

Convention Collective

TABLE DES MATIERES

article:page

Absence autorisée	42:73
Absence de plus de quatre jours consécutifs	53:93
Absence sans autorisation	56:95
Accumulation du surtemps	19:29
Activités syndicales durant les heures de travail	34:60
Allocation de repas	43:74
Automation	41:72
Avis de retour au travail	54:93
But de ta convention	1:3
C.C.N.	58:99
Changement de rhabillage	24:37
Chaussures de sécurité, vêtements et outils	32:56
Conclusion	68:112
Congé pour deuil	31:55
Congés prévus	22:34
Contrat à forfait	40:71
Convention	59:100
Coopération	61:101
Déplacement des employés horaires	47:84
Discipline des employés	55:94
Discrimination	67:111
Droits de la direction	7:13
Durée de la convention	8:14
Échelle des salaires Annexe "A"	:115
Employés renvoyés à la maison après s'être présentés au travail	26:40
Entrées et sorties de l'usine	50:92
Examen médical	3:6
Exploitation continue	44:74
Exploitation continue	63:108
Fêtes chômées	28:43
Fonctions judiciaires et témoin de la couronne	30:54
Fond humanitaire	66:110
Heures d'entrée et d'arrêt	27:41
Heures de travail	13:16
Heures de travail les jours de scrutin	52:92
Horaire de la mise en marche des machines	25:39
Indemnité de licenciement	49:90
Interruption de travail	9:14
Ligne de progression	60:100
Liste obligatoire Annexe "C"	:133
Lois gouvernantes	11:15
Mémoires d'ententes	65:110
Participation et reconnaissance syndicales	2:4
Prélèvement à la source des cotisations syndicales	5:12
Primes de quart	23:36
Programme d'exploitation	12:15
Promotion, rétrogradation et rappel	4:6
Rajustements locaux	16:24
Rappel d'urgence au travail	20:30
Régime d'assurance collective	45:76
Régime d'assurance dentaire	46:83

Régime d'invalidité à long terme 48:84
Régime de retraite 39:63
Règlement des griefs 33:57
Règles, règlements et instructions de la compagnie 10:15
Réinstallation au travail 57:97
Rémunération - exploitation continue 64:109
Responsabilité individuelle 6:13
Réunions convoquées par La compagnie 36:61
Salaires 14:23
Sécurité 37:62
Sécurité d'emploi 62:107
Service d'incendie 38:63
Surtemps (employés de jour) 18:27
Surtemps (employés de quarts) 17:25
Système de rémunération au rendement - service de la transformation
Annexe "B":132
Tableaux d'affichage 35:61
Taux des salaires 15:23
Travail du dimanche 21:32
Vacances 29:48

Sauf lorsque stipulé différemment dans ce document les changements apportés à la convention collective du travail prennent effet à la date de ratification de cette entente, soit le 10 novembre 2005.

Dans la présente convention, le genre masculin comprend le féminin.

DÉFINITION

Employé : Le terme employé signifie un travailleur couvert par le certificat d'accréditation.

- 1 -

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but général de cette convention est, dans l'intérêt mutuel de l'employeur et de l'employé, de permettre l'exploitation profitable des usines de la Compagnie situées à Gatineau, Québec, selon des méthodes qui assureront le plus possible la sécurité et le bien-être physique des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité du rendement, la propreté de l'établissement et la protection de la propriété. Il est reconnu par la présente convention qu'il incombe à la Compagnie et aux employés de collaborer pleinement, individuellement et collectivement, en vue de l'amélioration des dites conditions.

1.02

La Compagnie et le Syndicat souscrivent et donnent leur appui aux principes des droits de la personne suivants: la Compagnie ne refusera pas d'employer ou de garder à son emploi ou ne fera pas de discrimination envers toute personne concernant l'emploi ou les conditions d'emploi pour des raisons de race, religion, couleur, âge, sexe, état civil, nationalité, handicap physique, ancêtres ou lieu d'origine de cette personne ou de cet employé (âge signifie

18 ans ou plus et moins de 65 ans).

- 2 -

PARTICIPATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALES

2.01

La compagnie reconnaît le syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier section locale 50, comme le seul agent négociateur et représentant collectif de tous les employés de son usine de Gatineau Québec.

2.02

Tout employé qui est, devient ou redevient membre du Syndicat signataire après cette date doit demeurer membre en règle de ce Syndicat afin de conserver son emploi.

2.03

Comme condition de son emploi, le nouvel employé doit devenir membre du Syndicat après 30 jours. Tous les nouveaux employés sont assujettis à une période d'essai équivalent aux trois cent soixante (360) premières heures travaillées excluant la formation à compter de leur date d'entrée en fonction. Au cours de cette période, la Compagnie peut, à sa discrétion, renvoyer les employés à l'essai sans que cette décision ne soit soumise aux procédures de grief ou d'arbitrage. La période d'essai peut être prolongée après entente entre les parties.

2.04

Lorsque le Syndicat a l'intention de suspendre un membre qui n'est pas en règle ou de l'expulser avec motif à l'appui, il doit aviser la Compagnie signataire au moins sept jours avant la date de cette suspension ou expulsion ou avant un délai moindre sur lequel on se sera mutuellement entendu.

2.05

La Compagnie et ses représentants reconnaissent pleinement le droit de tous les employés visés par la présente convention de devenir membres du Syndicat; de plus, ils n'entraveront en aucune façon l'exercice de ce droit et ils ne feront aucune discrimination pour ce motif à l'endroit de quelque membre du Syndicat.

2.06

a) Un employé muté hors de l'unité de négociation sur une base permanente conserve son ancienneté de poste ou de service pour une période de quatre-vingt-dix jours (90) à moins d'entente entre les parties. Cet employé peut revenir dans l'unité de négociation selon son ancienneté de compagnie qui n'est pas affectée, à condition :

- qu'il s'agisse d'une réduction du personnel ou
- qu'il s'agisse d'une élimination permanente de la position, ou

- pour toute autre raison si les parties sont d'accord.

b) Un employé qui est muté à un poste hors de l'unité de négociation sur une base temporaire, continue à payer la cotisation syndicale et accumule son ancienneté de compagnie, de poste ou de service. Cependant, un tel employé n'accumule plus d'ancienneté de poste et de service, un (1) an après avoir été muté à une occupation hors de l'unité de négociation sur une base temporaire consécutive si le poste qu'il occupait devient vacant sur une base permanente, dans ce cas, le paragraphe **a)** s'applique.

La notion de « sur une base temporaire » se définit comme suit : l'employé syndiqué remplace le titulaire d'un poste hors de l'unité de négociation pour des raisons tels que maladie, vacances, congés, etc. ou est attiré à des besoins de formation.

- 3 -

EXAMEN MÉDICAL

3.01

La Compagnie se réserve le droit d'exiger un examen médical de tous les nouveaux employés.

- 4 -

PROMOTION, RÉTROGRADATION ET RAPPEL

4.01

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre (promotion, rétrogradation, mise à pied, rappel, etc.), les principes d'ancienneté tels que décrits ci-dessous s'appliquent pourvu que l'employé le plus ancien possède les aptitudes physiques et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail. Tous les employés ayant complété leur période de probation à la date de ratification de la présente, seront reconnus comme ayant les qualifications nécessaires afin d'accéder aux postes dans les départements de production (machine à papier, préparation de la pâte, expédition et transformation).

4.02

Aux fins de la présente convention, les parties reconnaissent trois genres d'ancienneté:

- a. ancienneté de compagnie
- b. ancienneté de service
- c. ancienneté de poste

4.03

Ancienneté de Compagnie

Cette ancienneté est déterminée par le service continu d'un employé régulier au sein de la Compagnie. Pour les nouveaux employés, les trois cent soixante (360) premières heures travaillées excluant la formation sont considérés

comme période d'essai. Ce n'est qu'après cette période qu'ils jouissent de l'ancienneté intégrale à compter de leur date d'entrée en fonction.

4.04

Ancienneté de service

L'ancienneté de service débute à compter de la date à laquelle un employé intègre un service suite à un affichage ou embauche. Il est entendu qu'un employé ne peut accumuler son ancienneté dans plus d'un service à la fois.

4.05

Employé du service mécanique

L'ancienneté de service est définie comme la première journée à un poste régulier dans un service. Toute réduction de l'effectif sera faite en fonction de l'ancienneté de service. Toutefois, il est entendu et convenu que l'application de cet article peut être modifiée au besoin pour retenir le personnel des corps de métier nécessaires à l'exploitation efficace de l'usine.

4.06

Ancienneté de poste

L'ancienneté de poste correspond à la date à laquelle un employé régulier est promu à un poste régulier dans une ligne de progression ou obtient un poste ou une classification dans un service où il n'y a pas de ligne de progression. Il est entendu qu'un employé ne peut accumuler son ancienneté dans plus d'un poste ou d'une ligne de progression.

4.07

Affichage de poste

Lorsqu'il y a des vacances permanentes au bas des lignes de progression ou que de nouveaux postes sont créés, ces postes doivent être affichés aux tableaux d'affichage pendant au moins 15 jours civils.

Lors de l'étude des candidatures, on donnera préférence à l'ancienneté au sein du service. Si, pour différentes raisons on devait combler le poste à l'extérieur du service, alors l'ancienneté de compagnie prévaut.

Dans tous les cas cependant, les dits candidats doivent posséder les aptitudes physiques et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail.

Des copies des avis d'affichage seront remises aux représentants du syndicat.

4.08

Dans tous les cas de promotion ou de rétrogradation dans une ligne de progression, pourvu que les dits employés possèdent les aptitudes physiques et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail, c'est l'ancienneté de poste qui est déterminante. Si deux employés ou plus ont une ancienneté de poste égale, c'est l'ancienneté de service qui est déterminante. Si l'ancienneté de service est égale, c'est l'ancienneté de Compagnie qui est

déterminante.

4.09

Un employé muté à un poste relevant de la juridiction du Syndicat a droit à une période d'essai pouvant aller jusqu'à 90 jours. Si, pendant cette période, la direction juge que l'employé se révèle inapte à occuper le poste ou si l'employé en fait la demande et que la Compagnie accepte les raisons invoquées, l'employé est retourné à son poste antérieur sans perte d'ancienneté.

4.10

Lorsqu'un employé refuse un poste suite à un affichage, il doit signer une déclaration à cet effet et une copie est envoyée au syndicat. L'employé ne perd pas pour autant ses droits lors de promotions futures.

4.11

Un employé ne peut refuser de promotion à l'intérieur de sa ligne de progression à moins que des raisons médicales prouvées aient été invoquées ou autres raisons valables auquel cas les deux parties doivent s'entendre qu'il est dans le meilleur intérêt de l'employé et de la compagnie de le faire.

Dans le cas de promotion à l'intérieur d'une ligne de progression, l'employé qui a le plus d'ancienneté de poste à l'échelon immédiatement inférieur est promu. S'il advenait que deux employés aient la même ancienneté de poste, l'ancienneté de service prévaudrait et ainsi jusqu'à l'ancienneté de Compagnie.

4.12

Rétrogradation

Si la rétrogradation d'un employé ou de plusieurs employés devient nécessaire suite à un ralentissement temporaire des activités, à l'élimination d'un poste ou pour toute autre raison, les employés seront rétrogradés selon l'ordre inverse de leur ancienneté départementale. Si deux employés ont une ancienneté de service égale, c'est l'ancienneté de Compagnie qui est déterminante. Ils seront intégrés par ordre d'ancienneté d'usine à la réserve.

Il est entendu et convenu que l'application de cet article peut être modifiée au besoin afin de retenir le personnel compétent pour assurer le fonctionnement efficace de l'usine.

4.13

Suite à l'élimination d'un ou de plusieurs postes réguliers, l'employé affecté en bas de la ligne de progression peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté de compagnie au poste régulier à l'échelon inférieur de n'importe quelle ligne de progression, et ce, à condition que l'employé le plus ancien possède les aptitudes physiques et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail.

4.14

Mise à pied

En cas de mise à pied, l'ancienneté de compagnie est utilisée pour déterminer le rang dans lequel les employés affectés seront mis à pied.

4.15

Règlement pour les employés de la réserve

1. Les employés qui n'ont pas de poste régulier dans un service de même que les employés qui, suite à une réduction des opérations, ne sont pas cédulés dans leur service respectif font partie du groupe des emplois divers (réserve). Ce groupe d'employés est utilisé pour répondre à des besoins supplémentaires de main-d'oeuvre. Ces besoins ne sont pas connus d'avance et ne peuvent être déterminés au préalable. Il n'y a aucune garantie d'un nombre quelconque d'heures de travail pour ce groupe d'employés.

Les employés de la réserve sont cédulés par ordre d'ancienneté de compagnie à l'exception des postes qui requièrent une formation spécifique.

2. Un employé de la réserve qui est rappelé au travail dans le service où il occupait un poste antérieurement reprend son ancienneté de service.
3. Les factions de 8 heures et de 12 heures ne se mélangent pas.
4. Les vacances pour les employés de la réserve sont administrées de la même façon que pour tous les autres employés.
5. Le nombre de postes réguliers dans un service est déterminé selon les besoins prévus d'opération de chacun des services.
6. Lorsqu'un employé de la réserve est appelé pour remplacer un employé absent et ce, après le début d'un quart, il sera offert de compléter son quart normal de travail ou être rémunéré pour le temps accompli.

- 5 -

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01

La Compagnie consent à prélever les cotisations syndicales du salaire des employés selon les directives du Syndicat et les cotisations ainsi déduites seront remises au Syndicat.

5.02

La Compagnie n'accepte pas la responsabilité de percevoir les amendes imposées par le Syndicat à l'un de ses membres.

5.03

Droit d'initiation

La Compagnie consent à déduire le droit d'initiation du salaire des nouveaux employés.

- 6 -

RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE

6.01

Tout doit être maintenu en bon état à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine et chaque employé est responsable de la partie de l'usine qui lui est confiée.

- 7 -

DROITS DE LA DIRECTION

7.01

Le syndicat reconnaît que la supervision, la direction et le contrôle des affaires et des projets de la Compagnie sont exclusivement les fonctions de la Direction.

7.02

Toutefois, cet énoncé ne peut aucunement servir à remplacer ou à tourner le sens propre de n'importe quel article de la présente convention.

- 8 -

DURÉE DE LA CONVENTION

8.01

Les parties conviennent que la convention collective de travail est renouvelée pour une période de 5 ans soit du 1er mai 2004 au 30 avril 2009.

8.02

Il n'y aura pas de suspension ou d'arrêt de travail à la suite de l'expiration ou du non renouvellement de la présente convention pendant que les négociations sont en cours.

8.03

La convention actuelle est en vigueur pendant que les négociations sont en cours et que la production prévue se poursuit.

- 9 -

INTERRUPTION DE TRAVAIL

9.01

Il n'y aura ni grève, ni débrayage, ni lockout pendant toute la durée de la présente convention.

