

NO

21711-5B

NOM

Krugel Inc.

'82 NOV -1 11 00

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre



KRUGER INC.  
Division du papier journal  
Bromptonville, Québec

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET DU PAPIER DE BROMPTONVILLE

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET "C.S.N."

1982 - 1984.

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
I	Parties à la Convention	1
II	But de la Convention	1
III	Durée de la Convention	1
IV	Mandat et reconnaissance	2
V	Droits de la Gérance	3
VI	Sécurité syndicale	3
VII	Représentants syndicaux	4
VIII	Ancienneté	5
IX	Emploi, promotion, rétrogradation, mutation et séparation	8
X	Indemnité de licenciement	10
XI	Règlement de grief	11
XII	Conditions de travail	12
XIII	Salaires:	15
	Promotion ou rétrogradation temporaire ou permanente	15
	Occupation nouvelle ou changée	15
	Différentiel de quart	15
	Appel spécial	16
	Remise de temps	17
	Remplaçant, poste exclu de l'union	17
XIV	Taux de surtemps	17
	Repas payé	19
XV	Vacances:	19
	Congés de vacances pré-retraite	21
	Paie supplémentaire de vacances	21
	Paie de vacances à la cessation d'emploi	22
XVI	Jours fériés, chômés et payés à date fixe	23
	Jours fériés, chômés et payés à date mobile	25
	Congé de décès	26
XVII	Classification de la main-d'oeuvre	27
XVIII	Pas de grève - Pas de "Lock-out"	27

TABLES DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
XXIX	Tableau d'affichage	28
XX	Conversion industrielle	28
XXI	Généralités:	29
	Devoirs de juré	29
	Comité des avantages sociaux	30
	Activités syndicales	30
	Permis d'absence	30
	Bien-être, santé et sécurité	31
	Régime de retraite	32
	Assurance invalidité longue durée	32
	Chaussures de sécurité	33
XXII	Comité d'intérêt mutuel	33
XXIII	Réserve	34
XXIV	Caractère officiel	34
XXV	Rétroactivité	34
ANNEXE "A"	Taux horaires de salaire	35
	Echelle de salaires des papetiers	41
	Taux hebdomadaires de salaire	43
ANNEXE "B"	Règlements de l'usine	46
ANNEXE "C"	Remplaçants par département	49
ANNEXE "D"	Plan d'absences payées	50
SIGNATURES OFFICIELLES de la Convention		56

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

ARTICLE I  
PARTIES A LA CONVENTION

1.01 Kruger Inc., Division du papier journal, Bromptonville, Québec,  
ci-après appelée: "Employeur"

et

Le Syndicat des Travailleurs des Pâtes et du Papier de Bromptonville,  
ci-après appelé: "Le Syndicat"

et

La Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt "C.S.N.",  
ci-après appelée: "La Fédération".

ARTICLE II  
BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de cette Convention est d'établir les conditions de travail  
des employés couverts par cette Convention. Les parties reconnaissent  
qu'il est du devoir de la Compagnie, du Syndicat et des employés de  
collaborer entièrement au bien-être, à la santé et à la sécurité des  
employés au travail.

ARTICLE III  
DUREE DE LA CONVENTION

3.01 La présente Convention est en vigueur du 1er jour de juin 1982  
jusqu'à et incluant le 31ième jour de mai 1984. L'une ou l'autre  
des parties à cette Convention désirant terminer, amender ou négocier  
une nouvelle Convention, doit en informer l'autre partie par écrit  
entre le 90ième et le 30ième jour précédant la date d'expiration de  
cette Convention.

a) Si les négociations pour une Convention nouvelle ou amendée se  
prolongent au-delà de la date d'échéance de la présente Convention,  
les termes et conditions de la présente Convention demeurent en vigueur.

...2/

ARTICLE IV  
MANDAT ET RECONNAISSANCE

- 4.01 Conformément au certificat d'accréditation, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant de tous les employés du Moulin et des Bureaux (employés du Moulin définis comme de Production et de Service, et employés de Bureau définis comme Bureaucrates et Techniciens) de l'usine à Bromptonville, Québec, excluant les surintendants, les Superviseurs, les Contremaîtres, les Gardes-Pompiers, les Employés du Département du Personnel.
- 4.02 Les employés exclus de la Convention Collective de Travail au service de l'Employeur ne doivent pas effectuer du travail des employés couverts par la présente Convention, à l'exception des cas suivants:
- a) S'il s'agit d'un cas d'urgence ou pour éviter un bris de machinerie ou un accident,
  - b) S'il s'agit d'entraîner un employé pourvu que ce soit temporaire et occasionnel.
- 4.03 L'Employeur reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt "C.S.N." comme le représentant pleinement autorisé du Syndicat des Travailleurs des Pâtes et du Papier de Bromptonville. Pour les besoins de la négociation et de la conciliation lors du renouvellement de la Convention Collective de Travail, le Syndicat est représenté par sept (7) membres.
- 4.04 L'Employeur reconnaît le droit de ses employés de devenir membre du Syndicat et ne tente pas d'intervenir contre de tels droits ni de pratiquer aucune discrimination envers ses membres.
- 4.05 Tout employé choisi d'une façon permanente sur une position exclue de cette Convention cesse d'être couvert par cette Convention. Si pour une raison quelconque l'employé choisi à une position exclue de cette Convention ne satisfait pas l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours, ou que l'employé décline ce choix dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de son changement, il a le droit de retourner à son travail précédent sans perte de ses droits et privilèges d'après les termes de cette Convention.
- 4.06 Un employé choisi à une position exclue de l'unité de négociation a le droit de retourner à sa dernière occupation couverte par l'unité de négociation sans perte d'aucun de ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes:
- a) S'il s'agit d'une réduction de personnel,
  - b) S'il s'agit d'une élimination de la position,
  - c) Pour toute autre raison si les parties sont d'accord et à la condition que l'employé déplacé soit remplacé par un autre employé de l'unité de négociation.
  - d) Cette clause et toute autre clause de la Convention ne s'applique pas à un employé qui n'a pas été membre de l'unité de négociation.

ARTICLE V  
DROITS DE LA GERANCE

- 5.01 Sujet seulement aux clauses formulées dans cette Convention, le Syndicat reconnaît que la direction, l'administration et le contrôle des affaires de l'Employeur, l'exécution et les projets sont exclusivement les fonctions de l'Employeur et que l'Employeur a le droit de faire des règlements pour la conduite disciplinée et efficace de son organisation.
- 5.02 De tels droits ne doivent pas être exercés arbitrairement ou injustement envers les employés et ne doivent pas être appliqués de manière à violer les clauses de cette Convention.
- 5.03 Dans le cas où un employé prétend qu'il est lésé ou le Syndicat croit que l'Employeur viole une clause spécifique de cette Convention, un grief peut être soumis pour règlement de la manière pourvue dans l'Article XI "Règlement de Grief".

ARTICLE VI  
SECURITE SYNDICALE

- 6.01 C'est une condition d'emploi pour tout employé couvert par l'unité de négociation et sujet aux clauses de cette Convention de payer par voie de déductions hebdomadaires sur le salaire un montant équivalent aux contributions syndicales et ce à compter du premier jour d'emploi de l'employé.
- 6.02 Tout nouvel employé de la Compagnie doit devenir membre du Syndicat dès son embauchage et maintenir sa qualité de membre comme condition d'emploi.
- 6.03 Conformément à l'article 47 du code du travail, l'Employeur honore l'assignation couvrant les contributions des employés.
- 6.04 Chaque mois, l'Employeur remet les contributions ainsi collectées accompagnées d'un rapport complet au Trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours après que ces déductions ont été faites.
- 6.05 Un relevé annuel détaillé du nom de tous les employés, leur date de naissance, leur adresse, leur occupation, leur taux horaire ou hebdomadaire, leur ancienneté d'usine et leur cotisation syndicale pour l'année écoulée est remis au Syndicat vers le 31 janvier de chaque année. Le montant annuel des cotisations apparaît sur les feuillets T-4 et TP-4 de l'employé.

ARTICLE VII  
REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat d'élire des délégués comme représentants des employés, à être assignés sur la base suivante:
- 1 - Département du Moulin à Papier
  - 1 - Département du Moulin des Pâtes
  - 2 - Département de la Mécanique
  - 1 - Département de l'Electricité et de l'Instrumentation
  - 1 - Département de la Finition et l'Expédition
  - 1 - Département de la Cour
  - 1 - Département du Magasin
  - 1 - Département de la Préparation du Bois
  - 1 - Département de la Centrale Thermique
  - 1 - Département du Contrôle de Qualité
  - 1 - Département des Bureaux
  - 1 - Equipe de Réserve
- 7.02 Les responsabilités du délégué syndical sont:
- a) Coopérer avec la supervision du département pour régler les litiges qui peuvent devenir des problèmes ou créer des griefs et cela en conformité avec la Convention.
  - b) Lorsque nécessaire, aider les employés dans la présentation de leurs griefs en faisant enquête pour les employés qu'il représente.
  - c) Assister aux assemblées du Comité de grief ou assemblées spéciales.
- 7.03 a) Un délégué ou un représentant dûment mandaté après avis à son contremaître ou surintendant en charge de son département et après en avoir obtenu la permission, doit pouvoir laisser son occupation ou son département en faisant connaître sa destination, dans le but de remplir ses responsabilités telles qu'exposées ci-haut. Le temps ainsi dépensé durant ses heures régulières de travail est payé au taux qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.
- b) Tout délégué ou représentant convoqué directement par l'Employeur, en dehors de ses heures régulières de travail, est payé un minimum d'une (1) heure ou à son taux régulier pour le temps dépensé, lorsqu'il se présente à l'usine pour remplir ses responsabilités syndicales.
- 7.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste donnant le nom de chaque délégué et le département auquel il est assigné. Dans l'éventualité où un délégué est changé, l'Employeur doit en être avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures.
- 7.05 La nomination de délégués ne prive pas les employés du droit de discuter leurs problèmes personnels sans détriment aux droits de leurs compagnons, avec un membre quelconque de la Direction.

- 7.06 Il est convenu que les représentants du Syndicat ne perdent pas de salaire pour le temps consacré à des assemblées avec les représentants de l'Employeur pendant leurs heures régulières cédulées de travail.
- 7.07 Dans le cours d'une enquête, le représentant du Syndicat a accès au dossier d'usine de l'employé.
- 7.08 Un employé élu ou choisi pour une position à plein temps avec la F.T.P.F. ou la C.S.N. reçoit, sur demande écrite de la F.T.P.F. ou de la C.S.N., un congé sans solde et sans bénéfices d'une durée non inférieure à trois (3) mois. Cette absence ne doit pas intervenir sur l'efficacité d'un département ou de l'usine. Durant une telle absence l'ancienneté d'un employé s'accumule pour une période maximum de deux (2) ans. Au retour de l'employé au travail, l'Employeur lui fournit un travail similaire à celui qu'il faisait avant son congé.

#### ARTICLE VIII

##### ANCIENNETE

- 8.01 Un employé a trois dates d'ancienneté déterminées comme suit:
- a) Ancienneté d'occupation: basée sur la durée de service continu de l'employé à compter de la dernière date d'entrée à une occupation après avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de service ininterrompu.
  - b) Ancienneté de département: basée sur la durée de service continu de l'employé à compter de la dernière date d'entrée dans un département après avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de service ininterrompu.
    - 1) Le temps passé sur une occupation ou dans un département par un employé comme remplaçant pour quelque raison que ce soit, ne s'accumule pas. Cependant, l'employé qui est choisi par suite de l'affichage d'une fonction ou à l'intérieur d'une ligne de progression conserve son droit d'être choisi le premier pour l'occupation concernée lors de besoin futur.
    - 2) L'employé qui est choisi par affichage comme remplaçant dans un autre département ou dans une autre ligne de progression ne peut être choisi par suite d'affichage sur une autre tâche comme remplaçant à moins qu'il décline ses droits sur sa première tâche de remplaçant.
    - 3) Sujet à l'application des paragraphes suivants, un employé doit revenir sur sa fonction seulement lorsque sa période de remplacement est terminée.
    - 4) Tout employé régulier qui est remplaçant dans un autre département ou dans une autre ligne de progression doit décliner ses droits sur sa tâche de remplaçant pour obtenir une promotion permanente à l'intérieur de sa ligne de progression ou dans son département, si, au moment où il est requis pour la promotion permanente, il agit comme remplaçant.

- 5) Tout employé qui, par suite d'affichage, est choisi sur une position permanente dans un autre département ou dans une autre ligne de progression doit décliner ses droits sur sa tâche de remplaçant si, au moment où il est requis pour la position permanente, il agit comme remplaçant.
  - 6) Tout employé conserve ses droits sur sa tâche de remplaçant s'il occupe sa position régulière au moment où il est requis pour une promotion permanente ou pour une position permanente par affichage dans une ligne de progression ou dans un autre département.
  - 7) Si une des situations énoncées ci-haut survient au moment où l'employé visé est absent pour les raisons couvertes par la convention, on établit où cet employé aurait travaillé s'il avait été au travail.
  - 8) L'ancienneté est reconnu pourvu qu'aucun employé senior ne conteste ou décline la promotion ou la mutation.
- c) Ancienneté d'usine: s'accumule de la dernière date d'entrée au service de l'Employeur.
- 8.02 a) Les employés sont considérés en période de probation et sans ancienneté durant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours cumulatifs d'emploi et par la suite, assument l'ancienneté entière datant du commencement de la période de quatre-vingt-dix (90) jours qui précède immédiatement la terminaison de la période de probation.
- b) Durant leur période de probation, les employés peuvent avoir recours à la procédure de grief excepté dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, discipline ou cessation d'emploi.
- c) Ceci ne s'applique pas pour les étudiants embauchés pour la période d'été, à condition que la période d'embauchage n'excède pas six (6) mois, sinon, la règle mentionnée ci-haut s'applique.
- 8.03 Les employés qui ne sont pas choisis par application et qui agissent comme remplaçants pour les employés qui sont absents pour une raison quelconque, constituent une Equipe de Réserve et n'ont aucun droit d'ancienneté, autre que l'ancienneté d'usine.
- a) Les employés de l'Equipe de Réserve qui sont choisis comme remplaçants peuvent, si l'Employeur ne peut leur fournir une semaine pleine de travail, déplacer des employés comptant moins d'ancienneté et travaillant comme remplaçants au département du Moulin des Pâtes.
- 8.04 La durée d'emploi sur une occupation supérieure dans une ligne de progression compte pour déterminer l'ancienneté sur une occupation inférieure. Ceci ne s'applique que pour les tâches couvertes par l'unité de négociation.

