

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

NO : 500-11-038474-108

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre commerciale)

DANS L'AFFAIRE DE LA *LOI SUR LES
ARRANGEMENTS AVEC LES CRÉANCIERS
DES COMPAGNIES*, L.R.C. (1985), c. C-36
RELATIVEMENT À :

WHITE BIRCH PAPER HOLDING COMPANY

-et-

WHITE BIRCH PAPER COMPANY

-et-

STADACONA GENERAL PARTNER INC.

-et-

BLACK SPRUCE PAPER INC.

-et-

F.F. SOUCY GENERAL PARTNER INC.

-et-

3120772 NOVA SCOTIA COMPANY

-et-

ARRIMAGE DE GROS CACOUNA INC.

-et-

PAPIER MASSON LTÉE

Débitrices

-et-

ERNST & YOUNG INC.

Contrôleur

-et-

STADACONA LIMITED PARTNERSHIP

-et-

F.F. SOUCY LIMITED PARTNERSHIP

-et-

F.F. SOUCY, INC. & PARTNERS, LIMITED
PARTNERSHIP

Mises en cause

-et-

**SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER (SCEP) et ses sections locales 137,
200 et 250**

Requérant

**REQUÊTE POUR JUGEMENT DÉCLARATOIRE VISANT AU MAINTIEN EN
VIGUEUR DES CONVENTIONS COLLECTIVES EXISTANTES JUSQU'À LA
CONCLUSION D'UNE NOUVELLE ENTENTE ENTRE LES PARTIES**

**À L'UN DES HONORABLES JUGE DE LA COUR SUPÉRIEURE, SIÉGEANT EN
CHAMBRE COMMERCIALE POUR LE DISTRICT DE MONTRÉAL, LE
REQUÉRANT EXPOSE RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :**

I Contexte factuel

1. Le requérant, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et ses sections locales 137, 200 et 250 (ci-après le « Syndicat ») représente plus de 500 travailleurs à l'emploi de la mise en cause **STADACONA LIMITED PARTNERSHIP** (ci-après « Stadacona ») à son établissement sis au 10, Boulevard des Capucins, à Québec, district de Québec ;
2. Les conditions de travail des travailleurs représentés par le Syndicat sont prévues aux conventions collectives intervenues avec Stadacona le 7 août 2006 (ci-après les « conventions collectives intervenues ») ;
3. Les conventions collectives intervenues, en vigueur jusqu'au 30 avril 2009, sont prolongées par l'effet de la législation en matière de rapports collectifs de travail jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties ou l'exercice du droit à la grève ou au lock-out ;
4. Actuellement, il n'y a pas d'entente entre les parties pour modifier le contenu des dispositions stipulées aux conventions collectives intervenues ;

II Le contenu des conventions collectives intervenues

5. Les conventions collectives intervenues, toujours en vigueur depuis l'émission de l'Ordonnance initiale, sont jointes au soutien des présentes comme pièce S-1 en liasse ;
6. Suivant l'annexe « D » (p. 113) de la pièce S-1 en liasse, les mémoires d'entente des négociations locales font partie intégrante des conventions collectives intervenues ;
7. Parmi les mémoires d'entente intégrées aux conventions collectives intervenues, les parties patronale et syndicale ont convenu d'un programme spécial de préretraite ainsi qu'un programme spécial de départ volontaire (ci-après les « programmes ») suivant lesquels il est prévu :
 - « L'assurance-vie en vigueur (convention collective 2004-2009) au moment de l'application de la préretraite sera maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans et sera défrayée en totalité par la Compagnie »
 - « La Compagnie maintiendra sa contribution au régime d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire applicable au moment de la retraite (convention collective 2004-2009) jusqu'à l'âge de 65 ans »
8. Plusieurs travailleurs représentés par le Syndicat ont adhéré aux programmes conformément aux termes des conventions collectives intervenues ;
9. Selon les termes des conventions collectives intervenues, ces travailleurs sont en droit de recevoir le paiement des bénéfices en vertu du programme d'assurance groupe, à savoir les bénéfices santé, dentaires et assurance-vie ;
10. Selon les termes des conventions collectives intervenues, Stadacona acquitte la contribution requise pour assurer le paiement desdits bénéfices aux travailleurs ayant adhéré aux programmes ;

11. À la date des présentes, le Syndicat évalue qu'environ 125 travailleurs bénéficient des programmes ;
12. Selon l'évaluation du Syndicat, la contribution requise de Stadacona pour assurer les bénéfices santé, dentaires et assurance-vie aux travailleurs ayant adhéré aux programmes est minime alors que la protection qui en résulte pour les travailleurs bénéficiaires représentés par le requérant est indispensable ;
13. De fait, depuis l'émission de l'ordonnance initiale, Stadacona a continué d'assurer le maintien desdits bénéfices pour les travailleurs visés aux programmes conformément aux termes des conventions collectives intervenues ;
14. Ce n'est que tout récemment que Stadacona a décidé de suspendre le paiement des bénéfices à compter du 1^{er} juin prochain ;

III L'annonce de Stadacona de « suspendre » le paiement des bénéfices d'assurance groupe (santé, dentaires et assurance-vie) à compter du 1^{er} juin 2010 pour les travailleurs visés par les programmes prévues aux conventions collectives intervenues

15. Le 24 février 2010, Stadacona obtient la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (précitée) (« LACC ») ;
16. Le 26 avril 2010, Stadacona annonce aux travailleurs visés aux programmes qu'elle cesse, à compter du 1^{er} juin 2010, d'assurer le paiement des bénéfices d'assurance groupe, à savoir les bénéfices santé, dentaires et d'assurance-vie. La missive de Stadacona ajoute : « **Vous ne serez donc plus couvert en vertu du programme d'assurance groupe à compter de cette date** ». Une copie de ladite correspondance est jointe aux présentes comme pièce S-2 ;
17. Cette correspondance S-2 a été portée à la connaissance du Syndicat le ou vers le 29 avril 2010 ;
18. Le Syndicat est d'avis que cette suspension est illégale puisqu'elle revient à écarter et modifier unilatéralement les dispositions des conventions collectives intervenues en violation de l'article 33 LACC ;

IV Le maintien des conventions collectives intervenues jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties

