

CONVENTION DE TRAVAIL

entre

LA COMPAGNIE ABITIBIBOWATER inc

Division Baie-Comeau

ci-après appelée "La Compagnie"

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,

DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Section locale 375

ci-après appelé "Le Syndicat"

1 mai 2009– 30 avril 2014

TABLE DES MATIÈRES

CONVENTION COLLECTIVE

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	Buts de cette convention.....	4
2	Durée de la convention.....	5
3	Reconnaissance et juridiction.....	5
4	Sécurité syndicale.....	5
5	Embauchages, promotions et mises à pied.....	6
6	Salaires.....	10
7	Fonctionnement de l'usine.....	14
8	Travailleurs de quarts, heures de travail et règlements pour travail supplémentaire.....	14
9	Horaire modifié de travail.....	17
10	Primes de changements d'habillement.....	17
11	Règlements des revendications et griefs.....	22
12	Interruption de travail.....	23
13	Vacances.....	24
14	Changements technologiques et d'automatisation/ indemnité de licenciement.....	27
15	Congés de deuil.....	29
16	Congés d'usine et jours fériés, chômés et payés.....	30
17	Régimes de retraite et d'assurances.....	33
18	Paie de juré.....	35
19	Règles et règlements généraux.....	36
20	Sécurité.....	37
21	Chaleur et bruit.....	38
22	Mémoire d'entente.....	40
	Fonds humanitaire, conférence sur la santé et la sécurité – annexe « B ».....	44
	Mémoire d'entente - Horaire 6-3.....	45
23	Correspondance.....	48
	Annexe I Interprétation - fractionnement bloc de vacances	49
	Annexe II Sécurité d'emploi - flexibilité	50
	Annexe III Concept de flexibilité d'assignation.....	51
	Classification des machines à papier.....	54
	Échelons des taux horaires.....	55

RECUEIL DES ENTENTES

71-01	Arrêts de maintenance cédulés.....	61
75-01	Règlements régissant la procédure à suivre pour les fermetures et mises en marche des machines lors de congés d'usine et autres fermetures d'usine.....	62

RECUEIL DES ENTENTES (suite)

Page

95-03	Statut des employés occupant des postes exclus de la ligne de progression.....	66
95-07	Procédure de rappel de la relève équipe d’habillage.....	69

PROCÉDURES DE VACANCES

Procédure.....	71
Calendrier.....	79

ARTICLE 1 BUTS DE CETTE CONVENTION

- 1.01 Dans l'intérêt mutuel de l'employeur et de l'employé, les buts de cette convention sont d'assurer le fonctionnement avantageux de l'usine, selon des méthodes capables de garantir le plus possible la sécurité et le bien-être des employés et l'économie des opérations, la qualité et la quantité du rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.
- 1.02 Cette convention reconnaît que le devoir de la Compagnie et de l'employé est de collaborer pleinement, individuellement et collectivement en vue d'obtenir l'amélioration des conditions précitées.
- 1.03 La convention collective telle qu'amendée, suite aux présentes négociations, aura préséance sur toute pratique, usage ou procédure non confirmée par une entente convenue entre le Syndicat et la Compagnie.

De plus, la Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il sera possible, pour la durée de la prochaine convention collective, de discuter de modifications de quelque partie que ce soit de la convention collective et de conclure des ententes en ce sens, sous réserve du respect de la procédure prévue au code du travail, qui prévoit que ces ententes devront être acceptées par un vote des membres du Syndicat.

Les ententes auront pour but d'améliorer la position concurrentielle de l'usine, le bien-être des employés, la satisfaction de nos clients et la rentabilité de l'usine, tout cela dans le cadre de rencontres de relations de travail et pourront être intégrées à la prochaine convention collective si elles sont encore en vigueur au moment du renouvellement.

ARTICLE 2 DURÉE DE LA CONVENTION

2.01 Les parties conviennent que la convention collective de travail est renouvelée pour une période de cinq (5) ans, soit du 1 mai 2009 au 30 avril 2014.

Par la suite, la présente convention sera renouvelée d'année en année dans sa forme présente, à moins qu'avis du désir d'amender, modifier ou abroger toute portion de quelque partie des stipulations de la présente, soit communiqué par l'une des parties à l'autre dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), comme le seul intermédiaire pour fins de négociation collective.

3.02 La Compagnie n'aura pas à intervenir dans les questions de juridiction entre les syndicats. Ces questions de juridiction devront être référées par les syndicats intéressés aux autorités compétentes pour décision.

3.03 Les employés régis par cette convention comprennent ceux dont les classifications apparaissent en Annexe "II" de cette convention.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Un nouvel employé, qui ne fait pas partie du Syndicat signataire, devra en devenir membre dans les soixante (60) jours suivant la date de son entrée au travail. De plus, tous les employés devront, pour s'assurer un travail continu, maintenir leur adhésion en bonne et due forme.

4.02 La Compagnie remettra au Syndicat, le nom, numéro matricule et la date d'embauchage de tout nouvel employé qui est sous sa juridiction. Le bureau d'emploi remettra à chaque nouvel employé, une formule provenant du Syndicat signataire, indiquant les conditions d'adhésion audit Syndicat, ainsi que son nom, adresse et numéro de téléphone.

4.03-a Le Syndicat remettra à la Compagnie, pour chacun de ses membres, une autorisation signée indiquant le montant des cotisations régulières mensuelles, et là où le cas s'applique, le montant du droit d'initiation déductible de son salaire.

4.03-b Sujet aux exigences de toute loi provinciale ou fédérale, la Compagnie déduira du salaire d'un employé qui l'a autorisé, les cotisations régulières mensuelles, et là où le cas s'applique, le montant du droit d'initiation indiqué dans ladite autorisation.

- 4.03-c La Compagnie remettra au Syndicat, chaque mois, les cotisations régulières mensuelles et les montants des droits d'initiation déduits. Cette remise sera accompagnée d'un relevé en duplicata, spécifiant les noms des employés et le montant total déduit pour chacun, et également les noms des employés pour qui aucune déduction n'a été faite dû à des gains insuffisants.
- 4.03-d Un employé qui a autorisé la déduction de sa cotisation au Syndicat ne peut révoquer cette autorisation pendant la durée de la convention pour laquelle il a signé l'autorisation, à moins qu'il ne cesse d'être un employé sous la juridiction dudit Syndicat.
- 4.03-e L'autorisation d'un employé sera automatiquement renouvelée d'année en année, à moins que la Compagnie ne reçoive de l'employé, au moins une (1) semaine avant la fin de la présente convention, un avis écrit sur la formule destinée à cette fin, signifiant qu'il n'a pas l'intention de renouveler son autorisation. Copie de la révocation sera remise au Syndicat. Le Syndicat fournira des formules de révocation au bureau d'emploi.

ARTICLE 5 EMBAUCHAGES, PROMOTIONS ET MISES À PIED

- 5.01 Pour fins d'identification, les employés seront classifiés comme suit:
- 5.01-a Employé permanent
On appelle "employé permanent" tout employé assigné à une tâche permanente incluse dans la liste d'ancienneté départementale.
- 5.01-b Employé temporaire sur affichage
On appelle "employé temporaire sur affichage" tout employé qui a répondu et a été choisi sur un affichage pour travailler dans le département comme substitut. La nature de ce travail est intermittente.
- Embauchages
- 5.02-a En choisissant un employé pour un emploi permanent, la Compagnie tiendra compte de l'instruction, de l'expérience et de l'ancienneté. La détermination de la compétence demeurera du ressort de la Direction.
- 5.02-b Tout employé choisi, selon l'article précité, sera soumis à une période de probation de soixante (60) jours. Durant cette période, cet employé sera considéré comme étant à l'essai et il pourra être mis à pied sans pouvoir recourir à la procédure de griefs. Si cet employé avait été transféré d'un autre département, il pourra retourner à son occupation antérieure sans perte d'ancienneté. La période de probation sera de soixante (60) jours travaillés dans le cas d'employés choisis par affichages, en dehors de l'unité de négociation.
- 5.02-c En embauchant de nouveaux employés, la Direction accordera la préférence aux membres du Syndicat signataire, pourvu qu'ils rencontrent les exigences d'emploi de la Compagnie.

5.02-d L'employé de relève temporaire aura complété sa première année d'ancienneté le jour où il aura accumulé 260 quarts à temps régulier. Dans le calcul des 260 quarts, seront inclus les jours de maladie de plus d'une semaine consécutive et l'employé ne pourra accumuler plus de cinq (5) quarts réguliers par semaine. Aucun employé ne devancera, dans la liste d'ancienneté, un autre employé qui atteindra 260 quarts dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Pour fins de calcul, les heures travaillées à l'intérieur d'une période de 24 heures (1 jour de calendrier), seront l'équivalent d'un quart de travail.

Cependant, le calcul des 260 quarts sera réduit de trois (3) quarts à temps régulier pour chaque période de neuf (9) semaines qu'un employé aura travaillé sur l'horaire 6-3.

Affichages

5.03-a Lorsque dans le département il se produit une place vacante ou un nouvel emploi, la Compagnie affichera sur des tableaux à l'usine un avis concernant l'emploi initial dans le département. Cet avis indiquera les qualifications essentielles à l'avancement dans ce département et cet affichage sera pour une période de quinze (15) jours ouvrables. La Compagnie aura le droit de faire une assignation temporaire sans pénalité.

5.03-b Dans le cas d'un affichage interne pour combler un poste désigné qui ne fait pas partie de la ligne de progression du département, la période de dix (10) jours ouvrables pourra être extensionnée après entente entre les deux (2) parties.

Lignes de progression et promotions

5.04-a La Compagnie établira des lignes de progression pour les employés permanents et ces lignes de progression feront partie de la convention. L'ancienneté pour fins de progression sera déterminée d'après le niveau d'occupation. Dans une ligne de progression, l'ancienneté prévaudra pourvu que l'employé possède la compétence et l'habileté requises.

5.04-b Le choix des chefs-conducteurs de machine de relève sera fait à l'intérieur de la ligne de progression établie.

5.04-c Pour les niveaux d'occupations où un entraînement préalable est requis, cet entraînement sera offert aux employés ayant le plus d'ancienneté d'occupation, avant que la Direction détermine si ces employés pourraient accéder de façon permanente à ces niveaux d'occupations.

5.04-d L'entraînement sera donné aux chefs-conducteurs de machines de relève après qu'ils auront été choisis pour remplir ce poste.

5.04-e Dans le cas d'une promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, si l'employé promu n'est pas le plus ancien du département, la Compagnie informera le Syndicat de son choix au moins trente (30) jours avant de confirmer ladite promotion.

5.04-f La Compagnie affichera dans le département une liste indiquant pour chaque employé permanent l'ancienneté d'occupation, de département et d'usine. Cette liste sera mise à date le 1^e septembre de chaque année et deviendra officielle trente (30) jours après son affichage; une copie sera transmise au Syndicat. Les demandes de réajustement d'ancienneté ne pourront être acceptées que pour l'année écoulée, et ce seulement durant les trente (30) jours de l'affichage de la liste.

5.04-g Un employé qui refusera une promotion temporaire ou permanente devra produire un rapport médical justifiant sa demande. La Compagnie pourra soumettre l'employé à un examen médical de contrôle avant d'accepter sa demande.

Sur acceptation de sa demande, l'employé signera une formule dont une copie sera transmise au Syndicat. À la suite d'un refus d'être promu à la position immédiate dans la ligne de progression, l'employé se verra assigné le dernier de son groupe au poste le plus bas de sa carte.

Les niveaux les plus bas pour chacun des postes d'occupation sont :

Conducteur	131
Aide-conducteur	132
Troisième main	133
Quatrième main	134
Cinquième main	135

Les demandes pour des refus de promotions temporaires ou permanentes devront être faites au plus tard le 15 octobre de chaque année, sans quoi elles ne pourront être considérées lors de la préparation de la liste-maîtresse. Les cas de force majeure pourront faire l'objet de discussion entre le Syndicat et la Direction.

Cette clause ne s'appliquera pas aux conducteurs de machine qui refusent d'aller chefs-conducteurs de relève.

Qualifications

- 5.05-a Dans le cas d'emplois conduisant à des situations qui exigent des certificats, les nouveaux employés ou les candidats à ces emplois devront posséder assez d'instruction pour subir les examens écrits pour ces certificats. De plus, il est reconnu comme étant dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et du Syndicat, que la Compagnie doit employer dans les catégories initiales du département, un nombre substantiel de personnes susceptibles de promotion à des emplois requérant une spécialisation plus avancée.
- 5.05-b Pour promouvoir un employé d'un emploi temporaire à un emploi permanent couvert par cette convention, les qualifications et la durée de service de cet employé seront prises en considération. Les qualifications consisteront en la capacité de cet employé à être promu à des occupations plus avancées, de son habileté et de son état physique.
- 5.05-c Le Syndicat accepte les qualifications établies pour le choix et l'embauchage des cinquièmes mains pour les machines à papier. Cependant, ces qualifications ne s'appliquent pas aux employés qui occupent déjà cette fonction.

Mises à pied et rappels Employés permanents

- 5.06-a Dans le cas d'une réduction dans la force ouvrière, les employés recevront une rétrogradation de pas à pas suivant la ligne de progression en raison inverse des pas de leur promotion. Pour les mises à pied, la considération sera l'ancienneté sur une base départementale suivie de l'ancienneté d'usine. L'ancienneté d'usine est le classement des employés en dedans des cadres de l'usine, depuis la date de la dernière entrée en service.
- 5.06-b Toutefois, dans la pratique, les dispositions du paragraphe précédent pourront être modifiées dans la mesure voulue pour garder au travail les employés possédant la spécialisation et le degré de compétence nécessaires pour assurer le fonctionnement efficace de l'usine.
- 5.06-c Un employé mis à pied d'un poste désigné ou autre réintégrera la ligne de progression des machines à papier, selon les mécanismes prévus à l'item A « ligne de progression » de l'entente 95-03 du recueil des ententes en annexe à la convention collective.
- 5.06-d Les employés permanents qui auront été mis à pied retiendront leur ancienneté pour une période d'un (1) an durant laquelle ils auront droit d'être réengagés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, si des ouvertures se présentent. Toutefois, l'employé devra retourner au travail dans les sept (7) jours qui suivent l'avis de rappel envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé, et copie de la lettre sera envoyée au Syndicat. S'il ne se présente pas au travail dans le délai établi par cette clause, il perdra automatiquement son ancienneté et ses droits à l'ancienneté.

- 5.06-e Le Syndicat recevra un préavis de soixante-douze (72) heures, dimanches et fêtes non compris, quand il faudra mettre à pied, transférer ou congédier des employés permanents. Le service du personnel fournira au Syndicat une liste des noms des employés impliqués.

Employés saisonniers

- 5.06-f L'ancienneté s'accumulera seulement sur l'emploi continu. Si un employé saisonnier ne travaille pas durant un (1) mois, il sera mis à pied.

ARTICLE 6 SALAIRES

- 6.01-a À partir du 1^e mai 1975, les taux indiqués à la cédule standard des taux minimums des papetiers pour usines à papier journal, et telle que révisée au 1^e janvier 1968 et le 1^e janvier 1999, s'appliqueront en autant que ceci concerne les taux et classes pour conducteurs de machine, aides conducteurs de machines, troisièmes mains, quatrièmes mains, cinquièmes mains et sixièmes mains pour les classes de 8 à 100 inclusivement.
- 6.01-b La cédule des taux horaires convenue entre la Compagnie et le Syndicat signataire est annexée, fait partie de cette convention et demeurera en vigueur pour toute la durée de cette convention.
- i) La cédule convenue est appropriée soit aux quarts de six (6) ou de huit (8) heures.
 - ii) La cédule convenue est considérée comme définitive et aucun changement ne pourra être apporté à la cédule, sauf par négociation collective.
 - iii) Une machine à papier doit maintenir une nouvelle vitesse pendant deux (2) semaines comprenant 14 jours ouvrables, avant que les taux ne soient augmentés ou diminués, tel que requis par la cédule.
- 6.01-c Aucune des classifications de la cédule des taux horaires apparaissant dans cette convention ne sera éliminée ou changée de quelque façon que ce soit, à moins que l'occupation ne soit éliminée.
- 6.01-d Lorsque des devoirs ou responsabilités additionnels seront ajoutés aux occupations mentionnées à la cédule des taux horaires, on fera une réévaluation de ces occupations et de nouveaux taux seront renégociés par le Syndicat signataire et le Syndicat canadien.
- 6.02 Largeurs
Les largeurs des machines sont définitivement établies. Commençant à 100 pouces et plus jusqu'à, mais n'incluant pas 110 pouces, ceci forme une unité appelée classe 1. Commençant à 110 pouces et plus jusqu'à, mais n'incluant pas 120 pouces, ceci forme une unité appelée classe 2. Cette même règle s'applique intégralement sur chaque ligne différentielle de largeur.