- 8.05 Le service antérieur continu avec la Brompton Pulp and Paper Company Limited est reconnu par l'Employeur afin d'établir l'ancienneté d'un employé.
- 8.06 Un employé perd tout droit d'ancienneté et son statut d'employé avec l'Employeur se termine à toutes fins s'il:
- a) Quitte volontairement les services de l'Employeur, ou s'il est pensionné d'après le régime de retraite de l'Employeur,
  - b) Est congédié pour cause,
  - c) Est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois pour l'employé comptant moins de deux (2) ans de service ou est mis à pied plus de vingt-quatre (24) mois pour l'employé comptant plus de deux (2) ans de service,
  - d) Néglige, après une mise à pied, d'aviser l'Employeur dans les cinq (5) jours, quand il se rapporte au travail, après avoir été avisé de revenir par téléphone, lettre recommandée, ou télégramme envoyé à sa dernière adresse qu'il a fournie à l'Employeur; une copie de la lettre ou du télégramme est remise au Syndicat.
  - e) Néglige de se rapporter au travail à l'expiration d'un Permis d'Absence.
- 8.07 L'ancienneté d'un employé s'accumule dans les circonstances suivantes:
- a) Pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours d'absence due à un arrêt de l'usine ou à un arrêt d'une ou plusieurs machines ou d'un département quelconque.
  - b) Pendant une absence à cause de maladie ou accident pour une durée de vingt-quatre (24) mois et pendant lesquels les bénéfices prévus à la Convention lui sont payés.
    - 1) Après cette période de vingt-quatre (24) mois, si un tel employé est déclaré physiquement et mentalement capable de retourner au travail sur une position existante, par un médecin qualifié et accepté par les deux parties, l'ancienneté s'accumule et les bénéfices prévus à la Convention lui sont payés, si le retour au travail, sur une base régulière, survient avant l'expiration d'une période maximum de trente-six (36) mois, depuis le début de l'absence. Si ce retour au travail survient après l'expiration de la période de trente-six (36) mois, l'ancienneté cesse de s'accumuler à la fin de la période de vingt-quatre (24) mois et aucun bénéfice ne lui est payé pour le temps entre le vingt-cinquième mois et la date du retour au travail.
  - c) Une absence prévue dans la Convention (vacances, congé de décès, etc...)
- 8.08 Un Permis d'Absence interrompt, mais ne termine pas l'ancienneté d'un employé, excepté si prévu autrement dans la Convention.

ARTICLE IX

EMPLOI, PROMOTION, RETROGRADATION, MUTATION  
ET SEPARATION

- 9.01 L'Employeur se réserve le droit de choisir les employés à être embauchés et consent à donner sérieuse considération aux enfants des employés et aux résidents de la localité.
- 9.02 Dans les cas de promotion, à l'intérieur des lignes de progression, l'habileté à accomplir le travail normalement requis est considérée en premier lieu, puis l'ancienneté d'occupation, puis l'ancienneté de département ou de section pour le département des bureaux, et puis l'ancienneté d'usine.
- 9.03 a) L'Employeur a la responsabilité d'accorder un entraînement raisonnable à l'employé promu. La durée de l'entraînement est établie par l'Employeur selon la complexité de la tâche. Si après avoir occupé la tâche pendant une période de quinze (15) jours, l'employé promu n'a pas l'habileté nécessaire ou la compétence pour accomplir le travail normalement requis, ou que l'employé promu refuse la promotion, l'employé qualifié senior suivant est promu et acquiert l'ancienneté d'occupation sur la position. Ceci ne met pas en danger la possibilité de promotion future pour l'employé qui a refusé ou a été refusé pour la promotion.
- b) Un refus de promotion est reconnu seulement s'il a été signé par l'employé, ou à défaut de celui-ci, par le délégué de département assisté par le Président du Syndicat ou son représentant.
- 9.04 a) Si du personnel est requis dans un département pour remplir un poste vacant, pour maintenir le nombre de remplaçants prévu à l'annexe "C" ou pour remplir une nouvelle occupation, les lignes de progression sont appliquées puis les règles d'ancienneté d'occupation. Pour le département des bureaux, les règles d'ancienneté d'occupation ne s'appliquent que pour la section concernée. Par la suite un avis d'ouverture mentionnant les exigences normales de la tâche est affiché sur les tableaux durant sept (7) jours invitant les candidatures. La période d'affichage est applicable à compter du mercredi de chaque semaine. Cet avis d'ouverture est transmis au Syndicat le jour même de l'affichage.
- b) Cependant, l'Employeur peut faire une nomination temporaire comme remplaçant pour une période n'excédant pas quatre (4) jours consécutifs. Si le besoin excède une période de quatre (4) jours consécutifs, la procédure ci-haut mentionnée s'applique.
- c) Dans le cas d'un avis d'ouverture pour remplir une nouvelle occupation, l'avis est affiché pour une période de quatorze (14) jours.
- d) Le choix doit être fait dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage.
- e) Parmi les candidats qui ont l'habileté à accomplir l'ouvrage normalement requis, celui ayant le plus d'ancienneté d'usine à la préférence.

- f) Le nom des candidats par ordre d'ancienneté est fourni au Syndicat en faisant connaître le choix.
  - g) S'il n'y a aucun candidat choisi, l'Employeur procède selon le paragraphe 9.01 de cette Convention.
  - h) Dans tous les cas d'addition temporaire excédant une période de trente (30) jours, les parties s'entendent sur la procédure à suivre pour combler ces postes et établissent conjointement le taux de salaire s'il y a lieu. Il est entendu que l'application de cette clause ne doit pas être faite de façon à intervenir dans l'opération efficace d'un département ou de l'usine. Les employés choisis sur de telles positions n'accumulent aucun droit d'ancienneté autres que ceux rattachés à leur position régulière.
- 9.05      Commençant au niveau de l'occupation où une rétrogradation ou une mise à pied est nécessaire, l'employé qui a le moins d'ancienneté d'occupation revient au niveau de la plus basse occupation suivante et ainsi de suite pour chaque occupation dans le département autre que la plus basse occupation.
- a) Pour les employés de bureau la rétrogradation se limite à la section à laquelle appartient l'employé concerné par la rétrogradation.
- 9.06      Un employé déplacé sur une tâche dans une ligne de progression ou dans une section peut réintégrer la tâche qu'il occupait avant son changement de ligne de progression ou de section, avec les droits d'ancienneté qu'il avait à son départ, plus le temps qu'il a accumulé dans cette dite ligne de progression ou dans cette section.
- 9.07 a) Dans le cas d'un changement d'occupation à la suite de l'affichage d'une tâche, à la suite d'une promotion, rétrogradation ou mutation, la confirmation de ce changement est faite par l'Employeur au Syndicat et à l'employé sur un formulaire de changement de statut, à l'expiration d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours.
- b) Cette période débute à compter du premier jour travaillé sur l'occupation en excluant tous les jours de vacances, maladie ou autres absences.
  - c) Durant les quatre-vingt-dix (90) jours, l'Employeur peut retourner l'employé à son ancienne tâche, s'il est incapable de se qualifier ou l'employé peut retourner à son ancienne tâche à sa propre demande.
  - d) Après la période de quatre-vingt-dix (90) jours, un employé qui veut retourner à son ancienne tâche ou obtenir une autre tâche pour raisons autres que celles prévues dans la présente Convention Collective de Travail, doit présenter sa requête par écrit à l'Employeur par l'intermédiaire du Syndicat. Les parties étudient le cas présenté et essayent de trouver une solution acceptable aux parties pour placer l'employé concerné.

- 9.08 Pour les besoins de la présente Convention, le mot "mutation" (muté) signifie tout changement d'un poste à un autre poste de même niveau.
- 9.09 Dans le cas de mise à pied où la plus basse occupation d'un département ou d'une section du département des bureaux est concernée, l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine est muté ou rétrogradé à l'Equipe de Réserve.
- 9.10 Un employé muté ou rétrogradé à l'Equipe de Réserve a le droit de remplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine et travaillant sur la dernière occupation dans un autre département ou section, s'il a l'habileté à accomplir le travail normalement requis.
- 9.11 Quand il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés dans l'Equipe de Réserve les mises à pied se font par ordre d'ancienneté d'usine: les employés ayant la plus courte ancienneté d'usine sont relâchés les premiers et les employés ayant la plus longue ancienneté d'usine de même que les sept (7) représentants de l'exécutif du Syndicat, sont relâchés les derniers.
- 9.12 Le rappel des employés qui sont mis à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied pourvu que l'employé ait l'habileté à accomplir le travail requis.
- 9.13 S'il y a désaccord entre l'Employeur et le Syndicat suite à l'application des paragraphes 9.02, 9.10 et 9.12, il appartient à l'Employeur de faire la preuve à l'arbitrage, s'il juge que l'employé n'a pas l'habileté à accomplir le travail normalement requis.

#### ARTICLE X

##### INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 10.01 Tous les employés qui ont complété une année ou plus de service continu ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont licenciés par décision de l'Employeur parce qu'il n'y a pas de travail disponible pour lequel ils sont qualifiés de droit en raison de leur ancienneté.
- 10.02 Un employé licencié qui est éligible à l'indemnité de licenciement reçoit 2% du total de ses gains durant sa dernière période complète de service continu. L'indemnité de licenciement est payée avec son dernier chèque de paie.
- 10.03 Si un employé est rappelé après avoir reçu tout le montant de l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

ARTICLE XI

REGLEMENT DE GRIEF

- 11.01 Advenant désaccord entre l'Employeur et le Syndicat, ou un employé, quant à l'interprétation des termes et conditions de cette convention, ou quant à l'application ou à la soi-disant violation de tels termes ou conditions, l'employé ou le représentant du Syndicat présente un grief par écrit dans les trente (30) jours de son occurrence à son contremaître ou à son surintendant. Un grief qui n'est pas soumis dans les trente (30) jours (excluant les fêtes) après l'occurrence du fait qui a motivé le grief, n'est rétroactif qu'à la date où le grief a été soumis.
- 11.02 Sur réception du grief, le contremaître ou le surintendant convoque dans les cinq (5) jours ouvrables, une assemblée pour tenter de trouver une solution au grief. Cette assemblée devrait normalement se constituer du contremaître de l'employé ou de son surintendant, d'un représentant du Service du Personnel, du Président du Syndicat ou de son représentant et du délégué du département concerné.
- 11.03 A défaut d'un règlement satisfaisant à la première étape, le grief est soumis par écrit au Directeur du Personnel, lequel convoque dans les cinq (5) jours ouvrables une assemblée. Cette assemblée étant la dernière démarche en vue de trouver une solution au grief, le Directeur du Personnel ou son représentant peut demander au Directeur de l'usine d'assister à cette assemblée. La partie syndicale est représentée par un nombre de représentants ne pouvant pas dépasser sept (7) membres, excluant le représentant de la F.T.P.F.
- 11.04 Un grief par l'Employeur ou le Syndicat, impliquant un litige de portée générale sur l'ensemble des employés concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des termes de cette convention par l'autre partie, peut être présenté par écrit à l'autre partie à la deuxième étape.
- 11.05 Les limites de temps prévues pour la tenue des assemblées peuvent être changées après entente entre les deux parties.
- 11.06 a) Si après avoir procédé selon la procédure précédente, un règlement satisfaisant n'est pas obtenu, le grief peut être soumis à l'arbitrage et la décision de soumettre le grief à l'arbitrage doit être communiquée à l'autre partie pas plus tard que trente (30) jours après la tenue de la dernière étape de la procédure. L'arbitre est choisi par les deux parties et si celles-ci ne s'entendent pas sur le choix dans un délai de dix (10) jours, l'arbitre est choisi à tour de rôle à même les quatre (4) noms qui suivent:

Jean-Denis Gagnon  
Jean-Paul Lalancette  
André Thibaudeau  
Jean-Paul Deschênes

- b) Lorsque le tour d'un arbitre désigné survient et que ce dernier ne peut entendre le grief dans un délai raisonnable (approximativement 90 jours) ou refuse d'entendre le grief, cet arbitre n'est de nouveau éligible que lorsque la rotation complète est faite.
  - c) La décision de l'arbitre est finale et obligatoire pour les deux parties et doit être mise en application dans les quatorze (14) jours après qu'elle est rendue.
- 11.07 Dans les cas d'arbitrage, selon la procédure établie précédemment, l'arbitre, auquel tout grief peut être soumis, a juridiction et autorité pour interpréter les clauses de la convention en autant qu'il peut être nécessaire de décider du grief, mais n'a pas juridiction ou autorité pour modifier de quelque façon que ce soit les clauses de cette convention.
- 11.08 Chaque partie doit payer ses propres frais d'arbitrage, incluant les honoraires et dépenses des témoins convoqués par celle-ci et de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être partagés également entre les deux parties.
- 11.09 Dans le cas d'une 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 XIII

### CONDITIONS DE TRAVAIL

- 12.01 L'opération régulière de l'usine est de sept (7) jours par semaine. Dans l'éventualité d'une réduction des opérations à moins de sept (7) jours, la production cesse pour une période de vingt-quatre (24) heures les dimanches.
- 12.02 Les heures régulières de travail pour les travailleurs de jour, excepté les employés des départements de la mécanique et de l'électricité, sont de huit heures (8 h 00) à douze heures (12 h 00) et de treize heures (13 h 00) à dix-sept heures (17 h 00).
- 12.03 Les heures régulières de travail pour les employés des départements de la mécanique et de l'électricité sont de huit heures (8 h 00) à douze heures (12 h 00) et de treize heures (13 h 00) à dix-sept heures (17 h 00), du lundi au vendredi inclusivement, excepté pour les employés qui travaillent sur une tâche où la rotation des quarts est en vigueur.
- 12.04 a) Les heures régulières de travail pour les travailleurs d'équipe sur les quarts rotatifs sont les suivantes: quart de huit (8) heures commençant à minuit (0 h 00), huit heures et seize heures (16 h 00).
- b) La relève des travailleurs d'équipe peut différer des heures établies ci-haut selon la pratique dans chacun des départements mais cette pratique ne peut faire en sorte que plus de vingt-quatre (24) heures soient payées sur une tâche par période de vingt-quatre (24) heures.

- 12.05 La semaine régulière de travail des employés du Moulin est de quarante (40) heures, excepté pour les employés qui travaillent sur une cédule de sept (7) jours où la moyenne d'heures est de trente-sept et un tiers ( $37 \frac{1}{3}$ ) heures pour un cycle de six (6) semaines. La pratique existante d'équilibrer les journées de congé par suite de l'application de la cédule quatre-deux (4-2) est maintenue.
- 12.06 a) Les heures régulières de travail des employés de bureau sont de neuf heures (9 h 00) à dix-sept heures (17 h 00) avec une (1) heure pour le dîner, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les employés de Bureau ont droit à dix (10) minutes de repos l'avant-midi et l'après-midi de chaque jour.
- c) Heures d'été:  
Les heures régulières de travail des employés de bureau sont de huit heures et trente (8 h 30) à seize heures et trente (16 h 30) avec une (1) heure pour le dîner, du lundi au vendredi inclusivement pour la période commençant le lundi le plus près du quinze (15) juin et jusqu'à et incluant le vendredi précédant la Fête du Travail.
- 12.07 Les heures régulières cédulées pour chaque département demeurent en vigueur pour la durée de cette convention à moins d'être changées après entente mutuelle.
- 12.08 a) Tous travaux exécutés par les employés couverts par la convention sont exécutés par eux, excepté si les employés possédant l'habileté nécessaire ne sont pas disponibles lorsque requis dans les cas de nécessité ou d'urgence.
- b) Lorsque la Compagnie prévoit d'importants travaux de construction, elle avise le Syndicat.
- 12.09 Les travailleurs de jour doivent être à leur poste de travail respectif prêts à commencer à travailler à l'heure désignée et ne doivent pas laisser leur poste de travail avant cinq (5) minutes précédant le temps d'arrêt.
- 12.10 a) Les travailleurs d'équipe doivent être à leur poste respectif de travail prêts à commencer à travailler au temps désigné pour le commencement de leur quart. A la fin d'un quart, aucun travailleur d'équipe ne doit laisser son occupation jusqu'à ce qu'un remplaçant se soit rapporté pour prendre les responsabilités de la fonction.
- b) Si un travailleur d'équipe ne se rapporte pas pour son quart régulier, l'employé non remplacé averti le surintendant du département ou le contremaître, puis demeure à son poste jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé et, si nécessaire, il continue à travailler le quart entier.
- c) Un employé affecté à la rotation des quarts peut quitter l'usine lorsqu'il est remplacé.