19. Le 18 septembre 2009, la LACC était amendée pour y ajouter notamment l'article 33 lequel prévoit que toute convention collective « demeure en vigueur et ne peut être modifiée qu'en conformité avec le présent article ou les règles de droit applicables aux négociations entre les parties » (par. 1) ;
20. Le second paragraphe de cette disposition prévoit spécifiquement un processus à respecter advenant que la compagnie débitrice entend entamer « les négociations collectives en vue de la révision de la convention collective conformément aux règles de droit applicables aux négociations entre les parties » (par. 2) ;
21. Le tribunal peut rendre une ordonnance pour autoriser le début de négociations en vue de la révision de la convention collective en autant que les critères énoncés au paragraphe 3 de l'article 33 LACC sont tous rencontrés ;
22. En l'espèce, Stadacona ne s'est jamais adressée au tribunal pour obtenir l'autorisation d'amorcer les négociations avec le Syndicat requérant pour réviser les conventions collectives intervenues ;
23. La prétendue suspension annoncée constitue en fait et en droit une révision unilatérale, imposée par Stadacona, des conventions collectives intervenues sans l'accord du Syndicat et sans l'autorisation préalable de négocier accordée par cette Cour selon les critères prévus tel que cela est exigé par l'article 33 LACC ;
24. Suivant le paragraphe 8 de l'article 33 LACC, « toute convention collective que la compagnie et l'agent négociateur n'ont pas convenu de réviser demeure en vigueur ». La disposition concernée ajoute « les tribunaux ne peuvent en modifier les termes » ;
25. La suspension annoncée par Stadacona entraîne un sérieux préjudice pour un bon nombre de travailleurs représentés par le Syndicat. Ce préjudice bien tangible ne pourra jamais être compensé adéquatement par la suite ;

- 26. La suspension annoncée par Stadacona prive les travailleurs représentés par le Syndicat d'un droit reconnu par les conventions collectives intervenues lesquelles sont toujours en vigueur ;
- 27. Stadacona n'a pas tenté de négocier et d'obtenir l'accord du Syndicat avant d'imposer ladite suspension ;

V L'illégalité de cette prétendue suspension équivaut à une modification partielle des conventions collectives intervenues

- 28. Cette suspension équivaut en fait à une modification ou à une révision partielle des conventions collectives intervenues pour les travailleurs représentés par le Syndicat ;
- 29. Cette modification contrevient aux termes de l'article 33 de la LACC ;
- 30. Cette modification traduit également l'intention délibérée de Stadacona d'adopter la même attitude et de suspendre éventuellement d'autres segments des conventions collectives intervenues de façon unilatérale et sans négociation avec le Syndicat ;
- 31. Stadacona n'a pas tenté de quelque façon que ce soit de justifier ladite modification des conventions collectives intervenues laquelle a été imposée unilatéralement et sans droit aux travailleurs représentés par le Syndicat ;
- 32. Les bénéfices d'assurance groupe (santé, dentaires et assurance-vie) sont essentiels aux travailleurs visés par les programmes prévus aux conventions collectives intervenues ;
- 33. La perte de ces bénéfices, même temporaire, ne pourra jamais être compensée adéquatement ;
- 34. La prétendue économie susceptible d'être réalisée résultant de cette modification illégale n'est pas justifiée par Stadacona ;

35. Cette prétendue économie susceptible d'être réalisée par Stadacona résultant de cette modification illégale est minime et disproportionnée avec les conséquences que ce geste entraîne pour travailleurs visés par les programmes prévus aux conventions collectives intervenues ;
36. Il est donc essentiel que les conventions collectives intervenues soient strictement respectées par Stadacona sans désengagement unilatéral de sa part ;
37. La présente requête constitue le seul recours du Syndicat pour obtenir le respect des conventions collectives intervenues tel que cela est rendu obligatoire par l'article 33 LACC ;
38. Qui plus est, compte tenu des l'urgence de la situation, le Syndicat requérant requiert la permission de cette Cour d'abrégé les délais de signification ajoutant que les présentes sont signifiées par courrier électronique conformément aux termes du paragraphe 62 de l'Ordonnance initiale ;
39. Le Syndicat demande respectueusement à cette Cour de déclarer que Stadacona est liée par les conventions collectives intervenues pour les travailleurs qu'il représente jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties et de déclarer au surplus que la décision de Stadacona de suspendre à compter du 1^{er} juin 2010 le paiement des bénéfices d'assurance groupe (incluant les bénéfices santé, dentaires et assurance-vie) aux travailleurs visés par les programmes prévus aux conventions collectives intervenues est nulle et illégale ;
40. Le Syndicat demande à Stadacona de continuer à acquitter le paiement des bénéfices d'assurance groupe (incluant les bénéfices santé, dentaires et assurance-vie) aux travailleurs visés par les programmes prévus aux conventions collectives intervenues jusqu'au jugement final à intervenir sur la présente requête. Advenant refus, le Syndicat entend demander au Tribunal l'émission d'une ordonnance de sursis ;
41. Sous réserve du droit du Syndicat de demander accessoirement l'émission d'une ordonnance de sursis le cas échéant, le Syndicat requérant soumet respectueusement que la présente requête devrait être accordée selon ses conclusions ;

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR :

1. **DÉCLARER** que les conventions collectives applicables aux travailleurs représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et ses sections locales 137, 200 et 250 sont maintenues en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties et que, dans l'intervalle, **STADACONA LIMITED PARTNERSHIP** est tenue de respecter lesdites conventions collectives ;
2. **DÉCLARER** nulle et illégale la décision de **STADACONA LIMITED PARTNERSHIP** de suspendre à compter du 1^{er} juin 2010 le droit aux bénéfices d'assurance groupe incluant les bénéfices santé, dentaires et assurance-vie aux travailleurs ayant adhéré au programme spécial de préretraite ou au programme spécial de départ volontaire prévus aux conventions collectives (incluant les mémoires d'entente) S-1 en liasse représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et ses sections locales 137, 200 et 250 ;
3. **ORDONNER** l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant l'appel sans qu'il soit nécessaire de fournir un cautionnement ;

Le tout sans frais sauf en cas de contestation.

MONTREAL, ce 11 mai 2010



TRUDEL NADEAU AVOCATS SENCRL
(ME YVES SAINT-ANDRÉ)

Procureurs du Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
et ses sections locales 137, 200 et 250

AFFIDAVIT

Je, soussigné, DANIEL LAROUCHE, représentant national, exerçant sa profession au 5000, boulevard des Gradins, suite 275, Québec (Québec) G2J 1N3, déclare solennellement ce qui suit:

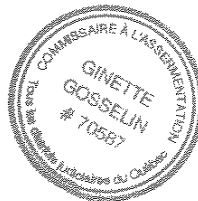
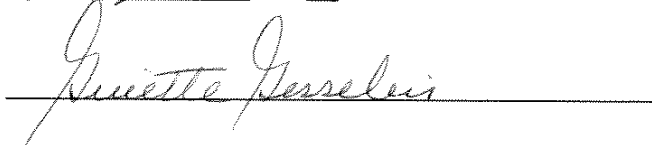
1. Je suis un représentant national du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), requérant en la présente instance;
2. Tous les faits mentionnés dans la présente *Requête pour jugement déclaratoire visant au maintien en vigueur des conventions collectives existantes jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties* sont vrais.