9.02

Il est convenu que dans l'éventualité d'une interruption des activités imputable à une grève déclenchée à la suite de l'expiration de la présente convention, la propriété de la Compagnie sera protégée et maintenue en état d'exploitation par le nombre minimal d'employés requis.

- 10 -

RÈGLES, RÈGLEMENTS ET INSTRUCTIONS DE LA COMPAGNIE

10.01

Les employés doivent se conformer aux règles raisonnables d'usine, à défaut de quoi ils seront sujets à des mesures disciplinaires. L'employé conserve le droit de contester une telle mesure disciplinaire en logeant un grief.

- 11 -

LOIS GOUVERNANTES

11.01

Les parties de la présente convention conviennent de respecter toutes les lois provinciales et fédérales qui concernent cette convention.

- 12 -

PROGRAMME D'EXPLOITATION

12.01

Les usines fonctionnent normalement 7 jours par semaine selon les conditions énumérées à l'article 44 -Exploitation continue.

- 13 -

HEURES DE TRAVAIL

A - EMPLOYÉS DE QUARTS

13.01

Les employés de quarts comprennent tous ceux qui travaillent selon le système de deux ou trois quarts qui alternent et ceux qui travaillent régulièrement la nuit. Les équipes se relaieront normalement à 6h30, 14h30 et 22h30 et, dans la mesure du possible, elles se remplaceront par roulement successif chaque semaine. Les heures d'entrée et d'arrêt peuvent être changées sur entente mutuelle.

B - EMPLOYÉS DE JOUR

13.02

Tous les employés qui n'appartiennent pas à la classification des employés de quart, telle que définie en A ci-dessus, seront considérés des «employés de jour».

13.03

Les heures normales des employés de jour sont établies pour chaque service sauf:

1. lorsque la saison ou les exigences de production occasionnent une réduction de ces heures;
2. l'heure d'entrée et la période de repas de l'employé de jour peut être déplacée d'au plus une heure avant ou après l'heure normale. Toutefois, la période de repas de l'employé de jour peut être supprimée lorsqu'il peut prendre son repas pendant que la machine continue à fonctionner.

13.04

Voir l'article 18 - Surtemps (employés de jour) paragraphe 4, pour ce qui est des règlements de paie lorsque les heures d'entrée ou les périodes de repas sont changées.

13.05

On mettra tout en oeuvre pour veiller à ce que les employés aient du travail pendant 8 heures par jour à condition qu'un travail utile puisse leur être assigné. Si un employé est réaffecté à un travail prioritaire, il n'a pas le choix de s'en aller chez lui. Lorsqu'il n'y a pas de travail à son poste habituel et que l'employé n'est pas réaffecté à un travail prioritaire, celui-ci a alors le choix de s'en aller chez lui.

C - Semaine de travail comprimée (37 1/3) à horaire de 12 heures

13.06

Ce sommaire est une description des conditions et termes généraux de la semaine de travail comprimée à horaire de 12 heures.

1. L'horaire de 12 heures, y compris les dispositions pertinentes à la semaine de 37 1/3 heures et à la semaine de 40 heures, s'applique aux employés qui travaillent selon un horaire continu des sept (7) jours et aux employés qui travaillent selon un horaire de cinq (5) jours dans les services définis par la compagnie et le syndicat.
2. a) L'une ou l'autre des parties peut révoquer cette entente sur avis écrit de 30 jours à l'autre partie.

b) Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des parties décide de révoquer la présente entente, il est entendu que cette révocation ne peut avoir effet de porter atteinte à la semaine réduite de 37 heures et 1/3 par semaine, laquelle demeure en vigueur. L'employeur devra, en respectant la semaine réduite, appliquer l'un ou l'autre des horaires suivants:

(7-3/7-4), 6-3, 4-2

Il est entendu que chaque service pourra choisir son horaire de travail.

3. a) Aucune prime n'est versée aux employés pour le simple transfert d'une semaine de travail régulier à une autre semaine de travail régulier. La même règle s'applique si on retourne à l'horaire de faction précédente.

b) Les employés de jour qui travaillent selon l'horaire de 12 heures ou qui retournent au travail de jour d'un horaire de 12 heures n'incluent aucune heure travaillée selon l'horaire de 12 heures pour arriver à une semaine de travail moyenne de 37 1/3 heures. Il n'y a pas d'accumulation pyramidale dans l'horaire de 12 heures comme primes au delà de 37 1/3 heures sujet à toutes les dispositions de l'article 18 - Surtemps (employés de jour) et de l'article 21 - Travail du dimanche.

4. Lors de suppléance à cause d'absences non prévues, on suit la procédure suivante:

a) Promotion sur la faction.

b) Des remplaçants doivent être disponibles au besoin lors d'absentéisme non prévu causé par maladie, accidents, etc. Les remplaçants doivent être des employés en congé et tous les employés doivent collaborer pour assurer qu'il y ait des remplaçants disponibles. Les employés de faction inscrivent leurs noms sur la feuille affichée dans leur service avant de quitter pour leurs journées de congé.

Ce qui précède est en sus de l'obligation actuelle dans la convention collective pour un employé de demeurer au travail jusqu'à ce qu'on soit assuré de la venue d'un remplaçant jusqu'à un maximum de quatre (4) heures.

c) On demande aux employés devant travailler au poste où l'absence se produit de travailler durant leur journée de congé.

d) Une fois la procédure ci-dessus suivie, l'employé devant travailler sur l'équipe de suppléance doit être disponible pour travailler lors du début du changement de faction et demeurer disponible 1 heure avant et une heure après. Les employés peuvent prendre des dispositions afin que d'autres employés compétents soient disponibles pour leurs rappels au travail, après approbation de leur superviseur de faction immédiat.

5. Un employé qui prend des dispositions personnelles pour le dernier quart avant ses jours de congé, doit observer les exigences de la «Liste de rappel» soit

a) être en disponibilité

b) trouver un remplaçant

6. La journée régulière de travail est de 12 heures et les heures hebdomadaires varient selon l'horaire de la faction.

Les heures de travail sont les suivantes: 6h30 à 18h30 et 18h30 à 6h30.

La semaine de travail commence à 18h30 le samedi et se termine à 18h30 le samedi suivant.

La prime pour le travail du dimanche est payée de 18h30 le samedi à

18h30 le dimanche.

7. Un employé est payé au taux majoré de moitié dans les cas suivants:

a) Les premières douze (12) heures travaillées le dimanche.

b) Les heures supplémentaires de travail effectuées en plus de ses heures régulières quotidiennes (12) heures.

Un employé est payé à taux double pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures le dimanche.

8. La prime de quart est payable pour les heures travaillées entre 18h30 heures et 6h30 heures et est calculée comme suit:

La prime payable selon l'article 23 pour le quart de 14h30 à 22h30 plus la prime payable selon l'article 23 pour le quart de 22h30 à 6h30 X 2/3.

9. L'employé est payé selon la convention collective pour les fêtes chômées.

10. Lors du décès du conjoint ou d'un enfant d'un employé, un congé payé est accordé à ce dernier qui est rémunéré à son taux régulier pour les heures où il doit s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, le tout à être pris dans la période de 15 jours commençant avec la journée ou le lendemain du décès du conjoint ou de l'enfant selon les dispositions de l'article 31.

Lors du décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé, un congé payé est accordé à ce dernier qui est rémunéré à son taux régulier pour les heures où il doit s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de 24 heures à être prises dans la période de 15 jours commençant avec la journée ou le lendemain du décès du membre de la famille immédiate le tout selon les dispositions de l'article 31.

11. Chaque semaine de vacances admissibles est payée selon les dispositions de l'article 29 de la convention collective.

12. Les congés mobiles sont régis par les règles décrites dans la clause 28.06 de la convention collective.

13. Un employé qui agit comme juré ou témoin de la Couronne ou témoin judiciaires (sauf le témoin assigné à comparaître dans une cause d'arbitrage) touche la différence entre les frais accordés pour ses services et ses gains ordinaires quotidiens. Ses gains quotidiens sont basés sur le quart régulier de douze (12) heures.

14. Lors d'élections fédérale, provinciale, municipale ou autres, tel que stipulé par la loi, les employés collaborent dans le but d'assurer la suppléance de leurs compagnons de travail. L'employé qui remplace un autre employé avant le début de son quart normal pour lui permettre d'aller voter est payé au taux majoré de moitié ou à taux double.

15. L'indemnité hebdomadaire est versée telle que décrite dans la convention collective actuelle.
16. Les employés travaillant deux (2) heures ou plus au-delà de leur quart régulier de 12 heures ont droit à une allocation de repas tel que stipulé dans la convention collective actuelle.
17. Il est entendu qu'il faut, si nécessaire, obtenir l'autorisation de la Commission des normes du travail du Québec pour travailler selon une semaine de travail à horaire comprimé.

- 14 -
SALAIRES

14.01

La classification et les échelles de salaires acceptées sont en vigueur pour la durée de la présente convention. (voir annexe A)

- 15 -
TAUX DES SALAIRES

15.01

Lorsqu'un employé est assigné pour une période temporaire à une tâche autre que celle qu'il accomplit normalement, il est payé au taux normal de cet emploi temporaire. Cependant, si le taux normal de cet emploi temporaire est inférieur, l'employé touche le taux de son travail normal. Toutefois, si le poste qu'il occupe normalement n'est pas disponible ou si cette mutation temporaire est faite à sa demande, il touche alors le plus bas des deux taux.

15.02

Lorsqu'un employé horaire (sauf les employés recevant une indemnité de supervision) est promu temporairement à un poste de supervision normalement occupé par un employé mensuel, il touche pour la durée de cette promotion temporaire une prime horaire minimum de 35 cents. Toutefois, lorsqu'en l'absence d'un contremaître, un chef d'équipe doit assumer la responsabilité de ce dernier, il touche une prime horaire de 35 cents en plus de son taux normal.

15.03

On révisera le taux horaire de l'employé à tous les débuts de janvier et juillet si cet employé a travaillé plus de 50% de son temps à un taux plus élevé il sera réajusté au taux le plus élevé.

15.04

La compagnie peut employer et faire travailler des étudiants du 1er mai au 30 septembre de chaque année mais ceux-ci n'accumulent aucune ancienneté au sens de la convention collective. Ils sont payés au double du taux de salaire minimum plus un cent (0,01\$) quelque soit le jour ou le quart où ils travaillent et quelque soit les tâches qu'ils effectuent.

RAJUSTEMENTS LOCAUX

16.01

Les demandes de rajustement sont étudiées annuellement à condition d'être présentées avant le 1er juin.

16.02

Les demandes de rajustement sont triées par les dirigeants syndicaux avant d'être présentées à la Compagnie et toutes les demandes concernant les salaires sont limitées aux inégalités découlant de changements apportés aux conditions de travail.

16.03

Les demandes de rajustement sont discutées de bonne foi par les deux parties. Celles-ci sont réglées au niveau local avant la conférence annuelle sur les salaires, et les ententes entrent en vigueur le 1er septembre.

16.04

Lors de l'installation d'un outillage de type nouveau ou d'un changement important apporté aux procédés de fabrication entraînant la création d'un nouveau poste ou de nouveaux postes, tout sera mis en oeuvre pour établir un taux permanent pour le ou les poste(s) dans les trois mois suivant l'établissement de ces fonctions et responsabilités. Le taux sera rétroactif à la date d'entrée en fonction au nouveau poste.

SURTEMPS (EMPLOYÉS DE QUARTS)

17.01

L'employé de quart est payé au taux majoré de moitié dans les cas suivants:

1. les huit premières heures de travail effectuées le dimanche;
2. les heures supplémentaires de travail effectuées en plus de ses heures quotidiennes habituelles, sauf dans les cas suivants:
 - a) lorsqu'il doit travailler plus de huit heures, mais non continuellement, durant une période de vingt-quatre heures à cause d'un changement de quart rendu nécessaire par l'horaire normal des activités de l'usine;
 - b) lorsqu'il y a entente entre l'employé de quart et son remplaçant en vue de changer de quart, en tout ou en partie, avec l'approbation de leur superviseur;
3. les heures de travail effectuées avant ou après son quart normal à un travail de jour au taux du travail inhabituel, sous réserve des dispositions de l'article 15;
4. les heures de travail effectuées durant sa journée de congé prévue,

sous réserve des dispositions de l'article 22;

5. les heures de travail effectuées au-delà des 40 heures de travail normales à taux ordinaire exécutées en une même semaine, du lundi au samedi inclusivement, sous réserve des dispositions des alinéas **a)** et **b)**, paragraphe 2, ci-dessus.

17.02

L'employé de quart est payé au taux double dans les cas suivants:

1. toutes les heures de travail effectuées en sus des huit heures du dimanche;
2. les heures de travail effectuées un jour de fête chômée.

17.03

II appartient aux trois employés affectés à chaque poste d'assurer une exploitation continue de 24 heures par jour.

- 18 -

SURTEMPS (EMPLOYÉS DE JOUR)

18.01

L'employé de jour est payé au taux majoré de moitié dans les cas suivants:

1. les heures de travail effectuées après l'heure d'arrêt normale du soir et avant l'heure d'entrée normale du matin, sous réserve des dispositions du paragraphe 4 ci-dessous;
2. les heures de travail effectuées au-delà des 40 heures de travail normales à taux ordinaire exécutées en une même semaine, du lundi au samedi inclusivement. Il est entendu que la journée de congé accordée durant la semaine pour avoir travaillé le dimanche précédent est considérée comme l'équivalent de 8 heures de travail durant la période du lundi au samedi inclusivement;
3. les huit premières heures de travail effectuées le dimanche;
4. la période de travail effectuée jusqu'à un maximum d'une heure durant sa période normale de repas prévue ou avant son heure normale d'entrée prévue, à moins qu'un avis de changement ait été donné avant midi le jour précédent;
5. les heures de travail effectuées avant ou après la période antérieurement prévue, soient les heures de la première journée ou de la première nuit de l'horaire modifié, si un avis de changement de 24 heures n'a pas été donné. Il est entendu qu'on fera connaître les heures normales quotidiennes d'entrée au travail et d'arrêt du travail de la semaine avant jeudi 16h de la semaine précédente. Cet horaire peut être changé sans avoir à payer le taux majoré de moitié, si un avis de 24 heures a été donné. Si le travail inhabituel est terminé avant l'heure prévue ou si le travail est annulé, l'employé peut choisir

de retourner à son poste permanent, dans un tel cas il n'est pas payé au taux majoré de moitié. Toutefois, s'il doit continuer le travail inhabituel (à un taux inférieur) jusqu'à la fin de l'horaire, il touche le taux de son poste permanent.

6. les employés autorisés à travailler au-delà de leur heure normale d'arrêt prévue sont payés pour au moins quinze minutes. Le travail accompli au-delà de ces quinze minutes est calculé à la demi-heure suivante.
7. les heures de travail effectuées durant sa journée de congé prévue, sous réserve des dispositions de l'article 22;
8. l'employé de jour muté au travail par quarts est assujetti aux règlements régissant les employés de quarts.