6.03 Vitesses

Commençant à 400 pieds et plus jusqu'à, mais n'incluant pas 450 pieds, ceci forme une unité appelée classe 1. Commençant à 450 pieds et plus jusqu'à, mais n'incluant pas 500 pieds, ceci forme une unité appelée classe 2. Dans la ligne de vitesse, les classifications des machines augmenteront si la vitesse est accrue suffisamment pour les porter au-delà de la ligne différentielle de 50 pieds et dans des classes supérieures. Une machine de 100 pouces est établie comme la largeur minimum pour toutes les machines de moins de 100 pouces de largeur. Les largeurs des fourdriniers seront déterminées par la largeur du front du rouleau directeur.

6.04 La prime de quart sera de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour tout travail effectué durant le quart réglementaire de 16 à 24 h et de soixante-dix cents (0,70 \$) l'heure pour tout travail effectué durant le quart de nuit, soit de 00 à 08 h.

6.05 Les employés temporaires de relève non admissibles aux Régimes de retraite, d'assurances et de bien-être de la Compagnie et qui ont complété quatre-vingt-dix (90) jours de service avec la Compagnie recevront une prime de licenciement de quinze cents (0,15 \$) l'heure.

Chef-conducteur de machine de relève

6.06-a Le chef-conducteur de machine de relève recevra 5% par heure de plus que le mieux payé des conducteurs de machine ou un minimum de 1,50 \$ l'heure.

6.06-b Le chef-conducteur de machine de relève, appelé à remplacer un contremaître de jour, recevra un ajustement additionnel de 5% du salaire de chef-conducteur de relève de quarts.

Aide-conducteur de machine

6.06-c L'aide-conducteur de la machine no 3 recevra deux (2) classes de plus que le taux normal pour l'opération d'une machine à double calandres.

Gouverneur des mélanges

6.06-d Le gouverneur des mélanges recevra le taux du conducteur de la machine à papier no 1.

Aide-gouverneur des mélanges

6.06-e L'aide-gouverneur des mélanges recevra le taux du troisième main le plus élevé.

Habilleur en chef

6.06-f L'habilleur en chef recevra le taux de la troisième main le plus élevé en vigueur sur les quatre (4) machines, plus une prime horaire de 0.15 \$.

Assistant-habilleur en chef

- 6.06-g L'assistant-habilleur en chef recevra le taux du cinquième main le plus élevé, plus une prime de horaire de 0.15 \$.

Aide-habilleur

- 6.06-h L'aide-habilleur recevra le taux du cinquième main de la machine numéro 3, plus une prime horaire de 0,15.
- 6.06-i Lorsque des aides-habilleurs de relève temporaires ou des sixièmes mains de relève temporaires travailleront comme manutentionnaires de cassé, ils recevront le taux du sixième main le plus bas, s'ils ont un (1) an d'ancienneté dans leur occupation. Tout autre employé recevra le taux du sixième main le plus bas moins 0,15 \$.

Opérateur de rebobineuse

- 6.06-j L'opérateur de rebobineuse recevra le taux équivalent à celui d'un quatrième main de la machine no 3.

6e main de relève

- 6.06-k Poste aboli.

Préposé à la guillotine

- 6.06-l Le préposé à la guillotine recevra le taux de l'aide-opérateur de rebobineuse moins 0,09 \$, lorsque requis.

Inspecteur de rouleaux

- 6.06-m À compter du dimanche 23 juillet 1978, l'inspecteur de rouleaux recevra le taux du troisième main sur la machine no 4.

6.07 Plan d'apprentissage pour les employés de la production :

À compter du 1^{er} décembre 2010, tous les nouveaux employés, à l'exception de ceux qui détiennent du service pour la compagnie ou qui détiennent une expérience tel que décrit au paragraphe suivant seront couverts par un nouveau programme d'apprentissage qui sera établi localement dans chaque usine et qui tiendra compte des principes suivants :

- Par expérience de travail, on entend l'expérience de travail dans une usine d'Abitibowater ou dans une autre compagnie de pâtes et papiers, ainsi que de l'acquisition de compétences génériques telles que la connaissance du procédé, la sécurité-santé, les techniques de résolution de problème (OPEX), le concept de l'équipe de travail, les notions financières.
- Le salaire d'entrée en vertu du programme de progression salariale sera établi comme suit :
 - De la date d'entrée à 1500 heures travaillées : 70% du taux régulier de la position travaillée ;
 - De 1501 à 3000 heures travaillées : 80% du taux régulier de la position travaillée ;
 - De 3001 à 4500 heures travaillées : 90% du taux régulier de la position travaillée.
 - À compter de la 4501^e heure travaillée : taux régulier de la position travaillée.
- Au 1^{er} décembre 2010, les employés ayant moins de 4500 heures travaillées se verront accorder des droits acquis.

Tous les nouveaux employés de la liste de réserve engagés après le 1^{er} décembre 2010 seront rémunérés conformément au tableau ci-dessus, soit 70% du taux applicable

ARTICLE 7 FONCTIONNEMENT DE L'USINE

- 7.01 Le fonctionnement régulier de l'usine opérant sur une base continue sera de sept (7) jours par semaine.

ARTICLE 8 TRAVAILLEURS DE QUARTS, HEURES DE TRAVAIL ET RÈGLEMENTS POUR TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 8.01 La cédule des heures pour les travailleurs de quarts et les heures auxquelles ces changements de quarts s'effectueront, seront de 08 à 16 h, de 16 à 24 h et de 00 à 08 h, ou tel qu'entendu mutuellement.
- 8.02 Les quarts seront établis de façon à convenir au fonctionnement efficace de l'usine et afin d'éviter toute interruption du cours normal des opérations.
- 8.03 Chaque travailleur devra être à son poste lorsque débute son quart et il ne le quittera pas avant que sa relève ne soit arrivée et n'ait assumé les devoirs et responsabilités de sa fonction.
- 8.04 Quand un travailleur de quarts est inévitablement empêché de se rapporter au travail au début de son quart, il en avisera son surveillant ou l'agent d'usine en devoir au moins quatre (4) heures avant le début de son quart.
- 8.05 Si un travailleur de quarts ne s'est pas présenté à son travail une demi-heure après le début de son quart, il sera automatiquement remplacé.
- 8.06-a Si un travailleur de quarts ne se présente pas pour son quart régulier, celui qui devait être relevé en avertira son contremaître ou le surintendant du département. Il demeurera à son poste jusqu'à ce qu'on lui obtienne un substitut et au besoin travaillera un quart supplémentaire; cependant, tel employé ne sera pas requis de travailler des quarts doubles, deux (2) jours consécutifs. Toutefois, lorsqu'un employé a travaillé deux (2) quarts consécutifs et qu'il n'a toujours pas de substitut, il avisera son contremaître ou son surintendant et devra être relevé de son poste dans un délai ne dépassant pas une (1) heure.
- 8.06-b Lorsqu'un employé est appelé à travailler deux (2) quarts consécutifs, la Compagnie lui fournira ses repas. La Compagnie fournira un premier repas à cet employé après qu'il aura terminé une (1) heure de travail sur le deuxième quart, et un deuxième repas après qu'il aura terminé quatre (4) heures du deuxième quart. Cependant, lorsque l'employé se fait confirmer qu'il travaillera deux (2) quarts consécutifs de huit (8) heures, la Compagnie lui fournira ses deux coupons de repas à ce moment. (Ceci ne s'applique pas dans le cas d'une entente mutuelle entre deux (2) employés pour échanger un quart, après approbation du contremaître ou du surintendant.)
- 8.06-c Lorsqu'un employé est rappelé au travail par la Compagnie en dehors de ses heures cédulées de travail, il aura droit à un coupon de repas si le travail se prolonge après l'heure normale du repas.

8.06-d Lorsqu'un employé non cédulé est appelé pour effectuer un travail pour plus de quatre (4) heures durant la nuit, il aura droit à un coupon de repas pour chaque période de quatre (4) heures travaillées consécutivement. Sur le quart de 00 à 08 h, cet employé recevra un coupon de repas après avoir accompli une heure de travail.

(Ces deux dernières clauses ne s'appliquent pas aux employés temporaires qui ne sont pas cédulés pour travailler.)

8.07 Lorsqu'un employé s'est absenté de son travail pour une journée ou plus, il avertira son contremaître ou le commis des machines à papier suffisamment à l'avance de son intention de revenir. Cet avis sera donné vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible, mais au moins assez longtemps à l'avance pour permettre d'effectuer les modifications nécessaires avant le début de la période régulière de travail où il prévoit reprendre le travail. Si l'employé ne donne pas à son surveillant un préavis suffisant pour lui permettre de rajuster les quarts à la cédule originale, il pourra être renvoyé chez lui quand il se rapportera au travail. Un employé en vacances ou autre absence autorisée sera responsable de vérifier avec son contremaître ou surintendant de la date et l'heure de son retour au travail.

8.08 Les travailleurs de quarts recevront temps et demi pour tout travail accompli en plus de leurs heures régulières quotidiennes ou sur leurs jours de congés cédulés à l'exception:

8.08-a Le temps supplémentaire travaillé en vertu d'une entente mutuelle entre deux (2) employés d'échanger des quarts avec la permission de leur surveillant ou commis, lorsque ceci peut se faire sans frais ou pénalité pour la Compagnie, pourvu que cette entente soit faite au moins quatre (4) heures avant le changement;

8.08-b Lorsqu'il est requis de remplacer un employé en retard, jusqu'à une heure et demie (1 1/2).

8.09-a Sauf pour les exceptions notées plus haut, les travailleurs de quarts rappelés en devoir en dehors de leurs heures régulières, recevront temps et demi pour tout travail supplémentaire et en aucun cas ne recevront pas moins de quatre (4) heures de paie au taux régulier pour le travail accompli à chaque rappel.

8.09-b Si requis de travailler sur son jour de congé cédulé, un travailleur de quarts en sera averti au moins vingt-quatre (24) heures avant la fin de son dernier quart et on lui désignera un autre jour de congé dans la même semaine. Autrement, il sera payé à temps et demi pour tout temps travaillé sur son jour de congé.

(Ces deux dernières clauses ne s'appliquent pas aux employés temporaires de relève.)

8.09-c Les jours de congé des travailleurs de quarts seront affichés dans leur département, pas plus tard que 15 h le mercredi qui précède la semaine durant laquelle ces jours de congé sont établis. La cédule de travail devra être affichée six (6) jours à l'avance.

- 8.09-d Lorsqu'un employé de l'équipe des machines, à l'exception d'un membre de l'équipe des rebobineuses, sera requis, pour fins de production ou de changement d'habillage, de travailler sur une machine autre que celle à laquelle il avait été assigné, il recevra la prime appropriée pour ce travail. Cependant, les périodes de changement seront déduites du temps de l'employé.
- 8.10 Le temps supplémentaire ne sera pas pyramidé et on ne se servira pas de plus d'une base pour calculer le temps supplémentaire pour couvrir les mêmes heures.
- 8.11-a Lorsqu'un employé ne peut se présenter sur son quart de travail cédulé et que le contremaître ou le bureau d'emploi ne peuvent trouver un remplaçant, ils devront transmettre cette information sans délai à l'employé présent sur le quart de travail en cours.
- 8.11-b La Compagnie établira des règles et règlements pour punir les employés qui négligent de se rapporter au travail ou qui, de quelque façon que ce soit, pénalisent leurs coéquipiers ou la Compagnie sous l'entente du temps supplémentaire. Toute action disciplinaire sous ces règles et règlements sera sujette à la procédure de griefs.

Quart autosupportant

- 8.12-a Il y aura mutation à l'intérieur d'une même équipe pour combler les postes vacants temporaires. De plus, les changements d'équipe du quart autosupportant résultant de postes vacants permanents ne seront effectués que lors de la mise en application de la liste-maîtresse révisée. Aussi, les équipes seront formées d'après les dispositions de la clause 8.12-c.
- 8.12-b Le modèle de la liste-maîtresse intégrale (1984) servira de base permanente et sera révisée pour le 1^{er} novembre de chaque année pour être mise en vigueur le deuxième dimanche du mois de janvier.
- 8.12-c Le quart autosupportant ne pourra être cause d'aucune discrimination, et lors de la formation de la liste-maîtresse standard au 1^{er} novembre de chaque année, les employés seront classés sur les équipes "1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9" respectivement, selon l'ordre d'ancienneté, en tenant compte des provisions de l'article 5.
- 8.12-d Suite au classement initial de la liste-maîtresse, le Syndicat et la Direction s'entendront pour la réajuster de façon à égaliser le nombre d'employés de relève sur chaque équipe pour les postes suivants:
- i) gouverneur de relève;
 - ii) aide-habilleur de relève;
 - iii) contremaître de relève;
 - iv) opérateur de rebobineuse de relève.

8.12-e Il y aura changement d'équipes des employés seniors lorsqu'il n'y aura pas de relève qualifiée dû à des absences imprévues. Advenant une telle éventualité, la Direction prendra les mesures nécessaires pour qu'un entraînement débute dans les trente (30) jours. Dans un tel cas, la Direction informera le Syndicat avant de débiter l'entraînement.

ARTICLE 9 HORAIRE MODIFIÉ DE TRAVAIL

9.01-a Si un travailleur de jour ou un travailleur de quarts sur le quart de 08 à 16 h, est renvoyé chez lui en dedans d'une (1) heure de sa rentrée au travail, il sera payé trois (3) heures à temps simple, qu'il travaille ou non. S'il est requis de travailler ou de demeurer au travail une (1) heure ou plus, il sera payé un minimum de quatre (4) heures.

9.01-b Si un travailleur de nuit ou un travailleur de quarts, sur le quart de 16 à 24 h ou de 00 à 08 h, se rapporte au travail et est immédiatement renvoyé chez lui sans travailler, il sera payé trois (3) heures à temps simple. S'il est requis de rester au travail, il sera payé quatre (4) heures à temps simple, qu'il travaille ou non.

ARTICLE 10 PRIMES DE CHANGEMENTS D'HABILLAGE

Définition d'un changement d'habillage

Les tâches énumérées ci-après sont considérées comme étant un changement d'habillage:

- treillis;
- feutre mouillé;
- feutre d'assèchement;
- couture d'un feutre d'assèchement;
- cordage de section;
- déplacement et remplacement complet d'un feutre mouillé;

Primes allouables lors d'un changement

Les primes allouables seront comme suit: six (6) heures pour un treillis et quatre (4) heures pour toute autre définition d'un changement d'habillage, tel que défini ci-dessus. En aucun temps, plus d'une prime ne sera allouée sur une même machine à papier.

Lors d'un changement de treillis et d'autres pièces d'habillage, la prime allouée sera celle du treillis.

Modalités de paiement

Celles-ci sont définies dans les clauses qui suivent.

10.01 Rappel pour changements

- 10.01-a Lorsque des employés seront rappelés pour effectuer un changement de treillis sur une machine, ils recevront une prime de six (6) heures. Lorsqu'il sera nécessaire de faire un second changement de treillis sur la même machine avant que la feuille n'ait atteint la bobine, la même prime prévaudra pour les deux (2) treillis. Cependant, ces employés seront payés au taux de temps et demi après les périodes spécifiées aux paragraphes 10.01-b et 10.01-c.
- 10.01-b Une période de deux (2) heures sur les machines nos 1 et 2 sera considérée comme étant la période pour les changements de treillis sur ces machines. Tout temps travaillé excédant ces périodes sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 10.01-c Les rappels pour les changements de treillis sur le BEL BAIE FORMER des machines nos 3 et 4 seront payés comme suit:
- i) dans le cas d'un rappel pour un changement de treillis supérieur sur le BEL BAIE FORMER, les employés rappelés recevront une prime de six (6) heures pour le changement de treillis supérieur avec période de changement de deux (2) heures. Tout temps travaillé excédant cette période sera rémunéré au taux de temps et demi;
 - ii) dans le cas d'un rappel pour un changement de treillis inférieur sur le BEL BAIE FORMER, les employés rappelés recevront une prime de six (6) heures pour le changement de treillis inférieur avec période de changement de deux (2) heures. Tout temps travaillé excédant cette période sera rémunéré au taux de temps et demi;
 - iii) dans le cas d'un rappel pour un changement des deux treillis sur le BEL BAIE FORMER, les employés rappelés recevront une prime de 6 heures pour les changements de treillis avec période de changement de deux (2) heures. Tout temps travaillé excédant cette période sera rémunéré au taux de temps et demi;
 - iv) Abrogé.
- 10.01-d Dans le cas d'un rappel pour changements de treillis avec changements subséquents d'un ou de plusieurs feutres mouillés, de feutres d'assèchement et/ou de cordages, les employés rappelés recevront une prime de six (6) heures pour le changement de treillis.
- 10.01-e Une période d'une heure et demie (1 1/2) sera considérée comme étant une période de changement de feutres sur les machines nos 1, 2, 3 et 4. Tout temps travaillé excédant cette période sera rémunéré au taux de temps et demi.