ET J'AI SIGNÉ :



DECLARÉ SOLENNELLEMENT DEVANT MOI À

Québec CE 12^{ÈME} JOUR DE MAI 2010



AVIS DE PRÉSENTATION

À : Liste d'envoi

PRENEZ AVIS que la présente *Requête pour jugement déclaratoire visant au maintien en vigueur des conventions collectives existantes jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties* sera présentée pour adjudication devant l'un des Honorable juges de cette Cour siégeant en chambre commerciale, au Palais de Justice de Montréal, à une date, une heure et dans une salle à déterminer et veuillez agir en conséquence.

MONTRÉAL, ce 11 mai 2010



TRUDEL NADEAU AVOCATS SENCRL

(ME YVES SAINT-ANDRÉ)

Procureurs du Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
et ses sections locales 137, 200 et 250

NO : 500-11-038474-108

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre commerciale)
District de MONTREAL

DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES
ARRANGEMENTS AVEC LES CRÉANCIERS
DES COMPAGNIES, L.R.C. (1985), c. C-36
RELATIVEMENT À :

WHITE BIRCH PAPER HOLDING COMPANY
et al.

et
Débitrices

ERNST & YOUNG INC.

et
Contrôleur

STADACONA LIMITED PARTNERSHIP et al.

Mis en cause

REQUÊTE POUR JUGEMENT DÉCLARATOIRE
VISANT AU MAINTIEN EN VIGUEUR DES
CONVENTIONS COLLECTIVES EXISTANTES
JUSQU'À LA CONCLUSION D'UNE NOUVELLE
ENTENTE ENTRE LES PARTIES

ORIGINAL

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENCLR
M^e Yves Saint-André
ysaint-andre@trudelnadeau.com
Me Louise-Hélène Guimond
hguimond@trudelnadeau.com
300, rue Léon-Parizeau
Bureau 2500
Montréal (Québec) H2N 4B7

DOSSIER :
YSA - LHG
37579
Téléphone : (514) 849-5754
Télécopieur : (514) 499-0312
www.trudelnadeau.com

CODE : BT-0151

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

NO : 500-11-038474-108

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre commerciale)

DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES
ARRANGEMENTS AVEC LES CRÉANCIERS
DES COMPAGNIES, L.R.C. (1985), c. C-36
RELATIVEMENT À :

WHITE BIRCH PAPER HOLDING COMPANY

-et-

WHITE BIRCH PAPER COMPANY

-et-

STADACONA GENERAL PARTNER INC.

-et-

BLACK SPRUCE PAPER INC.

-et-

F.F. SOUCY GENERAL PARTNER INC.

-et-

3120772 NOVA SCOTIA COMPANY

-et-

ARRIMAGE DE GROS CACOUNA INC.

-et-

PAPIER MASSON LTÉE

Débitrices

-et-

ERNST & YOUNG INC.

Contrôleur

-et-

STADACONA LIMITED PARTNERSHIP

-et-

F.F. SOUCY LIMITED PARTNERSHIP

-et-

F.F. SOUCY, INC. & PARTNERS, LIMITED
PARTNERSHIP

Mises en cause

-et-

SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER (SCEP) et ses sections locales 137,
200 et 250

Requérant

**INENTAIRES DES PIÈCES AU SOUTIEN DE LA
REQUÊTE POUR JUGEMENT DÉCLARATOIRE VISANT AU MAINTIEN EN
VIGUEUR DES CONVENTIONS COLLECTIVES EXISTANTES JUSQU'À LA
CONCLUSION D'UNE NOUVELLE ENTENTE ENTRE LES PARTIES**

PIÈCE S-1 en liasse: Conventions collectives intervenues entre STADACONA LIMITED PARTNERSHIP et le SCEP SECTIONS LOCALES 137, 200 et 250 incluant les mémoires d'entente.

PIÈCE S-2 : Lettre de STADACONA LIMITED PARTNERSHIP adressée aux travailleurs représentés par le SCEP SECTIONS LOCALES 137, 200 et 250 en date du 26 avril 2010.

MONTREAL, ce 11 mai 2010



TRUDEL NADEAU AVOCATS SENCRL

(ME YVES SAINT-ANDRÉ)

Procureurs du Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
et ses sections locales 137, 200 et 250

NO : 500-11-038474-108

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre commerciale)
District de MONTREAL

DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES
ARRANGEMENTS AVEC LES CRÉANCIERS
DES COMPAGNIES, L.R.C. (1985), c. C-36
RELATIVEMENT À :

WHITE BIRCH PAPER HOLDING COMPANY
et al.

et Débitrices

ERNST & YOUNG INC.

et Contrôleur

STADACONA LIMITED PARTNERSHIP et al.

Mis en cause

INVENTAIRE DES PIÈCES AU SOUTIEN DE LA
REQUÊTE POUR JUGEMENT DÉCLARATOIRE
VISANT AU MAINTIEN EN VIGUEUR DES
CONVENTIONS COLLECTIVES EXISTANTES
JUSQU'À LA CONCLUSION D'UNE NOUVELLE
ENTENTE ENTRE LES PARTIES

ORIGINAL

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS

SENCRL

M^e Yves Saint-André
ysaint-andre@trudelnadeau.com
Me Louise-Hélène Guimond
lhguimond@trudelnadeau.com
300, rue Loy-Panizan
Bureau 2500
Montréal (Québec) H2N 4B7

DOSSIER :
YSA - LHG
37579
CODE : BT-0151

Téléphone : (514) 849-5754
Télécopieur : (514) 499-0312
www.trudelnadeau.com

Version finale 06/06/27



Papiers White Birch™
DIVISION STADACONA S.E.C.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

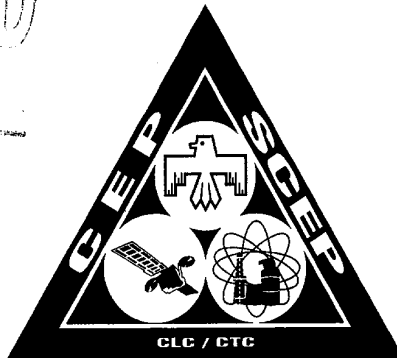
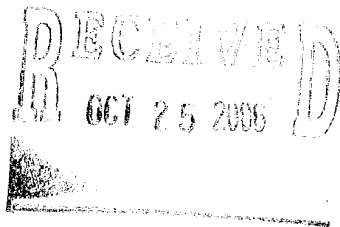
STADACONA S.E.C.