- 12.11 Si, à cause de circonstances imprévues, l'Employeur doit réduire ou arrêter l'opération des défibreurs électriques, les employés affectés par ces conditions, si possible, sont assignés à un autre travail disponible afin de compléter leur quart ou sont payés pour le temps travaillé plus une (1) heure.
- 12.12 Si, dû à un bris d'équipement, une opération ou un département est fermé pour permettre la réparation, les employés affectés sur chaque équipe pour une période de vingt-quatre (24) heures suivant la fin du quart où l'arrêt a eu lieu, travaillent afin de compléter ou d'avoir une journée normale de travail. Si la période d'arrêt excède vingt-quatre (24) heures, les employés peuvent être requis d'accepter une mise à pied temporaire.
- 12.13 C'est le devoir de chaque employé de se rapporter pour son quart régulier à moins qu'il ait pris arrangement le jour précédent pour obtenir congé.
- 12.14 Tout employé qui est impérieusement empêché de se rapporter à son travail à un jour où il est cédulé pour travailler, doit aviser lui-même, dans la mesure où la chose est possible, son contremaître ou son surintendant au moins deux (2) heures avant le commencement de son travail et obtenir congé.
- 12.15 Après qu'un employé a été absent du travail à cause de maladie ou autre raison pendant plus de trois (3) jours, il doit faire rapport à son contremaître ou à son surintendant ou au Bureau du Personnel au moins quatre (4) heures avant le commencement de son quart si l'employé est sur le quart de seize heures (16 h 00) à minuit (0 h 00), huit (8) heures avant s'il est sur le quart de minuit (0 h 00) à huit heures (8 h 00) et seize (16) heures avant s'il est sur le quart de huit heures (8 h 00) à seize heures (16 h 00) de son intention de commencer à travailler.
- a) L'employé qui manque de donner un avis de retour au travail peut se voir refuser le droit de travailler jusqu'au commencement de son quart cédulé suivant.
- 12.16 L'employé cédulé qui ne se rapporte pas au travail sans raison sérieuse est discipliné comme suit:
- a) 1ère infraction: Avertissement par écrit et rencontre avec son surintendant et son délégué de département.
- b) 2ième infraction: Rencontre avec le Directeur du Personnel, son surintendant, le Président du Syndicat et un représentant de l'exécutif du Syndicat.
- c) 3ième infraction: Mise à pied de cinq (5) jours sans paie.
- d) 4ième infraction: Passible de renvoi.
- e) Si aucune infraction de cette nature n'est commise durant une période de douze (12) mois, le dossier de l'employé est considéré intact.

ARTICLE XIII

SALAIRES

- 13.01 L'échelle des salaires hebdomadaires et des taux horaires pour les employés couverts par cette convention forme l'Annexe "A" et fait partie de cette convention.
- 13.02 Les salaires hebdomadaires pour les employés de Bureau sont classifiés comme suit:
- a) Taux initial normal
  - b) Taux d'occupation (après 6 mois de service continu)
  - c) Taux automatique (après 18 mois de service continu).
- 13.03 Un employé de Bureau promu sur une base temporaire ou permanente à une position dans une classe supérieure est payé au taux équivalent à celui qu'il recevait à son ancienne classe.
- 13.04 Un employé de Bureau rétrogradé ou muté à une autre position pour cause d'incompétence reçoit le salaire de la position qu'il occupe.
- 13.05 Un employé de Bureau dont la position est reclassifiée à une classe supérieure reçoit le taux équivalent à celui qu'il recevait à son ancienne classe.
- 13.06 Si de nouvelles occupations sont créées ou des occupations actuelles changées matériellement, l'Employeur et le Syndicat conjointement, dans un délai de trente (30) jours, en font la description et évaluent le travail pour arriver à un taux juste de salaire pour l'occupation.
- a) Le nouveau taux devient effectif pas plus tard que le 30ième jour ou à la date où les deux parties conviennent d'une entente à ce sujet, selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé.
  - b) A défaut d'en arriver à une entente sur cette question, elle est réglée selon la procédure de grief, lequel est soumis à la deuxième étape. Si une telle question est soumise à l'arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de décider du taux à devenir effectif selon la preuve faite devant lui. Le taux décidé par l'arbitre devient effectif à la date où le grief fut soumis, à condition que le grief ait été soulevé dans les trente (30) jours du changement ou de la création de la position.
- 13.07 Tous les employés du Moulin ne travaillant pas sur une cédule de sept (7) jours ont droit à un différentiel de quart de trente (30) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre seize heures (16 h 00) et minuit (00 h 00) et trente-cinq (35) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit (00 h 00) et huit heures (8 h 00), avec les exceptions suivantes:

- a) Les heures travaillées pour compléter un quart de jour,
  - b) Quand le taux de temps et demi est appliqué, excepté lorsque les heures supplémentaires sont travaillées suite à l'application du paragraphe 14.01 E, ou selon la pratique existante,
  - c) Dans le calcul de paie des jours de fête, des vacances, ou du surtemps.
- 13.08 Quand un employé du moulin travaille sur une occupation commandant un taux plus élevé que celui de son occupation régulière, il est payé le taux le plus élevé pour le nombre d'heures travaillées à l'occupation la plus élevée.
- 13.09 S'il est nécessaire de rétrograder un employé du moulin temporairement à une occupation commandant un taux plus bas, il est payé son taux régulier, excepté si cette rétrogradation est faite pour accommoder le travailleur, dans lequel cas, il est payé le taux de l'occupation à laquelle il est assigné. Dans le cas de rétrogradation permanente à une occupation commandant un taux plus bas, l'employé reçoit le taux régulier de l'occupation.
- 13.10 Aucun temps n'est payé aux employés du moulin qui se rapportent au travail et pour lesquels aucun travail ne peut être fourni en raison d'un changement de plan ou d'une situation d'urgence, pourvu que l'Employeur ait fait tout effort raisonnable pour aviser ces employés de la situation. Advenant qu'une enquête prouve négligence à ce sujet de la part de l'Employeur, un minimum de trois (3) heures de temps est payé à l'employé. Si l'employé a commencé à travailler, quatre (4) heures de travail sont fournies à l'employé.
- 13.11 Tout employé du moulin appelé à l'usine en dehors de ses heures régulières de travail, sans avis préalable pour un but spécial, est payé pour au moins quatre (4) heures à son taux régulier ou à temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.
- a) Lorsque l'appel est fait un jour où l'employé est cédulé en congé hebdomadaire ou lors d'une fête chômée, il reçoit cinq (5) heures de paie à son taux régulier ou temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.
  - b) Il est entendu que l'employé rappelé au travail, selon les dispositions des deux (2) paragraphes précédents, peut quitter l'usine dès qu'il a exécuté le travail pour lequel il fut appelé, excepté si l'Employeur lui demande d'exécuter un autre travail pour lequel il reçoit en plus de la paie de son premier appel, un minimum de deux (2) heures de paie (2.5 heures s'il s'agit d'un jour de congé cédulé ou d'une fête chômée), ou temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

- 13.12 Tout temps travaillé pour un but spécial par un travailleur de jour entre minuit (00 h 00) et huit heures (8 h 00), du lundi au vendredi inclusivement, est remis le matin même en temps égal sans perte de salaire. Le temps remis ne doit en aucune façon dépasser un maximum de quatre (4) heures. Si un travailleur de jour commence à travailler à sept heures (7 h 00) ou après, aucun temps n'est remis. Il est entendu que ces remises de temps ne s'appliquent pas lorsque le temps est travaillé suite à l'application du paragraphe 14.01 E.
- a) Cette remise de temps pour le temps travaillé entre minuit (00 h 00) et huit heures (8 h 00) est aussi applicable pour l'employé de jour qui travaille sur une cédule de sept (7) jours, à condition que le temps travaillé entre les heures spécifiées survienne une journée où l'employé est cédulé pour travailler.
- 13.13 Les taux des papetiers continuent à être basés sur la cédule des papetiers reconnue par le Syndicat et l'Employeur, et la vitesse moyenne des douze (12) jours de travail précédents est appliquée.
- 13.14 L'employé du moulin qui accepte de remplacer les contremaîtres ou les surintendants durant leurs vacances ou autres périodes d'absence, reçoit le plus haut taux payé dans le département pour les occupations couvertes par la présente convention, majoré de huit pourcent (8%) pour les heures travaillées.
- 13.15 Un employé de Bureau qui accepte de remplacer sur une position exclue de l'unité de négociation pour (1) journée ou plus, reçoit huit pourcent (8%) de plus que le taux le plus élevé dans la section concernée par cette convention.
- 13.16 Lorsqu'un employé de l'Equipe de Réserve ayant complété sa période de probation est appelé à l'usine pour effectuer un travail de réparation et travaille moins de huit (8) heures régulières, l'Employeur lui fournit du travail de façon à lui procurer une journée normale de huit (8) heures à temps régulier.

#### ARTICLE XIV

##### TAUX DE SURTEMPS

- 14.01 Temps et demi est payé à tous les employés du moulin dans les circonstances suivantes:
- a) Après huit (8) heures dans une journée, ou après huit (8) heures de travail continu. Cependant, plus de huit (8) heures de travail continu peuvent être travaillées à temps régulier pour permettre une promotion lors d'un changement de cédule de travail ou pour permettre à un employé de l'Equipe de Réserve de compléter sa semaine de travail. Dans le premier cas, les heures doivent être travaillées du samedi à seize heures (16 h 00) au dimanche à huit heures (8 h 00). Dans le deuxième cas, les heures doivent être travaillées entre le vendredi à seize heures (16 h 00) et le dimanche à minuit (00 h 00).

- b) Après quarante (40) heures dans une semaine.
- c) Temps travaillé en dehors de ses heures normales journalières de travail.
- d) Quand un employé travaille ses journées de congé cédulé, excepté lorsque les journées de congé cédulé d'un employé sont déplacés pour appliquer ses droits d'ancienneté.
- e) Dans le cas où un changement temporaire des heures de travail des travailleurs de jour devient nécessaire à cause d'une réparation de plus de seize (16) heures consécutives, l'Employeur donne avis d'un tel changement aux employés affectés avant la fin de leur journée de travail le jour précédant le changement. En l'absence d'un tel avis, ou, pour une réparation d'une durée de moins de seize (16) heures consécutives, temps et demi est payé pour les heures travaillées entre dix-sept heures (17 h 00) et huit heures (8 h 00) et ce, à compter du premier jour du changement cédulé. Si l'Employeur donne un tel avis, temps et demi est payé après quarante (40) heures de travail dans une semaine. L'employé doit compléter ses heures de travail de jour avant et après le changement.
- f) Temps double est payé au travailleur de jour qui travaille en surplus de huit (8) heures consécutives les dimanches ou lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe.

14.02 Temps et demi est payé à tout employé de Bureau dans les conditions suivantes:

- a) Après sept (7) heures dans une journée.
- b) Après trente-cinq (35) heures dans une semaine.
- c) L'employé de Bureau qui est appelé à l'usine en dehors de ses heures régulières de travail, sans avis préalable, pour un but spécial, est payé pour au moins quatre (4) heures à son taux régulier ou à temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Si l'appel est fait un jour où l'employé est cédulé en congé hebdomadaire ou lors d'une fête chômée, il reçoit cinq (5) heures de paie à son taux régulier ou temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

14.03 Dans les cas d'absence d'un compagnon, l'employé qui a complété son quart régulier et qui doit demeurer au travail est payé à temps régulier pour les deux (2) premières heures de travail, par la suite toutes les heures travaillées en surplus de la relève régulière à cause de cette raison sont payées à temps et demi. Si l'employé qui s'absente a averti deux (2) heures avant le début de son quart, temps et demi est payé immédiatement.

- a) Dans l'application de la répartition les heures supplémentaires occasionnées par un employé ne se rapportant pas au travail, les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives doivent être évitées, à moins qu'il soit impossible de trouver un remplaçant qualifié.
- b) L'Employeur fournit un coupon d'une valeur de 3,25\$ à tout employé qui travaille deux (2) heures avant ou après ses heures régulières. Un autre coupon de même valeur est fourni à tout employé qui travaille six (6) heures avant ou après ses heures régulières. Le temps d'arrêt pour chaque repas est de trente (30) minutes. Il est entendu que ceci ne s'applique pas lorsque du temps supplémentaire est fait pour échange pour rendre service à un employé.
- c) L'Employeur fournit un coupon d'une valeur de 3,25\$ à tout travailleur de jour qui est appelé à l'usine la nuit pour un travail spécial d'une durée de trois (3) heures ou plus. Le temps d'arrêt pour le repas est de trente (30) minutes. La même formule s'applique si l'appel est fait de jour et le temps travaillé après trois (3) heures consécutives intervient pendant une heure régulière de repas.
- d) Lorsque du temps supplémentaire est travaillé par un travailleur de jour, l'Employeur fait tout son possible pour que l'employé puisse prendre son repas pendant les heures normales de repas et si possible pas plus tard qu'une (1) heure après les heures normales de repas. La même pratique s'applique pour les travailleurs d'équipe avec un délai de deux (2) heures.

Note: A compter du 1er janvier 1984, la valeur du coupon du repas est portée à 3,50\$.

- 14.04 Le travail lors des jours fériés, chômés et payés à date fixe et le surtemps n'est pas considéré comme faisant partie de la semaine régulière de travail.

#### ARTICLE XV

#### VACANCES

- 15.01 Il est entendu que tous les employés du moulin et de bureau qui rencontrent les exigences ci-après sont gratifiés d'un congé de vacances payé. La période de service continu donnant droit à un congé de vacances s'établit à compter de la date d'entrée en service de l'employé.
- 15.02 Le présent régime de vacances entre en vigueur le premier janvier 1979. Il se divise en deux (2) parties, soit le plan "A" applicable pour les employés qui comptent au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service continu au 31 décembre 1978 et le plan "B" applicable pour les employés qui comptent moins de quatre-vingt-dix (90) jours de service au 31 décembre 1978.

15.03 PLAN "A"

- a) Les employés ayant moins d'une (1) année de service continu au 31 décembre précédent ont droit à une (1) journée de vacances payée par mois de service complété jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- b) Les employés qui complètent une (1) année ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à quatre (4) semaines de vacances payées applicables à compter de la date anniversaire de service de l'employé.
- c) Les employés qui complètent vingt (20) années ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à une cinquième (5e) semaine de vacances payée applicable à compter de la date anniversaire de service de l'employé.
- d) Les employés qui complètent vingt-cinq (25) années ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à une sixième (6e) semaine de vacances payée applicable à compter de la date anniversaire de service de l'employé.