- 10.01-f Si les membres de l'équipe d'habillage sont rappelés à l'usine après leurs heures normales de travail, ils recevront la prime appropriée pour le travail pour lequel ils auront été rappelés.
- 10.01-g Lors de changements d'habillage débutant en dehors des heures régulières de travail et se terminant à l'intérieur de ces mêmes heures régulières de travail, les membres de l'équipe d'habillage requis de travailler à ces changements recevront la prime appropriée et par la suite seront rémunérés au taux de temps et demi jusqu'à ce que le premier conditionnement des feutres soit effectué, qu'ils soient retournés à leur travail régulier ou qu'on leur permette de retourner chez eux.
- 10.01-h Rémunération pour le rappel lors de la pose de toiles pour machines à toiles jumelées ou pour machine hybride
- Dans le cas de rappel sur une machine à toiles jumelées ou sur une machine hybride, la rémunération pour la pose des deux (2) toiles sera de six heures avec période de changement de deux (2) heures. Tout temps travaillé excédant cette période sera rémunéré au taux et demi.
- 10.02 Changements se terminant après l'heure normale d'arrêt de travail
- 10.02-a Une prime de six (6) heures sera payée pour un changement de treillis ou une prime de quatre (4) heures pour les changements subséquents de feutres mouillés, cordages ou feutres d'assèchement, lorsque ces changements se prolongeront au-delà de l'heure normale de travail.
- 10.02-b Abrogé.
- 10.02-c Les membres de l'équipe d'habillage requis de continuer à travailler après leurs heures normales de travail pour accomplir des travaux autres que des changements recevront temps et demi après 16 h.
- 10.02-d Lors de changements de treillis, de feutres mouillés et/ou de feutres d'assèchement se terminant après l'heure normale de travail, les membres de l'équipe d'habillage affectés à ces changements demeureront au travail jusqu'à ce que lesdits changements aient été complétés.
- 10.03 Arrêt de maintenance cédulé sur les machines à papier
- 10.03-a Les employés qui seront requis de travailler après leurs heures normales durant les jours de maintenance cédulés seront payés au taux de temps et demi pour les heures supplémentaires travaillées.
- 10.03-b Si des employés sont requis de travailler à des changements ou de feutres après leurs heures normales de travail lors d'une journée d'arrêt de maintenance cédulé, ils seront payés au taux de temps et demi, et dans ce cas les clauses de primes de changements de toiles métalliques et/ou de feutres ne s'appliqueront pas.

- 10.03-c Les employés requis de travailler après leurs heures normales de travail à des changements d'habillage se rapportant à l'arrêt de maintenance cédulé pourront quelquefois être appelés à accomplir un travail d'urgence sur une autre machine. Dans cette éventualité, ils auront droit à la prime appropriée pour ce travail de réparation d'urgence. Le temps passé à ce travail d'urgence sera cependant déduit du temps supplémentaire total si le paiement de la prime est accordé.
- 10.03-d Lors d'un arrêt de maintenance cédulé sur une machine, les employés requis d'y travailler avant 08 h seront payés un minimum de quatre (4) heures.
- 10.03-e Lors d'un arrêt de maintenance cédulé, si un changement de treillis ou de feutre débute avant 24 h et se poursuit après 24 h, la prime appropriée s'appliquera dans les deux (2) cas suivants:

- a) si le changement se termine après 2 h pour un treillis;
- b) si le changement se termine après 1 h 30 pour un feutre.

De plus, à la fin d'une journée de maintenance cédulée, si un changement de treillis et/ou feutre débute après 24 h, la prime appropriée s'appliquera aux employés requis d'y travailler.

10.04 Fermeture pour congés d'usine

- 10.04-a Lors de fermetures pour congés d'usine, des primes de changements ne seront payées que si ces changements se prolongent au-delà de 08 h. Les employés qui auront travaillé à ces changements et qui auront été assignés à d'autres travaux se terminant après 08 h, seront rémunérés à temps et demi seulement. Dans les cas spécifiques de changements de treillis, les primes appropriées seront payées par le surintendant ou son remplaçant aux employés qui auront été requis de travailler à de tels changements.
- 10.04-b Abrogé.
- 10.04-c Lorsque les départs seront cédulés après l'expiration d'un congé d'usine, si l'équipe d'habillage est requise de travailler à 24 h, elle sera payée à temps et demi pour effectuer tous les changements d'habillage cédulés et autres travaux reliés au départ, tels que: rognage de feutres, remplacement des couvertes et décapage du cylindre-sécheur.

10.05 Généralités

10.05-a Lors d'un rappel pour changement de treillis, si ces changements ne sont pas effectués, les employés ayant répondu à l'appel recevront une prime de 4 heures.

10.05-b Seul le rognage fait sur le changement d'une couverture est la responsabilité de l'équipe d'habillage.

(Cette clause ne s'appliquera pas lors d'arrêt de maintenance cédulé ou lors de congés d'usine).

10.05-c Abrogé.

10.05-d Les changements de treillis, de feutres et/ou de cordages seront considérés terminés lorsque le changement sera complété. Cependant, quatre (4) membres de l'équipe d'habillage seront requis, de demeurer au travail pour le démarrage. Ils seront rémunérés temps et demi pour les heures travaillées après les heures normale de travail.

Après un maximum de 16 heures consécutives de travail, ils seront relevés de leur fonction et remplacé par d'autre membre de l'équipe d'habillage.

Dans le cas ou le démarrage de la machine n'est pas prévu après la fin des travaux, les membres de l'équipe d'habillage non requis seront relevés de leur fonction à la fin des travaux d'habillage.

10.05-e Abrogé.

10.05-f Les périodes de changements seront déduites dans le calcul du temps supplémentaire, lorsque les clauses de l'article 10 s'appliqueront

ARTICLE 11 RÈGLEMENTS DES REVENDICATIONS ET GRIEFS

11.01 Règlements des revendications

11.01-a Afin d'empêcher que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, la plainte devra d'abord être discutée entre le contremaître et l'employé concerné. Si la réponse du contremaître à l'employé concerné n'est pas satisfaisante et que la plainte provient de l'interprétation, application ou violation d'une clause quelconque de la convention collective de travail, elle devient alors un grief et sera traitée de la façon suivante :

11.02 Règlements des griefs

11.02-a

Étape 1 Le grief est soumis au surintendant concerné ou à son remplaçant, par écrit, par le Syndicat. Le surintendant concerné ou son représentant donnera sa réponse par écrit en dedans de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant le dépôt du grief par le Syndicat et si la réponse n'est pas satisfaisante, le syndicat pourra procéder à l'étape 2

Étape 2 Le Syndicat local peut alors présenter le grief au directeur – production ou à son remplaçant en dedans de dix (10) jours ouvrables suivant la réponse donnée à la première étape. Le Syndicat pourra être accompagné du vice-président du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ou de son représentant. Le directeur – production ou son remplaçant donnera sa réponse au Syndicat en dedans de vingt (20) jours ouvrables additionnels et si sa réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat pourra alors dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, aviser la Compagnie par écrit, de son intention de référer le grief à un arbitre.

11.02-b Tout grief qui n'est pas soumis à l'étape 1 de la procédure précitée dans les trente (30) jours ouvrables de son origine, ne sera reconnu par aucune des deux parties.

11.02-c Exception faite du délai prévu à l'article 11.02-b et du délai de vingt (20) jours ouvrables prévu à l'étape 2 pour référer le grief à l'arbitrage, les autres délais prévus à la procédure de grief ne sont pas de rigueur. Cependant, le délai prévu à l'étape 2 pour référer à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une extension, suite à la demande du Syndicat formulée par écrit.

11.03 Dans le cas où un employé est congédié pour cause, la Compagnie en avertira immédiatement le Syndicat de sa décision. Si l'employé estime qu'on a commis une injustice à son égard, le Syndicat pourra faire appel au directeur - production, ou son remplaçant, en dedans de quarante-huit (48) heures de l'avis de congédiement.

11.04

Arbitrage Dans les trente (30) jours qui suivent l'avis prévu à la deuxième étape, un arbitre sera désigné par les représentants de la Compagnie et du Syndicat. Si les représentants de la Compagnie et du Syndicat ne parviennent pas à un accord sur le choix de l'arbitre, ils soumettront la question au Ministère du Travail, lequel choisira l'arbitre. L'arbitre siégera et sa décision sera finale et liera toutes les parties à la présente convention. L'arbitre ne devra pas avoir le pouvoir d'ajouter, soustraire ou modifier les termes de la présente convention ou de toute autre convention supplémentaire s'y rattachant. Chaque partie sera responsable de ses propres dépenses résultant de la préparation et de la présentation du grief à l'arbitre. Les deux (2) parties supporteront en parts égales les frais de l'arbitre.

Dans le cas de congédiement ou de suspension ou pour tout autre grief entraînant une perte de salaire à l'employé, le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. Le conseil aura également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié avec ses privilèges et droits acquis ou de décider du montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE 12 INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 12.01 Il n'y aura pas de grève, désertion de l'usine, contre-grève ou toute autre interruption analogue de travail pendant la durée de la présente convention et l'on devra s'efforcer de régler les griefs selon la procédure régulière définie dans la présente convention.
- 12.02 Bien que les dispositions générales précédentes aient pour but d'empêcher l'interruption du travail pour toute cause ou motif que ce soit, l'énumération suivante est censée couvrir particulièrement les causes qui peuvent survenir mais n'est pas censée exclure celles qui ne sont pas spécifiées.
- 12.02-a Le travail ne sera pas interrompu pas suite de dispute ou de désaccord entre les parties signataires ou entre l'une ou l'autre et un tiers parti quel qu'il soit.
- 12.02-b Le travail ne sera pas interrompu par suite de dispute ou de désaccord quel qu'il soit entre des personnes, corporations, syndicats ou associations qui ne sont pas signataires à la présente convention.
- 12.03 En cas de grève ou arrêt de travail, les services essentiels seront maintenus. Ces services essentiels comprendront la protection de l'usine et des propriétés, la sécurité de l'usine, l'opération de la salle des chaudières et des centrales hydroélectriques, de la sous-station et de l'approvisionnement d'eau.

ARTICLE 13 VACANCES

13.01 Tous les employés régis par cette convention sont soumis à la cédule de vacances suivante:

À compter de l'année de vacances 2005 :

<u>Années de service</u>	<u>Période de vacances</u>
1 à 4 ans	2 semaines;
4 à 9 ans	3 semaines;
9 à 17 ans	4 semaines;
17 à 23 ans	5 semaines;
23 ans et plus	6 semaines.

Un régime de vacances supplémentaires prévoit que les employés qui ont complété 25 ans et plus de service continu avec la Compagnie ont droit, en plus de leurs vacances régulières, à des vacances additionnelles basées comme suit:

Lorsque l'employé au 1^e janvier, est âgé de:

60 ans	1 semaine;
61 ans	2 semaines;
62 ans	3 semaines;
63 ans	4 semaines;
64 ans	5 semaines.

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

13.01-a Un maximum de deux (2) semaines consécutives sera accordé durant la période débutant la deuxième semaine complète de juin et se terminant à la fin de la dernière semaine complète de septembre. Les semaines de vacances additionnelles auxquelles un employé pourra avoir droit seront prises à une autre période, à moins d'entente entre l'employé et la Direction. (voir calendriers des périodes de vacances annuelles en annexe).

13.01-b Un employé qui prendra des vacances durant la période comprise entre le premier dimanche de la période annuelle de vacances et le premier samedi du mois de mai, bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier pour chaque semaine de vacances. (voir calendriers).

13.01-c L'état de service pour fins de vacances sera calculé de la date d'embauchage pour la première année et par la suite, de la date anniversaire.

13.01-d Le Syndicat convient de coopérer en autant que possible à la préparation des calendriers de vacances de façon à assurer la continuité des opérations.

13.02 Pour le calcul des vacances, la période de qualification pour une année de service sera de 900 heures.

- 13.03 Le temps perdu en raison d'accidents ou de maladie durant l'année de qualification sera considéré comme temps travaillé pour fins de vacances, pourvu que l'employé ait travaillé durant l'année de qualification.
- 13.04 Les employés qui terminent leur emploi pour toute raison recevront les bénéfices de vacances auxquels ils ont droit d'après la convention collective et en plus recevront 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% des gains bruts depuis la dernière date d'anniversaire d'embauchage à la date de fin d'emploi, selon qu'ils ont droit à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances. Il n'y aura pas de duplication de paie de vacances.
- 13.05 La paie de vacances sera, pour une semaine de gains normale, basée sur le taux de l'employé à son travail régulier multiplié par le nombre d'heures normalement prévu dans sa catégorie.
- La paie de vacances sera de 2,2% des gains bruts de l'année civile précédente pour chaque semaine ou bloc de vacances. Dans le calcul des gains bruts, on ne tient pas compte des paiements de compensation directe ou indirecte versés en vertu de la convention, d'une loi provinciale ou fédérale; par exemples les prestations: de l'Assurance-chômage, de la Régie de l'assurance-automobile, de la Commission de la santé et sécurité au travail, du Régime d'assurance salaire courte ou longue durée, etc.
- 13.06 À compter du 1^e janvier 1991, la paie de vacances minimum sera de quarante (40) heures, multiplié par le taux de l'emploi régulier de l'employé, pour chaque semaine ou bloc de vacances.
- La paie de vacances, pour un employé qui a travaillé temporairement au moins 50% du temps à un ou des emplois plus rémunérés que son emploi régulier, sera calculée sur la base du taux auquel l'employé aura effectué plus de 50% de son temps, ou encore, au taux immédiatement supérieur au sien s'il a travaillé plus de 50% de son temps, réparti sur plusieurs taux plus élevés que le sien.
- La paie de vacances pour les employés assujettis à un horaire 6-3 est réparti également sur 6 jours pour un bloc et 3 jours pour un demi-bloc.

- 13.07 Les vacances dues dans une année doivent être prises au cours de cette même année; elles ne peuvent être accumulées.
- 13.08 Les vacances ne sont pas transformables et un employé ne peut recevoir une paie au lieu de vacances.
- 13.09 Si des raisons particulières, autres que maladie ou accidents, empêchent un employé de travailler le nombre d'heures requis pour se qualifier pour des vacances, il aura droit de soumettre son cas à la Direction pour considération particulière.
- 13.10 La Compagnie établira des règlements pour le fonctionnement d'un plan de vacances et pourra réviser ses règlements quand elle jugera nécessaire, après discussion avec le Syndicat. La décision de la Compagnie sera finale sur tous les doutes provenant de l'administration du plan ou du fonctionnement du calendrier de vacances.
- 13.11 Tous les calendriers de vacances seront soumis à l'approbation du surintendant - machines à papier, qui tiendra compte de l'ancienneté départementale des employés en cas de conflits dans les dates choisies par deux (2) employés ou plus.
- 13.12 Des formules à remplir seront remises aux employés où ils mentionneront la période à laquelle ils désirent prendre leurs vacances. Ces formules seront datées et signées. Une considération sera accordée à ces demandes mais en aucun temps ces périodes de vacances ne devront entrer en conflit avec les opérations de l'usine. Quand la période de vacances aura été définitivement déterminée, chaque employé s'en verra avisé par écrit.

ARTICLE 14 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET D'AUTOMATISATION/ INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Changements technologiques et d'automatisation

14.01-a Les améliorations technologiques et d'automatisation peuvent avoir un effet sur les employés et sur les conditions de travail. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées aux meilleurs avantages de la Compagnie et des employés.

14.01-b Les changements technologiques et d'automatisation peuvent aussi affecter les employés de différentes façons, dépendant entre autres des facteurs suivants: les individus impliqués, l'état de service, l'habileté, l'instruction, l'âge et le statut familial. Chaque requête demande d'être étudiée selon ses propres mérites et chacune peut demander une gamme de mesures différentes, afin que le bien-être et les intérêts des employés et de la Compagnie soient adéquatement protégés. La retraite anticipée, les cours de recyclage, les transferts à d'autres occupations ou à d'autres tâches et la disponibilité d'aide du gouvernement sont autant de points qui peuvent être considérés avant qu'une recommandation soit faite au Directeur général de l'usine.

Conséquemment, la Compagnie s'engage:

14.02-a À maintenir le Comité conjoint sur l'automatisation consistant en trois (3) personnes représentant la Direction et de trois (3) personnes représentant le Syndicat. Il est du ressort de ce comité d'étudier les effets de ces changements sur les employés ainsi que sur les conditions de travail dans l'usine et de soumettre les recommandations adoptées au Directeur général de l'usine.

Normalement, le comité se rencontre lorsque avisé par la Direction de l'usine, qu'il a été décidé d'introduire de tels changements. Rien n'empêche cependant le comité, s'il le désire, de discuter des effets de l'automatisation vécus ailleurs dans l'espoir que leur expérience aidera à solutionner les problèmes qui peuvent survenir à l'usine.

14.02-b À aviser le comité aussitôt que possible et en toute occasion, pas moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement technologique et/ou d'automatisation qu'elle aurait décidé d'introduire et qui entraînerait des licenciements ou autres changements importants dans le statut des employés.