18.02

L'employé de jour est payé au taux double dans les cas suivants:

1. toutes les heures de travail effectuées en sus de huit heures le dimanche;
2. les heures de travail effectuées un jour de fête chômée.

- 19 -

ACCUMULATION DU SURTEMPS

19.01

- a. Un employé peut, s'il le désire, demander à son superviseur de mettre de côté le montant de la prime de surtemps qu'il a gagné (l'employé doit faire cette demande avant que les feuilles de temps ne soient rendues au service de la paie).
- b. L'employé pourra affecter le total de ces montants mis de côté à la prise de congé.
- c. Les heures ainsi accumulées seront additionnées et l'employé pourra prendre le total de ces heures par tranches de huit (8) ou douze (12) heures après l'entente avec le superviseur. Une fois qu'une tranche de huit (8) ou douze (12) heures est accumulée l'employé doit prendre le congé dans les six (6) mois qui suivent. Si le congé n'est pas pris dans les six (6) mois, l'employé est alors payé pour les heures accumulées.
- d. Un employé qui choisit de mettre de côté la prime de surtemps, tel que défini plus haut, peut choisir de recevoir paiement pour le surtemps accumulé à n'importe quel moment plutôt que de la prendre en congé.
- e. La prime du dimanche d'une cédule régulière est exclue de ce calcul.

RAPPEL D'URGENCE AU TRAVAIL

20.01

Les préposés à la maintenance rappelés au travail pour réparer une panne seront payés pour un minimum de quatre heures ou recevront le taux majoré de moitié pour les heures travaillées jusqu'à ce que la tâche soit complétée et chaque tâche distincte subséquente qu'ils auront à compléter sera payée comme rappel d'urgence de quatre heures.

20.02

Tous les employés rappelés pour remplacer un compagnon de travail seront rémunérés au taux majoré de moitié pour les heures travaillées jusqu'au début de leur quart régulier.

20.03

Lorsqu'un employé de jour ou un préposé à la maintenance rappelé travaille six heures ou plus immédiatement avant le début de son quart normal et est tenu de travailler son quart normal, toutes ses heures de travail seront payées au taux majoré de moitié.

20.04

Lorsqu'un employé de jour ou un préposé à la maintenance est rappelé au travail six heures ou plus avant le début de son quart normal et que la tâche est terminée une heure ou moins avant le début de son quart normal, il est payé au taux majoré de moitié pour le temps écoulé entre la fin de la tâche et le début de son quart normal, s'il est tenu de travailler ce quart.

20.05

Lorsqu'un employé de quart ou un employé de jour régulier est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail prévues, il est payé au taux majoré de moitié ou touche un minimum de quatre heures de paye, selon ce qui est le plus avantageux, pour le travail accompli à chaque rappel.

20.06

Un employé de quart rappelé pour un changement de toile ou d'habillage sera rémunéré selon l'article 24 -Changement de l'habillage.

20.07

Un préposé à la maintenance, payé au salaire majoré pour une mise en marche de la machine, une panne d'urgence ou l'achèvement d'une tâche et à qui on demande d'effectuer un travail en raison d'une panne d'urgence distincte, sera payé comme rappel d'urgence de quatre heures ou au taux majoré de moitié pour le temps travaillé à la panne d'urgence distincte.

20.08

Pour chaque heure travaillée après 23h30, le préposé à la maintenance commencera à travailler une (1) heure plus tard de cette même journée. Dans tous les cas, il sera payé comme s'il avait commencé à travailler à sept heures et demies (7h 30). Cette clause ne s'applique pas si un préposé à la maintenance de jour est appelé à travailler après cinq heures et demies (5h 30).

- 21 -
TRAVAIL DU DIMANCHE

A- EMPLOYÉS DE QUART PRÉPOSÉS À LA MAINTENANCE

21.01

Lorsque les employés de quart des services de la maintenance et du soutien (c.-à-d.) les mécaniciens d'entretien, les graisseurs, les tuyauteurs et les électriciens travaillant de quarts, les opérateurs de la centrale électrique, le personnel de la centrale thermique, l'équipe de la maintenance du service de la transformation et les mécaniciens du garage) travaillent six heures consécutives ou plus le dimanche, ou sont rappelés et travaillent six heures consécutives ou plus le dimanche, ils ont droit à une journée de congé qu'ils sont tenus de prendre au cours de la même semaine (du lundi au samedi inclusivement). Le jour de congé sera fixé après entente entre l'employé et son superviseur.

Lorsqu'un dimanche coïncide avec une fête chômée, l'employé aura le choix de prendre le vendredi suivant comme journée de congé ou de le travailler à taux majoré. Au cas où il n'y aurait pas assez d'employés disponibles un tel vendredi pour la bonne marche des opérations, la Compagnie pourrait céder des employés dont elle aurait besoin à cette fin en les payant à taux majoré.

B - EMPLOYÉS DE JOUR PRÉPOSÉS A LA MAINTENANCE

21.02

Le travail de maintenance du dimanche commence à 7h 30 et les employés qui travaillent jusqu'à au moins 12h 30 ont droit à une période de repas payée qui ne doit pas excéder vingt minutes. Toutefois, en cas d'urgence, l'heure d'entrée au travail des employés peut être changée à la suite d'une entente mutuelle.

21.03

Lorsqu'un préposé à la maintenance travaille six heures ou plus le dimanche, il a droit à une journée de congé qu'il sera tenu de prendre au cours de la même semaine, du lundi au vendredi inclusivement. Le jour de congé est fixé après entente entre l'employé et son superviseur.

Lorsqu'un dimanche coïncide avec une fête chômée, l'employé aura le choix de prendre le vendredi suivant comme journée de congé ou de le travailler à taux majoré. Au cas où il n'y aurait pas assez d'employés de disponibles un tel vendredi pour la bonne marche des opérations, la Compagnie pourrait céder les employés dont elle aurait besoin à cette fin en les payant à taux majoré.

CONGÉS PRÉVUS

22.01

Tout sera mis en oeuvre pour que la journée de congé prévue d'un employé soit accordée un jour différent chaque semaine sur une base progressive.

22.02

Tout sera mis en oeuvre pour que la journée de congé prévue d'un employé et sa journée de congé pour le travail du dimanche soient accordées consécutivement.

22.03

Lorsqu'il est établi que l'employé ne travaillera pas le dimanche suivant, tout sera mis en oeuvre pour lui accorder ses journées de congé immédiatement avant ce dimanche de congé prévu.

22.04

Une fête chômée tombant au cours de la semaine ne remplace pas un congé accordé pour avoir travaillé le dimanche précédent. Cependant, lorsque le jour normal de congé prévu d'un employé tombe le jour d'une fête chômée, l'horaire de travail hebdomadaire établi du service n'est pas chambardé.

22.05

La Direction s'efforce de réduire au minimum le travail de maintenance le dimanche et consent en plus d'accorder à chaque préposé à la maintenance au moins un dimanche de congé sur quatre. Le dimanche précédant un lundi de congé compte parmi ces dimanches de congé.

22.06

Lorsque les employés du service mécanique ont des projets spéciaux pour leurs longs congés de fin de semaine, la Compagnie mettra tout en oeuvre pour leur accorder leur dimanche de congé.

22.07

Les préposés à la maintenance qui travaillent dix heures ou plus le dimanche et qui finissent de travailler moins de huit heures avant le début de leur heure d'entrée prévue ont droit de prendre le lundi de congé en remplacement de leur congé ordinaire prévu au cours de cette semaine pour avoir travaillé le dimanche précédent.

22.08

Les préposés à la maintenance qui ont travaillé 12 heures ou plus au cours d'une période de 24 heures et qui terminent leur travail moins de 6 heures avant le début de leur heure d'entrée prévue, ont droit de prendre congé le jour suivant en remplacement de leur congé ordinaire de la semaine, à condition que, avant de quitter l'usine, l'employé informe son superviseur qu'il a l'intention de faire ce choix.

22.09

Lorsqu'un employé doit travailler le jour de son congé prévu ou attribué, toutes les heures de travail de cette journée sont payées au taux majoré de moitié, sauf dans les cas suivants:

- a. lorsqu'un employé désire changer sa journée de congé prévue ou attribuée, il doit aviser son superviseur au moins 24 heures à l'avance et, si le superviseur et l'employé s'entendent sur ce changement, alors l'employé travaille à taux ordinaire le ou les jour(s) de ses congés originaires prévus ou attribués. Par contre, s'il doit travailler le jour de son ou ses nouveau(x) congé(s) convenu(s), il est payé au taux de salaire de surtemps.
- b. si un employé doit travailler le jour de son ou ses congé(s) prévu(s) ou attribué(s), il est payé au taux ordinaire, pourvu qu'un avis de 24 heures lui ait été donné et que, à la suite d'une entente mutuelle, on lui ait attribué un autre ou d'autres jour(s) de congé. S'il doit travailler le jour de ce ou ces nouveau(x) congé(s), il est payé au taux majoré de moitié.

22.10

Cet article ne doit pas être interprété de façon à contredire les articles concernant le surtemps des employés de quart.

- 23 - PRIMES DE QUART

23.01

A la date de ratification, une prime de quart de 0,50 pour le deuxième quart (14h30 à 22h30), une prime de quart de 0,70 pour le troisième quart (22h30 à 6h30) est payé tel que définit à l'article 13 **a**). La prime de quart n'est pas considérée dans le calcul du surtemps.

- 24 - CHANGEMENT DE L'HABILLAGE

24.01

Les employés rappelés à l'usine pour un changement d'habillement sont payés pour une période de six heures ou au taux majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées, suivant ce qui leur est plus avantageux.

24.02

Les employés qui doivent rester à l'usine après leur quart pour terminer un changement d'habillement sont payés au taux majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées après leurs heures normales de travail.

24.03

Les employés qui ont terminé leur quart normal et qui restent à l'usine afin de procéder à l'installation complète d'une toile synthétique ou d'un feutre sont payés pour une période de six heures ou au taux majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées, suivant ce qui leur est plus

avantageux.

24.04

Un changement d'habillage consiste à enlever la toile ou le feutre, en entier ou en morceaux, et à remettre un autre article d'habillage en place simultanément.

24.05

Lorsqu'une machine à papier fonctionne moins de 5 jours par semaine, on demandera aux employés de la machine touchée par ce ralentissement de venir s'ajouter à l'équipe des toiles et des feutres habituelle et ceux-ci seront payés au taux ordinaire. Si ces employés ne sont pas disponibles, on appellera des volontaires, qui seront payés au taux horaire des volontaires.

24.06

Lorsqu'à la suite d'activités de production réduites, un employé travaille au cours de la même semaine moins de 40 heures du lundi au samedi inclusivement, et qu'une toile doit être changée le dimanche suivant, les employés de la machine à papier touchés par cette réduction et qui effectuent ce changement sont payés leur taux horaire ordinaire.

24.07

Lorsque le changement de la toile ou du feutre se poursuit pendant une période de repas normale, on doit accorder aux employés qui y travaillent une période de repas payée de vingt minutes. Toutefois, ces périodes de repas accordées ne doivent pas nuire au changement du feutre ou de la toile.

24.08

La Compagnie consent à payer la prime de quart applicable aux équipes des toiles et des feutres lorsqu'elles sont rappelées pour changer une toile ou un feutre durant les quarts de 15h 00 à 23h00 ou de 23h00 à 7h00. Cette prime ne s'applique qu'aux heures de travail payées au taux ordinaire.

24.09

Lorsqu'un employé est rappelé afin de changer le feutre preneur et le feutre du bas de la machine à papier n° 4 ou 5, il est payé pour une période de six heures ou au taux majoré de moitié, suivant ce qui est plus avantageux, pour le feutre preneur, et au taux majoré de moitié pour le feutre du bas.

24.10

Lorsqu'un employé est rappelé pour travailler à un changement d'habillage comportant plus d'un article d'habillage, chaque article d'habillage changé est considéré comme un rappel distinct et l'employé est payé pour une période de six heures ou au taux majoré de moitié, suivant ce qui est plus avantageux, pour chaque article d'habillage changé. La seule exception est le changement du feutre du bas des machines nos 4 et 5, tel qu'il a été mentionné à l'article 24.09.

24.11

Les équipes des machines à papier et de la préparation de la pâte travaillant le dimanche au changement des toiles synthétiques et des feutres sont payées au taux de leur carte de présence.

- 25 -

HORAIRE DE LA MISE EN MARCHÉ DES MACHINES

25.01

À la suite d'un arrêt normal prévu de fin de semaine ou de congé, les machines à papier sont préparées pour la mise en marche selon l'horaire suivant:

Machine à papier de l'usine Laurier

Équipes préposées à la machine - une heure avant l'heure prévue de mise en marche.

Équipes préposées à la préparation des pâtes - jusqu'à une heure avant l'heure prévue de mise en marche sauf pour le conducteur du tritrateur de fibres secondaires qui peut être requis jusqu'à deux heures avant l'heure prévue de mise en marche.

Il est entendu que d'autres employés affectés à la préparation des pâtes peuvent être requis à des temps qui diffèrent de ce qui précède; toutefois, le Syndicat en sera avisé.

25.02

En plus des équipes régulières des machines, les autres employés des services de soutien qui doivent prendre part aux travaux précédant la mise en marche doivent se soumettre à l'horaire susmentionné.

25.03

(se rapporte aux horaires de 6 jours). Lorsqu'une machine à papier fonctionne selon un horaire de 6 jours, les bobineuses des machines à papier fonctionnent le dimanche quand il est nécessaire de dégager les bobines. Ces tâches sont exécutées par leur troisième, quatrième ou cinquième ouvriers qui sont payés à leur taux horaire ordinaire.

- 26 -

EMPLOYÉS RENVOYÉS À LA MAISON APRÈS S'ÊTRE PRÉSENTÉS AU TRAVAIL

26.01

Lorsqu'un employé se présente au travail à une heure déterminée après avoir été avisé de le faire et qu'il n'y a pas de travail pour lui à cause d'un changement au programme ou à cause d'un état d'urgence, il est payé pour une période de trois heures.

- 27 -

HEURES D'ENTRÉE ET D'ARRÊT

A- EMPLOYÉS DE QUART

27.01

Lors du début d'un quart, chaque employé doit être à son poste. A la fin du quart, l'employé ne doit pas quitter son poste pour se laver ou changer de vêtements avant que son remplaçant ait revêtu ses vêtements de travail et se soit présenté au poste pour en assumer la responsabilité. Si un employé ne se présente pas à l'heure de son quart, l'employé sur place avertit le contremaître ou le directeur et reste au travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé, à défaut de quoi il doit travailler un quart supplémentaire. Toutefois, la Compagnie accepte de donner priorité au remplacement d'un employé qui vient de terminer un quart de 22h30 h à 6 h30. Aucun employé de quart ne sera tenu de travailler plus de seize (16) heures consécutives.