ET

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

(Sections locales 137 et 250)

2004-2009



0089(07)

INDEX

SUJET	CLAUSE	PAGE
ARBITRAGE - PROCÉDURE	37	61
ASSURANCE DENTAIRE	34	56
ASSURANCE INVALIDITÉ À LONG TERME	33	53
AUTOMATION ET RÉORGANISATION	14	20
BÉNÉFICES MARGINAUX	32	48
BILLETS DE REPAS	51	68
BUTS DE LA CONVENTION	1	2
CHALEUR ET BRUIT	41	65
COMITÉ CONJOINT - PENSION ET ASSURANCES	30	41
COMMENCEMENT ET ARRÊT DU TRAVAIL - ÉQUIPIERS	50	68
COMMENCEMENT ET ARRÊT DU TRAVAIL	49	67
CONFORMITÉ AVEC LES LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES	3	3
CONGÉ SANS SOLDE - ÉTUDES ET AFFAIRES SYNDICALES	29	40
CONSENTEMENT MUTUEL	53	69
CONTRATS À FORFAIT	7	4
COTISATIONS SYNDICALES	11	7
DÉPARTS ET ARRÊTS DE PRODUCTION - CONGÉS	26	38
DEUIL - CONGÉ	27	39
DISCIPLINE- DOSSIERS ET RAPPORTS	39	63
DROITS DE LA COMPAGNIE	4	3
DURÉE DE LA CONVENTION	54	69
EMBAUCHE	12	8
ÉQUIPES IRRÉGULIÈRES	17	24
GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES	6	4
GRIEFS - MODE DE RÈGLEMENT	36	60
HEURES DE TRAVAIL - ÉQUIPIERS	48	67
HEURES DE TRAVAIL - OUVRIERS DE JOUR	47	67
HEURES DE TRAVAIL	46	66
INDEMNITÉ DE FIN D'EMPLOI	15	21
JOUR OU JOURS CHÔMÉS	22	29
JOURNÉE DE L'USINE	44	66
JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	25	35
JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS, PAYÉS À DATE MOBILE	24	34
JURIDICTION	5	3
JURY	28	40
MEMBRES DU SYNDICAT	10	7
MISE À PIED	13	10
OPÉRATION - CÉDULE	45	66
OPÉRATION SIX (6) JOURS ET CONTINUE	38	62
PRIME - QUARTS DE NUIT	19	26
RECONNAISSANCE SYNDICALE	2	3
RÉGIME DE CLASSIFICATION DES TÂCHES	9	5

	CLAUSE	PAGE
RÈGLEMENTS DE L'USINE	42	66
RÉGIME DE RETRAITE	31	41
SALAIRES	8	5
SÉCURITÉ D'EMPLOI	52	69
SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL	40	63
SEMAINE DE L'USINE	43	66
SURTEMPS - ÉQUIPIERS	18	25
SURTEMPS - OUVRIERS DE JOUR	16	22
SUSPENSION, MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT	35	59
TAUX DE SALAIRE SUPPLÉMENTAIRE	20	26
TREILLIS SUR LES MACHINES À PAPIER	21	26
VACANCES	23	30
 <u>ANNEXE "A"</u>	- TABLEAU DES SALAIRES ET LIGNES DE PROGRESSION	 71
	- ÉCHELLE DES PAPETIERS	98
<u>ANNEXE "B"</u>	- RÉGIME DE RETRAITE ET PLANS D'ASSURANCES	112
<u>ANNEXE "D"</u>	- MÉMOIRES D'ENTENTES RENOUVELÉS	113
<u>ANNEXE "E"</u>	- PROGRAMME "ABC" POUR MÉTIERS	114
<u>ANNEXE "F"</u>	- ENTRAIDE MUTUELLE - EMPLOYÉS DE MÉTIER	115
	- FLEXIBILITÉ - EMPLOYÉS DE MÉTIER	115
<u>ANNEXE "G"</u>	- OPÉRATION CONTINUE LORS D'UN CONGÉ FÉRIÉ CHÔMÉ PAYÉ	 117
<u>ANNEXE "H"</u>	- LES QUARTS DE DOUZE (12) HEURES	120
	 PARTIES SIGNATAIRES	 133

«» Ce paragraphe s'applique aux quarts de huit (8) heures seulement. En ce qui concerne les quarts de douze (12) heures, vous voudrez bien référer à l'annexe "H".

* L'astérisque signifie un changement apporté à la clause.

PRÉAMBULE

CETTE CONVENTION ARRÊTÉE CE 7^{IÈME} JOUR DU MOIS DE JUIN 2005.

ENTRE

STADACONA S.E.C., DIVISION DE L'USINE DE QUÉBEC, AYANT SA PLACE D'AFFAIRES PRINCIPALE DANS LA CITÉ DE QUÉBEC, PROVINCE DE QUÉBEC, CI-APRÈS APPELÉE **"LA COMPAGNIE"**

DE PREMIÈRE PART

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, LES SECTIONS LOCALES 137 ET 250, UNE ORGANISATION LIBRE D'OUVRIERS, CI-APRÈS APPELÉE **"LE SYNDICAT"**

DE SECONDE PART

CETTE CONVENTION MAINTENANT FAIT FOI QUE LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT MUTUELLEMENT ET CONSENTENT À CE QUI SUIT:

CLAUSE 1 * - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Promouvoir les intérêts communs de l'employeur et de l'employé, rechercher dans l'opération de l'usine des modes tendant à améliorer le plus possible la sécurité et le bien-être des employés, l'économie dans les opérations, la quantité et la qualité dans le rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.
- 1.02 Fournir un document écrit stipulant les règlements mutuellement convenus avec le Syndicat, lesquels règlements constituent les conditions sous lesquelles les membres du Syndicat seront embauchés et qui servent de directives aux officiers de la Compagnie dans leurs relations avec le Syndicat et les membres dudit Syndicat.
- 1.03 Accentuer les responsabilités et l'intérêt mutuel de chacun des représentants de la Compagnie et de chacun des membres du Syndicat par des relations justes et humaines entre la Direction et les employés, dans le but d'apporter du bonheur dans le travail et la vie personnelle de chaque individu.
- 1.04 Établir des modes de contact entre la Direction et les employés dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre les deux parties, de régler les différends qui peuvent naître de l'application des règlements et par lesquels chaque employé peut résoudre sa prétention à un traitement injuste.
- 1.05 Assurer et protéger la dignité humaine de chaque employé par une politique de relations humaines, mutuellement convenue, qui donne à chaque individu l'assurance de vivre libre de toute crainte induite provenant de pression non justifiée ou de discrimination de la part de la Direction ou de tout surveillant.
- * Il n'y aura aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation contre quiconque. Aucune disposition de la convention collective ne viendra en contradiction avec une loi provinciale ou fédérale.
- 1.06 Prévoir des modes de rectification dans les cas où un employé prétend que les droits qui lui sont conférés par cette convention ne sont pas respectés, qu'il est soumis à un traitement incompatible avec les termes de ladite convention ou qu'il est traité par ses surveillants d'une façon tendant à blesser son respect humain et sa dignité d'être humain.
- 1.07 Cette convention reconnaît qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de collaborer entièrement, individuellement, moralement et collectivement à la réalisation des conditions ci-mentionnées.