15.04 PLAN "B"

- a) Les employés ayant moins d'une (1) année de service continu au 31 décembre précédent ont droit à une (1) journée de vacances payée par mois de service complété jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- b) Les employés qui complètent une (1) année ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à deux (2) semaines de vacances payées applicables à compter de la date anniversaire de service de l'employé.
- c) Les employés qui complètent cinq (5) années ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à une troisième (3e) semaine de vacances payée applicable à compter de la date anniversaire de service de l'employé.
- d) Les employés qui complètent neuf (9) années ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à une quatrième (4e) semaine de vacances payée applicable à compter de la date anniversaire de service de l'employé.
- e) Les employés qui complètent vingt (20) années ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à une cinquième (5e) semaine de vacances payée applicable à compter de la date anniversaire de service de l'employé.
- f) Les employés qui complètent vingt-cinq (25) années ou plus de service continu durant l'année courante ont droit à une sixième (6e) semaine de vacances payée applicable à compter de la date anniversaire de service de l'employé.

15.05 Congés de vacances pré-retraite

Tous les employés du plan "A" ou du plan "B" qui atteignent l'âge de soixante (60) ans durant l'année courante et qui ont au moins vingt-cinq (25) années de service continu au 31 décembre de l'année précédente ont droit à un congé de vacances pré-retraite selon ce qui est défini ci-après:

<u>Age</u>	<u>Semaines additionnelles</u>
60	1
61	2
62	3
63	4
64	5

- a) Les semaines de congé de vacances pré-retraite sont applicables à compter de la date anniversaire de naissance de l'employé.

15.06 Paie supplémentaire de vacances

Pour les employés qui ont complété cinq (5) années de service continu au 31 décembre, mais qui ont moins de quinze (15) années de service, ont droit à une paie supplémentaire de vacances de 8\$ par semaine, et ce pour chaque semaine à laquelle ils ont droit.

- a) Pour les employés qui ont complété quinze (15) années ou plus de service continu au 31 décembre ont droit à une paie supplémentaire de vacances de 15\$ par semaine, et ce pour chaque semaine à laquelle ils ont droit.
- b) Un employé peut choisir de recevoir sa paie supplémentaire de vacances avec une semaine de vacances de son choix. Cependant, ce choix ne peut être exercé qu'une fois et au moment du choix des vacances. Si ce choix n'est pas fait, ces paies sont appliquées à la première semaine de vacances cédulée durant l'année.

15.07 La paie de vacances régulières et de pré-retraite est calculée au taux moyen des gains réguliers de l'employé durant les trois (3) mois complets précédant immédiatement sa période de vacances cédulée ou à son taux d'occupation régulière, selon ce qui est le plus avantageux. Si une augmentation générale de salaire prévue à la convention survient avant le début d'une semaine de vacances cédulée, l'augmentation est ajoutée à la moyenne des trois (3) mois précédents.

15.08 Les employés reçoivent leur paie de vacances avant le début de leurs vacances.

15.09 Les vacances peuvent être prises n'importe quand durant l'année du calendrier et à un moment où les services de l'employé sont disponibles.

- 15.10 Pour les employés y ayant droit, les semaines de vacances sont prises par tranche de deux (2) semaines selon la procédure qui suit:
- a) Premier choix: chaque employé a un premier choix de deux (2) semaines de vacances par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui compte le plus d'ancienneté d'usine dans le département.
  - b) Deuxième choix: après le premier choix des employés du département, l'employé possédant d'autres crédits de vacances, a un deuxième choix de vacances pour un maximum de deux (2) semaines en procédant dans le même ordre d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à épuisement de ses crédits de vacances.
- 15.11 Toutes les cédules de vacances soumises par le surintendant d'un département, après discussion avec le délégué syndical, sont sujettes à l'approbation du Directeur du Personnel. Chaque employé a l'opportunité de choisir ses vacances dans son département selon la procédure décrite ci-haut, mais en aucune circonstance un congé de vacances ne peut être fixé de façon à intervenir dans les opérations de l'usine.
- a) L'employé régulier d'un département qui agit comme remplaçant dans un autre département doit choisir ses vacances dans le département où il remplace, selon la procédure établie. Cependant, il n'exerce ce choix qu'après chaque tour des employés réguliers de ce département.
- 15.12 L'Employeur se réserve le droit de l'administration générale du régime de vacances suivant les provisions ci-haut mentionnées et la décision de l'Employeur est finale sur toutes les questions émanant de l'administration du régime.
- 15.13 Après que les périodes de vacances sont établies, elles ne sont pas changées, à moins d'un consentement mutuel entre le Syndicat et l'Employeur.
- 15.14 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont perdues si elles ne sont pas prises durant l'année de calendrier pour laquelle elles sont accordées.
- 15.15 Le travail pour plus d'un quart pendant que les employés sont absents en vacances doit être évité autant que possible.
- 15.16 Paie de vacances à la cessation d'emploi  
La paie de vacances d'un employé qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit (excepté le congédiement pour cause) est calculée de la façon suivante: l'employé reçoit la paie de vacances à laquelle il a droit pour son service continu à la date du départ, plus un pourcentage de ses gains selon ce qui suit:

a) Plan "A"

Années de service continu  
au moment du départ

Pourcentage des gains du 1er janvier  
de l'année civile en cours jusqu'à  
la date du départ

1 an mais moins de 20 ans  
20 ans mais moins de 25 ans  
25 ans et plus

8%  
10%  
12%

b) Plan "B"

Années de service continu  
au moment du départ

Pourcentage des gains à compter de la  
date anniversaire de service de l'année  
civile en cours jusqu'à la date du départ

Moins de 5 ans  
5 ans mais moins de 9 ans  
9 ans mais moins de 20 ans  
20 ans mais moins de 25 ans  
25 ans et plus

4%  
6%  
8%  
10%  
12%

c) Congédiement pour cause:

Paie de vacances gagnée pour service continu au 31 décembre précédent, plus 4% de ses gains du 1er janvier de l'année courante à la date du congédiement de tout employé.

d) Séparation:

Toute accumulation de congés de vacances qui est due à un employé est payée au moment de la séparation.

ARTICLE XVI

JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES A DATE FIXE

16.01 Employés du Moulin

Pour tous les employés, les jours fériés, chômés et payés à date fixe sont observés et payés. Cependant un employé doit compter au moins trente (30) jours de service précédant immédiatement un jour férié pour avoir droit à la paie.

a) Jour de l'An: c'est une période de quarante-huit (48) heures commençant à seize heures (16 h 00) la veille et donnant droit à seize (16) heures de paie.

b) St-Jean-Baptiste: c'est une période de vingt-quatre (24) heures observée le 24 juin de minuit à minuit. Les modalités d'application sont celles fixées par la loi.

...24/

- c) Fête du Travail: c'est une période de trente-deux (32) heures commençant à seize heures (16 h 00) la veille et donnant droit à huit (8) heures de paie. L'employé cédulé pour travailler la veille à seize heures (16 h 00) a droit à huit (8) heures additionnelles de paie.
- d) Jour de Noël: c'est une période de quarante-huit (48) heures commençant à seize heures (16 h 00) la veille et donnant droit à seize (16) heures de paie.
- e) Le Jour de l'An et le Jour de Noël mêmes, aucun employé autre que ceux qui doivent fournir les services essentiels (i.e. employé des départements de l'Electricité et de la Centrale Thermique) n'est cédulé pour travailler. Cependant, dans les cas de bris d'équipement ou dommage à la propriété nécessitant une attention immédiate, les employés qualifiés pour remédier à cette urgence sont requis de se rapporter au travail immédiatement.
- f) Les employés devant assurer les services essentiels, tels que définis ci-haut, sont rémunérés à taux double pour toutes les heures travaillées pendant la période de fermeture prévue ci-haut pour chaque jour férié, chômé et payé à date fixe.

16.02 Employés de Bureau

Tous les employés de bureau qui comptent au moins trente (30) jours de service précédant immédiatement les jours fériés, chômés et payés à date fixe ci-après mentionnés ont droit à la paie pour ces jours.

- a) Jour de Noël 1982 et Jour de l'An 1983: ce sont des périodes de congé commençant respectivement les 24 et 31 décembre à neuf heures (9 h 00) jusqu'au vingt-huit (28) décembre 1982 et quatre (4) janvier 1983 à neuf heures (9 h 00) respectivement.
- b) Jour de Noël 1983 et Jour de l'An 1984: ce sont des périodes de congé commençant respectivement les 23 et 30 décembre à neuf heures (9 h 00) jusqu'au vingt-sept (27) décembre 1983 et trois (3) janvier 1984 à neuf heures (9 h 00) respectivement.
- c) St-Jean-Baptiste: c'est une période de congé d'une journée. Les modalités d'application sont celles fixées par la loi.
- d) Vendredi-Saint et Fête du Travail: ce sont des périodes de congé d'une (1) journée pour chaque jour férié.

16.03 Pour tous les employés

- a) La paie de ces jours est calculée au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé ou au taux cédulé dans la semaine où survient un jour férié pour l'employé qui est en congé lors du jour férié, chômé et payé à date fixe.

...25/

- b) L'employé qui travaille durant la période de fermeture d'un de ces jours, a droit, en plus de la paie du jour férié, à temps et demi pour le temps alors travaillé pour les premières huit (8) heures et à temps double pour les heures consécutives additionnelles. Les heures travaillées entre seize heures (16 h 00) et minuit (00 h 00) le lendemain de Noël et du Nouvel An par un employé autre que celui qui se rapporte pour le quart de seize heures (16 h 00) à minuit (00 h 00), sont considérées comme des heures travaillées pendant la période de fermeture.
- c) L'employé, incluant l'employé de l'Equipe de Réserve, qui est absent sans permission le dernier jour plein de travail précédant un de ces jours fériés, ou le premier jour plein de travail suivant, perd automatiquement son droit à la paie pour le jour férié, chôme et payé à date fixe.
- d) L'employé qui est absent du travail en raison d'une maladie non-professionnelle ou d'un accident non-professionnel n'a droit à la paie des jours fériés, chôme et payés à date fixe que pour les six (6) premiers mois d'absence.
- e) Lors de la fermeture de l'usine pendant un jour férié, chôme et payé à date fixe, la réparation est limitée aux réparations qui nécessitent la fermeture complète d'un département ou de l'usine ou, par exception, dans les cas où une réparation de plus de seize (16) heures est nécessaire sur une pièce d'équipement.
- f) L'employé qui travaille pendant la période d'un de ces jours fériés, chôme et payés à date fixe peut, après entente avec son surintendant, prendre un jour de congé sans paie à une date convenue conjointement.
- g) Si un jour férié, chôme et payé survient durant un congé de vacances d'un employé, la paie du jour férié lui est versée en plus de sa paie de vacances.

16.04 Jours fériés, chôme et payés à date mobile

- a) Plutôt que de compter un nombre additionnel de jours fériés à date fixe, chaque employé comptant au moins un (1) an de service le 31 décembre précédent, a droit à compter du 1er janvier suivant à des jours fériés, chôme et payés à date mobile. Ces jours fériés sont au nombre maximum de cinq (5) pour les employés du moulin et au nombre maximum de quatre (4) pour les employés de bureau.
- b) Le nouvel employé qui n'a pas complété un (1) an de service le 31 décembre précédent, a droit à un (1) jour férié, chôme et payé à date mobile pour chaque tranche de dix (10) semaines de service durant l'année civile en cours, jusqu'à un maximum de cinq (5) s'il s'agit d'un employé du moulin ou de quatre (4) s'il s'agit d'un employé de bureau et ce, applicable par année civile.

- c) Ces jours fériés, chômés et payés à date mobile sont payés au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé.
  - d) La date de ces jours fériés, chômés et payés à date mobile est fixée par entente mutuelle entre l'employé et son surintendant ou son représentant désigné au moins trois (3) jours avant le congé. Ces jours fériés, chômés et payés à date mobile n'occasionnent pas un arrêt de l'usine, excepté à la discrétion de l'Employeur.
  - e) Lorsqu'un employé demande un jour férié, chômé et payé à date mobile par écrit à son surintendant au moins sept (7) jours à l'avance, le congé est accordé, si le personnel qualifié est disponible pour assurer la relève sur la tâche occupée par le requérant, au moment où la demande est faite.
  - f) Les jours fériés, chômés et payés à date mobile en possession d'un employé au moment de son départ, soit pour retraite, démission ou mise à pied, lui sont payés.
- 16.05
- a) L'employé qui a complété sa période de probation et qui est affligé par un décès dans sa famille immédiate a droit à un congé payé d'au plus trois (3) jours réguliers de travail. La famille immédiate comprend: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le père et la mère adoptifs.
  - b) Pour le décès du conjoint, du fils ou de la fille, le congé payé est de cinq (5) jours réguliers de travail.
  - c) Le congé de trois (3) jours payés est applicable en dedans d'une période de cinq (5) jours commençant avec le décès. Le congé de cinq (5) jours payés est applicable en dedans d'une période de sept (7) jours commençant avec le décès.
  - d) Un (1) jour de congé payé est accordé pour le décès d'un beau-frère, belle-soeur, gendre ou bru et le grand-père et la grand-mère de l'employé. Ce jour de congé est applicable soit, le jour des funérailles ou le jour précédant ou suivant le jour des funérailles.
  - e) L'employé doit fournir un certificat de décès, s'il en est requis par l'Employeur.
  - f) Un congé de décès n'est pas payé les jours fériés, chômés et payés à date fixe ou à date mobile, ni pendant l'absence d'un employé en congé hebdomadaire, ni pendant ses vacances annuelles, ni pendant que l'employé travaille à l'usine. Le congé de décès est payé au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé.

ARTICLE XVII

CLASSIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

17.01 Débutants:

Il est entendu que l'Employeur peut à sa discrétion placer de jeunes ingénieurs, des techniciens et contremaîtres dans toute occupation à l'usine. C'est une mesure temporaire pour permettre d'acquérir de l'expérience. Pendant l'entraînement d'un débutant, la période pendant laquelle il demeure à une occupation donnée ne doit pas dépasser le temps couramment alloué pour apprendre la tâche. Après qu'un débutant est entraîné, il peut être employé dans d'autres positions de façon à le garder familier avec le travail. En aucun temps, un débutant ne peut déplacer un employé régulier ou affecter ses droits selon les clauses de cette convention.

17.02 Hommes de métier:

Il est entendu qu'entre le 1er mars et le 30 avril de chaque année, tout le personnel de métier est revu sur la base de l'habileté et des qualifications pour reclassification pour des positions d'une classe supérieure. Les hommes de métiers qui se qualifient pour reclassification reçoivent les ajustements de salaire à partir du 1er juin suivant leur reclassification.

ARTICLE XVIII

PAS DE GREVE - PAS DE "LOCK-OUT"

18.01 Il est convenu qu'il n'y a pas de grève, de sortie, de "lock-out", de ralentissement ou autre interférence similaire avec le travail durant la période de cette convention. Les questions à régler le sont de la manière prévue dans la procédure du règlement des griefs. Il est expressément déclaré qu'il n'y a pas d'interruption de travail par suite de différend ou de mésentente entre l'une ou l'autre des parties signataires ou entre l'une d'elles et une troisième partie.

18.02 Dans l'éventualité d'un arrêt des opérations dû à quelque cause que ce soit, il est spécifiquement convenu que la propriété de l'Employeur est protégée et maintenue en condition d'opération par la continuation au travail des employés suivants qui peuvent être requis: les opérateurs du système électrique, les opérateurs du département Centrale Thermique les constables-gardiens, les employés de la Protection contre le feu et leurs contremaîtres et surintendants respectifs. Il est entendu que les employés précédemment mentionnés ne sont requis de faire aucun travail pouvant être interprété comme étant de production ou de construction.