27.02

L'employé est tenu de se présenter à son quart normal à moins d'avoir obtenu au préalable de son contremaître l'autorisation de s'absenter. Si des circonstances exceptionnelles et inévitables l'empêchent de se présenter au travail, il doit avertir son contremaître au moins deux heures avant le début de son quart normal.

27.03

Les employés devant travailler un deuxième quart consécutif ont une heure pour se procurer un repas.

B - EMPLOYÉS DE JOUR

27.04

Les employés de jour doivent être à leur poste respectif et être prêts à commencer à travailler à l'heure d'entrée fixée. L'équipement doit être mis en marche à l'heure et n'être arrêté que trois minutes avant l'heure d'arrêt prévu.

27.05

Les heures de travail des employés de jour préposés à la maintenance seront de 7h 30 à 15h 30 avec une période de repas de 20 minutes payée. Cette période de repas payée sera accordée entre 12h et 12h 20. Il y aura deux périodes de repos de 10 minutes, une le matin et une en après-midi, qui devront être prises dans le secteur convenable le plus près. Cet article s'appliquera également aux employés de jour prenant actuellement une période de repas non payée.

27.06

Si, en raison de circonstances inévitables, un employé ne peut se présenter au travail, il doit faire un effort véritable pour aviser son contremaître au moins deux heures avant son heure d'entrée prévue (sauf entre 23 h et 7 h, alors qu'il communiquera avec le gardien de service).

A- CONGÉS DE L'USINE

28.01

Les fêtes chômées suivantes sont reconnues par la présente convention et les périodes minimales d'arrêt sont les suivantes:

Jour de l'An - 40 heures (de 16 h la veille de la fête jusqu'à 8 h le lendemain de la fête), dimanche de Pâques - 24 heures, lundi de Pâques - 24 heures, fête légale d'août - 24 heures, dimanche précédant la fête du Travail - 24 heures (employés réguliers, 30 jours de service continu), fête du Travail - 24 heures, Noël - 48 heures (de 16 h la veille de la fête jusqu'à 16 h le lendemain de la fête).

28.02

Lorsqu'une fête chômée tombe le dimanche, le congé est accordé le lundi suivant.

28.03

La Compagnie consent à payer 8 heures de paie à tous les employés horaires à l'occasion de la Fête nationale des Québécois (24 juin). Ceci n'empêchera pas la Compagnie d'exploiter toutes ses installations ou une partie de celles-ci ce jour-là. Si un employé doit travailler ce jour-là, il touche 8 heures de paie pour son travail et 8 heures pour le congé. Afin de recevoir cette paie, l'employé doit travailler le jour précédant et le jour suivant le congé, conformément à son horaire de travail prévu. Si le 24 juin devenait une fête légale prévoyant l'interruption obligatoire des activités des usines, il est entendu qu'un des congés prévus à l'article 28 de la présente convention de travail sera échangé pour ce congé.

28.04

Chacune de ces fêtes chômées peut être reportée à une date plus appropriée lorsque la Compagnie et le Syndicat sont d'accord.

28.05

La Compagnie accepte que le travail d'entretien prévu lors des périodes de fermeture de Noël et du jour de l'An soit effectué par le personnel préposé à la maintenance sur une base facultative. Cependant, tout travail d'urgence, tel que défini par la Compagnie, requis lors des périodes de fermeture ci haut mentionnées, est exclu de cette entente. Le travail d'urgence sera étudié par l'officier syndical approprié.

B - CONGÉS INDIVIDUELS

28.06

Trois (3) congés mobiles de vingt-quatre (24) heures sont accordés chaque année de convention à chaque employé régulier ayant plus de 90 jours de service continu. Les congés peuvent être pris à un moment convenant à l'employé et à son superviseur sous réserve de toutes les autres conditions concernant les fêtes chômées présentement reconnues par cette convention de travail.

Les employés dont la période de travail est de huit heures sont payés pour

trois quarts de huit heures; les employés dont la période de travail est de douze heures sont payés pour deux quarts de douze heures.

28.07

En plus du travail de maintenance qu'entraîne la fermeture complète de l'usine, d'autres travaux de maintenance doivent être effectués les jours de fêtes chômées pour maintenir l'état des installations à l'avantage mutuel des employés et de la Compagnie. Lorsqu'il y a un personnel suffisant, les équipes sont formées de volontaires. On fera connaître suffisamment à l'avance les travaux à accomplir et des réunions seront tenues pour discuter des réparations à effectuer durant l'arrêt des activités, sauf dans les cas d'urgence. Les employés travaillant une journée de fête chômée sont payés au taux double et peuvent prendre une autre journée de congé non rémunérée dans les 90 jours suivant la journée de la fête.

28.08

Sauf en cas d'urgence, un avis de sept jours doit être donné au superviseur de l'employé. Si, en accordant à l'employé le congé de son choix, le superviseur juge que l'efficacité des activités en souffrirait, le superviseur et l'employé choisissent une autre date convenable sans tarder. S'ils n'arrivent pas à déterminer une date convenable, l'employé peut soumettre sa première demande au service des Ressources humaines.

28.09

La Compagnie affichera tous les congés mobiles qui n'ont pas été pris le 1er janvier de chaque année. Les congés qui n'ont pas été pris le 1er mars d'une année sont déterminés par la Compagnie après avoir discuté avec l'employé des autres choix, s'ils existent. Lorsqu'un employé en congé de maladie ne peut prendre son (ses) congé(s) avant le 30 avril, il a droit à son (ses) congé(s) lors de son retour au travail. Toutefois, il est convenu que la (les) journée(s) de congé est (sont) accordée(s) lorsque la Compagnie juge pratique de le faire.

C - CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

28.10

Les employés horaires qui sont sur la liste de paie de la Compagnie signataire lors d'un jour de congé entraînant l'interruption des activités de l'usine, sauf les employés en congé autorisé pour raisons personnelles, touchent huit heures de salaire pour le dimanche de Pâques, le lundi de Pâques, la fête légale d'août, le dimanche précédant la fête du Travail et la fête du Travail, vingt-quatre heures de salaire pour Noël et seize heures de salaire pour le jour de l'An, au taux ordinaire du poste qu'ils auraient occupé s'il n'y avait pas eu congé, sous réserve des dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-dessous.

Les employés qui auraient dû travailler le jour d'un congé férié selon leur horaire de travail recevront une rémunération basée sur leur horaire normal (quarts de 8 ou 12 heures) pour le dimanche de Pâques, le lundi de Pâques, la fête légale d'août, le dimanche précédant la fête du Travail et la fête du Travail. Ceux qui ne sont pas censés travailler selon leur horaire de travail recevront la paie définie au paragraphe précédent.

1. L'employé doit avoir au moins trente jours de service continu (le dimanche précédant la fête du Travail n'est payé qu'aux employés réguliers) avant les sept fêtes chômées mentionnées à la section A - CONGÉS DE L'USINE, ou quatre-vingt-dix jours de service continu avant les trois congés supplémentaires mentionnées à la section B - CONGÉS INDIVIDUELS.
2. L'employé doit avoir travaillé la journée précédant et la journée suivant une telle fête conformément à son horaire de travail prévu, à moins que son absence avant ou après la fête soit attribuable à l'une des causes suivantes:
 - a. lorsque l'employé est en vacances annuelles payées;
 - b. lorsque l'employé est incapable de travailler à la suite d'un accident industriel reconnu par la CSST;
 - c. lorsque le travail effectué par l'employé est abrégé ou interrompu à la suite d'une décision de la Compagnie et que cette situation écourte ou supprime sa journée de travail avant une telle fête ou son travail prévu après cette fête;
 - d. lorsqu'un échange de quarts convenu entre les employés et approuvé par la Compagnie occasionne un changement temporaire à la journée de travail prévue précédant ou suivant la fête, pourvu que l'employé travaille les quarts convenus;
 - e. lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident non industriel et que ceci est confirmé par un certificat médical.

28.11

Les employés en vacances annuelles lors d'une fête chômée pourront choisir de prendre une journée de congé payée dans les 90 jours qui suivront ou d'avoir cette journée payée ajoutée à leur paie de vacances. Si l'employé choisit de reporter la paie de la fête chômée, il devra en aviser la direction au moins dix (10) jours avant le début de sa période de vacances.

28.12

Un employé comptant plus de trente jours mais moins d'un an de service continu, autorisé à prendre un congé à la suite d'une maladie ou d'un accident non industriel, est payé pour la première fête chômée (autorisée par la présente convention) suivant la date d'autorisation de son congé. Un employé comptant plus d'un an de service continu est payé pour les deux premières fêtes chômées suivant la date d'autorisation de son congé pour maladie ou accident non industriel.

29.01

Les employés visés par la présente convention ont droit aux vacances payées suivantes:

- a. Les employés qui, au 1^{er} octobre d'une année, comptent moins d'une année de service continu, touchent 4 pour cent de leur salaire brut calculé à partir de la date de leur entrée en fonction au 30 avril et ont droit à un congé équivalent au nombre de jours déterminé.
- b. À compter de l'année de vacance 2005, les employés qui, au 1^{er} octobre d'une année, comptent une ou plus d'une année de service continu, ont droit à des vacances payées selon le tableau suivant:

1 an 2 semaines

5 ans 3 semaines

10 ans 4 semaines

17 ans 5 semaines

23 ans 6 semaines

30 ans 7 semaines

29.02

Les employés peuvent prendre jusqu'à deux de leurs semaines de vacances admissibles durant la période de vacances prévue, soit du 1^{er} mai au 30 septembre. Les autres semaines doivent être prises entre le 1^{er} octobre et le 30 avril, après la période de vacances prévue de l'année en question. Dans des circonstances particulières, le directeur du service peut permettre qu'une partie ou toutes les autres semaines de vacances soient prises durant la période de vacances prévue, pourvu que cette concession puisse être faite sans nuire à l'efficacité des activités.

29.03

Normalement, les employés désirant prendre une partie ou toutes leurs semaines de vacances consécutivement peuvent le faire durant la période du 1^{er} octobre au 30 avril, immédiatement après la période de vacances prévue.

29.04

La période de vacances prévue s'étend du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année.

29.05

L'employé comptant 25 ans de service continu et dont l'âge correspond à l'un des âges sous mentionnés au 1^{er} janvier a droit à des vacances payées supplémentaires selon le tableau suivant:

60 ans 1 semaine

61 ans 2 semaines

62 ans 3 semaines

63 ans 4 semaines

64 ans 5 semaines

Les vacances supplémentaires doivent être prises avant le 31 décembre de chaque année et en dehors de la période de vacances prévue.

B - SERVICE CONTINU

29.06

II ne doit y avoir interruption de service au cours de la période de qualification. L'emploi cesse d'être continu à la suite d'un renvoi motivé, d'une démission volontaire et d'une mise à pied de plus de dix-huit (18) mois dans le cas des employés ayant moins de dix (10) ans de service continu et de plus de trente-six (36) mois dans le cas des employés ayant dix (10) ans ou plus de service continu.

29.07

L'employé est assuré de quarante heures de vacances pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, pourvu qu'il ait travaillé quelque temps au cours de la période de qualification précédente, soit du 1er mai au 30 avril, et que sa période d'absence ait été autorisée par la Compagnie.

29.08

Pour fins de droits aux vacances, le temps perdu occasionné par un accident industriel subi au travail et reconnu par la CSST est compté comme heures de travail effectuées. Aux fins de cet article, un employé a droit à ses vacances accumulées le 1er mai suivant son accident et il a droit de recevoir un autre paiement de vacances le 1er mai de l'année suivante.

C - PAIE DE VACANCES

29.09

Chaque semaine de vacances payée est calculée au taux de 2,4 % du salaire brut de l'employé au cours de l'année civile précédente ou à raison de 40 heures au taux ordinaire de l'employé, suivant ce qui est plus avantageux.

29.10

Si un employé est promu temporairement pour six mois ou plus au cours des douze mois précédant le 1er mai de l'année courante, sa paie de vacances est calculée au taux horaire le plus élevé.

29.11

Un employé touchera sa ou ses paies de vacances le mercredi précédant sa période de vacances.

29.12

La paie de vacances n'est pas accordée lorsque les vacances ne sont pas prises.

29.13

En touchant sa paie de vacances, l'employé s'engage à ne pas effectuer de travail lucratif durant ses vacances.

D - GÉNÉRALITÉS

29.14

Les vacances ne s'accumulent pas.

29.15

Tout sera mis en oeuvre pour que l'employé puisse prendre ses vacances au moment qui lui convient, mais il est entendu que la date d'entrée en fonction détermine l'attribution des vacances. La Direction se réserve le droit de décider de l'attribution des vacances.

29.16

Tout sera mis en oeuvre pour qu'à son retour de vacances l'employé puisse reprendre le travail à son quart normal prévu. Si des changements sont apportés sans avis de 24 heures, l'employé est payé au taux majoré de moitié.

29.17

L'employé prenant des vacances entre le 1 janvier et le 30 avril touche quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux ordinaire pour chaque semaine de vacances. Ce paiement ne peut pas s'appliquer aux vacances accordées à l'avance de celles auxquelles il a droit chaque année ou aux vacances supplémentaires prises durant cette période.

29.18

Choix de vacances

Le choix des semaines de vacances se fait dans chacun des services selon l'ancienneté de compagnie.

1er choix

Les employés font prévaloir leur ancienneté pour le choix de deux (2) semaines de vacances séparées ou consécutives lors du premier tour. Pour le choix des autres semaines, l'employé fait prévaloir son ancienneté au deuxième tour sans toutefois déplacer le choix d'un employé plus jeune au premier tour.

Période de choix

Le choix des deux premières semaines de vacances doit se faire avant le 1er février.

Dans les 7 jours de calendrier qui suivent, la direction du service vérifie les

demandes et confirme la cédule des vacances ou s'il y a lieu, avise les employés des changements nécessités. Dans les 14 jours de calendrier qui suivent, les employés déplacés par la direction du service, refont leur premier choix, lequel est confirmé par le responsable.

2ième choix

Dans les 14 jours de calendrier qui suivent, les employés font leur choix pour les autres semaines de vacances.

Dans les 7 jours de calendrier qui suivent, la cédule est de nouveau vérifiée par la direction du service, toute autre modification nécessaire est effectuée et la cédule est confirmée.

Les employés qui feront leurs choix après les périodes limites perdront le privilège du choix.

Lorsqu'un choix de vacances est confirmé, l'employé ne peut demander un changement qui pourrait nuire au choix d'un autre employé.

- 30 -

FONCTIONS JUDICIAIRES ET TÉMOIN DE LA COURONNE

30.01

Un employé régulier qui a au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service continu et qui doit s'absenter du travail pour servir de juré ou de témoin de la Couronne touche la différence entre la somme accordée pour ses fonctions et son salaire horaire ordinaire, jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine.