La Compagnie s'engage de plus:

14.03-a À réduire les équipes, au cas où cela sera nécessaire et ce conformément aux dispositions de la convention;

- 14.03-b À maintenir, à l'employé qui serait rétrogradé de façon permanente à un emploi qui comporterait un taux inférieur, le taux de son ancienne occupation pour une période de six (6) mois, et pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux intermédiaire entre le taux de son ancienne occupation et celui de sa nouvelle occupation. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de sa nouvelle occupation s'appliquera;
- 14.03-c À donner au moins trois (3) mois d'avis de séparation à l'employé pour lequel aucun emploi ne serait disponible à cause de son ancienneté avec la Compagnie;
- 14.03-d À payer l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions de ladite clause, à l'employé qui serait enlevé de la liste de paie;
- 14.03-e À accorder, suivant les exigences d'opération de l'usine, des congés d'absence pour une période d'un (1) mois ou toute autre période convenable à l'employé qui serait transféré à la liste de réserve dû directement à un de ces changements pour lui permettre de se chercher un emploi ailleurs;
- 14.03-f À lui donner le choix entre: demeurer dans l'équipe de réserve départementale ou recevoir l'indemnité de licenciement.

Indemnité de licenciement

- 14.04-a Tous les employés permanents qui ont une (1) année ou plus de service continu auront droit à une indemnité de licenciement s'ils sont licenciés par suite de changements technologiques ou d'automatisation, et si aucun travail auquel leur ancienneté leur donnerait droit n'est disponible.
- 14.04-b Un employé ainsi licencié se verra accorder le paiement d'une (1) semaine de paie de séparation pour chaque année de sa dernière période complète de travail. La première moitié lui sera payée, lorsque l'employé aura été licencié pour une période de six (6) semaines, et la deuxième moitié, lorsqu'il aura été licencié pour une période de trois (3) mois.

14.04-c 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 d'une semaine et demie (1,5) de salaire par année de service continu.

14.04-d Mise à pied – 12 mois consécutifs

Si la durée d'une mise à pied dépasse douze (12) mois consécutifs, l'indemnité sera d'une demi-semaine (0,5) de salaire par année de service continu en plus de ce que prévoient les dispositions actuelles.

- 14.04-e Le montant total d'indemnité de licenciement qu'un employé peut recevoir ne dépassera en aucun temps une semaine et demie (1,5) de salaire par année de service continu, quelle que soit la raison.

- 14.04-f Ses droits de rappel ne seront d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si son rappel survenait avant l'échéance du paiement, aucun paiement ne sera fait. Ou, si l'employé était rappelé selon les dispositions appropriées à son cas et qu'il refusait, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement seraient alors automatiquement annulés.
- 14.04-g Si l'employé est rappelé après avoir reçu toute l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il recommencera, à partir de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui sera créditée envers tout licenciement futur.
- 14.04-h Si l'employé est rappelé après n'avoir reçu que la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il conservera, à son retour au travail, le droit sur la portion impayée et recommencera à partir de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui, en plus de la portion impayée, lui sera créditée envers tout licenciement futur.

ARTICLE 15 CONGÉS DE DEUIL

- 15.01 Lorsque le décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé survient, l'employé se verra accorder un congé d'absence payé de pas plus de cinq (5) jours ou de trois (3) jours réguliers de travail selon le cas, excluant son ou ses jours de congés cédulés. Ces cinq (5) ou trois (3) jours devront être pris en dedans de huit (8) jours de la date du décès.
- 15.01-a La famille immédiate est considérée la suivante pour le congé d'absence de cinq (5) jours:
- époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.
- Par conjoint on entend l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

- 15.01-b La famille immédiate est considérée la suivante pour le congé d'absence de trois (3) jours:

mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, demi-frère, demi-soeur, grand-mère, grand-père, mère adoptive et père adoptif de l'employé.
- 15.01-c L'employé sera payé pour huit (8) heures à temps simple pour chaque journée régulière de travail perdue.
- 15.01-d Le calcul du paiement se fera tel qu'indiqué à l'article 13.06.
- 15.01-e Si un décès survient lorsqu'un employé est absent soit par maladie ou par vacances, il n'aura pas droit au paiement du congé de deuil.
- 15.01-f Pour avoir droit à un tel congé, un employé doit avoir trente (30) jours ou plus de service avec la Compagnie.
- 15.01-g Lorsqu'un employé doit s'absenter pour cause de congé de deuil, il en avisera immédiatement son contremaître ou le commis.

ARTICLE 16 CONGÉS D'USINE ET JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

- 16.01 L'opération de l'usine est continue à moins que la Direction informe le syndicat de son intention de ne pas maintenir les opérations pendant les congés fériés. Dans ce cas, les articles 16.01-a) à 16.03-b) s'appliquent.
- 16.01-a Les jours suivants sont considérés comme jours de congés d'usine, au cours desquels aucun travail non indispensable ne sera accompli. La cédule d'opération de l'usine prévoit un total maximum de cent cinquante-deux (152) heures de fermeture par année réparties comme suit:

jour de l'An	(48 heures);
fête Nationale	(24 heures);
jour du Canada	(8 heures);
fête du Travail	(24 heures);
jour de Noël	(48 heures).

Le congé du jour du Canada est joint au congé de la fête Nationale de façon permanente. Ces deux (2) congés seront pris les 24 et 25 juin. Cela aura pour effet un arrêt de l'usine de trente-deux (32) heures.
- 16.01-b Chacun de ces congés pourra être reporté à une date plus convenable après entente entre le Syndicat et la Direction.
- 16.01-c Lors de fermeture totale de l'usine pour congé d'usine, les procédures d'arrêt et de démarrage de l'usine se réalisent à l'intérieur des heures de fermeture totale.
- 16.01-d Lors des fermetures de congés d'usine (arrêt de fabrication de produits finis), la Compagnie inscrit à l'horaire, sur une base volontaire, les employés d'entretien et de réparation nécessaires pour effectuer les travaux requis.

Advenant qu'il y ait un nombre insuffisant de volontaires qualifiés pour combler les occupations requises, la Compagnie inscrira à l'horaire le nombre d'employés juniors nécessaires qui possèdent les compétences et les qualifications requises pour effectuer efficacement le travail en question.

16.02 Congés d'usine payés

16.02-a La paie pour les congés d'usine sera établie de la façon suivante:

arrêt de 48 heures, jour de l'An:	(8 heures payées);
arrêt de 32 heures, fête Nationale:	(8 heures payées);
jour du Canada:	(8 heures payées);
arrêt de 24 heures, fête du travail:	(8 heures payées);
arrêt de 48 heures, jour de Noël:	(8 heures payées).

La paie de congé d'usine de huit (8) heures lors du jour du Canada ne peut être considérée comme du temps travaillé aux fins de calcul de temps supplémentaire.

16.02-b Tout employé requis de travailler le jour précédent ou le dernier quart cédulé avant l'un de ces congés d'usine, sera payé pour ce congé.

16.02-c Lorsqu'un congé d'usine payé surviendra pendant qu'un employé est en vacances annuelles, il aura le choix entre recevoir la paie dudit congé en plus de sa paie régulière de vacances ou d'extensionner ses vacances d'une journée, soit au début ou à la fin, après entente avec son surintendant.

16.02-d Si un employé est mis à pied avant la fin de la période de quatre (4) semaines et qu'il n'a pas encore pris son congé avec paie, un (1) jour de paie additionnel sera ajouté à son salaire de mise à pied.

16.03-a Un employé requis de travailler durant l'un de ces congés d'usine sera payé au taux de temps et demi pour le temps travaillé. Il aura droit de prendre une (1) journée de congé en dedans de quatre (4) semaines suivant ledit congé, et cela à une date convenue entre l'employé et son surintendant.

16.03-b Un employé qui travaille lors d'un congé d'usine sera payé deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures consécutives.

16.04 **Opération de l'usine lors d'un congé d'usine**

16.04-a) Lorsque la production se poursuit durant les congés d'usine, les équipes de travail sont maintenues au minimum, tel que l'opération normale du dimanche.

Dans le cas des congés d'usine de la fête de Noël et de la fête Nationale, la procédure d'affectation du personnel s'effectue sur une base volontaire et les dispositions spéciales suivantes s'appliquent :

- Un employé qui choisit de ne pas travailler doit en informer son superviseur au plus tard vingt (20) jours avant le congé ;

- si des employés remplaçants sont nécessaires, les procédures de remplacement applicables sont suivies, mais l'assignation demeure sur une base volontaire.
- 16.04-b) Le calendrier hebdomadaire de travail est respecté lors de l'opération durant les congés d'usine de la Fête du Travail et du Jour de l'An.
- 16.04-c) L'employé qui travaille lors d'un congé d'usine afin que la production se poursuive, est rémunéré de la façon suivante :
- son jour de congé d'usine est rémunéré selon 16.02-a) ;
 - ses heures travaillées sont rémunérées à temps double ;
 - un employé reçoit, pour chaque heure travaillée, un paiement additionnel d'une (1) heure au taux du poste où il a travaillé ;
 - l'employé qui travaille au moins un quart complet pendant une période de congé prévue pendant laquelle l'usine opère, peut reprendre une journée de congé compensatoire non rémunérée (une par congé d'usine) à l'intérieur de la même année civile, à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- 16.04-d) L'employé qui ne travaille pas lors d'un congé d'usine est rémunéré selon les dispositions de 16.02-a) et 16.02-b).
- 16.04-e) La présente entente ne s'applique pas aux employés dont le travail régulier est obligatoire durant les congés d'usine, alors que l'usine n'est pas en opération.
- 16.04-f) Seules les dispositions précitées s'appliquent lorsque la production se poursuit durant un congé d'usine.

16.05 Jours fériés, chômés et payés à une date mobile

- 16.05-a) Les congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu de jours fériés, chômés et payés et pourront être pris lors de maladie de l'employé, de sa conjointe ou un de ses enfants pourvu que l'employé puisse fournir une preuve médicale le confirmant. De plus, ces congés pourront servir à combler le délai de carence pour l'employé qui reçoit des prestations du Régime d'indemnité hebdomadaire.
- 16.05-b) Tout employé régi par cette convention et qui a complété six (6) mois de service continu avec la Compagnie aura droit à sept (7) congés mobiles avec paie. Les mêmes règles de qualification s'appliqueront que lors des congés d'usine. Cependant, les congés mobiles ne devront en aucun temps entrer en conflit avec les opérations de l'usine. De plus, aucun salaire ne sera payé en vertu de cette clause à moins que l'employé réellement prenne son congé.

Ces congés mobiles pourront être pris à vingt-quatre (24) heures d'avis et devront avoir été pris le ou avant le 15 décembre de l'année en cours. Cependant, cette date limite ne s'appliquera pas à un nouvel employé dont l'admissibilité aux congés mobiles surviendrait après le 15 décembre.

- 16.05-c Si un employé est requis de travailler lors d'un congé d'usine ou d'un congé mobile, après que des dates définitives ont été convenues, il sera rémunéré à temps et demi pour tout travail accompli ce jour-là.
- 16.05-d Le calcul du paiement de ces congés se fera tel qu'indiqué à l'article 13.06.

ARTICLE 17 RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES

17.01 Les détails des Régimes de retraite et d'assurances sont contenus dans des brochures explicatives à cette fin et font partie de la convention collective. Les détails contenus au livret d'avantages sociaux sont arbitrables selon la procédure prévue à la convention collective de travail.

17.02 Assurance collective :

Le coût de la prime d'indemnité hebdomadaire sera entièrement payé par l'employé. Le syndicat développera ce programme qui sera adapté au besoin de ses membres et sera propriétaire de la police maîtresse de ce programme

Administration

Le régime sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maîtresse de l'assureur.

La compagnie sera responsable de son administration

17.03 Le Comité conjoint d'assurances continuera d'étudier la question des bénéfices couvrant les employés retraités.

Pour les employés prenant leur retraite à compter du 1^{er} janvier 2011, la compagnie offrira une prestation de décès de 5 000\$ payable par l'employeur

17.04 Statut des bénéfices d'assurances durant une grève légale:

17.04-a Durant une grève légale, les bénéfices d'assurances, excluant les assurances indemnité-hebdomadaire et à long terme, seront maintenus en autant que les employés ou le Syndicat en paieront la prime totale à leur retour au travail;

17.04-b Les prestations d'assurances indemnité-hebdomadaire et à long terme en cours au début de la grève et qui pourront être attestées par des certificats médicaux lorsque requis, continueront d'être payées.

Advenant la nécessité d'appliquer l'article 17.04, les deux (2) parties se rencontreront le plus tôt pour discuter des modalités qui assureront la protection complète des propriétés de l'usine et de leurs équipements.

17.05 Comme condition d'admissibilité et de maintien des bénéfices sociaux de la Compagnie, un nouvel employé temporaire devra avoir travaillé 80% des heures normales entre le 1 novembre et le 30 octobre de l'année suivante et devra être sur un affichage depuis plus d'un (1) an.

17.06 Régime de retraite :

Effectif le 1er janvier 2011, la Compagnie établit un nouveau régime de retraite divisé en deux comptes, sujet à l'approbation des organismes règlementant les régimes de retraite.

Le "Régime de retraite applicable aux employés syndiqués de la Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada Divisions Pâtes et Papier – Secteur Baie-Comeau" fait partie de la présente Convention. Aucune portion dudit Régime en ce qui concerne les parties signataires de cette Convention, ne sera changée, amendée, suspendue ou discontinuée pendant la durée de ladite Convention, sauf du consentement mutuel des parties, ou si la loi l'exige.

- 17.06 –a) A. Compte traditionnel : pour les retraités et inactifs au 1er janvier 2011 et les années de service accumulé jusqu'au 31 décembre 2010 pour les participants actifs

Les actifs reliés au service passé accumulés au 31 décembre 2010 par les employés actifs au sein de leur régime de retraite respectif seront transférés dans le compte traditionnel de ce nouveau régime.

Les prestations accumulées en date du 31 décembre 2010 en vertu des régimes actuels seront payables selon les conditions et modalités prévues auxdits régimes.

Les actifs des retraités, bénéficiaires, conjoints survivants et participants ayant droit à une rente différée des régimes actuels seront transférés dans le compte traditionnel et continueront d'être payables selon les conditions et modalités prévues auxdits régimes.

Nonobstant ce qui précède, les ajustements post-retraite (dispositions d'indexation) prévus en date du 1er janvier 2011 et du 1er janvier 2013 sont annulés.

L'accumulation du service crédité pour ce compte traditionnel a cessé au 31 décembre 2010.

Gouvernance

La Compagnie est responsable des obligations de ce compte traditionnel ; en conséquence, le financement et l'administration de ce compte relèvent de la responsabilité de la Compagnie comme c'était le cas dans les régimes antérieurs. De plus, la Compagnie continuera à gérer, administrer et prendre les décisions de placement à l'égard de ce compte.

Les règles de gouvernance du compte traditionnel demeureront celles en vigueur au niveau des régimes antérieurs.

Tous les gains et surplus futurs du compte traditionnel resteront dans le régime. Toutefois, si à n'importe quel moment à l'avenir le compte traditionnel atteint un ratio de solvabilité de 100%, la Compagnie se réserve le droit de mettre fin et de liquider le compte traditionnel pour les employés inactifs et retraités.

17.06 –b) B. Compte à prestations cibles : pour le service crédité à compter du 1er janvier 2011

Le compte à prestations cibles couvrira le service accumulé à compter du 1er janvier 2011.

Les dispositions complètes du compte à prestations cibles sont contenues dans le texte officiel du Régime, lequel sera disponible, pour fins de consultation, au Service des ressources humaines.

Les cotisations versées sont comme suit :

Compagnie : 8% du salaire cotisable (10% à compter du 1er mai 2011)

Employé : 8% du salaire cotisable.

Sommaire des prestations du compte à prestations cibles

Les modalités du compte à prestations cibles sont élaborées par les parties.

Il est entendu que les prestations déterminées au nouveau compte à prestations cibles seront établies sur la base d'un niveau de cotisation de 15% (réf. mémoire d'entente du 7 mars 2010). Les cotisations versées en excédant de ce niveau seront utilisées pour constituer une réserve.

Aucune amélioration de prestations ne pourra être mise en place durant les cinq (5) premières années d'existence de ce nouveau compte à prestations cibles.

Dans le cas où les ratios de financement et de solvabilité ne sont pas à 100%, les dispositions du compte à prestations cibles permettront au Conseil de fiduciaires de rajuster les prestations de façon à rétablir l'équilibre financier de ce compte.

Gouvernance

Le compte à prestations cibles sera administré et géré par un Conseil de fiduciaires composé d'un nombre égal de fiduciaires nommés par la compagnie et les syndicats. Les responsabilités du Conseil seront déterminées par les parties.

Le texte final du compte à prestations cibles devra faire l'objet d'une entente entre les parties

ARTICLE 18 PAIE DE JURÉ

18.01 Le temps perdu par les employés requis de servir comme juré sera compensé de la façon suivante: l'employé remettra au service du personnel un reçu officiel indiquant le montant d'argent reçu ainsi que les dates pendant

lesquelles il a agi comme tel. Il recevra alors la différence entre sa paie de juré et le salaire auquel il aurait eu droit pour ses jours de travail normalement cédulés à l'usine, à temps simple.

18.02 Le calcul du paiement se fera tel qu'indiqué à l'article 13.06.

ARTICLE 19 RÈGLES ET RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

19.01 Tous les règlements de travail font partie de la convention collective de travail. Les règlements disciplinaires et de sécurité seront discutés entre la Direction et le Syndicat mais ne feront pas partie de la convention. Toute action disciplinaire prise par la Direction en marge de bris de règlements pourra être sujette à la procédure de griefs.