ARTICLE XIX

TABLEAU D'AFFICHAGE

- 19.01 Un tableau d'affichage convenable est fourni par l'Employeur pour l'affichage des avis syndicaux, signés par les officiers appropriés du Syndicat. Toute matière affichée sur le tableau d'affichage du Syndicat doit être soumise au Directeur du Personnel avant l'affichage. Le Syndicat maintient ces tableaux en bon ordre.

ARTICLE XX

CONVERSION INDUSTRIELLE

- 20.01 La conversion industrielle est un terme général qui inclut l'automatisation, les changements d'ordre technologique, l'introduction de nouveaux procédés, méthodes ou nouvel équipement et toute autre grande modification pouvant avoir un effet défavorable sur les employés.
- 20.02 La Compagnie informe le Syndicat aussitôt que possible et à tout le moins soixante (60) jours d'avance de toute conversion industrielle qu'elle a décidé d'instaurer et qui entraîne des mises à pied ou d'autres changements importants dans le statut professionnel des employés.
- 20.03 Un comité conjoint sur les conversions industrielles est établi à l'usine et se compose de trois (3) personnes représentant la Direction et de trois (3) personnes représentant le Syndicat.
- a) Le comité doit se réunir pour étudier le changement décidé par l'Employeur dans la période de vingt (20) jours qui suivent l'annonce du changement.
  - b) Le comité est chargé d'étudier l'effet d'une conversion industrielle sur les employés de l'usine et sur les conditions de travail; le comité doit en outre soumettre au Directeur local de l'usine les recommandations dont on a convenu afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts des employés et de la Compagnie.
- 20.04 L'Employeur consent à continuer sa présente pratique en donnant un entraînement raisonnable aux employés dont les positions sont affectées par une conversion industrielle. Pendant la période d'entraînement le taux de salaire normal de l'employé est maintenu.
- a) L'employé qui ne parvient pas à acquérir, après un entraînement raisonnable, les connaissances et l'habileté requises pour accomplir d'une manière satisfaisante les devoirs de la position concernée, est relocalisé à une autre position d'après ses droits reconnus par cette convention.

- b) L'employé qui parvient à acquérir, après un entraînement raisonnable, les connaissances et l'habileté requises, a droit à une période d'essai sur la position concernée d'une durée variable pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours de travail, selon la tâche.
- 20.05 L'Employeur s'engage, dans le cas d'un employé qui est rétrogradé d'une façon permanente à un taux plus bas à cause de changement technologique ou d'automation, à maintenir le taux de sa tâche permanente lors de sa rétrogradation pour une période de trois (3) mois, et ensuite pour une autre période de trois (3) mois à lui payer un taux qui est situé entre le taux de sa tâche permanente et le taux de la tâche à laquelle il est assigné après la rétrogradation. Après une période de six (6) mois, l'employé est payé le taux de sa nouvelle tâche.
- 20.06 Lorsqu'un employé est rétrogradé suite à une conversion industrielle, et que du personnel est nécessaire dans son département pour remplir une tâche similaire à celle existante avant la conversion industrielle, cet employé a droit à être choisi pour la tâche en question et peut recevoir un entraînement sans que l'Employeur soit tenu de procéder par affichage, selon le paragraphe 9.04 de cette convention.
- 20.07 Lors d'une conversion industrielle, un congé autorisé est alloué en autant qu'un tel congé n'affecte pas l'opération d'un département ou de l'usine.

#### ARTICLE XXI

#### GENERALITE

- 21.01 Devoirs de Juré:
- L'Employeur paie la différence en salaire perdu par un employé pour le temps passé à un Jury, sujet aux conditions suivantes:
- a) Avoir complété sa période de probation.
  - b) Les jours éligibles pour de tels paiements doivent être des jours de travail cédulés au cours desquels l'employé aurait autrement travaillé.
  - c) Pourvu qu'il se rapporte immédiatement à son travail après avoir été dispensé de ses devoirs de Juré, si une telle dispense est donnée quatre (4) heures avant le commencement du quart suivant pour lequel il est cédulé. Pour les travailleurs de jour, la dispense doit être donnée avant le commencement de la deuxième moitié de sa journée de travail.
  - d) L'employé choisi comme Juré doit, pour recevoir la différence entre son salaire normal et l'allocation prévue comme Juré, aviser le Service du Personnel tous les vendredis de chaque semaine où il fut convoqué, pour permettre à l'Employeur de procéder au calcul de sa paie.

- e) Les salaires ci-haut mentionnés signifient, ses heures régulières cédulées payées à son taux cédulé (n'incluant pas le surtemps ou la prime de quart).
- f) L'employé qui est convoqué comme témoin par la voie d'un subpoena dans une cause où il n'est pas impliqué directement, reçoit le salaire qu'il aurait gagné quand normalement il aurait été au travail pour le temps où il est retenu comme témoin. Si l'employé est libéré avant la deuxième moitié de sa journée de travail, il doit se présenter au travail lorsque libéré.

21.02 Comité des Avantages Sociaux:

- a) L'Employeur consent à discuter par l'intermédiaire d'un comité des avantages sociaux composé de trois (3) membres du Syndicat et de trois (3) membres de l'Employeur, ses régimes d'avantages sociaux pour les employés, i.e. assurances collectives hospitalisation, maladie et accident, assurance-vie collective, et régime de retraite.
- b) L'Employeur consent aussi à accepter que les questions de contributions et coûts de son programme d'avantages sociaux (i.e. assurances collectives vie, hospitalisation, accident, maladie, et le régime de retraite) sont des sujets de négociations à être déterminés lors des négociations de la convention collective de travail.

21.03 Activités syndicales:

Il est entendu et convenu qu'il n'y a pas d'activités syndicales sur la propriété de l'Employeur ou sur le temps de l'Employeur, excepté celles couvertes par cette convention et de la manière stipulée dans la convention.

- a) Afin de lui permettre de s'occuper d'affaires syndicales relatives à la convention collective de travail, le Président du Syndicat est libéré sans perte de salaire, un (1) jour par semaine, soit le lundi ou le vendredi. Il est entendu qu'en cas d'absence du Président du Syndicat pour une période minimale d'un (1) mois, l'Employeur reconnaît au remplaçant officiel dûment nommé par le Syndicat, les mêmes privilèges que ceux reconnus au Président.

21.04 Permis d'absence:

L'Employeur peut accorder un congé avec permission sans paie d'une durée maximale de six (6) mois à un employé qui en fait la demande. Une attention spéciale est accordée à ceux qui en font la demande pour raison de santé.

21.05 Les parties reconnaissent que le plan d'absences payées (Annexe "D"), l'entente sur le salaire annuel garanti négociée par les parties, et l'Annexe "C" sont considérés comme faisant partie de la présente convention collective de travail.

21.06 Annexe "B" (règlements d'usine):

Les parties ont convenu des règlements d'usine non exposés ailleurs, tels qu'ils apparaissent dans l'Annexe "B" qui forme une partie de cette convention.

- 21.07 Les mesures disciplinaires autres que celles prévues au paragraphe 12.16 sont éliminées du dossier de l'employé, s'il y a absence complète de rapport disciplinaire pendant une période de dix-huit (18) mois, depuis la date de la dernière mesure.

BIEN-ETRE, SANTE, ET SECURITE

- 21.08 a) Les parties s'engagent à coopérer à la prévention des accidents et des maladies industrielles et les mesures appropriées sont prises pour assurer le meilleur niveau possible de bien-être, de santé et de sécurité des employés au travail.
- b) Un comité de sécurité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Les fonctions du comité sont comme suit:
- 1) Etudier et présenter des recommandations à l'Employeur en vue d'améliorer les lieux physiques et les conditions matérielles de travail.
  - 2) Formuler des recommandations à l'Employeur en vue d'arriver à obtenir le respect des règlements de sécurité en vigueur et des lois les régissant.
  - 3) Etudier les plaintes formulées sur des conditions dangereuses et formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger.
  - 4) Etudier les rapports relatant les pratiques dangereuses et recommander les mesures appropriées en vue d'éviter leur répétition.
  - 5) Prendre connaissance des rapports d'accident avec arrêt de travail et de tous les faits connus s'y rattachant. Dans le cas d'un accident grave, les détails de l'accident sont communiqués le plus tôt possible aux membres du comité. Le comité peut se réunir aussitôt et étudier le cas, si jugé nécessaire.
  - 6) Effectuer périodiquement des visites de tous les lieux de travail et identifier les situations ou les actions dangereuses.
  - 7) Encourager les rencontres dans chacun des départements et les discussions portant sur la sécurité.
- c) Un minimum d'une (1) heure ou le temps consacré à une assemblée de sécurité, selon ce qui est le plus avantageux, est payé à temps régulier à tout membre du comité de sécurité qui se présente à l'usine pour une assemblée de sécurité dûment convoquée. Le taux payé est celui que l'employé reçoit normalement.
- 1) L'Employeur peut accepter d'appliquer les dispositions du paragraphe précédent et de payer en plus des dépenses approuvées à tout membre syndical du comité de sécurité, qui assiste à des assemblées, forums ou séminaires ayant comme objectif d'instruire en matière de sécurité.

- d) Le comité de sécurité se réunit environ tous les mois ou plus souvent, si le comité juge qu'il est nécessaire de le faire.
  - 1) Le Syndicat avise par écrit l'Employeur mentionnant les noms des représentants du comité.
  - 2) Tout changement de représentant syndical doit être communiqué par écrit à l'Employeur.
  - 3) La présidence du comité est également partagée entre l'Employeur et le Syndicat et l'alternance se fait tous les six (6) mois.
  - 4) Le procès-verbal des assemblées est rédigé par un membre choisi par le comité. Le procès-verbal est ensuite distribué à chaque membre du comité.
  - 5) Les données et les statistiques relatives à la sécurité dont l'Employeur dispose pour son usine sont remises aux membres du comité.
- e) Les employés doivent se soumettre à un examen audiométrique fourni par l'Employeur. Cet examen est périodique et la fréquence varie selon que l'employé travaille ou non dans le bruit. Les résultats de l'examen sont communiqués à l'employé.
- f) Lorsqu'un inspecteur du gouvernement visite les lieux de travail, il est accompagné d'un représentant patronal et un représentant syndical du comité.

#### REGIME DE RETRAITE

21.09 Les employés qui se qualifient pour une rente de retraite selon le régime en vigueur et qui prennent leur retraite à compter du 1er janvier 1983, ont droit à une rente calculée selon ce qui suit:

- a) Les employés éligibles au régime de retraite bénéficient d'un régime entièrement payé par l'Employeur. Ce régime prévoit une rente mensuelle de 5\$ pour chaque année complète de service reconnu au régime entre le 1er mai 1956 et le 1er janvier 1975. Le rente mensuelle est de 6\$ pour chaque année complète de service reconnu au régime et subséquente au 1er janvier 1975.

21.10 Assurance invalidité longue durée

A compter du premier juin 1981, l'Employeur met en vigueur un régime d'invalidité et en défraie le coût total. Ce régime couvre les invalidités débutant le ou après le premier juin 1981 et s'applique aux employés comptant un (1) an d'ancienneté.

- a) Sous réserve des dispositions prévues par la police maîtresse, le régime d'invalidité longue durée comporte ce qui suit:
  - 1) Période d'attente de 104 semaines.
  - 2) Des bénéfices mensuels égaux à 50% des gains au premier janvier de l'année en cours avec un maximum de 800\$.

- 3) Des bénéfices d'une durée de cinq (5) ans.
- 4) Le régime est sujet à l'intégration des autres bénéfices gouvernementaux.
- 5) L'incapacité est définie comme suit: Incapacité d'accomplir tout travail rémunérateur en raison de son incapacité, de son expérience et de sa formation.
- 6) En conformité avec les amendements apportés à la police maîtresse, à compter du 1er janvier 1983, les employés actifs qui après cette date débutent une invalidité, ont droit à des bénéfices mensuels égaux à cinquante pourcent (50%) des gains au premier janvier de l'année en cours avec un maximum de 1 000\$, le tout en conformité avec les dispositions présentement en vigueur selon le régime.

21.11 La réduction de 5/12 de la prime d'assurance-chômage est retenue par l'Employeur pour permettre d'absorber le coût additionnel de la nouvelle contribution de l'Employeur aux régimes d'assurance-groupe.

#### CHAUSSURES DE SECURITE

21.12 La Compagnie rembourse le coût d'achat de chaussures de sécurité jusqu'à un montant maximum de trente dollars (30\$) aux employés qui en font l'achat. Ce montant maximum de trente dollars (30\$) est payable une fois par année civile sur présentation par l'employé d'une preuve d'achat. Les employés admissibles au remboursement sont les employés qui ont complété leur période de probation.

#### ARTICLE XXII

##### COMITE D'INTERET MUTUEL

- 22.01 Un comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter toutes questions pertinentes à la santé et à la sécurité des employés, l'amélioration des procédés et des méthodes d'opération et tous les autres sujets d'intérêt mutuel et profitable aux parties de cette convention.
- 22.02 Les griefs ou plaintes d'employés qui tombent logiquement sous la juridiction du comité de griefs ne sont pas considérés comme étant sujet de discussion par les membres du comité d'intérêt mutuel.
- 22.03 Le comité se compose de sept (7) membres représentant le Syndicat, et de représentants de l'Employeur.
- 22.04 Le comité se réunit régulièrement une fois par mois, le dernier mercredi de chaque mois, à quatorze heures (14 h 00), ou plus souvent, selon que les circonstances l'exigent. L'ordre du jour pour chaque assemblée est préparé conjointement par le Président du Syndicat et le Directeur du Personnel, le lundi précédant le mercredi où le comité se réunit.
- 22.05 Tout problème majeur non réglé par le comité et qui peut défavorablement affecter l'opération ou l'efficacité du moulin est référé à l'attention du Gérant Général de la Division ou ses représentants pour décision.

ARTICLE XXIII

RESERVE

- 23.01 Il est convenu que toute clause de cette convention étant ou devenant en conflit avec la législation fédérale ou provinciale d'un caractère public est considérée comme nulle sans affecter la validité de la convention.

ARTICLE XXIV

CARACTERE OFFICIEL

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

ARTICLE XXV

RETROACTIVITE

- 25.01 Sauf expressément convenu dans cette convention, son contenu ne prend effet qu'à la date de sa ratification.