L'employé qui doit agir comme juré, témoin de la Couronne ou témoin judiciaire (sauf le témoin assigné à comparaître dans une cause d'arbitrage) touche la différence entre «la paie» accordée pour ces services et huit fois le taux horaire ordinaire qu'il aurait touché, mises à part les dépenses de repas et de déplacement, sous réserve des conditions suivantes:

- a. L'employé est payé pour les journées qu'il devait travailler seulement.
- b. Lorsque l'employé soumet sa demande de paiement (fonctions de juré ou témoin de la Couronne), il doit présenter une attestation du greffier du tribunal indiquant les dates de présence et les montants reçus.
- c. Dans le cas d'un témoin judiciaire, en plus des mesures stipulées en (a), l'employé doit présenter les documents confirmant ses dates de présence et les montants reçus, sauf le témoin assigné à comparaître dans une cause d'arbitrage.

- 31 -

CONGÉ POUR DEUIL

31.01

Lors du décès du conjoint ou d'un enfant d'un employé, un congé payé de cinq jours au taux horaire ordinaire dans une période de 15 jours est accordé à l'employé qui s'absente de son travail. Lors du décès d'un membre de la

famille immédiate d'un employé, un congé payé de trois jours au taux horaire ordinaire dans une période de 15 jours est accordé à l'employé qui s'absente de son travail. La famille immédiate comprend le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le frère, la soeur, le père par remariage, la mère par remariage, le demi-frère, la demi-soeur, le grand-père, la grand-mère, le gendre et la bru de l'employé, le grand-père et la grand-mère du conjoint. Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit être inscrit à la liste de paie depuis au moins 30 jours.

31.02

Si un décès survient à un membre de la famille énumérée à 31.01 pendant les vacances d'un employé, ce dernier peut reprendre la ou les journées auxquelles il aurait autrement eu droit s'il avait travaillé. La ou les journées doivent être prises avant le retour au travail, au taux régulier.

- 32 -

CHAUSSURES DE SÉCURITÉ, VÊTEMENTS ET OUTILS

A - CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

32.01

- a. Chaque employé a droit à une paire de chaussures de sécurité par année payée par la Compagnie.
- b. La Compagnie ne paie que pour les chaussures choisies par le comité de santé et sécurité selon le budget établi par la Compagnie.
- c. Les représentants du Syndicat sont d'avis qu'avec cette proposition, la Compagnie respecte les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec en ce qui a trait à l'approvisionnement des chaussures de sécurité à ses employés.

B - VÊTEMENTS

32.02

Le 1er mai de chaque année, la Compagnie versera un montant de 100\$ à chacun des employés suivants:

tous les employés réguliers de l'entretien à l'exception des mécaniciens de garage à qui la Compagnie versera un montant de 150\$;

tous les ajusteurs réguliers;

tous les conducteurs réguliers de machine à imprimer les serviettes;

tous les employés réguliers du service de la manutention qui travaillent dehors l'hiver ;

tous les employés réguliers au poste d'opérateur du reclaim

C - OUTILS

32.03

Au mois de mai de chaque année, la compagnie donne à chacun des employés de métier de l'entretien qui doivent se servir d'outils personnels pour travailler, un montant forfaitaire de 100\$ et la compagnie consent de remplacer tous les outils brisés lors d'utilisation sur les lieux du travail.

- 33 -

RÈGLEMENT DES GRIEFS

33.01

Toute plainte ou mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective sera d'abord soumise au délégué d'atelier ou à l'un des membres du Comité de règlement des griefs du Syndicat qui tentera de régler le litige en discutant avec le contremaître concerné et l'employé en cause. Il est convenu qu'aucun arrêt de travail ne devra résulter d'une mésentente entre les parties pendant la durée de la convention.

33.02

À défaut d'entente, le grief doit être soumis au chef de service par écrit par le Syndicat dans les vingt-et-un (21) jours de la date de l'incident, sinon il n'est pas tenu pour existant. Le chef de service doit répondre au grief dans les cinq (5) jours qui suivent au secrétaire de la section local 50.

33.03

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, il doit être soumis au directeur des ressources humaines dans les dix (10) jours qui suivent l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent. Une rencontre doit alors être cédulée pour une discussion entre le Comité de règlement des griefs du Syndicat et le directeur des ressources humaines; le directeur du service peut assister à cette réunion.

33.04

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, il doit être soumis au directeur général dans les dix (10) jours qui suivent l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent. Une rencontre doit alors être cédulée pour une discussion entre le Comité de règlement des griefs du Syndicat et le directeur général.

33.05

Dans les cinq (5) jours qui suivent cette rencontre, la Compagnie doit communiquer par écrit le refus du grief ou les mesures prises pour le régler.

33.06

À défaut d'entente, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent; autrement, il est présumé réglé; la soumission à l'arbitrage est effectué par un avis écrit adressé à l'autre partie, en indiquant le nom du représentant du Syndicat ou de la Compagnie, selon le cas, qui doit siéger au conseil d'arbitrage.

33.07

Le conseil d'arbitrage se compose d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par le Syndicat et d'un arbitre désigné par les deux autres arbitres et qui fait fonction de président.

33.08

Une fois constitué, le conseil d'arbitrage doit se réunir et entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours après les audiences. Cette décision est sans appel et oblige les deux parties.

33.09

En matière disciplinaire, le conseil d'arbitrage peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Le tout conformément à l'article 100.12 f) du Code du travail. L'arbitre peut fixer le montant qui est dû en vertu de la sentence qu'il a rendue.

33.10

Il est entendu que les représentants nationaux peuvent accompagner le Comité de règlement des griefs du Syndicat lors des réunions concernant les griefs et que ces représentants nationaux peuvent demander à des membres du Comité de règlement des griefs du Syndicat ou à tout autre employé en cause de les accompagner aux réunions avec les représentants de la Compagnie. Tous les délais mentionnés peuvent être prolongés lorsque les deux parties y consentent par écrit.

33.11

Le conseil d'arbitrage n'a aucune autorité lui permettant de modifier ou de changer les dispositions de la présente convention ou de substituer une disposition par une autre ou de rendre une décision allant à l'encontre des conditions et dispositions de la présente entente.

33.12

Sur entente mutuelle, un arbitre unique peut remplacer le conseil d'arbitrage.

- 34 -

ACTIVITÉS SYNDICALES DURANT LES HEURES DE TRAVAIL**34.01**

Les employés peuvent s'absenter lorsqu'ils doivent assister à des congrès, des réunions de comité, ou encore prendre part à des négociations ou à d'autres activités ayant trait à l'organisation syndicale, pourvu qu'un avis de trois jours civils soit donné au superviseur précisant la durée de l'absence et la date de retour au travail.

Sur demande du Syndicat, la Compagnie consent à payer leur salaire régulier

sans surtemps à des employés qui se seraient absentés du travail pour des absences décrites au paragraphe précédent. La Compagnie remboursera au plus un grand total de 45 jours par année de convention. (540 heures)

34.02

Les employés pourront de façon raisonnable discuter des affaires du Syndicat sur les lieux de travail pourvu que les opérations n'en souffrent pas.

- 35 -

TABLEAUX D'AFFICHAGE

35.01

Tous les avis doivent être affichés sur les tableaux d'affichage de l'usine seulement.

- 36 -

RÉUNIONS CONVOQUÉES PAR LA COMPAGNIE

36.01

Un comité employés-direction de l'usine, formé de représentants du Syndicat et de la Direction, se réunit chaque trimestre afin de discuter des sujets non négociables concernant le bien-être des employés.

36.02

L'employé assistant aux réunions prévues par la Compagnie est payé pour le temps passé à ces réunions des façons suivantes:

- a. Lorsque la réunion est tenue au cours de la journée ou du quart normal de travail de l'employé, il touche son salaire normal et il ne perd pas de salaire pour avoir assisté à la réunion.
- b. Lorsque la réunion est tenue en dehors de la journée ou du quart normal de travail et que l'employé doit se déplacer pour y assister, il touche son salaire normal avec surtemps s'il y a lieu pour les heures où il est présent à la réunion avec un minimum de deux (2) heures à taux régulier. Le paiement est applicable pour les réunions suivantes : formation, réunion du comité employés - direction de l'usine, réunion du comité employés - direction du service, réunion du comité santé et sécurité.

36.03

Paiement pour présence aux réunions. Des réunions peuvent être tenues avec les représentants de la Direction pendant les heures de travail afin de discuter des griefs ou de l'interprétation de la convention. Les dirigeants syndicaux, les délégués d'atelier et les employés lésés présents, qui seraient au travail autrement, touchent le salaire perdu pour le temps passé à la réunion.

- 37 -

SÉCURITÉ

37.01

Les employés et la Compagnie signataire doivent se conformer aux règlements de sécurité établis tels qu'ils sont modifiés de temps à autre par les comités de sécurité.

Les employés ne sont pas tenus de faire fonctionner des appareils dangereux ou de travailler dans des conditions dangereuses.

Les employés doivent signaler immédiatement l'équipement dangereux. Le Syndicat et la Compagnie doivent collaborer en vue de constituer un ou plusieurs comités de sécurité qui se réunissent au moins une fois par mois pour examiner tous les problèmes de sécurité.

37.02

Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à promouvoir la sécurité chez les employés en vue de prévenir les accidents industriels.

- 38 -

SERVICE D'INCENDIE

38.01

En cas d'incendie, tous les employés doivent prêter main forte pour éviter la destruction de la propriété de la Compagnie en autant que leur capacité et leur état de santé le permettent. Les engins de lutte contre l'incendie ne doivent pas être déplacés ou utilisés, sauf en cas d'incendie.

- 39 -

RÉGIME DE RETRAITE

39.01

Le régime de retraite des employés horaires fait partie du présent contrat de travail et en tout temps les droits et obligations des employés et de la Compagnie sont régis par les dispositions du texte du régime.

39.02

Le régime de retraite sera modifié pour refléter les changements ci-dessous. Par la suite et ce jusqu'au 30 avril 2014, il n'y aura aucun changement, amendement, modification au texte du régime et, suspension ou interruption du régime de retraite sauf sous consentement mutuel des parties ou si la loi l'exige.

39.03

L'employé devient admissible au régime le premier jour d'une année civile s'il :

1. a gagné au moins 35% du MAGA, ou
2. a travaillé pendant au moins 700 heures au cours de l'année civile précédente.

La participation au régime est obligatoire pour tout employé admissible qui compte 18 mois de service continu.

39.04

Tous les employés qui contribuent présentement au régime doivent continuer à le faire.

39.05

La Compagnie consent à fournir chaque année les renseignements suivants :

- a. valeur comptable, comprenant le revenu d'investissement réel et les bénéfices et pertes réalisés, de même que l'intérêt et les dividendes ;
- b. valeur marchande, comprenant le revenu d'investissement réel, les bénéfices et pertes réalisés et les changements dans la valeur marchande ;
- c. une liste des employés prenant leur retraite.

39.06

L'acquisition aux prestations de retraite se fait dès que le participant a accumulé un mois de service contributif.

39.07

Le participant qui prend sa retraite à sa date normale de retraite a droit à une rente annuelle calculée comme suit :

Retraite avant le 1er mai 2005

1,65% multiplié par la moyenne des gains de cinq ans, multiplié par le nombre d'années de service contributif antérieure au 30 avril 2005.

Retraite après le 1er mai 2005 mais avant le 30 avril 2009

1,7% multiplié par la moyenne des gains de cinq ans, multiplié par le nombre d'années de service contributif antérieure au 30 avril 2009.

Retraite après le 1er mai 2009 mais avant le 30 avril 2014

À compter du 1er mai 2009, les règles du régime seront modifiées de sorte que la rente soit égale à 1,75% multiplié par la moyenne des gains de cinq ans, multiplié par le nombre d'années de service contributif antérieure au 30 avril 2014.

39.08

Cotisations des participants

Depuis le 1er janvier 1999 les cotisations d'un participant au régime de retraite sont égales à 4,5% du revenu cotisable jusqu'à concurrence du MAGA

plus 6% du revenu cotisable en excédant du MAGA.

À compter du 1er janvier 2005, les cotisations des participants sont égales à 6% du revenu cotisable.

À compter du 1er mai 2007, les cotisations des participants sont égales à 6,5% du revenu cotisable.

À compter du 1er mai 2008, les cotisations des participants sont égales à 7% du revenu cotisable.

À compter du 1er mai 2009, les cotisations des participants sont égales à 7,5% du revenu cotisable.

39.09

Moyenne des gains de cinq ans

Ceci signifie les gains moyens du membre pendant les cinq (5) périodes consécutives de douze (12) mois avant sa retraite. Les gains durant n'importe quelle de ces périodes de douze (12) mois sera au moins égal au taux de rémunération du participant multiplié par le nombre d'heures régulières de travail de chaque année.

39.10

Les gains

Les gains sont définis comme étant le traitement, le salaire, les paiements effectués sous les systèmes de rémunération au rendement et autre rémunération pour services tel que déterminé par la Compagnie dans ses pratiques normales mais excluant les primes de surtemps, les prestations imposables, les indemnités ou paiements spéciaux ou les remboursements pour dépenses.

39.11

Transfert à un taux inférieur

Un employé transféré à une classe de poste au taux de salaire inférieur dans les cinq (5) années précédant son admissibilité à la retraite contribuera au régime et recevra les prestations basées sur le taux de salaire et les heures travaillées à la classe de poste la plus élevée.

39.12

Revalorisation des rentes servies

Les rentes en cours de paiement (excluant les prestations de raccordement) seront ajustées le 1er janvier 2005, 2007, 2009, 2011 et 2013 (dernier ajustement le 1er janvier 2013) d'un montant égal à 50% de la hausse de l'indice des prix à la consommation pendant la période de 12 mois se terminant le 31 octobre de l'année civile précédente, arrondi à 0,1% près, sous réserve d'une indexation maximale de 5%.

De plus, dans le cas d'un participant qui a pris sa retraite dans l'année qui

précède immédiatement la date d'entrée en vigueur du rajustement, le facteur de rajustement défini au paragraphe précédent est multiplié par la fraction qui représente le nombre de mois écoulés entre la date de retraite du participant jusqu'à la date d'entrée en vigueur du rajustement divisé par douze (12).

Aucun autre ajustement n'aura lieu après le 1er janvier 2013.

39.13

Si le(s) gouvernement(s) adopte(nt) un régime obligatoire touchant cet aspect des régimes de retraite privés et que ce régime s'applique à Papiers Scott Limitée, cette rente sera réduite proportionnellement dans la mesure où elle est remplacée.

39.14

L'indice des prix à la consommation signifie l'indice d'ensemble des prix à la consommation du Canada tel que publié par Statistiques Canada.

Si, en vertu des lois applicables, la Compagnie doit majorer les prestations de retraite versées à ses employés retraités, la Compagnie devra seulement augmenter le montant des prestations payables à l'employé retraité jusqu'à un montant tel qu'après avoir pris en considération les prestations de retraite majorées devant être versées suite aux lois applicables, l'employé retraité recevra le plus élevé des deux montants de telles prestations de retraite majorées et de l'augmentation dont il est autrement fait mention dans cet article.