-
- 1.08 Il est convenu que la Compagnie fera tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les représentants de la Direction, y compris le personnel surveillant et ce, afin que chaque employé bénéficie pleinement des bienfaits matériels et spirituels qui peuvent découler de cette convention.

CLAUSE 2 * - RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier comme étant l'agent négociateur exclusif pour tous les employés à l'emploi de la Compagnie dans la cité de Québec, à l'exception des employés de bureau, des surintendants, des assistants-surintendants, des contremaîtres salariés, du personnel technique de surveillance, des gardiens, des constables, des employés du département des ingénieurs, des ingénieurs, des chimistes, des femmes de ménage, des employés de la cafétéria, et de tous les autres employés automatiquement exclus selon les termes du Chapitre I, Section I-M, étant le Chapitre 141, R.S.Q. 1964 du Code du Travail de la Province de Québec. La présente convention collective de travail régit tous les employés couverts par les certificats.

- * Le personnel de supervision n'accomplit aucun travail pour lequel l'unité de négociation est certifiée sauf en cas d'urgence, santé sécurité ou environnement.

CLAUSE 3 - CONFORMITÉ AVEC LES LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES

- 3.01 Advenant le cas où certaines dispositions de cette convention soient en conflit avec quelque loi fédérale ou provinciale présentement en vigueur ou décrétée, ou qu'elles devenaient contradictoires à quelqu'une de ces lois, il est entendu que tel cas ne rendrait pas inopérantes les autres dispositions de ladite convention non en conflit avec ces lois, mais telles dispositions contradictoires aux lois seront révisées de telle sorte qu'elles soient conformes auxdites lois.
- 3.02 L'emploi du genre masculin dans cette convention de travail doit être considéré comme incluant aussi le féminin.

CLAUSE 4 - DROITS DE LA COMPAGNIE

Il est entendu que la Compagnie conserve tous les privilèges coutumiers et normaux de la Direction, excepté dans les cas où tels privilèges sont expressément limités par les termes de la présente convention.

CLAUSE 5 - JURIDICTION

La Compagnie ne sera pas appelée à prendre position sur toute question de juridiction qui pourrait s'élever entre le Syndicat et toute autre organisation ou association. Ces questions de juridiction seront débattues entre le Syndicat et toute organisation ou association concernée. Il n'y aura pas d'arrêt de travail ou de ralentissement résultant d'une divergence sur la juridiction. Au cas où le Syndicat et l'autre organisation ou association seraient incapables de régler une question de

juridiction, la Compagnie déterminera immédiatement à quel Syndicat, organisation ou association elle considère que l'employé en cause appartient et telle décision prise par la Compagnie sera en vigueur jusqu'à ce que les autres parties en cause aient réglé leur différend à leur satisfaction mutuelle.

CLAUSE 6 - GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

- 6.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève pendant la durée de cette convention.
- 6.02 Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.
- 6.03 Le Syndicat convient de plus qu'il n'entraînera aucun employé de la Compagnie, ou la Compagnie elle-même, dans tout différend qui pourrait s'élever entre quelqu'autre employeur et les employés de ce dernier.

CLAUSE 7 - CONTRATS À FORFAIT

- 7.01 La Compagnie accepte de modifier son droit de recourir aux contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner par contrat à forfait les travaux de réparation et d'entretien normalement confiés à l'équipe de réparation, pour l'accomplissement desquels l'usine est outillée et que les employés sont capables d'effectuer. La Compagnie va s'assurer que les employés d'entretien aient les connaissances nécessaires pour faire l'entretien de l'équipement de l'usine normalement confié à cette équipe.
- 7.02 La Compagnie a maintenu un nombre à peu près stable de préposés à l'entretien et ceci a occasionné certains contrats à forfait. La Compagnie accepte d'augmenter les équipes au besoin pour effectuer le travail normalement confié aux équipes d'entretien et, lorsque le travail diminuera, la Compagnie devra réduire les équipes.
- 7.03 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie aura pour principe de ne pas accorder sous contrats à forfait les procédés actuels de production dans l'usine, quoiqu'il soit bien entendu que ceci n'empêchera pas, par exemple, l'achat de copeaux, l'emploi de ciment préparé à l'avance, l'achat de tuyauterie préfabriquée, ou de tels achats de produits à demi-fabriqués, etc.
- 7.04 La Compagnie informera le Syndicat au moins une ~~C~~¹⁵ semaine à l'avance de son intention d'adjuger des contrats à forfait, excepté dans les cas d'urgence.

CLAUSE8 - SALAIRES

Le tableau des salaires ci-annexé (*voir Annexe "A"*) fait partie de cette convention et il ne subira aucun changement pendant la durée de ladite convention, sauf dans le cas d'élimination d'une classe de position, ou de changements dans les taux, mutuellement convenus, basés sur un changement substantiel dans les devoirs de la position.

CLAUSE 9 * - RÉGIME DE CLASSIFICATION DES TÂCHES

- 9.01 Le Régime Conjoint de Classification constitue la base servant à déterminer la classe d'emploi applicable à tout emploi existant, à tout emploi nouvellement créé, ou tout emploi ayant subi des changements.
- 9.02 La structure des taux de salaires établie pour les diverses classes d'emplois est énoncée à l'Annexe "A", qui fait partie de la présente convention.
- 9.03 Advenant la création de nouveaux emplois ou de changements importants dans les emplois déjà existants, l'employé ou l'employeur en cause peut demander au comité local de s'occuper de préparer une description d'emploi et de la soumettre au comité conjoint de classification.
- 9.04 * Lorsqu'une demande de description de tâches est acceptée par le comité, elle devra être écrite dans les huit (8) mois suivant la demande.
- 9.05 Le comité conjoint de classification évaluera l'emploi et avisera le comité local de la classe applicable audit emploi.
- 9.06 Si le comité conjoint de classification ne peut pas en venir à une entente sur l'évaluation, la question sera soumise, pour décision finale, à un comité composé d'un Officier National désigné par le Syndicat et d'une personne désignée par la Direction. Ce comité informera ensuite le comité conjoint de classification de sa décision relative à ce cas.
- 9.07 Les titulaires de l'emploi en question recevront le taux applicable à la classe déterminée pour ledit emploi, selon l'énoncé ci-dessus, à compter de la date où le nouvel emploi aura été créé, ou de la date où les changements importants seront survenus.
- 9.08 Si le comité conjoint local est d'accord, il peut demander que l'évaluation d'un nouvel emploi, ou d'un emploi modifié, soit révisée par le comité conjoint de classification. Si cette révision a pour résultat de changer la classification, la date d'entrée en vigueur de ce changement sera la date où le nouvel emploi aura été créé, ou celle où les changements importants seront survenus dans les fonctions dudit emploi.
- 9.09 Dans le cas de tout autre emploi, si le comité conjoint local est d'accord, il peut demander que l'évaluation d'un emploi soit révisée par le comité conjoint de

classification. Si cette révision a pour résultat de hausser la classification, le nouveau taux s'appliquera à compter de la date où la demande de réévaluation aura été soumise. Si cette révision a pour résultat de baisser la classification, le nouveau taux s'appliquera à compter du dimanche suivant l'approbation du nouveau taux.