## ANNEXE "A"

## TAUX HORAIRES DE SALAIRE

DEPARTEMENT ET CLASSIFICATION	ANCIEN TAUX	1 JUIN 1982 Aug. gén.	1 JUIN 1983 Aug. gén.
<u>MOULIN A PAPIER</u>			
Taux des papetiers - voir tableaux aux pages			
(Services divers)			
Leader - habilleur de machine	12.15	13.55	14.91
Chef de groupe ( Nettoyage Préventif)	11.72	13.09	14.40
Habilleur de machine	11.65	13.02	14.32
Conducteur de pont-grue	11.22	12.57	13.83
Nettoyeur	11.02	12.36	13.60
<u>PLANIFICATION ET STATISTIQUES DE PRODUCTION</u>			
Commis à l'inventaire et aux statistiques	11.18	12.53	13.78
<u>CONTROLE DE LA QUALITE</u>			
Inspecteur de papier	*13.27	14.72	16.19
Essayeur spécial	11.65	13.02	14.32
Essayeur de papier	11.48	12.84	14.12
Essayeur de jour	11.43	12.79	14.07
Essayeur de pâtes	11.26	12.61	13.87
Essayeur junior	10.99	12.33	13.56
* Taux du 3ième main le plus élevé, plus 0.10, ce dernier applicable tant qu'il a la responsabilité de la coloration et des charges additives.			
<u>MOULIN DES PATES</u>			
Préposé aux plan de pâte thermomécanique	13.18	14.63	16.09
Préposé au tamisage et à l'épaississage	11.43	12.79	14.07
Préposé aux raffineurs (rejets)	11.33	12.68	13.95
Préposé aux défibreurs électriques	11.30	12.65	13.92
Préposé au broyeur	11.15	12.50	13.75
Chargeur de défibreurs électriques	11.14	12.48	13.73
Aide - Moulin des Pâtes	11.02	12.36	13.60
Manipulateur de bois	10.99	12.33	13.56

...36/

DEPARTEMENT ET CLASSIFICATION	ANCIEN TAUX	1 <sup>er</sup> JUIN 1982 Aug. gén.	1 JUIN 1983 Aug. gén.
<u>FINITION ET EXPEDITION</u>			
Leader - opérateur	11.98	13.37	14.71
Leader - expédition	11.82	13.20	14.52
Rebobineur	11.65	13.02	14.32
Préposé aux mandrins "A"	11.65	13.02	14.32
Préparateur de wagon	11.40	12.76	14.04
Conducteur de chariot-élévateur	11.38	12.74	14.01
Conducteur de chariot-élévateur (de jour)	11.32	12.67	13.94
Aide-général	11.30	12.65	13.92
Têteur	11.27	12.62	13.88
Préposé aux mandrins "B"	11.15	12.50	13.75
Aide - expédition	11.06	12.40	13.64
Aide - préparateur de wagon	11.06	12.40	13.64
Aide - préposé aux mandrins	11.06	12.40	13.64
<u>CENTRALE THERMIQUE</u>			
*Chef mécanicien de machines fixes	13.09	14.53	15.98
*Mécanicien de machines fixes	11.92	13.30	14.63
*Aide - mécanicien de machines fixes	11.54	12.90	14.19
Aide général	11.16	12.51	13.76
Couvreur de tuyau	11.23	12.58	13.84
* Chef mécanicien de machines fixes détenant un certificat classe 1: 0.10 de plus que le taux régulier.			
* Mécanicien de machines fixes détenant un certificat de classe 2 AB: 0.05 de plus que le taux régulier.			
* Aide - mécanicien de machines fixes détenant un certificat de classe 2 AB: 0.05 de plus que le taux régulier.			
<u>ELECTRICITE ET INSTRUMENTS</u>			
Electricien de service	12.78	14.21	15.63
Electricien de quart	11.79	13.17	14.49
Electricien "A"	12.45	13.86	15.25
Electricien "B"	11.64	13.01	14.31
Electricien "C"	11.48	12.84	14.12
Electronicien	13.06	14.50	15.95
Préposé à l'électronique "A"	12.45	13.86	15.25
Préposé à l'électronique "B"	11.64	13.01	14.31
Préposé à l'électronique "C"	11.48	12.84	14.12
Préposé aux instruments "A"	12.45	13.86	15.25
Préposé aux instruments "B"	11.64	13.01	14.31
Préposé aux instruments "C"	11.48	12.84	14.12
Apprenti "A"	11.23	12.58	13.84
Apprenti "B"	11.11	12.45	13.70
Journalier spécial	11.06	12.40	13.64
Aide	10.95	12.29	13.52

DEPARTEMENT ET CLASSIFICATION	ANCIEN TAUX	1 JUIN 1982 Aug. gén.	1 JUIN 1983 Aug. gén.
<u>MECANIQUE</u>			
Leader	12.63	14.05	15.46
Machiniste	} "A" "B" "C"		
Mécanicien d'entretien			
Tuyauteur			
Soudeur			
Forgeron			
Briqueteur			
Charpentier			
Ferblantier			
Rectifieur de cylindre			
Mécanicien d'équipements motorisés			
Mécanicien de service	11.97	13.36	14.70
Aide. - mécanicien de service	11.59	12.96	14.26
Apprenti "A"	11.23	12.58	13.84
Apprenti "B"	11.11	12.45	13.70
Aide	10.95	12.29	13.52
Peintre "A"	12.23	13.63	14.99
Peintre "B"	11.48	12.84	14.12
Peintre "C"	11.23	12.58	13.84
Graisser de jour	11.76	13.14	14.45
Graisser	11.65	13.02	14.32
Commis	11.49	12.85	14.14
Préposé aux outils	11.09	12.43	13.67
<u>GARAGE</u>			
Mécanicien diésel "A"	12.45	13.86	15.25
Mécanicien diésel "B"	11.64	13.01	14.31
Mécanicien diésel "C"	11.48	12.84	14.12
Apprenti "A"	11.23	12.58	13.84
Apprenti "B"	11.11	12.45	13.70
Journalier	10.95	12.29	13.52
<u>MAGASIN</u>			
Magasinier senior	11.49	12.85	14.14
Magasinier	11.30	12.65	13.92
Commis magasinier	11.29	12.64	13.90
<u>COUR DU MOULIN</u>			
Préposé aux services	11.79	13.17	14.49
Mécanicien de locomotive	11.51	12.87	14.16
Serre-freins	11.25	12.60	13.86
Conducteur de tracteur	11.21	12.56	13.82
Camionneur	11.17	12.52	13.77
Déchargeur de wagon	11.16	12.51	13.76
Préposé de la voie ferrée	10.99	12.33	13.56
Journalier	10.95	12.29	13.52

DEPARTEMENT ET CLASSIFICATION	ANCIEN TAUX	1 JUIN 1982 Aug. gén.	1 JUIN 1983 Aug. gén.
<u>PREPARATION DU BOIS</u>			
Conducteur de grue chenillée	11.57	12.94	14.23
Conducteur de grue "Cary Lift"	11.30	12.65	13.92
Conducteur de "Droot"	11.30	12.65	13.92
Préposé aux copeaux	11.29	12.64	13.90
Conducteur de grue "Hy-Hoe"	11.27	12.62	13.88
Opérateur de scie mécanique	11.21	12.56	13.82
Opérateur d'écorceur	11.16	12.51	13.76
Trieur	11.09	12.43	13.67
Préposé à la déchiqueteuse	11.02	12.36	13.60
Manipulateur de bois	10.95	12.29	13.52
Journalier	10.95	12.29	13.52

CEDULE DES PAPETIERS

Largeurs

Les largeurs des machines sont définitivement établies. A compter de 381,0 centimètres et jusqu'à, mais non compris 406,4 centimètres, comptent une unité de groupe appelée classe 28. A partir de 406,4 centimètres et jusqu'à, mais non compris 431,8 centimètres, c'est une unité de groupe appelée classe 29, cette même règle s'applique tout le long de la ligne des largeurs différentielles.

Vitesse

A compter de 457 mètres et plus et jusqu'à, mais non compris 472 mètres, c'est une unité de groupe appelée classe 28. A compter de 472 mètres et jusqu'à, mais non compris 488 mètres, c'est une unité de groupe appelée classe 29.

En ce qui concerne les vitesses des machines, les classifications des machines augmenteront si les vitesses des machines sont suffisamment accrues pour les placer au-dessus de la ligne différentielle de 15,24 mètres dans de plus hautes classes.

Les machines devront maintenir une vitesse accrue ou diminuée pour une période de douze (12) jours ouvrables avant que le changement des taux s'applique selon les termes de la cédule.

Les largeurs des machines à papier seront déterminées par la largeur de face du rouleau de tête (breast roll).

L'application de cette cédule sera basée sur le salaire horaire de base dans l'usine. Si le salaire horaire est plus bas ou plus haut que le salaire le plus bas pour un 6ième Main dans la table, le montant nécessaire pour égaliser le salaire du manoeuvre avec le salaire le plus bas pour un 6ième Main dans la table, devra être ajouté à toutes les classifications de la table ou en être soustrait, selon le cas.

Cette table ne peut avoir pour effet de réduire les salaires horaires réels.

CEDULE DES PAPETIERS

Largeur des machines en centimètres

	381.0	406.4	431.8	457.2	482.6	508.0	533.4	558.8	584.2	609.6	635.0
457	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
472	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
488	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
503	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
518	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
533	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
549	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
564	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
579	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
594	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
610	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
625	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
640	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
655	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
671	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
686	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
701	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
716	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
732	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
747	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
762	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
777	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
792	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
808	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
823	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
838	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
853	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
869	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
890	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
899	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
914	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
930	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
945	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
960	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
975	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
991	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
1005	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
1021	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
1036	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
1052	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
1067	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78

Vitesse en mètres par minute

ECHELLE DE SALAIRES DES PAPETIERS

Bromptonville, Qué.

1er juin 1982

Augmentation générale

<u>Classe No</u>	<u>Conducteur</u>	<u>Aide-conducteur</u>	<u>3e main</u>	<u>4e main</u>	<u>5e main</u>	<u>6e main</u>
30	15.16	14.62	13.82	13.01	12.80	12.47
31	15.19	14.66	13.85	13.02	12.81	12.48
32	15.21	14.69	13.88	13.02	12.81	12.48
33	15.26	14.74	13.90	13.03	12.82	12.50
34	15.29	14.79	13.94	13.04	12.84	12.50
35	15.32	14.83	13.97	13.05	12.85	12.50
36	15.36	14.86	14.00	13.06	12.86	12.51
37	15.40	14.91	14.03	13.06	12.87	12.51
38	15.44	14.96	14.05	13.09	12.88	12.51
39	15.47	14.99	14.07	13.11	12.89	12.51
40	15.52	15.04	14.09	13.15	12.93	12.51
41	15.55	15.07	14.12	13.16	12.93	12.52
42	15.58	15.10	14.14	13.18	12.94	12.52
43	15.62	15.15	14.19	13.20	12.96	12.52
44	15.69	15.18	14.22	13.22	12.97	12.52
45	15.74	15.21	14.25	13.23	13.00	12.54
46	15.77	15.26	14.27	13.27	13.00	12.54
47	15.79	15.32	14.30	13.28	13.02	12.54
48	15.81	15.35	14.33	13.30	13.03	12.55
49	15.84	15.39	14.36	13.34	13.04	12.56
50	15.90	15.42	14.39	13.35	13.05	12.57
51	15.93	15.46	14.42	13.37	13.08	12.58
52	15.97	15.49	14.44	13.40	13.09	12.60
53	16.01	15.54	14.46	13.41	13.10	12.61
54	16.04	15.57	14.48	13.42	13.14	12.62
55	16.08	15.60	14.50	13.45	13.14	12.63
56	16.13	15.66	14.53	13.48	13.16	12.64
57	16.16	15.70	14.57	13.49	13.17	12.64
58	16.19	15.76	14.61	13.50	13.18	12.68
59	16.21	15.78	14.64	13.51	13.18	12.68
60	16.26	15.81	14.67	13.53	13.20	12.69
61	16.30	15.84	14.69	13.57	13.21	12.69
62	16.35	15.89	14.72	13.58	13.22	12.72
63	16.38	15.93	14.74	13.59	13.23	12.72
64	16.40	15.95	14.77	13.60	13.24	12.74
65	16.43	16.00	14.79	13.61	13.27	12.74
66	16.49	16.04	14.82	13.64	13.30	12.75
67	16.52	16.09	14.86	13.65	13.30	12.75
68	16.55	16.15	14.90	13.66	13.32	12.79
69	16.57	16.17	14.93	13.67	13.32	12.79
70	16.62	16.20	14.95	13.69	13.34	12.80
71	16.65	16.24	14.97	13.71	13.35	12.80
72	16.69	16.28	15.02	13.72	13.36	12.81
73	16.74	16.32	15.04	13.73	13.37	12.81
74	16.76	16.35	15.06	13.74	13.38	12.84
75	16.79	16.39	15.08	13.76	13.41	12.84

ECHELLE DE SALAIRES DES PAPETIERS

Bromptonville, Qué.

1er juin 1983

Augmentation générale

<u>Classe No</u>	<u>Conducteur</u>	<u>Aide-conducteur</u>	<u>3e Main</u>	<u>4e Main</u>	<u>5e Main</u>	<u>6e Main</u>
30	16.68	16.08	15.20	14.31	14.08	13.72
31	16.71	16.13	15.24	14.32	14.09	13.73
32	16.73	16.16	15.27	14.32	14.09	13.73
33	16.79	16.21	15.29	14.33	14.10	13.75
34	16.82	16.27	15.33	14.34	14.12	13.75
35	16.85	16.31	15.37	14.36	14.14	13.75
36	16.90	16.35	15.40	14.37	14.15	13.76
37	16.94	16.40	15.43	14.37	14.16	13.76
38	16.98	16.46	15.46	14.40	14.17	13.76
39	17.02	16.49	15.48	14.42	14.18	13.76
40	17.07	16.54	15.50	14.47	14.22	13.76
41	17.11	16.58	15.53	14.48	14.22	13.77
42	17.14	16.61	15.55	14.50	14.23	13.77
43	17.18	16.67	15.61	14.52	14.26	13.77
44	17.26	16.70	15.64	14.54	14.27	13.77
45	17.31	16.73	15.68	14.55	14.30	13.79
46	17.35	16.79	15.70	14.60	14.30	13.79
47	17.37	16.85	15.73	14.61	14.32	13.79
48	17.39	16.89	15.76	14.63	14.33	13.81
49	17.42	16.93	15.80	14.67	14.34	13.82
50	17.49	16.96	15.83	14.69	14.36	13.83
51	17.52	17.01	15.86	14.71	14.39	13.84
52	17.57	17.04	15.88	14.74	14.40	13.86
53	17.61	17.09	15.91	14.75	14.41	13.87
54	17.64	17.13	15.93	14.76	14.45	13.88
55	17.69	17.16	15.95	14.80	14.45	13.89
56	17.74	17.23	15.98	14.83	14.48	13.90
57	17.78	17.27	16.03	14.84	14.49	13.90
58	17.81	17.34	16.07	14.85	14.50	13.95
59	17.83	17.36	16.10	14.86	14.50	13.95
60	17.89	17.39	16.14	14.88	14.52	13.96
61	17.93	17.42	16.16	14.93	14.53	13.96
62	17.99	17.48	16.19	14.94	14.54	13.99
63	18.02	17.52	16.21	14.95	14.55	13.99
64	18.04	17.55	16.25	14.96	14.56	14.01
65	18.07	17.60	16.27	14.97	14.60	14.01
66	18.14	17.64	16.30	15.00	14.63	14.03
67	18.17	17.70	16.35	15.02	14.63	14.03
68	18.21	17.77	16.39	15.03	14.65	14.07
69	18.23	17.79	16.42	15.04	14.65	14.07
70	18.28	17.82	16.45	15.06	14.67	14.08
71	18.32	17.86	16.47	15.08	14.69	14.08
72	18.36	17.91	16.52	15.09	14.70	14.09
73	18.41	17.95	16.54	15.10	14.71	14.09
74	18.44	17.99	16.57	15.11	14.72	14.12
75	18.47	18.03	16.59	15.14	14.75	14.12

ANNEXE "A"