39.15

Prestation de raccordement

Un participant qui prend sa retraite après avoir atteint 58 ans et après avoir complété 20 ans ou plus de service continu, touchera une prestation de raccordement égale au nombre des années de service continu (jusqu'à concurrence de 30 ans) à une telle date de retraite anticipée, multiplié par 33\$. Ce montant de 33\$ passe à 16\$ le premier jour du mois qui suit le 60^{ier} anniversaire du participant.

La prestation de raccordement sera payable aux participants qui choisiront une retraite anticipée avec réduction dès l'âge de 55 ans à condition que le participant ait accumulé au moins 20 années de service continu. La prestation calculée au paragraphe précédent sera alors réduite de 2/3 de 1% (8% par année) pour chaque mois complet entre la date de la retraite anticipée et celle du 58^e anniversaire du participant.

La prestation de raccordement sera versée mensuellement jusqu'à et y compris le 1^{er} jour du mois pendant lequel le participant atteint 65 ans.

39.16

Retraite anticipée

Un participant peut choisir de prendre sa retraite avant la date normale de sa retraite le 1^{er} de n'importe quel mois suivant celui où il a atteint 55 ans, s'il a

complété au moins 20 ans de service continu conformément à ce qui suit :

- à 57 ans, il recevra 94 % des prestations ;
- à 56 ans, il recevra 88 % des prestations ;
- à 55 ans, il recevra 82 % des prestations .

À compter du 1er mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente et sa prestation de raccordement seront payables sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la loi de l'impôt.

39.17

Rente réversible

Pour le participant qui a un conjoint à la date à laquelle il commence à recevoir sa rente, le mode normal de service consiste en une rente réversible qui est servie en versements mensuels réduits pendant le reste de la vie du participant et qui continue après son décès à être versée à son conjoint, sa vie durant, sous forme de mensualités égales à 60% du montant que le participant recevait chaque mois avant son décès.

39.18

Solvabilité du régime de retraite

La Compagnie accepte de continuer de partager avec le Syndicat l'information pertinente sur le provisionnement du régime.

39.19

Si, à la suite d'une invalidité totale et permanente, un membre est obligé de prendre sa retraite avant d'avoir atteint la date normale de sa retraite, il touchera une pension égale aux prestations accumulées jusqu'à la date de cette retraite en vertu du régime et sans réductions actuarielles.

39.20

Pour tous les nouveaux cas d'invalidité de longue durée débutant le 1er août 1999, un employé qui prend une retraite pendant qu'il reçoit des prestations d'invalidité de longue durée verra sa rente calculée selon le plus élevé des montants suivants :

1. le taux horaire de l'employé au moment de son invalidité, tel que défini dans la convention collective applicable à ce moment, ou:
2. le taux de base dans l'usine (taux de journalier) pour chacune des années servant à calculer sa rente.

CONTRAT À FORFAIT

40.01

L'employeur accepte de modifier son droit de donner des contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner de contrats à forfait pour des travaux de réparation et d'entretien qui sont exécutés ordinairement par les travailleurs de l'équipe d'entretien et pour lesquels travaux, l'usine est équipée, et que les travailleurs sont désireux, disponibles (temps régulier ou temps supplémentaire) et capables d'exécuter.

La Compagnie consent à ne pas autoriser d'autres contrats à forfait pour ses activités de camionnage avant d'avoir discuté de la question avec le Syndicat et d'avoir obtenu son consentement.

40.02

La Compagnie ne louera de l'équipement que lorsque le travail ne peut être effectué par l'équipement de Papiers Scott Limitée ou par ses employés.

40.03

Deux (2) jours avant le début d'un contrat à forfait ou de sous-traitance pour des travaux de réparations et d'entretiens, le syndicat sera informé par la Compagnie. Le préavis de deux (2) jours ne sera pas requis lors d'urgence pour accorder un contrat à forfait ou de sous-traitance.

40.04

Pendant la durée de cette convention, la politique de l'employeur sera de ne pas donner des contrats à forfait relatifs aux méthodes de production actuellement dans l'usine.

- 41-

AUTOMATION

41.01

La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat le plus tôt possible des changements technologiques qu'elle entend apporter et qui occasionnent des changements importants au statut professionnel des employés.

41.02

La Compagnie consent à discuter avec le Syndicat de l'effet de ces changements technologiques sur le statut professionnel des employés et à examiner les manières et les moyens de minimiser les effets défavorables sur les employés déplacés par ces changements. On étudiera des mesures telles que la retraite anticipée, le recyclage, la formation et la mutation à d'autres postes.

41.03

Si un employé régulier comptant une année de service continu est rétrogradé à un poste à un taux inférieur à la suite de l'élimination d'un poste dans le cadre de la situation susmentionnée, il continue d'être payé au taux de son poste régulier pour la période initiale de six (6) mois. Pendant les six (6) mois

suivants, il est payé à un taux intermédiaire entre le taux de l'emploi régulier et le taux de son nouvel emploi pour chaque semaine de travail. Au bout des douze (12) mois, le taux du poste qui lui a été assigné s'applique. Les employés saisonniers ou temporaires ne sont pas visés par cet article.

41.04

Un employé régulier, comptant une année de service continu, mis à pied à la suite de l'élimination de postes dans le cadre de la situation susmentionnée, sera avisé aussitôt que possible du changement imminent de son statut professionnel conformément à l'avis qui doit être donné au Syndicat, tel qu'il est stipulé à l'article 41.01 susmentionné.

- 42 -

ABSENCE AUTORISÉE

42.01

Un employé élu au parlement provincial ou fédéral a droit à un congé non payé pour la durée de son mandat. Lorsque son mandat est terminé, il a droit à un poste dans l'usine en fonction de l'ancienneté accumulée à la date de son départ ainsi qu'en fonction de son habileté et de sa compétence à son retour à l'usine, à condition qu'il revienne au travail dans les trente (30) jours suivant la fin de son mandat. Un employé embauché comme représentant syndical a droit à un congé autorisé de trois (3) ans et l'employé élu au conseil municipal a droit à un congé autorisé pour la durée de son mandat.

- 43 -

ALLOCATION DE REPAS

43.01

À moins qu'il ne soit avisé le jour précédent, l'employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou son quart normal de travail touche une allocation de repas de dix (10\$) dollars. Cette allocation de repas est payée à toutes les quatre (4) heures par la suite.

43.02

Un camionneur autorisé à voyager à l'extérieur de la région de Gatineau - Ottawa pendant une période de repas touche une allocation de repas de dix (10\$) dollars.

- 44 -

EXPLOITATION CONTINUE

44.01

En cas d'arrêt d'urgence de 24 heures ou moins, et durant tous les arrêts réguliers attribuables au nettoyage normal et au changement de la toile ou des feutres ou des deux à la fois, ainsi que durant les périodes de maintenance prévues, les membres des équipes de l'exploitation doivent exécuter les tâches disponibles qui leur sont assignées et sont payés au taux de leur poste régulier pendant le quart de l'arrêt et les deux quarts suivants si l'arrêt se poursuit au delà de 24 heures. Les employés doivent accomplir

les tâches assignées. On peut demander au personnel de l'exploitation d'aider les employés de jour pendant la période d'arrêt et celui-là doit travailler selon l'horaire de jour.

44.02

Dans le cas d'un arrêt d'urgence général, le personnel de l'exploitation reste au travail jusqu'à la fin du quart d'arrêt. Les employés sont payés au taux de leur poste régulier et doivent accomplir les tâches assignées.

44.03

Lorsqu'une unité de production fonctionne moins de sept (7) jours, alors une de ses journées d'arrêt sera le dimanche.

44.04

Lorsqu'une unité de production est de six (6) jours, la mise en marche se fait le dimanche à minuit.

44.05

La Compagnie consent à rencontrer le Syndicat afin d'établir un horaire de travail satisfaisant avant la mise en oeuvre d'un programme de production de sept jours.

44.06

Lorsqu'une activité de production est réduite à moins de sept jours, la Compagnie consent à ce que le personnel touché soit réduit en conséquence et que les employés ayant moins d'ancienneté soient remplacés par ceux qui ont plus d'ancienneté.

44.07

Afin de définir l'exploitation du dimanche à l'usine de Papiers Scott Limitée, les principales unités de production seront groupées comme suit:

Machines à papier nos 203, 204 ou 205 ou service de la Transformation.

44.08

II est entendu que dans l'éventualité d'une reprise des activités de six jours à la suite d'une intervention gouvernementale ou municipale ou de l'adoption de mesures juridiques, la prime horaire de 15 cents pour le travail du dimanche est annulée.

Tous les régimes en vigueur au 30 avril 2004 demeurent inchangés sauf lorsque convenu autrement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail qui s'est terminée le 30 avril 2004. À moins d'indication contraire, les modifications qui suivent entreront en vigueur le premier jour du mois qui suit la ratification de la convention collective de

travail.

45.01

Un nouvel employé régulier doit adhérer au régime dans les trois mois de la date de son entrée en fonction.

45.02

La Compagnie consent à payer le coût total du régime d'assurance bien-être (assurance-vie collective, décès ou mutilation accidentels, frais médicaux importants, indemnité hebdomadaire).

45.03

En cas de maladie ou d'accident, une indemnité hebdomadaire équivalente à 70 % du salaire brut de l'employé lui est versée pour une période de 52 semaines.

L'indemnité hebdomadaire est payable à compter de la quatrième journée dans le cas d'une maladie ou de la première journée dans les cas d'une hospitalisation ou d'un accident non industriel (excluant les accidents de la route).

L'indemnité quotidienne est égale à 1/7 de 70 % de 40 heures sans maximum au taux régulier de l'employé.

Indemnité hebdomadaire - Mécanisme de résolution des différends

Le mécanisme de résolution de problèmes tel que décrit ci-après couvrant l'indemnité hebdomadaire s'appliquera sous réserve des conditions suivantes :

- l'employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis ; et
- l'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande.
 - a. Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paie normaux jusqu'à ce que la demande de règlement soit traitée. L'employé signera un billet à ordre indiquant qu'il remboursera à la Compagnie tous les paiements anticipés reçus.
 - b. La Compagnie et/ou l'assureur se réserve le droit d'exiger des examens médicaux périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé en raison d'une invalidité. Ces examens doivent être effectués par des médecins désignés par la Compagnie et/ou par l'assureur.

Le coût des examens médicaux, les frais de transport et les frais remboursables raisonnables qui y sont rattachés sera remboursé.

Malgré l'alinéa b) ci-dessus, dans les cas où il survient un différend

médical quant à la validité et/ou au maintien d'une demande de règlement, et où les médecins de l'employé et de la Compagnie ou de l'assureur ne parviennent pas à s'entendre, le différend sera adressé à un spécialiste ayant fait l'objet d'une entente mutuelle, choisi parmi une liste établie chaque année, qui prendra une décision finale et exécutoire. Les paiements d'indemnité hebdomadaire se poursuivront jusqu'à ce que cette décision soit prise.

45.04

La Compagnie ou l'assureur acquittera le coût des honoraires du médecin, jusqu'à concurrence de 50 \$, pour la préparation des certificats médicaux originaux et des déclarations complémentaires requis par l'assureur ou la compagnie et remplis à sa satisfaction pour l'évaluation ou la continuation d'une réclamation d'invalidité.

45.05

Dans le cas de l'employé qui prend une retraite anticipée entre 55 et 65 ans, sur demande de la Compagnie ou à la demande de l'employé lui-même, la Compagnie accepte de payer les primes mensuelles d'assurance-vie de l'employé et du régime d'assurance-frais médicaux importants et du régime d'assurance dentaire pour l'employé et ses personnes à charge. La conjointe du retraité qui n'a pas atteint l'âge de 65 ans au moment où le retraité atteint l'âge de 65 ans peut continuer à être couverte par le régime d'assurance frais médicaux importants et par le régime d'assurance dentaire jusqu'à ce qu'elle atteigne 65 ans, ou que son conjoint décède selon la première éventualité. Le retraité paie les primes mensuelles de ces avantages. Si le retraité décide de ne pas couvrir sa conjointe au moment où il atteint 65 ans ou de ne plus la couvrir avant qu'elle atteigne 65 ans, il ne pourra profiter de cet avantage par la suite.

À 65 ans, l'employé reçoit une police d'assurance-vie de 4 000 \$ dûment payée pourvu que l'employé ait rempli les conditions d'admissibilité.

45.06

- a. L'assurance vie est de 75 000 \$ et l'indemnité à la suite de décès ou mutilation accidentels est de 50 000 \$. (Note : les employés qui sont invalides au moment de l'augmentation de l'assurance vie, ne sont pas éligibles à cette augmentation).
- b. À compter du 1er janvier 2006, la Compagnie introduira un programme d'assurance vie facultative.

Tout employé peut choisir un montant d'assurance vie facultative en multiples de 10 000 \$ jusqu'à concurrence de 200 000 \$. La mise en vigueur de la couverture est sujette à l'acceptation de la justification d'assurabilité par l'assureur.

La couverture d'assurance vie facultative peut être modifiée en tout temps par l'employé. Toute demande d'augmentation doit être accompagnée d'une

justification d'assurabilité. L'augmentation entrera en vigueur au moment de l'approbation par l'assureur de la demande.

Les primes seront basées sur le sexe, l'âge et le statut de fumeur ou de non-fumeur ; les restrictions et les exclusions seront soumises aux polices de l'assureur. Les coûts connexes seront administrés par le biais de retenues sur la paie. La protection prendra fin à la cessation d'emploi, 65 ans ou à la retraite selon la première éventualité.

45.07

La franchise attachée à l'assurance frais médicaux importants est d'un montant maximal de 25 \$ par famille par année civile. Il n'y a pas de limite maximale aux demandes de règlement des employés concernant l'assurance frais médicaux importants.

Une paire de soulier orthopédique à tous les deux (2) ans.

À compter du 1er janvier 2006, les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80%. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100%. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100% que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

Les parties reconnaissent que l'usage des médicaments génériques est un facteur important pour limiter l'augmentation des coûts d'un régime d'assurance médicaments. Par conséquent, les parties conviennent de se rencontrer et d'élaborer un plan conjoint pour accroître l'utilisation de génériques. Cette initiative aura lieu dans les douze (12) mois suivant la ratification de la convention collective. Cette initiative pourrait comprendre notamment une campagne promotionnelle pour améliorer la sensibilisation des médecins et pharmaciens à propos de l'utilisation de médicaments génériques.

Le remboursement pour les frais paramédicaux sera de 400 \$ par type de praticien déjà couvert ; le nombre de visites sera ajusté en conséquence et le remboursement minimum par visite sera de 15 \$. Pour la physiothérapie, le remboursement maximum actuel sera augmenté à 600 \$ par année. Il est entendu que la protection actuelle ne sera pas réduite.

Dans tous les autres cas où il y a un remboursement maximum, il restera en vigueur.