- 9.10 La mise en application a eu lieu le 6 janvier 1974.
- 9.11 Dans les cas où la classification des emplois a donné un taux inférieur à celui en application avant le 6 janvier 1974, les taux en vigueur à cette date seront maintenus sous le nom "Cercle Rouge" et seront applicables pour tous les employés faisant partie du département à cette date. Les employés embauchés ou transférés dans un autre département après le 22 février 1974, date de l'entente conclue, recevront le taux régulier applicable à la position qu'ils détiennent.
- 9.12 Les augmentations générales s'appliqueront à toutes les tâches.
- 9.13 Les taux individuels encadrés en rouge "Cercle Rouge" disparaîtront par voie d'attrition.
- 9.14 Les ajustements à l'échelle de salaires ne s'appliqueront pas aux employés dont les taux sont encadrés en rouge "Cercle Rouge", sauf dans le cas où la différence est moindre que le total de l'ajustement. Dans ce cas, cette différence sera appliquée au taux "Cercle Rouge" dans le but d'égaliser les deux (2) taux.
- 9.15 Les primes de rendement présentement allouées aux employés de la Centrale Thermique continueront de s'appliquer.
- 9.16 Il y a eu mise en permanence d'un comité local et ce groupe se rencontre lorsque nécessaire.
- 9.17 Application de la description à la tâche effectuée.
- 9.18 Comme condition de participation continue à ce programme par les compagnies du "Eastern Canada Newsprint Group" (ECNG) et en considération et dû à l'entente des compagnies d'adhérer aux principes généraux du plan de "Canadian International Paper", le Syndicat est d'accord qu'il ne fera aucune modification ou qu'il ne sera signataire d'aucune entente couvrant une modification de quelque élément essentiel que ce soit d'un programme d'évaluation des tâches, soit avec une compagnie membre du ECNG ou toutes autres compagnies de pulpe et de papier de l'est du Canada, à moins que le Syndicat et toutes les compagnies ayant adopté un tel programme ne soient consentants à une telle modification.

CLAUSE 10 - MEMBRES DU SYNDICAT

- 10.01 Les nouveaux employés éligibles à devenir membres d'une section locale du

Syndicat signataire devront se joindre à telle section locale dans les trente (30) jours. À l'exception des employés faisant partie des équipes de rappel des départements, l'ancienneté ou durée de service des nouveaux employés n'entrera pas en ligne de compte tant qu'ils ne deviendront pas employés permanents sur une position régulière. De plus, s'ils veulent conserver leur emploi, ils devront maintenir leurs contributions en règle.

10.02 La Compagnie coopérera avec le Syndicat par tous les moyens convenables et légaux afin d'aider à en recruter et à en conserver les membres.

10.03 Une copie de cette convention sera remise à tous les employés actuels et futurs.

CLAUSE 11 * - PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES PAR RETENUE SUR LES SALAIRES

11.01 La Compagnie consent à percevoir les cotisations d'inscription en déduisant celles-ci des salaires des employés qui en sont membres, pourvu que tels employés aient signé volontairement une carte d'autorisation.

11.02 Conformément aux exigences et aux dispositions de l'une ou de toutes les lois fédérales ou provinciales maintenant en vigueur ou présentement décrétées, la Compagnie déduira hebdomadairement des salaires nets dus et payables à tout employé membre du Syndicat section locale 137 ou section locale 250, le montant de sa cotisation syndicale.

Les cotisations ainsi perçues, seront remises hebdomadairement à la section locale 137 ou à la section locale 250 au plus tard sept (7) jours après la période pour laquelle elles ont été déduites. La Compagnie remettra au secrétaire-financier de la section locale une liste des employés pour qui les cotisations syndicales ont été perçues et fera parvenir le chèque à l'institution bancaire identifiée par le syndicat.

11.03 Sur réception de tel chèque, le secrétaire-financier enverra à la Compagnie, au nom de la section locale du Syndicat, un reçu dûment signé par lui-même. Les perceptions et leur paiement à la section locale du Syndicat seront effectués de la manière s'accommodant le mieux avec la procédure établie par la Compagnie pour la préparation de ses listes de paie.

11.04 La Compagnie n'assume aucune responsabilité pour la perception d'arrérages passés ou futurs des cotisations du Syndicat, ni pour la perception des amendes ou autres cotisations spéciales. La Compagnie sera obligée de ne déduire que le montant spécifié et ce, en autant que la somme des salaires nets dus et payables à l'employé soit suffisante pour supporter cette déduction particulière.

11.05 Toutes déductions faites par la Compagnie aux termes de la présente clause seront considérées comme un fonds de fidéicommiss jusqu'à ce que remise ait été faite à la section locale du Syndicat. Cependant, il ne sera pas nécessaire de les garder indépendamment des fonds généraux de la

Compagnie. La section locale du Syndicat convient que la Compagnie sera protégée contre tous dommages et indemnisée pour et contre toutes poursuites légales, causes de poursuites légales, réclamations ou demandes de quelque nature que ce soit qui pourraient découler de, ou être en rapport avec, toutes ou quelques déductions effectuées par elle et dont remise a été faite à la section locale du Syndicat, conformément aux dispositions de la présente clause.

11.06 * COTISATIONS SYNDICALES

Suivante à ne pas verser selon les statuts des sections locales 137 et 250

- | | | | |
|--------------------|---|---|--|
| Section locale 137 | - | - | <u>Syndicat National</u>
Un pourcentage (.0078 du salaire régulier); |
| | | - | <u>Section locale</u>
1/4 d'heure par semaine au taux de la carte de l'employé sauf pour la 52e semaine qui sera de 1/4 heure. |
| Section locale 250 | - | - | <u>Syndicat National</u>
Un pourcentage (.0078 du salaire régulier); |
| | | - | <u>Section locale</u>
1/4 d'heure par semaine au taux de la carte de l'employé si celui-ci a travaillé huit (8) heures ou plus dans la semaine. |

Les sections locales 137 et 250 acceptent d'aviser officiellement la Compagnie de tout changement aux statuts relativement aux cotisations au moins trente (30) jours à l'avance, par écrit, de ce dit changement.

CLAUSE 12 * - EMBAUCHE

- 12.01 * Lorsqu'il devient nécessaire d'embaucher, le choix se fera conformément à l'ordre suivant :

Section locale 137

a) Selon la liste d'ancienneté d'usine établie à la clause 13 qui respecte les droits de rappel des employés. Les employés ayant trois (3) mois de service continu auront un droit de rappel de trois (3) ans suite à leur mise à pied.

b) De nouveaux candidats.