TAUX HEBDOMADAIRE DE SALAIRE

CLASSIFICATION ET TITRE D'OCCUPATION	ANCIEN TAUX	1 JUIN 1982 Aug. gén.	1 JUIN 1983 Aug. gén.
	TAUX		
<u>CLASSE "A"</u>	Init.	377.90	423.25
	Occ.	380.40	426.05
	Aut.	386.60	433.00
Dactylo Responsable de la papeterie et du service aux bureaux Commis opérateur T.W.X.			465.60
			468.65
			476.30
<u>CLASSE "B"</u>	Init.	386.60	433.00
	Occ.	390.30	437.15
	Aut.	396.50	444.10
Commis dactylo Commis			476.30
			480.85
			488.50
<u>CLASSE "C"</u>	Init.	396.50	444.10
	Occ.	401.50	449.70
	Aut.	406.45	455.20
Commis dactylo "A" Sténo-général Standardiste Commis sténo-dactylo			488.50
			494.65
			500.70
<u>CLASSE "D"</u>	Init.	415.35	465.20
	Occ.	420.35	470.80
	Aut.	428.00	479.35
Opérateur de machines comptables Commis - comptabilité Sténo senior - Achats Sténo senior - Production et Services Commis - Facturation des ventes Commis - Prix de Revient Commis-comptable et dactylo Préposé aux entrées et opérateur d'ordinateur Commis aux documents d'expédition			511.70
			517.90
			527.30

... 44/

CLASSIFICATION ET TITRE D'OCCUPATION	ANCIEN TAUX	1 JUIN 1982 Aug. gén.	1 JUIN 1983 Aug. gén.	
	TAUX			
<u>CLASSE "E"</u>	Init.	420.60	471.05	518.15
	Occ.	426.35	477.50	525.25
	Aut.	434.90	487.10	535.80
Commis - distribution et préparation de la paie Adjoint au comptable général Commis à l'administration Commis aux statistiques				
<u>CLASSE "F"</u>	Init.	423.45	474.25	521.70
	Occ.	432.05	483.90	532.30
	Aut.	440.65	493.55	542.90
Commis - Prix de Révient et Services des bureaux Fichier et Services des bureaux Coordinateur - Centre des données				
<u>CLASSE "G"</u>	Init.	443.55	496.80	546.50
	Occ.	450.70	504.80	555.30
	Aut.	467.90	524.05	576.45
Commis - Planification et Statistiques				
<u>CLASSE "H"</u>	Init.	467.90	524.05	576.45
	Occ.	476.50	533.70	587.05
	Aut.	492.30	551.40	606.55
Leader de groupe - Magasin Programmeur				
<u>TECHNICIEN "A"</u>	Init.	483.70	541.75	595.95
	Occ.	492.30	551.40	606.55
	Aut.	510.95	572.25	629.50
Dessinateur senior Préposé à l'approvisionnement				
<u>TECHNICIEN "B"</u>	Init.	453.55	508.00	558.80
	Occ.	462.20	517.65	569.40
	Aut.	476.50	533.70	587.05
Dessinateur Technicien - Contrôle des procédés				

CLASSIFICATION ET TITRE D'OCCUPATION	ANCIEN TAUX	1 JUIN 1982 Aug. gén.	1 JUIN 1983 Aug. gén.	
	TAUX			
<u>TECHNICIEN "C"</u>	Init.	432.05	483.90	532.30
	Occ.	440.65	493.55	542.90
	Aut.	449.25	503.15	553.45
Technicien - Contrôle des procédés				
<u>TECHNICIEN "D"</u>	Init.	413.40	463.00	509.30
	Occ.	420.60	471.05	518.15
	Aut.	427.75	479.10	527.00
Dessinateur junior Technicien - Contrôle des procédés				

ANNEXE "B"

REGLEMENTS DE L'USINE

Généralité

B-01 L'acceptation d'un emploi avec Kruger Inc., Division du papier journal, signifie aussi l'acceptation de certaines règles et réglementations qui sont nécessaires pour arriver à travailler dans le meilleur esprit de coopération et pour réaliser des opérations efficaces de l'usine. L'Employeur s'attend à ce que tous les employés suivent les règles et réglementations suivantes:

- a) Tous les nouveaux employés sont requis de passer un examen médical complet payé par l'Employeur pour déterminer leur aptitude physique pour la tâche. La capacité de passer cet examen avec succès est une condition d'emploi.

Mode de paiement de salaire

B-02 Une fois par semaine, le salaire dû à chaque employé du Moulin est déposé à une des huit (8) banques ou caisses populaires déterminées conjointement, incluant la caisse d'économie. Les détails des heures travaillées (temps régulier et surtemps) et les déductions autorisées sont inscrites sur une formule usuelle, laquelle est remise à chaque employé. La compilation des gains et des déductions est fournie à toutes les semaines.

Licences

B-03 La loi exige que certaines tâches soient remplies par des employés licenciés. Le Département du Personnel voit à ce que seuls des employés licenciés soient employés à ces tâches. Un employé désirant passer un examen ou une licence, peut le faire pendant ses heures régulières de travail sans perte de salaire, à condition que l'examen ou la licence soit directement relié ou nécessaire à son travail. Cependant, tout frais requis pour passer un tel examen ou obtenir une telle licence est entièrement au frais de l'employé.

Laissez-passer

B-04 Tout employé désirant entrer sur la propriété de l'usine à un temps autre que lorsqu'il se rapporte pour son quart régulier doit obtenir un laissez-passer du Département du Personnel.

B-05 Les laissez-passer à l'usine pour d'autres personnes que les employés de l'Employeur ne sont émis que sous l'autorisation du Département du Personnel.

- B-06 Les pratiques suivantes sont strictement défendues:
- a) Fumer dans tout endroit interdit.
  - b) Se trouver au travail sous l'influence de l'alcool ou ayant en sa possession un breuvage alcoolique sur la propriété de l'Employeur.
  - c) Bataille, fumisterie ou jeu brutal durant les heures de travail.
  - d) Endommager ou défigurer volontairement la propriété de l'Employeur.
  - e) Voler ou avoir en sa possession sans autorisation des outils, du matériel ou autre propriété appartenant à l'Employeur ou à un autre employé.
  - f) Insubordination, refus d'accomplir le travail désigné ou défaut de remplir toute instruction raisonnable donnée par un représentant de la Direction.
  - g) Donner de fausses informations à quiconque a le devoir de remplir les dossiers de l'Employeur.
  - h) Toute conduite immorale ou autrement indésirable sur la propriété de l'Employeur.

B-07 Les règles et réglementations précédentes sont placées ici en toute amitié pour le bénéfice des parties concernées. Chaque employé doit les lire, les comprendre parfaitement et se conduire en conséquence. Les employés qui n'observent pas ces règles et réglementations ou qui refusent de se conformer à tout article de la Convention Collective de Travail peuvent être suspendus ou congédiés.

#### Sécurité

B-08 L'Employeur est naturellement intéressé dans la sécurité et le bien-être de tous ses employés et est disposé à dépenser du temps et à s'efforcer de faire du Moulin un endroit de travail sûr.

B-09 Les conditions physique de travail seules, toutefois, ne peuvent pas garder les employés à l'abri des blessures. Il faut pour cela la pleine coopération de chacun des employés.

B-10 L'observation des règlements suivants de sécurité aide beaucoup à prévenir les accidents sérieux.

- a) Toute blessure, quelque légère qu'elle soit, doit être rapportée pour attention immédiate au Centre de Premiers Soins.
- b) Rapporter toutes les conditions dangereuses à votre contremaître ou surintendant avant qu'elles occasionnent des blessures.
- c) Chaque employé est supposé d'étudier sa tâche soigneusement et après avoir considéré sa propre sécurité et la sécurité de ses compagnons de travail, il doit adopter les méthodes les plus prudentes d'accomplir le travail. Quand il y a doute, il doit consulter le contremaître ou le surintendant.

- d) Un vêtement trop grand ou déchiré ne doit pas être porté sur l'ouvrage, particulièrement là où il y a des machines en mouvement.
- e) Certaines tâches présentent un danger pour les yeux. L'employé sur une telle tâche doit porter des lunettes appropriées en tout temps. Des lunettes peuvent être obtenues gratuitement au Département du Magasin.
- f) Les garde-fous ne doivent pas être enlevés quand les machines sont en opération. S'il est nécessaire d'enlever un garde-fou pour nettoyer ou graisser une machine, il faut prendre grand soin de le replacer quand le travail est complété.
- g) L'on s'attend à ce que tous les employés coopèrent pour garder chacun son coin de travail, le département et le moulin en général, propre et libre de toute saleté.
- h) Il va sans dire qu'il est impossible d'établir des règlements de sécurité qui puissent parer à tous les dangers possibles. Conséquemment, tout acte de négligence flagrante de la part d'un employé, qu'il en résulte un accident ou non, est passible de mesures disciplinaires.

#### Pratiques contre le feu

B-11

La possibilité du feu est un risque toujours présent pouvant causer des pertes de vie aussi bien que des pertes de travail. Pour ces raisons, il est demandé aux employés:

- a) De rapporter immédiatement toute condition qui présente un danger de feu au contremaître ou au surintendant.
- b) Lors de la constatation d'un incendie, d'en rapporter l'endroit immédiatement au contremaître et au surintendant et d'essayer d'éteindre le feu jusqu'à ce que de l'aide arrive.
- c) De se familiariser avec les endroits où se trouve placé l'équipement pour combattre le feu, et son emploi.
- d) D'être prêt à coopérer dans les pratiques de combat contre le feu, et répondre à une alarme de feu.

ANNEXE "C"  
REMPACANTS PAR DEPARTEMENT

<u>DEPARTEMENT</u>	<u>NOMBRE DE REMPLACANTS</u>
Machines à papier	20
Mécanique (soudeurs)	3
(graisseurs)	5
Finition et Expédition	13
Centrale Thermique	4
Contrôle de Qualité	4
Magasin	1
Cour	2
Bureaux (section Planification et Statistiques)	2
Moulin des Pâtes	12

ANNEXE "D"

LE PLAN D'ABSENCES PAYEES

Le but: ce plan fournit un degré raisonnable d'assistance à un employé qui est contraint de s'absenter à cause d'infortune ou autres raisons sérieuses. Le but de ce plan n'est pas de permettre à un employé d'accumuler une "Banque" de congés autorisés pour utiliser à sa propre convenance.

- D-1 L'absentéisme a un effet défavorable sur l'efficacité d'un moulin et, si un employé s'absente fréquemment, indifféremment des raisons d'absence, il devient un employé indisponible, son cas doit être examiné conformément à l'article D-12. Ceci s'applique à tout employé qui s'absente fréquemment et continuellement même si ses absences annuelles ne totalisent pas ce qui lui est permis d'après ce plan.
- D-2 Ce plan, tel que modifié, est effectif le 1er janvier 1977 et remplace le plan d'absences payées en vigueur jusqu'à cette date.
- D-3 Tous les employés qui ont complété leur période de probation, selon l'Article VIII, paragraphe 8.02 de la Convention Collective de Travail, sont éligibles à ce plan, à l'exception des employés de l'Equipe de Réserve.
- a) Cependant, est couvert par le plan l'employé qui est rétrogradé sur l'Equipe de Réserve à la suite d'une mise à pied due à une réduction du personnel ou l'employé rétrogradé sur l'Equipe de Réserve à cause d'incapacité physique. Dans le dernier cas, les employés déjà rétrogradés sont inclus.
- b) Les employés ainsi rétrogradés sont couverts seulement pour les jours pour lesquels du travail peut leur être fourni en raison de leur ancienneté ou de leur capacité physique.
- D-4 Tous les employés éligibles, tels que définis à l'Article no 3, ont droit à quinze (15) semaines de compensation (75 jours ouvrables), payées au taux moyen de la classification à laquelle ils sont assignés selon leur cédule hebdomadaire de travail dans la semaine où survient l'absence, et ce, pour toute la durée de l'absence, et selon le taux en vigueur au moment du début de l'absence, et ce, lorsqu'ils s'absentent pour les raisons suivantes:
- a) Absent du travail à cause d'une maladie ou d'un accident non professionnel (non couvert par la R.A.A.Q.), dans de tels cas, un employé du moulin (Production et Service) n'est pas payé pour le premier jour (8 heures) pour chaque période d'absence. L'employé est libre d'appliquer un jour férié, chômé et payé à date mobile pour couvrir cette journée.
- 1) S'il y a hospitalisation de l'employé pour une durée d'au moins vingt-quatre (24) heures, l'employé n'a pas à satisfaire une période d'attente.

- 2) Si l'employé doit, selon la recommandation d'un médecin, s'absenter à intervalles fixes et que ces absences sont prévues à l'avance, il n'a pas à satisfaire de période d'attente si ces absences sont reliées à une période d'incapacité pour laquelle il a déjà satisfait une période d'attente. Si l'employé n'a jamais satisfait de période d'attente, il doit en satisfaire une pour ces absences.
  - 3) Si un employé doit s'absenter de nouveau à la suite d'une première période d'absence et que cette deuxième absence est confirmée par un médecin comme étant une rechute, l'employé n'a pas à satisfaire une deuxième période d'attente, si cette deuxième absence survient moins de cinq (5) jours après le retour au travail.
  - 4) Les absences pour cause de grossesse sont couvertes par ce plan à l'exception de la période de dix (10) semaines précédant la présumée date de l'accouchement et de la période de six (6) semaines qui suit l'accouchement.
  - 5) Pendant les premiers trente (30) jours cédulés dans une période d'absence, un employé travaillant sur une cédule de 37 1/3 heures par semaine reçoit deux (2) journées payées (réductions) lors de semaines cédulées de trente-deux (32) heures, de façon à compléter une compensation normale de quarante (40) heures de paie, si tel est le cas. Si la période d'absence se prolonge au delà de trente (30) jours cédulés, l'employé reçoit quarante (40) heures de paie par semaine selon ce qu'il a droit.
  - 6) Une période additionnelle de quatre (4) semaines (20 jours) de compensation est accordée à l'employé qui a atteint l'âge de quarante (40) ans le jour précédant le début de son absence, la période additionnelle est de huit (8) semaines (40 jours) pour l'employé qui a atteint quarante-cinq (45) ans le jour précédant le début de son absence et la période est de onze (11) semaines (55 jours) pour l'employé qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans le jour qui précède le début de son absence. Ces semaines additionnelles sont payées au taux de base en vigueur au moment du début de l'absence et sont applicables seulement pour les absences à cause de maladie ou à cause d'accident non-professionnel ne relevant pas de la R.A.A.Q.
- b) Absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident professionnel pour lequel l'employé a droit aux compensations de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, dans un tel cas l'employé reçoit un pourcentage de son salaire régulier de façon à lui accorder l'équivalent du salaire net qu'il aurait gagné s'il avait été au travail. A ce titre, le tableau de compensation remis lors des négociations sert à établir le pourcentage applicable à chaque employé selon son salaire régulier et selon le montant maximum admissible à la Commission, et ce pour une période maximale de quinze (15) semaines (75 jours).