45.08

Les frais d'une chambre semi privée en cas d'hospitalisation, autre que pour des soins prolongés, sont des dépenses admissibles.

45.09

Les employés admissibles aux prestations d'invalidité prévues par un des programmes de remplacement de salaire (comme l'indemnité hebdomadaire) peuvent jouir de ces prestations pour la période maximale permise et ne sont pas tenus de réclamer des prestations de remplacement de salaire de

l'assurance collective ou du régime de retraite de la Compagnie qui prévoient des prestations inférieures à celles qu'il touche présentement.

45.10

Il est entendu que la remise de 5/12 accordée aux employés en vertu du Régime d'assurance chômage est retenue par la Compagnie.

45.11

Assurance-vie, personnes à charge :

À compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification, la Compagnie offrira une assurance-vie pour les personnes à charge qui s'établissent comme suit:

Conjoint : 15 000 \$

Enfant à charge : 7 500 \$

L'assurance-vie pour les personnes à charge prend fin au moment de la retraite ou du décès de l'employé.

45.12

La Compagnie a un régime d'assurance soins pour la vue pour l'employé et ses personnes à charge. Le régime débourse jusqu'à concurrence de 150 \$ par membre de la famille pendant toute période de deux (2) années civiles consécutives pour montures, lentilles, ajustements de lunettes prescrites y compris les lentilles cornéennes lorsque prescrites par un médecin ou un optométriste. La Compagnie paie les coûts de ce régime.

- 46 -

RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

46.01

La Compagnie offrira un régime de remboursement des frais de soins dentaires tenant compte des tarifs d'honoraires des dentistes (non spécialistes) de la province où les soins sont rendus suivants:

La tarification applicable sera modifiée comme suit :

Date effective:	Tarif applicable
À compter du premier jour du mois qui suit la date de ratification	le tarif de 2004 s'applique
A compter du 1er mai 2006	le tarif de 2005 s'applique
À compter du 1er mai 2007	le tarif de 2006 s'applique
À compter du 1er mai 2008	le tarif de 2007 s'applique

Les services couverts sont remboursés comme suit :

A. Services préventifs, restaurations, extractions, endodontie, périodontie :
100 %

B. Prothèses amovibles : 50 %

C. Orthodontie : 50 %

Les remboursements sont limités à 1 500 \$ par année pour l'ensemble des services des catégories A et B pour chaque personne assurée et à 1 500 \$ à vie pour ceux de la catégorie C.

Les employés actifs, leur conjoint et les enfants à charge de moins de 25 ans qui ne travaillent pas ou non mariés souffrant d'incapacité totale sont couverts.

La Compagnie assume le coût de ce régime pendant la durée de l'entente.

- 47 -

DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS HORAIRES

47.01

La politique de la Compagnie stipule que la fonction des cadres est de diriger les employés. Par conséquent, les employés mensuels n'accomplissent pas de travaux manuels pouvant déplacer un employé horaire.

- 48 -

RÉGIME D'INVALIDITÉ À LONG TERME

48.01

La Compagnie assure l'existence d'un régime d'invalidité à long terme ci-après désigné par le sigle ILT.

48.02

La Compagnie paie la prime mensuelle du régime ILT.

48.03

Le régime ILT est administré selon les dispositions de la police d'assurance et comprend les dispositions principales suivantes:

48.04

Admissibilité - Le régime ILT est obligatoire pour tous les employés réguliers à plein temps qui participent au régime d'assurance collective existant et qui sont admissibles aux prestations de l'indemnité hebdomadaire en vertu de ce régime.

48.05

Date d'entrée en vigueur de la couverture - L'employé admissible a droit aux prestations s'il est effectivement au travail la journée de l'entrée en

vigueur du régime ILT. L'employé admissible qui est absent de son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident le jour de l'entrée en vigueur du régime n'est admissible aux prestations du régime ILT que lorsqu'il a repris son travail à plein temps pendant une période continue de 30 jours civils. Un employé admissible, absent de son travail à la suite d'une mise en disponibilité le jour de l'entrée en vigueur du régime ILT, a droit aux prestations du régime lorsqu'il est rappelé au travail. La Compagnie se réserve le droit de faire passer un examen médical aux employés rappelés après une période de mise en disponibilité, afin de déterminer leur admissibilité au régime.

48.06

Période d'admissibilité - Après que l'employé a touché l'indemnité hebdomadaire pendant la période permise de 52 semaines consécutives. Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité pendant une période de grève ou de mise en disponibilité, les prestations du régime ILT débutent à la fin de la grève ou de la mise en disponibilité.

48.07

Définition du terme invalidité - «Invalidité» signifie qu'un employé assuré qui a reçu des prestations en vertu du régime d'indemnité hebdomadaire pendant 52 semaines et qui, pour les 24 mois suivants, est incapable de travailler à son poste permanent à cause d'une maladie ou d'une blessure et qui, par la suite, est incapable de s'acquitter de toutes les tâches des autres postes de l'usine pour lesquelles il est préparé par son instruction, sa formation et son expérience.

48.08

Montant des prestations - 50 % du taux horaire ordinaire des heures normales multiplié par 2 080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence de:

Montant (\$) par mois (maximum)	pour l'employé qui commence à recevoir des prestations hebdomadaires
1 800 \$	le ou après le 1er mai 1987
2 100 \$	le ou après le 1er mai 1994
2 200 \$	le ou après le 1er mai 1997
2 300 \$	le ou après le 1er août 1999
2 400 \$	le ou après le 1 er mai 2002
2 600 \$	1er jour du mois qui suit la ratification
2 700 \$	à compter du 1er mai 2007

À compter du 1^{er} jour du mois qui suit la ratification, la prestation mensuelle maximale sera de 2 600 \$ pour toutes les nouvelles invalidités qui débiteront après cette date. À compter du 1^{er} mai 2007, la prestation mensuelle maximale sera de 2 700 \$ pour toutes les nouvelles invalidités qui débiteront après cette date.

Le taux horaire ordinaire des heures normales sera le taux du poste normal de l'employé à compter du 1er janvier de l'année durant laquelle il devient admissible aux prestations hebdomadaires. Ces prestations sont révisées le 1^{er} mai de chaque année jusqu'à concurrence du paiement mensuel maximal prévu dans la convention collective de travail en vigueur au moment du début de son incapacité. Le paiement mensuel maximal demeure inchangé pour toute sa période d'invalidité.

Le montant des prestations sera réduit par tout paiement effectué sous n'importe quel régime d'assurance gouvernemental en cas d'invalidité (sauf en ce qui a trait aux augmentations dans les montants se produisant 12 mois ou plus après l'invalidité), la CSST ou tout autre régime non privé d'assurance en cas d'invalidité.

48.09

Durée des prestations

La prestation mensuelle cesse à la première de éventualités suivantes :

- a. la date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé (NOTA: Si la même invalidité se reproduit dans les six mois suivant le retour au travail, une nouvelle période d'admissibilité n'est pas exigée.),
- b. la date à laquelle l'employé prend sa retraite,
- c. la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans,
- d. le décès de l'employé.

48.10

Participation au régime d'assurance collective

Un employé qui perçoit des prestations du régime ILT et qui participait au régime d'assurance-vie collective au début de son invalidité continue à bénéficier de l'assurance-vie gratuitement en fonction des gains utilisés pour établir ses prestations d'invalidité à long terme.

48.11

Modifications apportées au régime d'assurance collective et au régime de retraite

- a. Les dispositions actuelles concernant le montant forfaitaire ou les versements de l'assurance-vie collective sont amendées afin que les versements soient effectués uniquement lorsque l'employé a droit à ces paiements après l'expiration de sa période de prestations du régime ILT.
- b. Les dispositions actuelles concernant les versements d'invalidité prévus au régime de retraite sont amendées afin que les versements soient effectués uniquement lorsque l'employé a droit à ces versements après l'expiration de sa période de prestations du régime ILT.

48.12

Exclusions

- a. Les prestations du régime ILT ne sont pas payées dans le cas de réclamations découlant d'une blessure que l'employé s'est lui-même infligé, de la guerre, d'une émeute ou d'une grossesse.
- b. L'employé qui touche des prestations du régime ILT n'accumule aucun crédit de vacances ou de congés.

48.13

L'employé accumule des crédits de pension sans frais de sa part. Ces crédits sont établis en fonction de gains équivalents au taux de salaire du poste qu'il occupait immédiatement avant son invalidité.

Pour tous les nouveaux cas d'invalidité de longue durée débutant le 1er août 1999, un employé qui prend une retraite pendant qu'il reçoit des prestations d'invalidité de longue durée verra sa rente calculée selon le plus élevé des montants suivants :

1. le taux horaire de l'employé au moment de son invalidité, tel que défini dans la convention collective applicable à ce moment, ou;
2. le taux de base dans l'usine (taux de journalier) pour chacune des années servant à calculer sa rente.

- 49 -

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

49.01

Un employé régulier qui compte un an ou plus de service continu a droit à une indemnité de licenciement lorsqu'il est mis à pied à la suite d'une décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel son ancienneté lui donne droit.

49.02

L'employé mis à pied, qui a droit à l'indemnité de licenciement, touche (1) une semaine de paie pour chaque année de service continu durant sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due est versée six (6) semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié est versée trois (3) mois après la mise à pied de l'employé.

Licenciement permanent : Advenant la fermeture permanente d'une machine à papier, d'un département ou d'une usine, le montant maximum de l'indemnité de licenciement sera de une semaine et demie (1,5) de paie pour chaque année de service continu.

Mise à pied -12 mois consécutifs : Si la durée d'une mise à pied dépasse douze (12) mois consécutifs, l'indemnité sera de une demie semaine (0,5) de

paie pour chaque année de service continu en plus de ce que prévoient les dispositions actuelles. Le montant total d'indemnité de licenciement qu'un employé peut recevoir ne dépassera en aucun temps une semaine et demie (1,5) de paie par année de service continu, quelle que soit la raison.

Le nombre d'année de service continu sera calculé à compter de la dernière période de mise à pied pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de licenciement.

Ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du mois suivant la date de ratification de la convention collective.

49.03

Les droits de rappel au travail d'un employé ne sont aucunement modifiés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si l'employé est rappelé avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement, ce paiement est annulé. D'autre part, si l'on offre à l'employé de revenir travailler et qu'il refuse, tous ses droits de licenciement sont abolis.

49.04

Si un employé est rappelé après avoir reçu tout le montant de son indemnité de licenciement, il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler du temps qui lui est crédité en cas d'une future mise à pied.

49.05

Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié de l'indemnité de licenciement qui lui revient, son retour au travail lui permet, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de toucher la portion impayée de l'indemnité de licenciement. Il recommence à accumuler de nouveau du temps en cas d'une future mise à pied.

- 50 -

ENTRÉES ET SORTIES DE L'USINE

50.01

Tous les employés ne doivent entrer dans l'usine que lorsqu'ils se présentent à leur quart normal de travail. S'ils doivent y entrer pour une autre raison, ils doivent obtenir l'autorisation du service des Ressources humaines.

50.02

Aucun employé ne doit quitter l'usine durant ses heures normales de travail sans avoir obtenu au préalable la permission de son contremaître.

- 51 -

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT SERVICE DE LA TRANSFORMATION

51 Voir document de référence à l'annexe B.

- 52 -

HEURES DE TRAVAIL LES JOURS DE SCRUTIN

52.01

Lorsqu'il y a des élections fédérales, provinciales ou municipales ou scolaires, des avis sont affichés périodiquement dans les usines. Les dispositions de la Loi canadienne des élections déterminent, selon le cas, le congé accordé aux employés ayant droit de vote.

52.02

L'employé qui remplace un autre employé avant le début de son quart normal pour lui permettre d'aller voter est payé au taux majoré de moitié.

- 53 -

ABSENCE DE PLUS DE QUATRE JOURS CONSÉCUTIFS

53.01

Un employé qui s'est absenté du travail pour plus de quatre jours consécutifs à la suite d'une maladie ou d'un accident doit obtenir l'autorisation du service médical de la Compagnie lui permettant de reprendre le travail.

- 54 -

AVIS DE RETOUR AU TRAVAIL

1) EMPLOYÉS DE QUART

54.01

Lorsqu'un employé de quart s'est absenté pendant un quart ou plus, il doit aviser de son intention de reprendre le travail à son prochain quart de la façon suivante:

Quart de 6h30 h à 14h30- avant 20h le jour précédent

Quart de 14h30 à 22h30- avant 10h le jour même Quart de 22h30 à 6h30 - avant 14h le jour même

2) EMPLOYÉS DE JOUR

54.02

Lorsqu'un employé de jour s'est absenté pendant une journée ou plus, il doit aviser de son intention de reprendre le travail à sa prochaine journée normale, avant 17 h le jour précédent.

- 55 -

DISCIPLINE DES EMPLOYÉS

REGISTRE DE MESURE DISCIPLINAIRE

55.01

Afin de garder un dossier des infractions secondaires des employés qui récidivent après avoir été prévenus verbalement, le contremaître de l'employé en cause remplit un formulaire intitulé «Registre de mesure

disciplinaire» et le fait approuver par le directeur du service.

55.02

Dans tous les cas d'absence sans autorisation, le contremaître remplit le formulaire «Registre de mesure disciplinaire» lors de la première infraction, conformément aux dispositions de l'article 56 - Absence sans autorisation.

55.03

Le directeur du service ou le contremaître discute d'abord de l'infraction avec l'employé et son délégué d'atelier et par la suite le directeur du service et le contremaître signent le formulaire.

55.04

Une copie de ce «Registre de mesure disciplinaire» est envoyée au président du syndicat et une autre au service des Ressources humaines.

55.05

Une mesure disciplinaire n'est pas appliquée sans la présence d'un représentant syndical. La Compagnie se réserve le droit de suspendre un employé pour motif valable à la suite d'une réunion de discipline officielle.

55.06

Il est entendu que les réprimandes écrites sont rayées du dossier de l'employé qui n'a pas récidivé pendant une période de 12 mois. Les suspensions sont rayées du dossier de l'employé qui n'a pas récidivé pendant une période de 24 mois.

- 56 -

ABSENCE SANS AUTORISATION

56.01

Les sanctions suivantes sont imposées aux employés qui s'absentent sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de leur chef de service:

Première infraction	Un «Registre de mesure disciplinaire» sera émis par le directeur lors de la première infraction d'absence sans autorisation. La marche à suivre prévue à l'article 55 s'applique.
Deuxième infraction	3 jours de 8 heures ou 2 jours de 12 heures.
Troisième infraction	2 semaines de congé obligatoire sans rémunération.
Quatrième infraction	Possibilité de renvoi.