Section locale 250

a) Les employés qui ont droit à l'ancienneté tel que défini à l'article 12.05 qui ont été mis à pied par suite d'un changement des procédés de fabrication, d'un changement d'outillage ou d'une diminution dans les opérations, pourvu qu'ils n'aient pas été absents pendant plus de trois (3) ans pour les employés ayant trois (3) mois de service continu.

b) De nouveaux candidats.

12.02 C'est l'intention de la Compagnie de continuer sa présente politique d'embaucher les diplômés d'Écoles Techniques ou Cégeps comme aides de métiers d'après le Programme "ABC". En cas d'un manque de gradués d'Écoles Techniques ou Cégeps, sur le marché du travail, la Compagnie jugera s'il est nécessaire d'utiliser les facilités du programme d'entraînement. Dans de tels cas, les employés concernés seront embauchés ou transférés comme apprentis 4 et enrôlés dans le programme d'entraînement, lequel est en opération dans les départements de l'électricité et de la mécanique et qui leur fournira l'entraînement requis avant d'être promu à la position "d'aide".

Le temps accumulé dans un département d'entretien comme employé temporaire sera comptabilisé pour l'obtention de ses classes lorsqu'il obtient un poste régulier.

12.03 Dans tous les cas, les candidats qui sont sujets à considération doivent posséder l'habileté, l'expérience, les qualifications éducationnelles et l'état de santé nécessaires pour accomplir le travail.

12.04 La Compagnie établira les standards que requièrent toutes les tâches et déterminera l'habileté, l'expérience, les qualifications éducationnelles et l'état de santé des individus, lesquels conviennent à ces standards.

12.05 * Tout nouvel employé dans les équipes de rappel reliées aux lignes de progression sera embauché comme employé temporaire et mis à l'essai pour quatre-vingt-dix (90) jours calendrier. Cependant, si l'employé n'a pas travaillé trois cent vingt (320) heures durant cette période d'essai, il sera soumis à une nouvelle période d'essai.

Après la période d'essai, l'employé aura droit à l'ancienneté à compter de sa dernière date d'entrée à l'usine et sera éligible aux bénéfices suivants :

- Assurance-vie

- Assurance-mort accidentelle et perte de membres
- Assurance-invalidité à long terme
- Assurance-indemnité hebdomadaire
- Bénéfices médicaux-chirurgicaux
- Frais d'optique

Il est entendu que cet employé ne sera pas garanti d'une cédule de travail régulière.

CLAUSE 13 * - MISE À PIED, PROMOTION, PERMUTATION, RÉTROGRADATION ET RAPPEL

Section locale 137 (articles 13.01 a 13.20)

- 13.01 * Une liste relative à l'ancienneté d'usine de tous les employés sera établie et sera mise à jour mensuellement. Elle sera fournie au Syndicat sur demande.
- 13.02 La Direction se réserve le droit d'effectuer le remaniement de l'une ou de toutes ses équipes, soit pour des fins de réorganisation ou en raison d'un changement de procédé ou d'outillage.
- 13.03 En autant que faire se pourra, l'on établira des lignes de progression et celles-ci sont incluses dans la convention collective (voir Annexe A).
- 13.04 Il est entendu que la Direction doit sélectionner, pour les emplois à l'échelon initial d'une ligne de progression donnée, des employés aptes à progresser normalement selon cette ligne de progression.
- 13.05 Toute promotion d'un échelon quelconque à un autre immédiatement supérieur dans une même ligne de progression se fera en se basant sur la compétence et sur la durée de service. Si les facteurs constituant la compétence sont relativement égaux, l'ancienneté d'occupation prévaudra.
- 13.06 Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les employés rétrograderont d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion.
- Dans un département, advenant l'abolition d'un poste en dehors des lignes de progression, l'employé concerné pourra revenir sur l'échelon qu'il détenait dans sa ligne de progression de ce département, en tenant compte de l'ancienneté qu'il aurait sur le même échelon.
- 13.07 * **Les employés de l'entretien**
- Dans le cas de mise à pied, dans les départements soumis au système "ABC", les employés classés comme apprentis, aides ou Compagnons C, seront les premiers à être mis à pied. L'employé dans les classes ci-haut mentionnées et dont la durée de service dans son département est la moindre sera le premier à être mis à pied.

Advenant le cas qu'il n'y a que des compagnons A et B dans le métier affecté, l'employé dont la durée de service dans son département est la moindre, sera le premier à être mis à pied.

Pour les employés qui ont eu un poste dans l'entretien par affichage à compter du 7 juin 2005, l'employé dont la durée de service dans l'usine (selon la liste établie à la clause 13.01) est la moindre sera le premier à être mis à pied.

Lors d'une mise à pied, un employé d'entretien permanent pourra évincer un employé temporaire en entretien s'il y en a.

Lorsque les services d'employés temporaires dans les départements d'entretien ne seront plus requis, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté d'usine parmi les employés temporaires de l'entretien pour effectuer la mise à pied dans chaque département.

Lors d'une mise à pied, un employé d'entretien sera intégré à l'équipe de rappel générale de l'usine selon son ancienneté d'usine. (ERGU)

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

13.08 * **L employés de ation**

Tout employé dont le poste est aboli dans le régime de classification des tâches acquiert le droit d'évincement. Il en est de même pour l'employé qui a été évincé. L'employé aura la possibilité de rétrograder dans son département d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion.

Cet employé pourra évincer tout autre employé dans le régime de classification des tâches pourvu qu'il ait plus d'ancienneté d'usine que ce dernier. Dans un tel cas, il commencera à progresser à partir du dernier poste régulier s'il évince dans une ligne de progression.

Pour fins de mouvement de main-d'œuvre seulement, les remplaçants aux vacances feront partie des lignes de progression avec une ancienneté d'occupation définie car l'affichage se fait déjà sur ces postes.

S'il y a des postes vacants au moment du début d'un évincement, ils seront comblés par les employés qui ont un droit d'évincement.

Dans tous les cas, l'employé doit être apte à s'acquitter des fonctions de l'occupation à laquelle il aspire être assigné et possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel selon la ligne de progression où il est

permuté.

Advenant le cas de mise à pied, l'employé dont la durée de service dans l'usine est la moindre sera le premier à être mis à pied (selon la liste établie à la clause 13.01).

Lors d'une mise à pied dans les équipes de rappel après un rebalancement, un employé régi par le régime de classification des tâches sera intégré à l'équipe de rappel générale de l'usine (ERGU) selon son ancienneté d'usine.