- 1) Un employé absent du travail à cause d'un accident relevant de la Régie de l'Assurance-Automobile, reçoit comme compensation une partie de son salaire égale à celle versée à l'employé qui s'absente à cause d'un accident ou d'une maladie professionnelle. Un tel employé a droit à une période de vingt-six (26) semaines (130 jours ouvrables) de compensation. Etant donné que la Régie de l'Assurance-Automobile n'accorde une compensation salariale qu'à compter de la huitième journée d'invalidité, ces premiers jours sont traités comme s'il s'agissait d'une absence pour cause de maladie. Si la Régie de l'Assurance-Automobile venait à modifier la durée de la période d'attente, l'Employeur s'y ajustera, mais ne sera pas inférieure à ce qui est prévu au paragraphe "A".
  - 2) La compensation payable par la C.S.S.T. ou la R.A.A.Q. peut être avancée hebdomadairement par l'Employeur, si l'employé en fait la demande et s'il s'engage à rembourser l'Employeur aussitôt que la compensation avancée lui est versée par la C.S.S.T. ou la R.A.A.Q.
  - 3) Les bénéfices utilisés par un employé absent à cause d'une maladie professionnelle ou d'un accident professionnel couvert par la C.S.S.T. ou d'un accident relevant de la R.A.A.Q. sont diminués d'une proportion égale au tiers du nombre de jours payés par l'Employeur. Les bénéfices ainsi récupérés peuvent être utilisés seulement pour cause de maladie ou pour cause d'accident non-professionnel ne relevant pas de la R.A.A.Q.
  - 4) Un employé absent à cause d'une maladie ou d'un accident professionnel est libre d'accepter d'accomplir du travail léger si on lui en fait la demande.
- c) Absence pour toute raison autre que maladie ou accident qui empêche un employé de se rapporter au travail à cause de circonstance imprévue et en dehors de son contrôle. L'absence, dans de telles conditions, devient valable si l'employé fait un effort sérieux et raisonnable pour se présenter au travail et avise son superviseur de son absence en fournissant la raison. Si l'absence du travail devient nécessaire alors que l'employé est déjà au travail, l'employé doit obtenir la permission de son superviseur. Dans de telles conditions, l'employé reçoit le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé sans que cette absence affecte les bénéfices en sa possession.

D-5

Les absences pour lesquelles aucun paiement de salaire n'est fait sont comme suit:

- a) Permis d'Absence Approuvé (article VIII, paragraphe 8.08 de la Convention Collective de Travail).

...53/

- b) Le plan ne couvre aucune absence à cause d'accident survenu alors qu'un employé exécute un travail avec rémunération pour le compte d'une personne ou association de personnes en affaires.
- c) Absence d'un employé élu ou choisi à un poste régulier avec la F.T.P.F. ou la C.S.N. (article VII, paragraphe 7.08 de la Convention Collective de Travail).
- d) Durant qu'un employé assiste à des conférences, assemblées, etc. convoquées par le Syndicat, la Fédération ou la C.S.N.

D-6 Les bénéficiaires tels que mentionnés précédemment ne s'appliquent qu'une fois par année de calendrier, et si l'absence d'un employé commence au cours d'une année et se prolonge durant l'année suivante, ses jours d'absence payés réduisent ses crédits pour l'année en cours, selon ce qu'il a reçu durant cette année.

- a) Les bénéficiaires d'un tel employé, si épuisés par une absence prolongée, sont rétablis seulement après son retour au travail, excepté s'il s'absente encore pour la même raison qui a causé sa première absence, dans ce dernier cas, il doit avoir demeuré au travail pour une période d'au moins trente (30) jours de travail cédulés.

D-7 Tout employé absent à cause de maladie ou accident doit voir un médecin de son choix pas plus tard qu'à la troisième journée d'absence et fournir un certificat médical dûment rempli par un médecin reconnu, en employant un formulaire sur lequel apparaît la date du début de l'incapacité, la date du retour au travail et le diagnostic du médecin.

- a) Si un employé voit un médecin dans un délai plus long que celui spécifié au paragraphe précédent, le paiement de ses bénéficiaires commence à partir de la date où ce dernier a vu le médecin.

D-8 Tout employé dont l'absence se prolonge pour une période indéterminée doit justifier son absence par un certificat médical environ tous les mois, en employant un formulaire qui lui est expédié par l'Employeur.

- a) Les honoraires professionnels qui peuvent être exigés par le médecin pour fournir un certificat médical sont au frais de l'employé, à l'exception des certificats médicaux exigés par l'Employeur en sus de ceux exigés par ce plan.

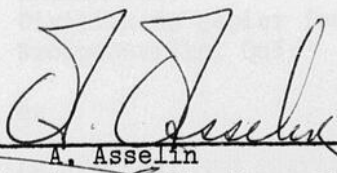
D-9 L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'un employé qui s'absente, ou s'est absenté à cause de maladie ou accident qu'il se soumette à un examen médical, par un médecin choisi et payé par l'Employeur. S'il y avait différence d'opinion sur l'état de santé de l'employé et de sa capacité de retourner au travail entre le médecin personnel de l'employé et le médecin de l'Employeur, l'employé peut être requis de se soumettre à un examen médical additionnel par un médecin conjointement choisi par le Syndicat et l'Employeur et dont la décision est finale. Le coût de ce dernier examen est défrayé par l'Employeur.

- D-10 Si l'employé refuse de se soumettre à l'un ou l'autre ou les deux examens, ses bénéfices, selon le plan, sont discontinués.
- D-11 Les bénéfices d'un employé absent à cause de maladie ou accident qui est déclaré invalide sur une base permanente par un médecin qualifié sont discontinués lorsque les crédits en sa possession, au moment de son invalidité, sont épuisés, ou à la date de sa retraite, selon celle qui arrive la première.
- D-12 La Compagnie et le Syndicat se rencontrent environ une fois par mois pour examiner le dossier des employés qui présentent des problèmes au niveau de leurs absences.
- a) S'il existe un doute raisonnable qu'un employé s'absente d'une façon injustifiée ou, qu'il affiche au profil d'absences répétées, l'Employeur peut suivre la ligne de conduite suivante:
- 1- Les deux parties rencontrent l'employé concerné pour discuter de son cas et ensuite l'Employeur l'avise par écrit qu'il doit améliorer son dossier d'absences.
  - 2- Suite à l'avis, à défaut d'une amélioration marquée du dossier d'absences de l'employé, l'Employeur peut réduire ou suspendre, selon le cas, les bénéfices du plan d'absences payées pour cet employé et ce, jusqu'à ce que l'employé affiche un dossier d'absences acceptable.
  - 3- A défaut d'amélioration du dossier d'absences d'un employé qui a vu ses bénéfices réduits ou suspendus l'Employeur peut, dans un tel cas, prendre une mesure disciplinaire appropriée, laquelle peut inclure le congédiement de l'employé.
- b) Lorsqu'un employé utilise frauduleusement les bénéfices du plan d'absences payées, il s'expose à ce que l'Employeur prenne une mesure disciplinaire à son endroit, laquelle peut comprendre son congédiement.
- D-13 a) Un employé qui devient malade ou qui est accidenté alors qu'il est en congé de vacances, devient éligible au plan d'absences payées à la fin de la semaine de vacances en cours. Si d'autres congés de vacances sont consécutifs à la semaine pendant laquelle survient la maladie ou l'accident, ils peuvent être relocalisés selon ce qui est prévu au paragraphe ci-dessous, à condition que l'employé justifie son invalidité selon ce qui est prévu au paragraphe D-7 et à condition aussi que l'employé soit disponible, dans un délai raisonnable, pour un contrôle de son invalidité temporaire auprès du médecin de l'Employeur.

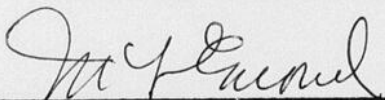
- b) Si les vacances annuelles d'un employé interviennent alors qu'il bénéficie du plan d'absences payées, ses vacances sont reportées après la date de son retour au travail. Celles-ci doivent être relocalisées à une autre période après entente entre l'employé et le surintendant, mais en aucun cas, elles ne peuvent déplacer les congés d'un autre employé.
- c) Si un employé bénéficie du plan d'absences et est absent jusqu'à la fin d'une année, et qu'un congé de vacances intervient pendant cette période, le congé de vacances lui est payé sans qu'il puisse bénéficier du plan d'absences.
- c) Cependant, s'il s'agit d'un congé de vacances cédulé par l'Employeur durant les mois de novembre ou de décembre, ou s'il s'agit d'un congé de vacances relocalisé durant ces deux mois à la suite d'une absence pendant laquelle est intervenu un congé de vacances, dans un tel cas, le congé de vacances est payé en surplus des bénéfices du plan d'absences, si l'employé est absent pour le reste de l'année.
- e) Si un employé a encore à son crédit des jours fériés, chômés et payés à date mobile et qu'il est absent pour le rest d'une année, le solde de ses jours fériés lui est payé sans qu'il puisse bénéficier du plan d'absences.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 22<sup>e</sup> jour de Octobre 1982.

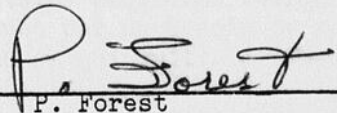
KRUGER INC.  
Division du papier journal  
Bromptonville, Québec



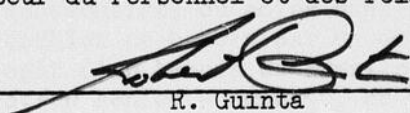
A. Asselin  
Directeur de l'usine



M.L. Emond  
Directeur du Personnel et des relations industrielles



P. Forest  
Adjoint au Directeur du Personnel et des relations industrielles

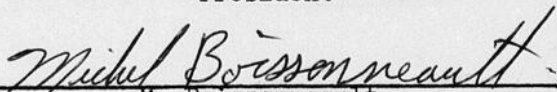


H. Guinta  
Directeur Général des ressources humaines

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES PATES  
ET DU PAPIER DE BROMPTONVILLE

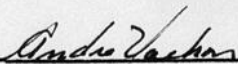


P. Paradis  
Président



M. Boissonneault  
Secrétaire

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
ET DE LA FORET "C.S.N."



A. Vachon  
Conseiller syndical

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.  
Division du papier journal  
Bromptonville, Qué.

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET DU PAPIER DE BROMPTONVILLE

Considérant que l'application de la ligne de progression du Département des Bureaux peut soulever certains problèmes lorsqu'il se présente une promotion temporaire occasionnée par un besoin de remplacement de courte durée, les parties ont convenu ce qui suit:

Lorsqu'il se présente un besoin de remplacement d'une durée de six (6) semaines consécutives ou moins dans la section secrétariat, l'employeur peut combler ce besoin par un employé de l'Equipe de Réserve. S'il s'agit d'un besoin de remplacement temporaire à l'occupation de "Sténo senior - Achats", ce besoin est normalement comblé par l'employé qui remplit l'occupation de "Commis-sténo-dactylo" au Service des Achats au moment où le besoin de remplacement se présente.

La façon de procéder citée ci-dessus n'affecte aucunement le droit d'un employé à la promotion, selon ce qui est prévu à la Convention Collective de Travail.

Si le besoin de remplacement est prévu pour une durée de plus de six (6) semaines consécutives, les droits d'ancienneté s'appliquent.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 12<sup>ème</sup> jour de Octobre 1982.

EMPLOYEUR:

J. G. Gaud  
P. Sout

SYNDICAT:

Jean Paradis  
André Dubois

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

KRUGER INC.  
Bromptonville, Qué.

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES  
PÂTES ET DU PAPIER DE BROMPTONVILLE

et

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C. S. N.)

CHANGEMENTS CONVENUS

1- DURÉE DE LA CONVENTION

Convention de deux (2) ans commençant le 1er juin 1982 jusqu'à et incluant le trente-et-un (31) mai 1984.

2- AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

Première année de convention.

Employés à taux horaire:

A compter du 1er juin 1982, augmentation de 0,75\$ l'heure, plus 5%.

Employés à taux hebdomadaire:

A compter du 1er juin 1982, augmentation de 12%.

Ces augmentations sont calculées rétroactivement au 1er juin 1982 pour tous les employés au service de l'employeur à la date de signature de cette entente.

Deuxième année de convention.

Employés à taux horaire et hebdomadaire:

A compter du 1er juin 1983, augmentation de 10%.

3- DIFFÉRENTIELS DE QUART

Selon les dispositions de l'Article 13.07 de la convention, à compter de la date de signature de cette entente, les différentiels de quart seront majorés comme suit:

de: 0 - 0,25\$ - 0,30\$  
à : 0 - 0,30\$ - 0,35\$

4- REPAS PAYÉS

A compter du 1er janvier 1984, la valeur du coupon sera portée à 3,50\$.

5- CONGÉS DE DÉCÈS

Le congé de décès pour le fils et la fille de l'employé est porté de trois (3) à cinq (5) jours.

6- RÉGIME DE RETRAITE

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et des Ministères du Revenu Provincial et Fédéral, les employés actifs qui prendront leur retraite après le 1er janvier 1983 auront droit à une rente calculée selon ce qui suit:

- a) Les employés admissibles au Régime de Retraite bénéficient d'un régime payé entièrement par l'Employeur.
- b) Le régime prévoit une rente mensuelle de 5,00\$ pour chaque année complète de service reconnu au régime entre le 1er mai 1956 et le 1er janvier 1975.

La rente mensuelle est de 6,00\$ pour chaque année complète de service reconnu au Régime et subséquente au 1er janvier 1975.

7- RÉGIME D'INVALIDITÉ LONGUE DURÉE

En conformité avec les amendements apportés à la police maîtresse, à compter du 1er janvier 1983 les employés actifs qui après cette date débiteront une invalidité auront droit à des bénéfices mensuels égaux à cinquante pourcent (50%) des gains au premier janvier de l'année en cours, avec un maximum de 1,000,00\$, le tout en conformité avec les dispositions présentement en vigueur selon la régime.

Les parties, par leurs représentants dûment autorisés, s'engagent, dans les meilleurs délais, à signer une Convention Collective de Travail selon les termes et conditions convenus lors des négociations.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 30<sup>ième</sup> jour de septembre 1982.

KRUGER INC. *J. Y. Guenard*  
*P. Soret*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT *Lionel Dubois*  
*Michel Boissonneault*

FEDERATION \_\_\_\_\_

12-063

21711-05

MEMOIRE D'ENTENTE

---

'83 MAI -2 13 44

- entre -

Kruger Inc., Division du papier journal, Bromptonville, Québec

- et -

Le syndicat des Travailleurs des Pâtes et du Papier de Bromptonville (F.T.P.F. - C.S.N.)

OBJET: M. Jean-Marc Lapointe

Suite à la rencontre du 27 avril 1983 entre les personnes signataires de la présente, les parties ont convenu de ce qui suit:

- 1) Suite aux événements du Rappel au travail de M. J.M. Lapointe, la lettre du 11 avril 1983 signée par le représentant du Service du Personnel et adressée à M. J.M. Lapointe confirmant la démission de M. J.M. Lapointe est annulée à toutes fins que de droit. A cet égard, ladite lettre est retirée du dossier personnel de l'employé et ne peut être invoquée par les parties pour toute autre circonstance.
- 2) Le Syndicat et M. J.M. Lapointe s'engagent à retirer le grief No. 83-08 et renoncent à tout recours découlant de la réclamation alléguée selon ledit grief.
- 3) Sous réserve d'une sentence arbitrale favorable au Syndicat dans l'audition du grief 83-03, M. J.M. Lapointe est considéré en suspension sans solde pour la période du 29 mars 1983 au 29 avril 1983 et copie de la lettre de suspension sera versée au dossier personnel de l'employé et cette décision est conforme au consentement des parties signataires de la présente entente.

- 4) M. Jean-Marc Lapointe s'engage à prendre les moyens appropriés pour améliorer ses problèmes d'absences au travail, d'accident du travail et son rendement général au travail.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé à Bromptonville en ce 27<sup>e</sup> jour du mois d'avril 1983.

Pour Kruger Inc.

J. Casule

P. Soret

M. Leduc

A. B. L.

Pour le Syndicat

Michel Boissonneault

Jean-Pierre Roy

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Jean-Marc Lapointe  
Jean-Marc Lapointe