19.02 Absences

Tout employé qui a été absent de son travail pour trois (3) jours ou plus par maladie ne pourra retourner au travail sans s'être muni au préalable d'une "attestation de retour au travail" signée par le médecin de l'usine certifiant que l'employé a été examiné et qu'il est apte à reprendre son travail.

19.03 Assemblées du Syndicat

Les employés qui seront appelés à remplacer des officiers du Syndicat qui assistent à des réunions seront payés à temps simple, en tout temps. Toutefois, ces demandes d'absences devront être soumises au surintendant du département.

19.04 Entraînement

19.04-a Toute période de temps consacrée à l'entraînement, aux assemblées de sécurité et à des sessions d'information, tenue en dehors des heures normales de travail, sera payée à temps simple avec un minimum d'une (1) heure.

19.04-b Les employés qui auront à assumer la relève de ceux qui participeront à ces assemblées seront payés à temps simple.

19.04-c Les employés qui seront requis d'assister à ces sessions durant leur journée de congé seront payés à temps simple avec un minimum d'une (1) heure.

19.04-d Dans le cas où un programme d'entraînement serait organisé en dehors des lieux de travail, l'employé sera payé à temps simple pour la durée de l'entraînement. Toutefois, le paiement effectué ne devra pas excéder le maximum de huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

19.05 Travail et rémunération lors de fermetures partielles ou totales

Les employés affectés aux départements des opérations qui se verront assigner à un travail quelconque lors de fermetures partielles ou totales seront payés à leur taux régulier ou au taux de la classification du travail assigné, selon le taux le plus élevé.

19.06 Discrimination

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

ARTICLE 20 SÉCURITÉ

20.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront à la prévention des accidents et maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer une sécurité et un bien-être maximums à tous les employés.

20.02 Afin de poursuivre ce but, la Compagnie maintiendra son Comité conjoint de sécurité. La fonction de ce comité sera de conseiller la Compagnie sur tous les sujets concernant la sécurité des employés. Le comité se rencontrera lorsqu'il sera nécessaire mais en temps normal, se rencontrera une fois par mois.

20.03 La Compagnie révisera avec le Syndicat tous les règlements de sécurité ou tout changement aux présents règlements de sécurité. Cette révision sera faite dans le but de renseigner et de donner au Syndicat l'occasion de faire des représentations.

20.04 Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un endroit de travail est dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son surveillant. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse de son surveillant, il pourra en informer un membre du Syndicat du Comité conjoint. Le comité se réunira dès que possible pour étudier cette information et l'employé concerné pourra assister, s'il le désire, à la réunion pour expliquer son point de vue. Si aucune solution n'était trouvée, le comité pourra convoquer une réunion avec le Directeur général de l'usine.

20.05 Chaussures de sécurité et lunettes de sécurité

La Compagnie s'engage à fournir des bottes de sécurité gratuitement à chaque employé.

Le Comité conjoint central de sécurité choisit les modèles de bottes qui seront mis à la disposition des employés. En cas de désaccord au sein du Comité conjoint central de sécurité sur le choix des modèles de bottes de sécurité, la Compagnie déterminera le modèle de bottes de sécurité qui sera mis à la disposition des employés.

Le service de santé et sécurité émettra les bons d'échange permettant à un employé de se procurer gratuitement une paire de bottes de sécurité.

Sur remise d'une paire endommagée, qui présente des vices de fabrication, ou dont l'usure ne permet plus d'assurer une protection adéquate, un employé se verra autorisé par le service de santé et sécurité à se procurer gratuitement une autre paire de bottes.

Cette entente sera en vigueur pour la durée de la convention collective.

La Compagnie s'engage à fournir gratuitement les lunettes de sécurité dans les endroits où elle en exige le port.

La Compagnie s'engage à fournir gratuitement les lunettes de sécurité à verres ajustés aux employés travaillant dans les secteurs de l'usine où le port de cet équipement est obligatoire. La participation de la Compagnie se limite au programme de remboursement annoncé en 1993.

ARTICLE 21 CHALEUR ET BRUIT

Bruit

- 21.01-a Des vérifications au niveau du bruit seront faites dans l'usine selon la procédure suivante:
- i) Une vérification initiale sera faite immédiatement, si celle-ci n'est pas déjà complétée.
 - ii) Des vérifications du niveau du bruit seront faites lorsque des changements d'équipement ou de procédés causeront des variations appréciables dans le niveau du bruit ou lorsque recommandé par le Comité conjoint. Un dossier des lectures des niveaux du bruit sera mis à la disposition du comité.
- 21.01-b Tous les employés seront soumis à un test audiométrique à tous les cinq (5) ans. Toutefois, il sera de la responsabilité des employés travaillant dans des aires où le niveau du bruit excède quatre-vingt-neuf (89) décibels, de se présenter pour subir un test audiométrique à tous les six (6) mois. Chaque employé sera informé des résultats de son test.
- 21.01-c Des dispositifs audio-protecteurs seront disponibles pour tous les employés et, seront obligatoires dans les endroits où le niveau du bruit est au-delà de quatre-vingt-neuf (89) décibels, à moins que pour des raisons médicales un médecin qualifié recommande que cette pratique soit abolie dans certains cas.
- 21.01-d Des études seront faites périodiquement dans les aires bruyantes et les divers moyens d'amélioration seront étudiés et appliqués d'après une cédule définie au comité, là où ceci s'avérera économiquement possible.

- 21.01-e De temps en temps, le Comité conjoint passera en revue les conditions existantes des différentes aires de l'usine, et après soumettra et discutera avec la Direction de moyens raisonnables et pratiques pour améliorer les conditions jugées nécessaires.
- 21.01-f La section technique du ACPD sera invitée à rencontrer, sur une base annuelle, le Conseil national de recherches aux fins d'être informée des nouveaux développements dans le domaine de la réduction du bruit et, de discuter la possibilité de mettre en application ces développements dans les usines. Les comptes rendus de ces rencontres seront présentés aux comités patronaux-ouvriers. Les coprésidents syndical et patronal du Comité de chaleur et bruit de l'ECNG, assisteront à ces assemblées.
- 21.01-g La Compagnie a déjà établi une procédure par laquelle les employés qui passent des tests audiométriques sont avisés des résultats. De plus, s'il devait y avoir détérioration de l'ouïe, les employés ainsi concernés seront rencontrés par le médecin de l'usine.

Chaleur

- 21.02 La Compagnie continuera d'améliorer les conditions dans certaines aires de l'usine, où la température et la ventilation sont un problème. Le Comité conjoint aidera la Direction en faisant des recommandations relatives à ce problème afin de développer un agenda planifié des mesures correctives.

21.03 Entente interne

Des ententes pourront être conclues au niveau du département, entre le surintendant et l'exécutif de la section locale, en autant que ces ententes n'affecteront pas d'autres départements ou l'opération générale de l'usine.

Un représentant du service du personnel et relations de travail assistera aux rencontres à ce niveau.

Ces ententes ne font pas partie des conditions de travail prévues à la convention collective de travail. Elles seront rajoutées au recueil des ententes.

ARTICLE 22

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA
DIVISION BAIE-COMEAU

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTION LOCALE 375

Il est convenu que les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer à moins d'être spécifiquement modifiées ou restreintes par la présente entente.

Un horaire hebdomadaire prévoyant une semaine normale d'une moyenne de 37 1/3 heures, réparti sur une période de neuf (9) semaines, dit 6-3, sera mis en vigueur pour tou(te)s les employé(e)s du département des machines à papier dont la tâche est régulièrement inscrite à l'horaire, sur une base continue de 24 heures par jour et sept (7) jours par semaine.

La mise en vigueur de l'horaire de travail 6-3 s'effectuera à une date mutuellement acceptable pour les parties signataires de cette entente. (Date acceptée: le 5 février 1984.)

La mise en application de cet horaire 6-3 s'effectuera selon les règles de procédure suivantes:-

1. a) La semaine normale de travail des employé(e)s ayant un horaire 6-3 sera en moyenne de 37 1/3 heures travaillées avec paie de 40 heures en moyenne (comprenant la prime du dimanche) pendant un cycle intermédiaire (neuf (9) semaines).
 - b) La période de travail se compose de six (6) jours consécutifs de travail, suivis de trois (3) jours consécutifs de repos.
 - c) Un cycle intermédiaire représente une période de neuf (9) semaines de calendrier comportant sept (7) périodes de travail de six (6) jours de travail et trois (3) jours de repos.
 - d) Un cycle complet englobe trois (3) cycles intermédiaires répartis sur une période de 27 semaines de calendrier. A la fin de cette période, un nouveau cycle complet débute de façon identique.
2. a) Les employés qui sont sur la liste-maîtresse seront couverts par l'horaire 6-3.

- b) Les employé(e)s temporaires qui ne sont pas sur la liste-maîtresse seront sur une base de 40 heures/semaine lorsqu'il y aura du travail. Toutes les dispositions de la présente convention collective de travail, en ce qui concerne la semaine de 40 heures, continueront de s'appliquer pour ces employé(e)s.
3. Dans l'éventualité où les opérations de l'usine seraient interrompues (fermeture temporaire), l'horaire 6-3 se continuerait comme s'il n'y avait eu aucune interruption et, à la reprise des opérations, les employé(e)s affecté(e)s à cet horaire retourneraient au travail suivant le cycle ininterrompu de l'horaire. Si, pendant cette période de fermeture temporaire les employé(e)s étaient requis(es) de maintenir certains services en opération, les employé(e)s concerné(e)s seraient inscrit(e)s à l'horaire selon les procédures à être établies.
4. Advenant que le fonctionnement de l'usine soit de moins de sept (7) jours par semaine pour une période prolongée, le Syndicat en serait avisé selon les modalités de la convention collective de travail. L'horaire 6-3 serait automatiquement annulé et un nouvel horaire serait instauré. Si, par la suite, le fonctionnement de l'usine était établi à sept (7) jours, l'horaire 6-3 serait remis en application comme s'il n'y avait eu aucune interruption.
5. a) Lorsque l'horaire de travail de 37 1/3 heures entrera en vigueur, l'affectation des employés sera modifiée afin de s'assurer que la liste-maîtresse réponde aux besoins d'efficacité et de bonne marche des opérations.
- b) Les promotions permanentes se feront une fois l'an, soit le deuxième dimanche du mois de janvier. Le cycle est alors interrompu le deuxième samedi de janvier à 24 h et un nouveau cycle débute le dimanche à 00 h 01.
6. Les employé(e)s couvert(e)s par l'horaire 6-3 seront rémunéré(e)s au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées au-delà de leurs heures régulières inscrites à l'horaire, en tenant compte des exceptions prévues à la convention collective de travail.
7. La paie régulière hebdomadaire sera en fonction du temps travaillé dans la semaine civile précédente, soit du dimanche au samedi.
8. Les employé(e)s prennent leurs vacances conformément aux règles et procédures de choix des vacances établies.
9. L'employé(e) peut prendre un congé mobile payé pour chaque semaine de vacances jusqu'au maximum de congés mobiles prévus dans la convention collective de travail afin de compenser pour la perte d'une (1) journée de paie. De plus, l'employé(e) bénéficiant de six (6) semaines de vacances ou plus peut, s'il (si elle) le désire, briser sa sixième semaine de vacances en cinq (5) journées individuelles s'il (si elle) rattache chacune d'elles à cinq (5) semaines de vacances. Cette demande doit être faite au moment où les horaires de vacances sont préparés.

10. Les employé(e)s seront payé(e)s pour les heures travaillées. Avec le nouvel horaire, les avantages sociaux et les vacances seront tels qu'indiqués en Annexe 1.
11. Suite aux modifications de la liste-maîtresse résultant de l'horaire 6-3, le nombre d'employé(e)s temporaires est de 39. Ce nombre ne devra pas être dépassé. La politique d'engagement d'employé(e)s saisonnier(e)s se continuera.
12. Aucune interruption des opérations à Pâques. Les arrêts de Noël et du Jour de l'An seront prolongés de 12 heures chacun. Cette clause entrera en vigueur suite à l'acceptation par la Section locale 352 du SCTP de reporter le temps de fermeture de Pâques aux heures et dates indiquées ci-haut.
13. Le quart autosupportant par quart, par machine, sera appliqué une fois le quart débuté, c'est-à-dire à minuit, 8h et 16h.
14. Comme condition d'admissibilité et de maintien des bénéfices sociaux de la Compagnie, un(e) nouvel(le) employé(e) temporaire devra avoir travaillé 80% des heures normales entre le 1^{er} novembre et le 30 octobre de l'année suivante et devra être sur un affichage depuis plus d'un (1) an.
15. Un Comité conjoint sera formé pour améliorer le taux d'absentéisme et la performance des machines à papier en général.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes dûment mandatées ont signé ce mémoire d'entente ce dix-septième jour de janvier 1984, à Baie-Comeau, Québec.

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED
DU CANADA, DIVISION BAIE-COMEAU**

**LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET
DU PAPIER – SECTION LOCALE 375**

Gilbert Bélanger
Directeur Général - Usine

Edmond Gallant
Vice-président - Région 2

Julien Michaud
Directeur - ress. humaines

Wellie Desbiens
Représentant - Région 2

Michel Côté
Surintendant - M. à P.

Jean-Guy Banville
président - Local 375

Sylvain Canuel
Agent - relations de travail

Réal Montigny
Vice-président

Léonard Bernatchez
Secrétaire-correspondant

Claude Arseneault
Secrétaire-financier

Robert Morency
Secrétaire-trésorier

Modifié le 1^{er} août 2004

Fonds humanitaire

Pendant la durée de la convention collective 2009-2014, 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 50 000 \$ par année pour l'ensemble de la Compagnie.

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.

Conférence sur la santé et la sécurité

Pendant la durée de la convention collective 2009-2014, la Compagnie AbitibiBowater et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier tiendront une conférence mixte tous les deux ans. Cette conférence aura lieu en octobre ou novembre, et la date et le lieu feront l'objet d'une entente mutuelle.

La conférence a pour objet de promouvoir et d'appuyer une participation mixte au programme de santé et de sécurité dans toutes les usines.

Deux (2) délégués de chaque section locale d'usine, dont un membre du comité mixte sur la santé et la sécurité de l'usine, peuvent assister à la conférence. Ces deux délégués sont rémunérés pour les heures de travail perdues en raison de leur participation à deux (2) jours de conférence et d'une (1) journée de préparation. De plus, les délégués qui doivent s'absenter de leur quart de travail régulier pour se rendre à la conférence et en revenir sont rémunérés pour toutes les heures de travail qu'ils auraient normalement travaillées jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours additionnels. La Compagnie dédommage les délégués pour les frais de transport et leur verse 75 \$ par jour pour les frais de subsistance.

S'il y a une fermeture d'usine pendant la semaine où se déroule la conférence sur la santé et la sécurité, les employés qui représentent cette usine à la conférence doivent être rémunérés conformément à ce qui précède et selon l'horaire de travail qui se serait appliqué si l'usine n'avait pas été fermée.

La planification de la conférence et l'élaboration de l'ordre du jour sont confiés à un comité mixte dont les membres sont choisis par la Compagnie AbitibiBowater et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. L'ordre du jour est limité aux questions touchant la santé et la sécurité des employés dans les usines visées. Les comités mixtes d'usine peuvent être appelés à soumettre des points de discussion au comité mixte de planification.

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA
DIVISION BAIE-COMEAU

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 375

OBJET: HORAIRE 6-3

BAIE COMEAU, QUÉBEC
le 17 janvier 1984

ANNEXE 1

1) Vacances

Quarante (40) heures régulières pour chaque bloc de vacances pour les employés se qualifiant (incluant la prime du dimanche).

Les employés temporaires qui ne sont pas sur la liste-maîtresse et qui y ont droit, recevront une paie de vacances de 42 heures pour l'année 1984.

Pour l'année 1985 et les années suivantes, les employés temporaires qui ne sont pas sur la liste-maîtresse et qui auront travaillé 50% de leur temps sur l'horaire de 37 1/3 heures, recevront une paie de vacances régulière de 40 heures. Pour 1985, ce calcul sera effectué pour la période du 5 février à la fin de l'année 1984.

2) Abrogé.

3) (RAS) Deuxième partie - Longue durée - Montant des prestations

La prestation mensuelle est égale à 50% des gains mensuels de base de l'assuré, jusqu'à un maximum de 1 500 \$ par mois. Les gains mensuels de base sont fixés à 173 ou 162 (selon ce que l'employé a retiré comme prestations du RAS - Première Partie) fois le taux horaire, tel qu'utilisé aux fins de la paie de vacances.

4)

Régime d'assurance-vie (RAV) Montant de l'assurance

225% (de 1941 heures x taux horaire, tel qu'utilisé pour fins de paie de vacances). Le montant est augmenté au prochain 1 000 \$. Les employés conserveront comme montant minimum d'assurance le montant assuré en vigueur au 1^e janvier 1984.

Note : Les montants de couverture apparaissant ci-haut ont été modifiés par des négociations subséquentes. Afin de connaître les montants applicables, se référer au livret d'avantages sociaux qui contient les données à jour.

SIGNÉ ET EXÉCUTÉ À BAIE COMEAU, QUÉBEC, ce vingt-deuxième (22e) jour d'août 1984.

