de nouveau disponible pour rappel. A ce moment, il sera réinstallé sur la liste d'employés, selon sa nouvelle ancienneté.

Il est entendu aussi que la clause 35 de la convention collective ne s'appliquera pas dans ce cas, re: l'employé n'aura pas droit aux paiements d'indemnité de licenciement.

2 ... /

Cette entente ne saurait être invoquée en toute autre circonstance comme un précédent ou pratique établie.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Trois-Rivières, ce 22 jour du mois de décembre.... 1982.

Pour la section locale 136

Marc Bouchard
Bouchard

Pour la Compagnie

Yves Séguin
Séguin

Employé

Michel Bouchard