56.02

Ces sanctions sont assujetties aux règlements suivants:

1. Les absences sans autorisation sont rayées du dossier d'un employé qui n'a pas récidivé pendant une période de 6 mois.
2. Chaque journée d'absence non autorisée au préalable peut être comptée comme une infraction.
3. Conformément à la présente convention, si des circonstances exceptionnelles et inévitables empêchent un employé de se présenter au travail, il doit aviser son contremaître au moins deux heures avant le début de son quart. Si l'avis n'est pas donné, l'employé est considéré absent sans autorisation. Si l'avis est donné, le chef de service doit établir si l'employé a une raison valable d'être absent.
4. Les sanctions imposées à la suite d'une absence sans autorisation peuvent être révisées en vertu de l'article 33 - Règlement des griefs.

DÉCLARATION DE LA POLITIQUE DE LA COMPAGNIE ACCEPTÉE PAR LE SYNDICAT APRÈS DISCUSSION

- 57 - RÉINSTALLATION AU TRAVAIL

BUT

57.01

Pour établir la politique précise de la Compagnie à l'égard du statut des employés qui ont quitté temporairement leur emploi au sein de la Compagnie et qui reviennent par la suite.

INTERPRÉTATION GÉNÉRALE DE SERVICE CONTINU PAR LA COMPAGNIE

57.02

Le service continu n'est pas interrompu par une absence autorisée, par les vacances payées et par une mise à pied inférieure à dix-huit (18) mois pour les employés ayant moins de dix (10) ans de service continu et par une mise à pied inférieure à trente-six (36) mois pour les employés ayant dix (10) ans ou plus de service continu. Le service continu est interrompu par une démission volontaire ou un renvoi.

MARCHE À SUIVRE LORS D'UNE CESSATION D'EMPLOI

57.03

Lorsque, pour une raison ou une autre, l'employé quitte la Compagnie, il touche, en plus de son salaire pour les heures de travail effectuées, une paie pour les vacances accumulées à la date de sa cessation d'emploi, conformément aux dispositions du régime de vacances de la Compagnie. Il reçoit aussi son relevé d'emploi qui lui permet de réclamer des prestations de chômage.

57.04

L'assurance collective est automatiquement annulée à la date de cessation d'emploi.

57.05

Six mois après la cessation d'emploi, l'employé touche un chèque en remboursement de ses cotisations au régime de retraite.

RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE CESSATION D'EMPLOI**57.06**

Les employés qui ont moins de dix (10) ans de service continu et qui reviennent au travail moins de dix-huit (18) mois après leur cessation d'emploi, ou les employés qui ont dix (10) ans ou plus de service continu et qui reviennent au travail moins de trente-six (36) mois après leur cessation d'emploi, sont réinstallés sans interruption à leur service. Ils recouvrent alors leur pleine ancienneté de poste et de service ainsi que le service continu leur permettant de bénéficier du régime de vacances payées et des fêtes chômées payées. Toutefois, les employés rappelés après une absence de dix-huit (18) mois doivent subir un examen médical.

57.07

La participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite est rétablie sans que la période d'admissibilité ne soit exigée.

57.08

Ces employés doivent remettre à la Compagnie la paie de vacances reçue lors de leur cessation d'emploi. Des dispositions peuvent être prises avec le service des Ressources humaines afin de remettre cette somme en plusieurs versements.

57.09

Les cotisations au régime de retraite étant établies en fonction du salaire, les arrrages de cotisations ne s'accumulent pas pendant la période de mise à pied. Cependant, les cotisations antérieures de l'employé et de la Compagnie sont créditées à l'employé.

57.10

Les employés ayant moins de dix (10) ans de service continu qui reviennent au travail plus de dix-huit (18) mois après leur cessation d'emploi et les employés ayant dix (10) ans ou plus de service continu qui reviennent au travail plus de trente-six (36) mois après leur cessation d'emploi sont réembauchés et considérés comme de nouveaux employés à tous points de vue.

58.01

Des dispositions seront prises pour que les représentants syndicaux locaux ainsi que les représentants syndicaux nationaux puissent assister aux pourparlers avec les représentants de la Commission de la Capitale nationale pourvu que Papiers Scott Limitée en fassent partie afin de discuter de la continuité d'emploi ou de l'indemnité de licenciement des employés touchés. Seulement les frais pour les libérations des représentants syndicaux locaux seront défrayés par la compagnie.

- 59 -
CONVENTION

59.01

La Compagnie fournit des exemplaires de la convention de travail au Syndicat.

- 60 -
LIGNE DE PROGRESSION

60.01

La Compagnie consent à établir, lorsqu'elle le juge possible, une ligne de progression dans les services où ces lignes n'existent pas et à inclure ces lignes dans la convention de travail.

La Compagnie accepte de réviser les lignes de progression avec le syndicat au besoin.

60.02

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES LIGNES DE PROGRESSION

Cette lettre confirme l'intention de la Compagnie en ce qui a trait aux lignes de progression.

La Compagnie assignera immédiatement un particulier à la discussion et la préparation, avec les superviseurs d'exploitation, et à la révision, avec le Syndicat, des lignes de progression du service.

Le président du Syndicat recevra un exemplaire des lignes de progression du service.

60.03

LETTRE D'ENTENTE

Lors des récentes rencontres de négociations, on a tenu des discussions concernant l'affichage des postes des employés à salaire horaire suivants:

1. Nettoyeur, Sécurité
2. Aide-mécanicien
3. Aide-électricien «A»

On accordera une considération particulière à un employé ayant une raison médicale prouvée ou toute autre raison valable ou lorsque les deux parties s'entendent qu'il est dans le meilleur intérêt de l'employé et de la Compagnie de le faire.

- 61 -
COOPÉRATION

A. Personnel affecté

Tout le personnel du département d'entretien (liste d'employé ci-jointe).

B. Employés du service d'entretien

La compagnie reconnaît la nécessité d'avoir plusieurs différents métiers ainsi que des hommes de métier compétents dans chacun de ceux-ci lorsque requis et entend continuer de les assigner en fonction de leurs compétences respectives, cependant :

Les employés des métiers sont séparés en deux (2) groupes distincts :

- a. 1er groupe : électriciens et instrumentistes
- b. 2ième groupe : mécaniciens d'entretien, tuyauteurs, soudeurs, huileurs, peintres, mécaniciens de chariot élévateur, opérateurs de pont roulant (rigger), machinistes.
3. Entraide mutuelle - Hommes de métier

Lorsque des travaux d'entretien et de réparation doivent être effectués, les hommes de métier sont normalement assignés à des tâches en relation avec leur métier principal. Toutefois, lorsqu'un travail requiert l'utilisation de plusieurs métiers et/ou hommes de métier, ceux-ci travailleront en équipe et s'entraideront mutuellement au meilleur de leurs capacités dans l'accomplissement de leurs tâches respectives.

4. Flexibilité - Hommes de métier

Les hommes de métier travaillant seuls ou en équipe, effectueront à la grandeur de l'usine, au meilleur de leurs capacités, tous les travaux requis d'entretien et de réparation et ce, indépendamment de leur métier.

5. Travail prioritaire

La flexibilité n'aura pas pour effet de muter un employé d'un métier à un autre, lorsqu'il y a du travail à effectuer dans son métier à moins que le superviseur du service d'entretien ne

juge que ce soit devenu prioritaire de le faire.

6. Formation

La compagnie fournira la formation et l'entraînement, si requis, pour que les changements s'effectuent progressivement et sécuritairement. La compagnie défrayera tous les coûts reliés à la certification requis suite aux compétences additionnelles demandées pour une flexibilité (i.e. pont roulant). Tous les frais de certification doivent être approuvés au préalable.

- a. Tous les employés du premier (1er) groupe (électriciens-instrumentistes) devront :

travailler en équipe et s'entraider mutuellement au meilleur de leur capacité dans l'accomplissement de leur tâches respectives. Dans le futur, les nouveaux employés embauchés auront une formation dans les deux métiers ce qui permettra une plus grande flexibilité pour ce groupe.

- b. Tous les employés du deuxième (2ième) groupe (mécaniciens, etc.) devront :

1. obtenir leur formation en soudure au besoin
2. obtenir leur formation en tuyauterie au besoin
3. obtenir leur formation en mécanique et en machiniste au besoin.

- c. Les mécaniciens recevront au besoin une formation en électrique et les électriciens recevront au besoin une formation en mécanique afin de leur permettre d'accomplir du «troubleshooting». Cette formation pourrait débiter immédiatement suite à la date de ratification de cette entente.

C. Sécurité d'emploi

Aucun homme de métier ou aide homme de métier régulièrement classifié à la date de ratification ne sera mis à pied comme conséquence directe de l'application du concept de flexibilité d'assignation du travail tel que décrit ci-dessus. Toute réduction de main-d'oeuvre à l'intérieur de ce groupe d'employés qui en résulte directement s'effectuera par attrition seulement.

D. Comité

Un comité de corps de métier sera formé de trois (3) représentants, ainsi qu'un nombre égal ou inférieur de représentants de la compagnie. Ce comité révisera leur service respectif sur une base continue afin de relever les possibilités de flexibilité qui amélioreront l'efficacité générale du service d'entretien.

Le rôle du comité sera :

- . d'identifier conjointement les besoins de formation rendus nécessaires par l'application de l'entente en tenant compte des besoins de l'usine ; et
- a. solutionner les problèmes découlant de la mise en oeuvre des dispositions de l'entente.

E. Corps de métier prédominants

Les corps de métier prédominants seront utilisés dans les cas de :

- . rappels
- a. tout temps supplémentaires prévu et
- b. travail de fin de semaine prévu

LISTE DES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN

R. Joly	W. Quinn	J.M. Paquette
R. Legroulx	D. Murray	A. Rioux
J. Daalmeyer	E. Smith	R. B. Campbell
D. Boucher	D. Bertrand	D. Young
P. Desprès	P. Blackburn	R. Alexander
C. Johnston	G. March	G. Massicotte
L.P. Meilleur	R. Gravel	B. Duffy
K. Scharf	J. St-Amour	A. Lajoie
S. Mayer	P. Chantigny	E. Savage
G. Bertrand	J. Blanchard	J. Roy
M. Gervais	P. Masson	P. Piccolo
R. VanRyswick	R. Clemo	T. Nicholls

62.01

Tous les employés horaires détenant un poste suite à un affichage à la signature de la convention collective demeurent à l'emploi de l'usine de Gatineau excepté dans le cas :

1. de la fermeture totale de l'usine ou d'un département ;
2. de la réduction ou de l'élimination d'activités lors de changement technologique et/ou automation, transfert d'activités d'une usine à une autre, manque de commandes et/ou conditions du marché;
3. de cas fortuit ou tout autre situation en dehors du contrôle de la Compagnie;
4. de renvoi disciplinaire ou administratif ;
5. de départ par attrition.

Cette sécurité d'emploi n'est pas une garantie d'un minimum d'heures de travail par semaine.

- 63 -

EXPLOITATION CONTINUE

63.01

L'exploitation est continue à moins que la Compagnie informe le syndicat local de son intention de fermer l'usine ou une partie de l'usine.

Lorsque les opérations sont maintenues durant les congés statutaires, les employés sont rémunérés tel que prévu à l'article 64 de la convention collective.

Lorsque les opérations sont maintenues durant les congés fériés (Noël et le 1er lundi d'août); les employés seront cédulés sur une base volontaire selon la procédure suivante:

- a. Un employé qui ne désire pas travailler, doit signifier son intention à son superviseur vingt (20) jours avant le congé.
- b. S'il devient nécessaire de trouver un remplaçant, les remplacements seront désignés en utilisant les listes d'ancienneté départementales.

- 64 -

RÉMUNÉRATION - EXPLOITATION CONTINUE

64.01

Lorsque les opérations sont maintenues durant les congés statutaires (article 63), les employés sont rémunérés comme suit :

- a. le congé statutaire est rémunéré selon l'article 28 ;
- b. les heures travaillées sont rémunérées à temps double ;
- c. l'employé reçoit, pour chaque heure travaillée, un paiement additionnel d'une (1) heure au taux du poste où il a travaillé;

- d. l'employé qui travaille une relève complète durant les vingt-quatre (24) heures d'un congé statutaire peut reprendre un congé compensatoire (non rémunéré) avant le mois de mai suivant, à une date convenue avec son supérieur immédiat ;
- e. la présente entente ne s'applique pas aux employés dont le travail régulier est obligatoire durant les congés statutaires alors que l'usine n'est pas en opération (vapeur et filtration).

- 65 -
MÉMOIRES D'ENTENTES

65.01

Les parties s'entendent à l'effet que les mémoires d'ententes signés font partie intégrante de la présente convention collective.

1. Attribution des vacances machines à papier
2. Entente 285 (méthode de sélection seulement)
3. Entente du 11 novembre 1999 (pour fin de référence historique)
4. Allocation du temps supplémentaire contremaître de relève
5. Entente des roulés
6. Entente entretien garage (mécanique et instrumentation)

- 66 -
FOND HUMANITAIRE

Pendant la durée de la convention collective 2004 - 2009, la Compagnie versera une cotisation égale à celle versée par l'employé dans le Fonds humanitaire jusqu'à un maximum de 20\$ par année et jusqu'à concurrence de 5 000\$ par année pour l'ensemble de l'usine de Gatineau.

Si les employés en font la demande, la Compagnie acceptera d'administrer la retenue requise sur la paie.

Cette retenue sera effectuée en novembre de chaque année, puis transférée au syndicat national trente (30) jours plus tard.

- 67 -
DISCRIMINATION

Il n'y aura aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation contre quiconque. Aucune disposition de la convention collective ne viendra en contradiction avec une loi provinciale ou fédérale.

- 68 -
CONCLUSION

ANNEXE "A"
ÉCHELLE DES SALAIRES

NOTES:

1) Système de rémunération pour les nouveaux employés

Les employés embauchés à partir du 1er jour du mois suivant la date de ratification (excluant les employés du service de l'entretien pour lesquels un système d'apprentissage s'applique) sont rémunérés selon l'échelle de salaire suivante basée sur l'expérience acquise en cours d'emploi

Embauche 80% de l'échelle de salaire du poste

1 an de service 90% de l'échelle de salaire du poste

2 ans de service 100% de l'échelle de salaire du poste

2) Rétroactivité

Tous les employés réguliers et réservistes actifs (à l'essai; réguliers) sur la liste des salaires le ou après le 1er mai 2004 seront éligibles au paiement de la rétroactivité selon l'augmentation générale de salaire pour toutes les heures payées depuis le 1er mai 2004.

ANNEXE B
Système de Rémunération au Rendement
Service de la Transformation

Les employés du service de la transformation, à l'emploi de la compagnie au 11 novembre 1999 ont droit à une prime de \$2.25 pour chacune des heures travaillées au service de la transformation à titre de contrepartie de la disparition du 'Système de Rémunération au Rendement.

Cette prime est un montant forfaitaire à l'heure et ne fait pas partie du taux de salaire au sens de la convention collective à quel que fin que ce soit, à l'exception de l'article 39 (régime de retraite).

De plus cette prime est définitive et ne peut plus faire l'objet de négociation par les parties.

*****NB (les employés travaillant sur l'unité 285 et les opérateurs de service ne sont pas éligibles à cette prime)**