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED
DU CANADA, DIVISION BAIE-COMEAU**

**LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET
DU PAPIER – SECTION LOCALE 375**

Gilbert Bélanger
Directeur général de l'usine

Wellie Desbiens
Représentant - région 2

Claude Emond
Directeur - ress. humaines

Jean-Guy Banville
Président - section locale 375

Sylvain Canuel
Coordonnateur - rel. de travail

Réal Montigny
Vice-président

Roland Dumont
Surveillant - emploi & temps us.

Léonard Bernatchez
Secrétaire-correspondant

Claude Arseneault
Secrétaire-financier

Robert Morency
Secrétaire-trésorier

Modifié le 1^{er} août 2004

Document révisé selon Mémoire d'entente du 7 mars 2010

ARTICLE 23 CORRESPONDANCE

- 23.01 Nonobstant les autres articles de la convention collective, une copie ou l'original de toute correspondance adressée à la Compagnie, à un membre de la Direction ou à l'un de ses départements, devra être transmise par le Syndicat au service des Relations de travail, afin qu'elle soit considérée comme officielle et formellement reçue par la Compagnie.

ANNEXE I
(RÉFÉRENCE ARTICLE 22)

Le 15 juillet 1993

Monsieur Claude Arsenault
Président
SCEP, section locale 375
15, place Lasalle
Baie-Comeau (Québec)
G4Z 1J8

OBJET: Interprétation - Fractionnement de blocs de vacances en demi-blocs

Monsieur,

Le 17 janvier 1984, la section locale du SCTP (SCEP) en venait à une entente avec la Direction de la Compagnie Québec et Ontario (QUNO) concernant l'implantation du nouvel horaire de travail 6-3.

En annexe 1 du mémoire d'entente couvrant l'implantation du nouvel horaire, au point 1, il est prévu que les semaines de vacances sur l'ancien horaire, soit: cinq (5) jours de congé sur une période de sept (7) jours, pour une paie de quarante-deux (42) heures, prime du dimanche incluse, soient converties en blocs de vacances, soit: six (6) jours de congé sur un cycle de neuf (9) jours, pour une paie de quarante (40) heures, prime du dimanche incluse.

Concernant votre demande de fractionnement en demi-blocs, il est compris de part et d'autre qu'un bloc de six (6) jours fractionné en deux demi-blocs de trois (3) jours avec paie de vingt (20) heures, prime du dimanche incluse, n'a pas pour effet d'augmenter le nombre de jours de vacances ou le paiement relié aux vacances des employés de la section locale 375 et que cette procédure ne s'applique que pour le quatrième bloc de l'employé.

Paul Castonguay
Chef de service - personnel
et relations de travail

PC/ng

ANNEXE II

SÉCURITE D'EMPLOI

Tous les employés détenant un poste régulier au 1 mai 2004 demeurent à l'emploi de l'usine, sauf dans les situations suivantes :

- lors de changements technologiques;
- lors de fermeture totale de l'usine ou d'un département;
- lors de fermeture pour manque de commandes et/ou conditions de marché;
- lors de cas fortuit ou toute autre situation en dehors du contrôle de la Compagnie;
- lors de renvoi disciplinaire ou administratif;
- par attrition.

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

La liste des employés couverts par cette disposition au 1 août 1993 est définie pour chaque usine et comprend les employés requis pour fins de remplacement de vacances, calculées sur une base annuelle.

Sécurité d'emploi

La Compagnie accepte de renouveler toutes les clauses et lettres existantes relatives à la sécurité d'emploi pour la durée de la convention collective.

La Compagnie mettra également à jour ces clauses et lettres, lorsque requis, en changeant la date effective au 1^{er} mai 2004 ; toutes les listes des employés réguliers seront mises à jour et renouvelées en date du 1^{er} mai 2004 et, à la demande de la section locale, en date du 1^{er} novembre 2006.

ANNEXE III

CONCEPT FLEXIBILITÉ D'ASSIGNATION

A) Le concept de flexibilité d'assignation est conçu pour améliorer la productivité de l'usine de Baie-Comeau et la sécurité d'emploi à long terme des employés de l'usine. Les principaux éléments du concept de flexibilité d'assignation se résument ainsi:

1. L'employé effectue principalement les tâches associées à son occupation et à son département. Toutefois, la Compagnie peut assigner un employé à d'autres tâches que celles associées à son occupation dans son département ou dans d'autres départements. Toutefois, ceci n'aura pas pour effet de transférer un employé de l'opération d'un département à un autre lorsqu'il y a opération de son équipement.
 - a) Un employé de métier n'est pas appelé à déplacer un employé de production et vice versa.
2. L'employé de métier accomplit tout travail pour lequel il a les capacités indépendamment de son métier. L'employé de production accomplit des travaux élémentaires d'entretien et de réparation dans son département de même que des ajustements à son équipement.
3. Un employé de métier peut être appelé par la Compagnie à aider un employé de production et vice versa.
4. Selon les besoins, un employé de production peut être appelé à effectuer les essais et tests de contrôle du procédé et de la qualité.
5. Les postes vacants ne sont comblés que lorsque la Compagnie le juge nécessaire.

B) Sécurité d'emploi

La Compagnie reconnaît que l'introduction de la flexibilité d'assignation, tel qu'énoncé en "A", peut avoir un impact sur la main-d'oeuvre. En conséquence, toute réduction d'effectifs que pourrait entraîner la mise en application de la flexibilité d'assignation s'effectuera par attrition. Ceci s'applique aux employés réguliers, non impliqués dans une réduction de main-d'oeuvre déjà annoncée à la date de ratification de cette entente.

1. Cet engagement ne s'applique pas à des réductions d'effectifs résultant de toute autre cause y compris, mais sans s'y limiter: changements technologiques, conditions du marché, opérations partielles.
2. Le nouvel employé embauché après la ratification de cette entente ne sera pas couvert par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

3. La Compagnie fournira à chaque section locale une liste des employés couverts par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
 4. Un employé régulier bénéficiant des dispositions relatives à la sécurité d'emploi cesse d'être couvert par cette protection à compter du moment où il atteint l'âge normal de la retraite (65 ans).
- C) Les dispositions de cette entente et les décisions prises par la Compagnie en application du concept de flexibilité d'assignation ont préséance sur toutes autres dispositions de la convention collective, des lettres d'entente, des lettres d'intention ou toute autre entente ou pratique convenue entre les parties.
- D) Le Syndicat accepte de ne pas déposer de grief, plainte ou requête relative à la portée de son certificat d'accréditation respectif, qui serait relié à l'application de la présente entente.

Changements d'habillement

Les primes de changement d'habillement prévues à la convention ne s'appliqueront qu'aux membres de l'équipe d'habillement et aux employés de métiers initialement désignés pour effectuer le changement d'habillement.

Dans le cas où d'autres employés auraient été requis de travailler au changement d'habillement et continueraient de travailler sur le même changement en dehors de leurs heures normales de travail, ils recevront la prime applicable.

Divers

Inspecteurs (SCTP, section locale 375): les inspecteurs feront leur travail sans égard à l'origine ou à la destination des rouleaux, qu'ils proviennent de l'entrepôt ou non ou, encore, des rebobineuses, ou d'ailleurs.

ENTENTE SIGNÉE À BAIE-COMEAU, LE 3 AVRIL 1992.

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED
DU CANADA, DIVISION BAIE-COMEAU**

**LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET
DU PAPIER – SECTION LOCALE 375**

E.-A. St-Onge
Directeur - opérations usine

Clément L'Heureux
Représentant - Région 2

Sylvain Canuel
Directeur - ressources humaines

Claude Arsenault
Président

Paul Castonguay
Chef de service - personnel et
relations de travail

Brian McRae
Vice-président

Nicol Germain
Secrétaire-Corresp.

Jacques Gaudreault
Secrétaire-financier

Guy Pelletier
Secrétaire-trésorier

ANNEXE « A »

CLASSIFICATION DES MACHINES A PAPIER

Largeur des machines en pouces

Vitesse en pieds par minute

	250	260	270	280	290	300	310	320	330	340	350	360	370	380	390
2100	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
2150	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
2200	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
2250	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
2300	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
2350	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
2400	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
2450	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
2500	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
2550	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
2600	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
2650	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
2700	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
2750	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
2800	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
2850	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
2900	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
2950	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
3000	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82
3050	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
3100	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
3150	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
3200	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86
3250	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
3300	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
3350	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89
3400	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
3450	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
3500	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
3550	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93
3600	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94
3650	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
3700	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
3750	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97
3800	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98
3850	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
3900	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES

NO CLASSE	CONDUCTEUR DE MACHINE	AIDE-CONDUCTEUR DE MACHINE	3E MAIN	4E MAIN	5E MAIN
1er MAI 2009 \$					
50	34,99	33,63	30,82	28,35	27,70
51	35,05	33,71	30,89	28,41	27,75
52	35,17	33,80	30,96	28,46	27,78
53	35,27	33,87	31,02	28,52	27,79
54	35,41	33,99	31,15	28,56	27,83
55	35,45	34,09	31,25	28,59	27,84
56	35,60	34,22	31,39	28,61	27,91
57	35,65	34,41	31,49	28,63	27,95
58	35,75	34,44	31,57	28,67	27,95
59	35,90	34,57	31,64	28,70	27,99
60	35,99	34,65	31,70	28,74	28,00
61	36,12	34,76	31,83	28,76	28,04
62	36,23	34,94	31,85	28,78	28,08
63	36,28	34,99	31,89	28,91	28,10
64	36,38	35,15	31,95	28,93	28,30
65	36,50	35,23	32,09	28,95	28,32
66	36,65	35,40	32,19	28,98	28,34
67	36,74	35,42	32,34	29,08	28,35
68	36,84	35,56	32,44	29,09	28,40
69	36,89	35,69	32,49	29,10	28,41
70	37,10	35,74	32,61	29,12	28,46
71	37,20	35,86	32,70	29,26	28,52
72	37,37	36,01	32,75	29,29	28,59
73	37,52	36,17	32,85	29,42	28,63
74	37,73	36,27	32,94	29,52	28,70
75	37,89	36,38	33,05	29,57	28,76
76	38,04	36,56	33,18	29,67	28,81
77	38,20	36,68	33,27	29,72	28,91
78	38,37	36,81	33,34	29,77	28,95
79	38,52	36,90	33,39	29,90	29,08
80	38,71	37,12	33,58	29,98	29,10
81	38,85	37,20	33,66	30,08	29,23
82	39,04	37,34	33,79	30,16	29,26
83	39,15	37,50	33,83	30,21	29,29
84	39,37	37,65	33,99	30,30	29,36
85	39,56	37,74	34,08	30,37	29,48
86	39,70	37,91	34,12	30,49	29,54
87	39,86	38,00	34,27	30,59	29,57
88	40,03	38,13	34,40	30,62	29,67
89	40,19	38,24	34,46	30,75	29,70
90	40,37	38,43	34,57	30,82	29,73
91	40,54	38,52	34,65	30,89	29,82
92	40,70	38,70	34,71	30,96	29,90
93	40,88	38,84	34,91	31,05	29,98
94	41,00	38,95	35,01	31,13	30,03
95	41,17	39,08	35,10	31,18	30,07
96	41,29	39,21	35,19	31,24	30,12
97	41,42	39,32	35,28	31,30	30,17
98	41,55	39,44	35,38	31,35	30,21
99	41,71	39,56	35,47	31,41	30,26
100	41,83	39,68	35,58	31,48	30,32

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES (SUITE)

NO CLASSE	CONDUCTEUR DE MACHINE	AIDE-CONDUCTEUR DE MACHINE	3 ^E MAIN	4E MAIN	5E MAIN
1er décembre 2010 -10 %					
50	31.49	30.27	27.74	25.51	24.93
51	31.54	30.34	27.80	25.57	25.00
52	31.65	30.42	27.86	25.61	25.01
53	31.74	30.48	27.92	25.67	25.05
54	31.87	30.59	28.03	25.70	25.06
55	31.90	30.68	28.12	25.73	25.12
56	32.04	30.80	28.25	25.75	25.15
57	32.08	30.97	28.34	25.77	25.15
58	32.17	31.00	28.41	25.80	25.19
59	32.31	31.11	28.48	25.83	25.20
60	32.39	31.18	28.53	25.87	25.24
61	32.51	31.28	28.65	25.88	25.27
62	32.61	31.45	28.66	25.90	25.29
63	32.65	31.49	28.70	26.02	25.47
64	32.74	31.63	28.75	26.04	25.49
65	32.85	31.71	28.88	26.05	25.51
66	32.98	31.86	28.97	26.08	25.51
67	33.07	31.88	29.11	26.17	25.56
68	33.16	32.00	29.20	26.18	25.57
69	33.20	32.12	29.24	26.19	25.61
70	33.39	32.17	29.35	26.21	25.67
71	33.48	32.27	29.43	26.33	25.73
72	33.63	32.41	29.47	26.36	25.77
73	33.77	32.55	29.56	26.48	25.83
74	33.96	32.64	29.65	26.57	25.88
75	34.10	32.74	29.74	26.61	25.93
76	34.24	32.90	29.86	26.70	26.02
77	34.38	33.01	29.94	26.75	26.01
78	34.53	33.13	30.01	26.79	26.05
79	34.67	33.21	30.05	26.91	26.17
80	34.84	33.41	30.22	26.98	26.19
81	34.96	33.48	30.29	27.07	26.31
82	35.14	33.61	30.41	27.14	26.33
83	35.23	33.75	30.45	27.19	26.36
84	35.43	33.88	30.59	27.27	26.42
85	35.60	33.97	30.67	27.33	26.53
86	35.73	34.12	30.71	27.44	26.59
87	35.87	34.20	30.84	27.53	26.61
88	36.03	34.32	30.96	27.56	26.70
89	36.17	34.42	31.01	27.65	26.73
90	36.33	34.59	31.11	27.74	26.76
91	36.49	34.67	31.18	27.80	26.84
92	36.63	34.83	31.24	27.86	26.91
93	36.79	34.96	31.42	27.94	26.98
94	36.90	35.05	31.51	28.02	27.03
95	37.05	35.17	31.59	28.06	27.06
96	37.16	35.29	31.67	28.12	27.11
97	37.28	35.39	31.75	28.17	27.15
98	37.39	35.50	31.84	28.21	27.19
99	37.54	35.60	31.92	28.27	27.23
100	37.65	35.71	32.02	28.33	27.29

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES (SUITE)

NO CLASSE	CONDUCTEUR DE MACHINE	AIDE-CONDUCTEUR DE MACHINE	3E MAIN	4E MAIN	5E MAIN
1er MAI 2011 0% \$					
50	31.49	30.27	27.74	25.51	24.93
51	31.54	30.34	27.80	25.57	25.00
52	31.65	30.42	27.86	25.61	25.01
53	31.74	30.48	27.92	25.67	25.05
54	31.87	30.59	28.03	25.70	25.06
55	31.90	30.68	28.12	25.73	25.12
56	32.04	30.80	28.25	25.75	25.15
57	32.08	30.97	28.34	25.77	25.15
58	32.17	31.00	28.41	25.80	25.19
59	32.31	31.11	28.48	25.83	25.20
60	32.39	31.18	28.53	25.87	25.24
61	32.51	31.28	28.65	25.88	25.27
62	32.61	31.45	28.66	25.90	25.29
63	32.65	31.49	28.70	26.02	25.47
64	32.74	31.63	28.75	26.04	25.49
65	32.85	31.71	28.88	26.05	25.51
66	32.98	31.86	28.97	26.08	25.51
67	33.07	31.88	29.11	26.17	25.56
68	33.16	32.00	29.20	26.18	25.57
69	33.20	32.12	29.24	26.19	25.61
70	33.39	32.17	29.35	26.21	25.67
71	33.48	32.27	29.43	26.33	25.73
72	33.63	32.41	29.47	26.36	25.77
73	33.77	32.55	29.56	26.48	25.83
74	33.96	32.64	29.65	26.57	25.88
75	34.10	32.74	29.74	26.61	25.93
76	34.24	32.90	29.86	26.70	26.02
77	34.38	33.01	29.94	26.75	26.02
78	34.53	33.13	30.01	26.79	26.05
79	34.67	33.21	30.05	26.91	26.17
80	34.84	33.41	30.22	26.98	26.19
81	34.96	33.48	30.29	27.07	26.31
82	35.14	33.61	30.41	27.14	26.33
83	35.23	33.75	30.45	27.19	26.36
84	35.43	33.88	30.59	27.27	26.42
85	35.60	33.97	30.67	27.33	26.53
86	35.73	34.12	30.71	27.44	26.59
87	35.87	34.20	30.84	27.53	26.61
88	36.03	34.32	30.96	27.56	26.70
89	36.17	34.42	31.01	27.65	26.73
90	36.33	34.59	31.11	27.74	26.76
91	36.49	34.67	31.18	27.80	26.84
92	36.63	34.83	31.24	27.86	26.91
93	36.79	34.96	31.42	27.94	26.98
94	36.90	35.05	31.51	28.02	27.03
95	37.05	35.17	31.59	28.06	27.06
96	37.16	35.29	31.67	28.12	27.11
97	37.28	35.39	31.75	28.17	27.15
98	37.39	35.50	31.84	28.21	27.19
99	37.54	35.60	57 31.92	28.27	27.23
100	37.65	35.71	32.02	28.33	27.29

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES (SUITE)

NO CLASSE	CONDUCTEUR DE MACHINE	AIDE-CONDUCTEUR DE MACHINE	3 ^E MAIN	4E MAIN	5E MAIN
1er MAI 2012 1 %					
50	31.81	30.57	28.02	25.77	25.22
51	31.86	30.64	28.08	25.82	25.25
52	32.13	30.72	28.14	25.87	25.26
53	32.06	30.78	28.20	25.92	25.30
54	32.19	30.90	38.32	25.96	25.31
55	32.22	30.98	28.41	25.98	25.37
56	32.36	31.11	28.53	26.01	25.41
57	32.41	31.28	28.62	26.02	25.41
58	32.50	31.31	28.70	26.06	25.44
59	32.63	31.42	28.76	26.09	25.45
60	32.71	31.50	28.82	26.12	25.49
61	32.83	31.60	28.93	26.14	25.52
62	32.93	31.76	28.95	26.16	25.54
63	32.98	31.81	28.99	26.28	25.72
64	33.07	31.95	29.04	26.30	25.74
65	33.18	32.02	29.17	26.32	25.76
66	33.31	32.18	29.26	26.34	25.77
67	33.40	32.20	29.40	26.43	25.82
68	33.49	32.32	29.49	26.44	25.82
69	33.53	32.44	29.53	26.45	25.87
70	33.72	32.49	29.64	26.47	25.92
71	33.81	32.60	29.72	26.60	25.99
72	33.97	32.73	29.77	26.62	26.02
73	34.11	32.88	29.86	26.74	26.09
74	34.64	32.97	29.94	26.83	26.14
75	34.44	33.07	30.04	26.88	26.19
76	34.58	33.23	30.16	26.97	26.28
77	34.72	33.24	30.24	27.02	26.27
78	34.88	33.46	30.31	27.06	26.32
79	35.01	33.54	30.35	27.18	26.43
80	35.19	33.74	30.52	27.25	26.45
81	35.31	33.81	30.60	27.34	26.57
82	35.49	33.94	30.72	27.42	26.60
83	35.59	34.09	30.75	27.46	26.62
84	35.79	34.22	30.90	27.54	26.69
85	36.95	34.31	30.98	27.61	26.80
86	36.09	34.46	31.02	27.72	26.85
87	36.23	34.54	31.15	27.81	26.88
88	36.69	34.66	31.27	27.83	26.97
89	36.53	34.76	31.32	27.95	27.00
90	36.70	34.93	31.42	28.02	27.02
91	36.85	35.01	31.50	28.08	27.11
92	37.00	35.18	31.55	28.14	27.18
93	37.16	35.31	31.73	28.22	27.25
94	37.27	35.41	31.82	28.30	27.30
95	37.42	35.52	31.91	28.34	27.33
96	37.53	35.64	31.99	28.40	27.38
97	37.65	35.74	32.07	28.45	27.42
98	37.77	35.85	32.16	28.50	27.46
99	37.91	35.96	32.24	28.55	27.51
100	38.02	36.07	32.34	28.62	27.56

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES (SUITE)

NO CLASSE	CONDUCTEUR DE MACHINE	AIDE-CONDUCTEUR DE MACHINE	3 ^E MAIN	4E MAIN	5E MAIN
1er MAI 2013 1.5% \$					
50	32.28	31.03	28.44	26.16	25.60
51	32.34	31.10	28.50	26.21	25.63
52	32.61	31.18	28.56	26.26	25.64
53	32.54	31.25	28.62	26.31	25.68
54	32.67	31.36	28.74	26.35	25.69
55	32.71	31.45	28.83	26.38	25.75
56	32.85	31.57	28.96	26.40	25.79
57	32.89	31.75	29.05	26.41	25.79
58	32.98	31.78	29.13	26.45	25.82
59	33.12	31.90	29.19	24.88	25.83
60	33.21	31.97	29.25	26.52	25.87
61	33.33	32.07	29.37	26.53	25.91
62	33.43	32.24	29.39	26.55	25.93
63	33.47	32.28	29.42	26.67	26.11
64	33.57	32.43	29.48	26.69	26.13
65	33.68	32.50	29.61	26.71	26.15
66	33.81	32.66	29.70	26.74	26.16
67	33.90	32.68	29.84	26.83	26.20
68	33.99	32.81	29.93	26.84	26.21
69	34.04	32.93	29.98	26.85	26.26
70	34.23	32.97	30.09	26.87	26.31
71	34.32	33.09	30.17	27.00	26.38
72	34.48	33.22	30.22	27.02	26.42
73	34.62	33.37	30.31	27.14	26.48
74	35.16	33.46	30.39	27.24	26.53
75	34.96	33.57	30.49	27.28	26.58
76	35.10	33.73	30.61	27.37	26.67
77	35.24	33.84	30.70	27.42	26.66
78	35.40	33.96	30.76	27.47	26.71
79	35.54	34.05	30.81	27.59	26.83
80	35.72	34.25	30.98	27.66	26.85
81	35.84	34.32	31.06	27.75	26.97
82	36.02	34.45	31.18	27.83	27.00
83	36.12	34.60	31.21	27.87	27.02
84	36.32	34.74	31.37	27.96	27.09
85	36.50	34.82	31.44	28.02	27.20
86	36.63	34.98	31.48	28.13	27.25
87	36.78	35.06	31.62	28.22	27.28
88	36.93	35.18	31.74	28.25	27.34
89	37.08	35.28	31.79	28.37	27.40
90	37.25	35.46	31.90	28.44	27.43
91	37.40	35.54	31.97	28.50	27.51
92	37.55	35.71	32.02	28.56	27.59
93	37.72	35.84	32.21	28.65	27.66
94	37.83	35.94	32.30	28.72	27.71
95	37.98	36.06	32.38	28.77	27.74
96	38.10	36.18	32.47	28.82	27.76
97	38.22	36.28	32.55	28.88	27.84
98	38.34	36.39	32.64	28.92	27.87
99	38.48	36.50	32.73	28.98	27.92
100	38.59	36.61	32.83	29.04	27.97

RECUEIL

DES

ENTENTES

ENTENTE 71-01

1. Journée normale d'arrêt cédulé : **le mercredi.**
2. Installation d'un tableau indicateur près du bureau des gardiens.
3. Avis sur le tableau, avant 16 h le vendredi, pour indiquer la journée d'arrêt et la machine désignée.
4. Avis le vendredi avant-midi, si l'arrêt est cédulé pour le lundi. En autant que possible, les arrêts du lundi seront évités.
5. Si la journée cédulée est changée, l'avis sera modifié durant l'avant-midi précédant l'arrêt cédulé.
Ex. : a) si la journée cédulée est le **mercredi** et qu'il y a changement pour le **mardi**, l'avis sera changé le lundi avant-midi.
b) Si la journée cédulée est le mercredi et qu'il y a changement pour le jeudi, l'avis sera changé le mardi avant-midi.
6. Si deux (2) arrêts de maintenance cédulés sont nécessaires dans une semaine, il y aura 24 heures (de minuit à minuit) de relâche entre les deux (2) arrêts.
Ex. : Si le premier arrêt cédulé est le mardi, le deuxième arrêt cédulé ne pourrait avoir lieu que le jeudi. La formule de deux (2) arrêts cédulés par semaine pourrait changer si la compagnie parvenait à diminuer la période d'arrêt ; à ce moment, il serait possible de planifier deux (2) arrêts consécutifs et cela, afin de maintenir la maintenance préventive à un niveau efficace.
7. Le minimum requis pour l'avis d'un deuxième arrêt de maintenance cédulé sera l'avant-veille de l'arrêt, avant 16 h.
Ex. : Si un deuxième arrêt est pour le jeudi, un avis devra être affiché, au plus tard, mardi avant 16 h.
8. La Direction affichera un avis explicatif dans tous les départements indiquant :
 - 1) le nouveau système ;
 - 2) les explications du tableau indicateur ;
 - 3) les méthodes d'avis de changement.

Le 3 décembre, 1971

Révisée le 25 mars 1999

ENTENTE 75-01

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR LES

FERMETURES ET MISES EN MARCHÉ DES MACHINES

LORS DE CONGÉS D'USINE

ET

AUTRES FERMETURES D'USINE

A) LORS DE FERMETURES :

Procédure d'arrêt

Lors d'arrêts pour congés d'usine et autres fermetures d'usine, on ne débutera pas un « set », s'il ne peut être complété quinze (15) minutes avant l'heure de fermeture prévue (quinze (15) minutes avant la fin du quart).

1. Équipe des machines :

a) Conducteur

Le conducteur fera l'inspection de sa machine et du treillis. Cependant, le lavage se fera sur une base volontaire.

b) Aide-conducteur

L'aide-conducteur effectuera le travail nécessaire pour la fermeture de la section des calandres et de l'enrouleuse, des séchoirs et de la vapeur.

c) 3^e main

Le 3^e main effectuera le travail nécessaire pour la fermeture de la bobineuse.

d) 4^e main, 5^e main

Les 4^e main, 5^e main de relève feront le nettoyage de la section fourdrinier/treillis. Si les treillis doivent être enlevés à minuit, ils ne seront pas requis de faire ce travail.

6^e main : Poste aboli 14 février 2008 voir entente 2008-04

2. Équipe d'habillage et de nettoyage :

a) Formation de l'équipe d'habillage

L'équipe des habilleurs au complet (excepté les membres en vacances ou malades) devra rentrer au travail à minuit pour tous les congés statutaires, sauf Noël et le Jour de l'An, accompagnée d'un nombre suffisant d'employés supplémentaires travaillant sur une base volontaire, afin que tout le travail prévu par le surintendant soit accompli d'une façon efficace. Ce travail comprendra: le nettoyage, le lavage et la fermeture de la section des presses, le grattage des rouleaux, des séchoirs, etc... ainsi que les changements d'habillage prévus. Le chef-habilleur sera responsable d'organiser son équipe durant la semaine précédant un arrêt, et le nombre des membres dépendra du travail prévu pour la fermeture en question. Il en discutera avec le surintendant - machines à papier avant la fermeture.

b) Formation de l'équipe de nettoyage

Une équipe de volontaires sera recrutée durant la semaine précédant l'arrêt pour effectuer le lavage et le nettoyage général nécessaires lors d'un tel arrêt. Ce travail comprendra aussi l'évacuation et le nettoyage de la section des séchoirs. Les employés volontaires signeront leur nom sur une liste prévue à cette fin dans le bureau des contremaîtres. Les chefs de groupes choisiront le nombre requis de volontaires selon l'ancienneté.

3. Rémunération

a) Équipe des machines

Tout employé requis pour travailler après l'heure de fermeture prévue recevra un minimum d'une heure (1) à temps et demi.

b) Équipes d'habillage et de nettoyage

Tout employé des machines à papier s'étant porté volontaire sera payé au taux utilisé pour sa paie de vacances.

4. Billets de repas

Les employés qui demeureront au travail lors d'une fermeture ou qui entreront au travail avant l'heure normale de départ pourront se prévaloir d'un billet de repas.

5. Lors des congés de Noël et du Jour de l'An

- a) Tous les membres de l'équipe des machines qui devront demeurer pour la fermeture des congés de Noël et du Jour de l'An ne seront pas requis de demeurer à l'usine plus de deux (2) heures suivant cette fermeture.
- b) Si les membres de l'équipe d'habillage sont requis d'effectuer des travaux sur des changements d'habillage, ils recevront un rappel ; cela inclut le coupage des couvertes.

B) LORS DE MISES EN MARCHE :

Lors de mises en marche, les équipes des machines à papier se présenteront au travail comme suit :

- 1. Chef conducteur : 3 heures avant la mise en marche;
- 2. Conducteur : 2 heures avant la mise en marche;

un conducteur supplémentaire pour les machines nos 1 & 2 de même qu'un conducteur supplémentaire pour les machines nos 3 & 4 seront requis de se présenter au travail en même temps que le chef-conducteur, parce que normalement ces deux employés seraient des aide-conducteurs de relève ayant besoin de plus d'entraînement, surtout lors de mises en marche;

- 3. Aide-conducteur : 1 heure avant la mise en marche;
- 4. 3^e main : 1 heure avant la mise en marche;
- 5. Le reste de l'équipe : à l'heure de la mise en marche.

Si la mise en marche est fixée à 3 h ou plus tard dans le premier quart suivant l'arrêt, les équipes au complet seront demandées de se présenter à minuit afin de préparer leur machine pour la mise en marche. Les heures de mises en marche des machines à papier seront affichées avant l'arrêt avec la liste de main-d'oeuvre hebdomadaire préparée par le commis du département.

C. RAPPELS : Abrogé 5-04-2011 voir Entente de principe 5 avril 2011

PM :lgf

Document original - 5 avril 1974

Document révisé - 1^{er} août 2004

Document révisé – 14 février 2008 Voir Entente 2008-04

Document révisé le 5 avril 2011 Voir Entente de principe 5 avril 2011

re : négociations 1975

ENTENTE 95-03

STATUT DES EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES EXCLUS

DE LA LIGNE DE PROGRESSION

Suite aux discussions tenues concernant le statut des employés occupant des postes exclus de la ligne de progression des machines, dans l'hypothèse de mouvements de main-d'oeuvre (déplacements) générés par une réduction d'effectifs, les parties conviennent de ce qui suit :

A) Liste de progression (machines à papier)

- 1) Pour les employés promus avant octobre 1988 sur les postes exclus de la ligne de progression, rebobineuse (matricules 2441 à 2455) et salle des mélanges (matricules 137 à 205) et, à compter du 26 avril 1995, pour l'équipe d'habillage (matricules 198 à 2452) et les inspecteurs (matricules 2402 à 713), ceux-ci sont réintégrés à la liste de progression des machines à papier à la position qu'ils occupaient avant leur transfert à leur poste actuel (poste désigné (named job)). (voir annexe I)
- 2) Pour les employés promus après octobre 1988 sur les postes exclus de la ligne de progression, rebobineuse (matricules 2346 et suivants) et salle des mélanges (matricules 2403-2411 et suivants) et, le 26 avril 1995, pour les postes d'inspecteurs et l'équipe d'habillage, ceux-ci maintiennent leur rang sur la liste de progression des machines à papier.
- 3) Cette liste de progression sera mise à jour annuellement et émise le 1^e septembre de chaque année, à même la liste d'ancienneté, tel que prévu à l'article 5.04-f) de la convention collective de travail.
- 4) Les progressions sur cette liste s'effectueront par voie de promotion. Pour un départ au haut de la liste, ex : conducteur de machine et autres, chaque employé sera promu d'une case. Seuls les départs dans les cases occupées en double ou plus ne généreront pas de promotion.
- 5) Cette liste de progression servira de base pour l'application des articles 5.06 et suivants dans le cas de réduction de main-d'oeuvre, excluant les démissions d'employés sur ces postes.
- 6) Cette entente remplace l'entente d'octobre 1988 couvrant les employés des rebobineuses et de la salle des mélanges, concernant leur progression sur les machines à papier.

B) LISTE D'ANCIENNETÉ (machines à papier)

- 1) En vertu de l'article 5.04-f) de la convention collective de travail, la Direction émet le 1^{er} septembre de chaque année une liste d'ancienneté indiquant pour chaque employé sa position, son département et les dates d'ancienneté s'y rattachant.
- 2) Cette liste d'ancienneté contient 83 employés permanents répartis comme suit :

Machines à papier

- 13 - conducteurs de machine
- 14 - aides-conducteurs de machine
- 13 - 3^e mains
- 14 - 4^e mains
- 13 - 5^e mains
- 6^e mains : poste aboli 14 février 2008 Voir entente 2008-04
- 3 - -hommes utilité Poste ajouté 4 novembre 2008 voir entente 2008-11

Postes désignés (named jobs) inclus dans la liste d'ancienneté

- Opérateur de rebobineuse poste aboli le 3 octobre 2007
- 9 - gouverneurs des mélanges
- 1 - chef-habilleur
- 2 - assistants chef-habilleur
- 1 - aide-habilleur
- 30 relèves machines à papier (par attrition)
- Un nombre de saisonniers- nombre déterminé annuellement selon les besoins.

- 3) Cette liste est utilisée afin de compléter la liste maîtresse et pour les besoins administratifs et représente la position des employés sur chacun des postes lorsqu'il n'y a aucune absence ou assignation spéciale en dehors des postes prévus à la convention collective de travail.

Service des ressources humaines

Document original - 26 avril 1995

Document révisé - 1^{er} août 2004

Document révisé selon entente 2008-04 (abolition du 6^e main)

Document révisé selon entente 2008-11 (habilleurs)

Document révisé – en avril 2011 avec la fermeture de la machine #2

MT/bp

ANNEXE I

EMPLOYÉS PROMUS AVANT OCTOBRE 1988 SUR LES POSTES DÉSIGNÉS (NAMED JOB)

**ENTENTE SIGNÉE À BAIE-COMEAU, LE 27 AVRIL 1995.
Révisée le 5 novembre 2004**

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED
DU CANADA, DIVISION BAIE-COMEAU**

**LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET
DU PAPIER – SECTION LOCALE 375**

Michel Côté
Surintendant général - machines à
papier

Jean-Pierre Miller
Président - Local 375

Paul Castonguay
Chef de service - personnel et
relations de travail

Jacques Gaudreault
Vice-président

Gilbert Dompierre
Coordonnateur - personnel

Bruno Ouellet
Secrétaire-correspondant

Marc Dallaire
Secrétaire-trésorier

Gilles Nadeau
Secrétaire-financier

ENTENTE 95-07

PROCÉDURE DE RAPPEL DE LA RELÈVE ÉQUIPE D'HABILLAGE

Lorsque des besoins d'utilisation d'employés de l'équipe de relève à l'habillage sont requis, ceux-ci seront utilisés selon la procédure suivante :

Rappels

- a) Les employés de relève du quart précédent
- b) Les employés de relève en congé
- c) Les employés les plus jeunes de relève des autres quarts.

Arrêts cédulés

- a) Les employés de relève du quart 8/16, si disponibles
- b) Les employés de relève du quart 16/24, si disponibles
- c) Les employés de relève en congé jusqu'à ce que le nombre requis soit atteint.

Remplacements

- a) Moins de 3 jours : les employés de relève du quart 8/16
- b) 3 jours et plus : les employés de relève selon leurs blocs de travail (en maintenant toutefois une priorité aux machines à papier) et qui sont disponibles pour trois (3) jours consécutifs.

Ceci signifie que les employés de relève seront jumelés aux employés réguliers de l'équipe d'habillage selon les blocs (1-4-7), (3-6-9), (2-5-8).

À titre d'exemple pour 1996 :

André Thériault
Alain Gendron
André Gagnon

Claude Blanchard
Wayne Sexton
Mario Lajoie

Denis Deschênes
Martin Lévesque
Francis Gendron



Réal Montigny
Marcel Robinson
Denis Cormier

Jean-Marc Philibert
Robert Fortin
Claude Lefrançois

Mario Roy
Régis Dubé
Gilbert Harel

ENTENTE SIGNÉE À BAIE-COMEAU, LE 28 NOVEMBRE 1995.

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED
DU CANADA, DIVISION BAIE-COMEAU**

**LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET
DU PAPIER – SECTION LOCALE 375**

Michel Côté
Surintendant général - machines à
papier

Jean-Pierre Miller
Président - Local 375

Gilbert Dompierre
Coordonnateur - personnel

Jacques Gaudreault
Vice-président

Bruno Ouellet
Secrétaire-correspondant

Marc Dallaire
Secrétaire-trésorier

Gilles Nadeau
Secrétaire-financier

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA
DIVISION BAIE-COMEAU**

**RÈGLES ET PROCÉDURES
DE CHOIX DE VACANCES**

DÉPARTEMENT DES MACHINES À PAPIER

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTION LOCALE 375**

LE 11 NOVEMBRE 1998

TABLE DES MATIÈRES

LES RÈGLES

Les périodes	Période 1 Période 2 Période 3
Les choix	Premier choix Deuxième choix Troisième choix
Nombre d'employés en vacances à la fois	Machines à papier Équipe d'habillage
Changements de vacances	Général

LA PROCÉDURE

Pour les choix	Pour les employés inscrits sur la liste-maîtresse.
	Pour les relèves temporaires/ saisonniers.
Pour les demandes De changements	Général

MACHINES À PAPIER

VACANCES

LES RÈGLES

Les périodes

Toute année se divise en trois (3) périodes dans lesquelles les choix de semaines de vacances peuvent se faire. Ce sont:

Pour les employés sur horaire à 40 heures

Période 1

Du 1^e dimanche de juin au dernier samedi de septembre.

Période 2

Période n'étant pas comprise dans la période estivale et exclue de la période du 4 heures additionnelles.

- a) Période pré-estivale: période comprise du 1^e dimanche de mai jusqu'au début de la période estivale.
- b) Période post-estivale: à partir de la fin de la période estivale tel que décrit dans 1 jusqu'à la dernière semaine comprenant un (1) jour à l'horaire en décembre.

Période 3 (Période avec quatre (4) heures de paie additionnelles)

Du 1^e dimanche de janvier jusqu'au premier dimanche de mai.

Pour les employés sur horaire 6-3

Période 1

A partir du 1^e bloc comprenant moins de trois jours à l'horaire dans mai et les douze (12) blocs suivants.

Période 2

Période n'étant pas comprise dans la période estivale et exclue de la période du quatre (4) heures additionnelles.

- a) Période pré-estivale: Période ne comprenant aucun jour en avril jusqu'au début de la période estivale tel que compris dans 1.

- b) Période post-estivale: de la fin de la période estivale tel que compris en 1 jusqu'au bloc comprenant au moins un (1) jour à l'horaire en décembre.

Période 3 (Période avec quatre (4) heures de paie additionnelles)

Du 1^e bloc ne comprenant aucun jour à l'horaire en décembre jusqu'au dernier bloc comprenant au moins un (1) jour à l'horaire en avril.

NOTE: Cet énoncé représente le principe de base pour établir le choix de vacances.

Au début de chaque année, les dates de périodes de vacances seront affichées.

LES CHOIX

1. Tout employé, selon le nombre de blocs de vacances auxquels il a droit, choisit ses vacances en trois (3) étapes:

Premier choix: dès l'entrée en force de la liste-maîtresse;
à compléter le 15 février.

Deuxième choix: à la suite du premier choix;
à compléter le 15 mars.

Troisième choix: à la suite du deuxième choix et devra être affiché le plus tôt possible;
à compléter le 15 avril.

A son **premier choix**, l'employé choisit un maximum de deux blocs de vacances.

À son **deuxième choix**, l'employé choisit un bloc, ne peut exiger que les deux blocs de la période 1 soient consécutifs et il choisit selon les ouvertures.

A son **troisième choix**, l'employé choisit un quatrième bloc de ses vacances.

Le **quatrième choix** est continu.

2. Les semaines de vacances sont l'équivalent des blocs. Un bloc est constitué de six (6) jours consécutifs de travail à l'horaire. Pour chaque semaine de vacances que lui donne droit la convention collective, un employé prend un bloc de vacances.
3. Les choix sont acceptés en autant qu'ils ne nuisent pas aux opérations.

4. Fractionnement - bloc de vacances

Les employés qui ont droit à quatre blocs de vacances ou plus pourront fractionner un bloc de vacances par année en demi-blocs.

Pour ces employés, un 2^e bloc pourra être fractionné et pris en demi-blocs dans les périodes suivantes :

- entre la 3^e semaine complète de janvier à la dernière semaine complète de mai, excluant la semaine de relâche étudiante du secondaire et primaire.
- entre la 3^e semaine complète d'octobre à la 2^e semaine complète de décembre.

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN VACANCES EN MÊME TEMPS

Machines à papier

Un maximum de trois (3) employés par équipe pourront être en vacances à la fois, pour un total de vingt-sept (27) employés, équipe d'habillage exclue.

Chaque équipe sera divisée en trois (3) groupes à l'intérieur desquels pas plus d'un employé sera en vacances à la fois. L'employé ayant le plus d'ancienneté d'occupation aura le meilleur choix pour les groupes 1 et 2. Dans le cas du 3^e groupe, l'ancienneté départementale prévaudra.

Les groupes seront formés de la façon suivante:

1^e groupe

- 1^e conducteur
- 2^e conducteur
- 3^e aide-conducteur
- 4^e aide-conducteur

2^e groupe

- 1^e gouverneur de mélange
- 2^e relève au mélange ou selon ancienneté
- 3^e relève au mélange ou selon ancienneté
- 4^e selon ancienneté

3^e groupe

- 1^e selon ancienneté
- 2^e selon ancienneté
- 3^e selon ancienneté
- 4^e selon ancienneté

Poste rebobineur aboli

Équipe d'habillage

Seulement un (1) membres de l'équipe d'habillage pourra être en vacances à la fois.

Modifié suivant l'entente 2008-11

CHANGEMENTS DE VACANCES

Général

1. L'employé à qui le premier choix n'a pu être accordé aura la priorité dans son équipe dès qu'il y aura ouverture et son choix lui sera attribué sans délai, dans l'ordre où les alternatives ont été spécifiées.
2. Le fait qu'un employé soit malade ou absent pour d'autres raisons au temps choisi pour ses vacances n'implique pas qu'il y ait ouverture. A son retour au travail, l'employé doit refixer sans délai les vacances qui n'ont pas été prises.
3. Si un employé désire différer sa période de vacances, il pourra le faire après avoir donné quinze (15) jours d'avis. Il devra fixer sa période à des dates disponibles. L'employé désireux de différer ses vacances devra communiquer avec le commis du département et tout changement devra être approuvé par le surintendant.
4. Dans le cas où la Direction devait différer la période de vacances d'un employé, elle devra lui donner un avis de quinze (15) jours à cet effet.
5. Deux employés faisant partie d'une même équipe et d'un même groupe pourront échanger leurs blocs de vacances, à la condition de donner un avis de dix (10) jours et d'avoir obtenu le consentement du surintendant concerné.
6. Aux articles 3, 4 et 5, on entend par «jour» des journées de calendrier. Les samedis et dimanches ne sont pas compris dans le calcul des délais.

LA PROCÉDURE

Pour les choix

Pour les employés inscrits sur la liste-maîtresse

1. Avant le 1^e février de chaque année, des formules pour le premier (1^e) choix sont mises à la disposition des contremaîtres afin d'être complétées, agréées et signées par l'employé et le contremaître et indiquant le premier choix. Un tableau sera mis à la disposition des contremaîtres de chaque équipe pour y indiquer le choix de chaque employé.
2. L'employé conserve un duplicata de la formule et le contremaître remet l'original au commis.
3. La procédure prévue aux paragraphes 1 et 2 s'applique de la même façon pour les deuxièmes et troisièmes choix.
4. Les employés s'adressent directement au commis des machines à papier et peuvent choisir leurs vacances en tout temps, si dans la période de trois (3).

Pour les relèves temporaires et saisonniers

1. Les relèves temporaires ayant le plus d'ancienneté seront rattachés à l'équipe offrant la plus longue période de travail continu sur l'horaire (6-3). Les autres employés seront choisis de la même façon en suivant l'ancienneté.
2. Les relèves temporaires choisissent leurs vacances à même leur groupe et ce, pour pas plus de deux (2) employés temporaires à la fois pendant la période estivale (1).
3. Ceux-ci (1 & 2) s'adressent directement au commis des machines à papier et peuvent choisir leurs vacances en tout temps si dans la période 3.
4. Les relèves temporaires non listés selon l'horaire (6-3) prendront leurs vacances du dimanche au samedi.

POUR LES DEMANDES DE CHANGEMENTS

Général

1. Toute demande de changement doit être adressée par écrit, datée et signée à l'aide d'une formule fournie par le commis.
2. Au temps prévu, ces formules sont remises au surintendant et sont approuvées par ordre chronologique, si les opérations le permettent.

RESPONSABLE DE LA PROCÉDURE
DU CHOIX DE VACANCES
SCEP, SECTION LOCALE 375

Premier choix

Les employés sur la liste maîtresse originale (permanents et temporaires) effectuent leur premier choix de vacances selon leur groupe pour deux (2) blocs de vacances. Le responsable de la procédure est le contremaître ou surveillant de l'équipe. Le choix doit être complété pour le 15 février. Il ne peut y avoir de sélection de demi-blocs, lors de la procédure annuelle de vacances.

Les employés temporaires ne faisant pas partie d'une équipe sur la liste maîtresse originale sélectionnent leurs vacances en un seul groupe. Au premier choix, l'employé, par ordre d'ancienneté départementale, sélectionne deux (2) semaines de vacances (maximum 2 employés à la fois pendant la période estivale). Le commis - horaire de travail sur les machines à papier est responsable de la procédure. Le choix doit être complété pour le 15 février.

Deuxième choix

Selon le même processus, l'employé procède au choix d'un autre bloc ou semaine (pour les employés temporaires). Un seul bloc pour le deuxième choix. Le deuxième choix doit être complété pour le 15 mars.

Troisième choix

Selon le même processus, l'employé choisit un quatrième bloc ou semaine (pour les employés temporaires). Le troisième choix est complété pour le 15 avril.

Quatrième choix

Le quatrième choix est continu.

Calendrier des périodes de vacances annuelles ANNÉE 2011

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
2 9 16 23	^J 30 6 13 20	^F 27 6 13 20	^M 27 3 10 17 24	1 8 15 22	^M 29 5 12 19 26
8 15 22 29	5 12 19 26	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25 2 ^J

Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
3 10 17 24	^J 31 7 14 21	^A 28 4 11 18 25	2 9 16 23	^O 30 6 13 20	^N 27 4 11 18 25
9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24 1 ^O	8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31

- A) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 40 heures : du 2 janvier au 1er mai 2011
- B) Période estivale pour horaire 40 heures : du 5 juin au 24 septembre 2011
- C) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 6-3: du 5 janvier au 30 avril 2011
- D) Période estivale pour horaire 6-3: du 29 mai au 10 septembre 2011

Calendrier des périodes de vacances annuelles ANNÉE 2012

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
1 8 15 22	^J 29 5 12 19	^F 26 4 11 18 25	1 8 15 22	^A 29 6 13 20 27	3 10 17 24
7 14 21 28	4 11 18 25	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26 2 ^J	9 16 23 30

Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1 8 15 22	^J 29 5 12 19 26	2 9 16 23	^S 30 7 14 21	^O 28 4 11 18 25	^N 2 9 16 23
7 14 21 28	4 11 18 25 1 ^S	8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24 1 ^D	8 15 22 29

- A) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 40 heures : du 1 janvier au 6 mai 2012
- B) Période estivale pour horaire 40 heures : du 3 juin au 29 septembre 2012
- C) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 6-3: du 3 janvier au 7 mai 2012
- D) Période estivale pour horaire 6-3: du 29 mai au 19 septembre 2012

Calendrier des périodes de vacances annuelles ANNÉE 2013

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
^D 30 6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24	^M 31 7 14 21	^A 28 5 12 19 26	2 9 16 23
5 12 19 26 2	9 16 23 2	9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25 1	8 15 22 29

Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
^{Juin} 30 7 14 21	^J 28 4 11 18 25	1 8 15 22	^S ^O 29 6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22
6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26 2	9 16 23 30	7 14 21 28

- A) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 40 heures :
du 6 janvier au 5 mai 2013
- B) Période estivale pour horaire 40 heures :
du 2 juin au 28 septembre 2013
- C) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 6-3:
du 3 janvier au 8 mai 2013
- D) Période estivale pour horaire 6-3:
du 30 mai au 20 septembre 2013

Calendrier des périodes de vacances annuelles ANNÉE 2014

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
^D 29 5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23	^M 30 6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22
4 11 18 25 1	8 15 22 1	8 15 22 29	5 12 19 26 3	10 17 24 31	7 14 21 28

Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
^J 29 6 13 20 27	3 10 17 24	^A 31 7 14 21	^S ^O 28 5 12 19 26	2 9 16 23	^N 30 7 14 21
5 12 19 26 2	9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25 1	8 15 22 29	6 13 20 27

- A) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 40 heures :
du 5 janvier au 4 mai 2014
- B) Période estivale pour horaire 40 heures :
du 1 juin au 27 septembre 2014
- C) Périodes de vacances donnant droit aux 4 heures de vacances additionnelles pour horaire 6-3:
du 1er janvier au 6 mai 2014
- D) Période estivale pour horaire 6-3:
du 31 mai au 21 septembre 2014


CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SIGNÉE À BAIE-COMEAU, LE 13 Avril 2012

LA COMPAGNIE ABITIBIBOWATER

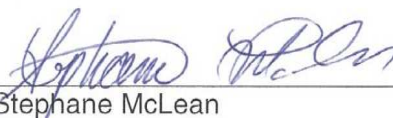
LE SYNDICAT CANADIEN DES

DIVISION BAIE-COMEAU

DU PAPIER – SECTION LOCALE 375



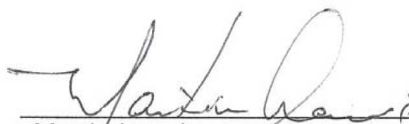
Patrick Corriveau
Directeur général



Stéphane McLean
Représentant national – SCEP



Jocelyne Cossette
Directrice ressources humaines



Martin Lavoie
Président – Local 375



Michel Leclair
Directeur de production



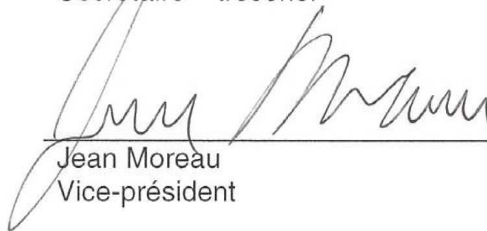
Robert Guimond
Secrétaire financier



Carol Lévesque
Directeur service entretien



Marc Dallaire
Secrétaire – trésorier



Jean Moreau
Vice-président



Maxime Dubé
Secrétaire - correspondant