13.09 * Advenant une mise à pied avec droit de rappel, l'employé ayant le moins d'ancienneté selon la liste établie à la clause 13.01, sera le premier à être mis à pied parmi l'équipe générale de rappel de l'usine. (ERGU)

13.10 * Tout employé au bas de l'échelle de progression du département de la Centrale thermique et détenant un certificat de mécanicien de machines fixes de 3^{ème} classe ne peut être évincé que par un autre employé qui détient un "Certificat de Mécanicien de machines fixes" équivalent.

Lors d'évincement, un employé gelé au département de la Centrale thermique sera ramené à la position de base et sujet à être évincé. Advenant qu'aucun employé possédant les qualifications requises ne puisse l'évincer, il sera ramené à la position qu'il détenait avant l'évincement.

13.1 ■ Les employés mis à pied seront sujets à réembauche en raison des occasions qui se présenteront et ce, par ancienneté selon la liste d'ancienneté d'usine établie à la clause 13.01 pour les employés pourvu que:

a) L'employé sujet à réembauche retourne au service de la Compagnie en dedans de dix (10) jours de la date de l'avis de rappel. Le manquement à se présenter dans les limites de ce délai de dix (10) jours entraînera la perte des droits au rappel sauf dans le cas où un employé est rappelé pour un travail intermittent ou de courte durée alors qu'il est employé ailleurs; dans ce cas, le refus en marge d'un rappel n'entraînera pas la perte des droits au rappel.

b) Opération :
L'employé possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel dans la ligne de progression.

Entretien :

L'employé possède les qualifications requises par l'employeur.

*

Une mise à pied constituera un terme d'emploi et les droits au rappel seront abrogés si cette mise à pied se prolonge au-delà de trois (3) ans pour les

employés qui auront trois (3) mois de service continu sans réembauche.

Les avis de rappel seront faits par écrit avec une copie au Syndicat et, si nécessaire, par courrier recommandé.

- 13.12 Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas réembauché selon le mode énoncé au paragraphe 13.11, la section locale intéressée sera avisée par écrit des raisons motivant cette décision.
- 13.13 * Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés deviennent nécessaires, la Direction convient d'aviser les employés concernés et d'en informer le Président de la section locale intéressée et de lui soumettre une liste des employés concernés. Le Syndicat recevra un avis de sept (7) jours (dimanches et jours de fête exceptés) avant que les changements prévus soient effectués et si le Syndicat s'oppose à ces changements, il devra soumettre ses arguments ou raisons en-dedans des quatre-vingt-seize (96) heures fixées.
- 13.14 * Toutes les ouvertures pour les postes vacants à la base ou en dehors d'une ligne de progression ainsi que tous les postes dans l'entretien seront affichés sur le panneau d'affichage le mercredi pour une période de vingt-et-un (21) jours de travail. Les affichages de poste indiqueront le titre, le taux, une brève description et les qualifications requises. Il est compris que la Compagnie, en faisant son choix, choisira les employés qui auront les qualifications nécessaires. Le choix se fera par ancienneté (selon la liste établie à la clause 13.01) et ce, parmi ces employés. La Compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire sans pénalité.
- Lorsqu'il y aura une position régulière à combler, la Compagnie fera tout son possible pour initier le processus de remplacement dans la semaine qui suit.
- 13.15 Lors d'une ouverture sur un poste sur une équipe de rappel, il sera comblé par un affichage général tel que stipulé au paragraphe 13.14. L'employé ainsi choisi joindra l'équipe de rappel selon son ancienneté d'usine et s'il avait déjà acquis le droit d'évincement, il le conservera.
- 13.16 * Tous les employés et tous ceux qui ont des droits de rappel ont le droit d'appliquer sur tous les affichages qui auront lieu à l'usine.-
- 13.17 * Une période d'essai de cent soixante-huit (168) heures travaillées sera accordée à une personne qui est choisie d'après un affichage. L'employé peut demander d'être retourné à sa position antérieure à n'importe quel temps durant cette période d'essai sans perte d'ancienneté du département antérieur. L'employé pourra être retourné à sa position antérieure durant cette période d'essai par la Compagnie si elle constate que l'employé ne satisfait pas les besoins de l'occupation. Dans le cas où la personne choisie est retournée à sa position

antérieure, le deuxième candidat qualifié lors de l'affichage sera choisi pour la position. Une personne qui décide de retourner à sa position antérieure ne peut rappliquer pour le poste auquel il a renoncé avant une période d'un an et demi (1 1/2).

Une période d'essai de six (6) mois sera accordée à un employé syndiqué, transféré à un poste cadre. Après l'essai, il perdra son ancienneté dans sa section locale.

13.18 * Lorsqu'une nouvelle occupation est créée ou qu'il y a un poste en surplus des effectifs réguliers d'un département depuis quatre (4) mois, il y aura discussions entre les parties.

13.19 * L'ancienneté d'un employé sera calculée comme suit:

- ANCIENNETÉ D'USINE
- ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE
- ANCIENNETÉ D'OCCUPATION
- ANCIENNETÉ DES SAISONNIERS BASÉE SUR LE MÊME PRINCIPE QUE LE CALCUL DE LEURS VACANCES.

a) **ANCIENNETÉ D'USINE**

L'ancienneté d'usine commencera à compter de la dernière date d'embauche de l'employé.

Un employé mis à pied qui a des droits de rappel suivant la clause 13.11, continuera d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois, à compter de la date de sa mise à pied.

b) **ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE**

L'ancienneté départementale commencera à la dernière date d'entrée dans le département dans lequel l'employé devient permanent.

c) **ANCIENNETÉ D'OCCUPATION**

L'ancienneté d'occupation est définie comme étant la dernière date d'entrée sur une occupation régulière. Lors d'une promotion sur un poste régulier dans une ligne de progression ou lors d'un affichage pour un poste régulier, l'ancienneté d'occupation de l'employé sera le dimanche suivant l'acceptation du poste par l'employé. Il est entendu que s'il y a plus d'un poste lors d'un affichage, l'ancienneté d'usine sera respectée pour établir l'ancienneté d'occupation.

C'est le devoir d'un employé dans une ligne de progression de remplacer aux occupations supérieures.

Un employé qui refuse le remplacement d'une occupation dans une ligne de progression sera considéré gelé et demeurera junior sur l'échelon inférieur à celui qu'il refuse de remplacer.

Un employé qui refuse une promotion sera considéré gelé.

Si un employé junior le devance sur une occupation supérieure, il sera considéré senior à l'employé gelé pour tout avancement futur dans cette ligne de progression.

*

Un employé de département de la centrale thermique devra faire le nécessaire pour l'obtention des certificats requis pour un avancement normal dans la ligne de progression. Advenant un manquement à cette règle, il sera considéré gelé à compter du moment où une promotion lui sera offerte sur un poste demandant une classe supérieure.

d) **PROCÉDURE - EMPLOYÉ GELÉ**

*

Un employé gelé sur une occupation le sera pour une période minimale de deux (2) ans et il recevra une formule à cet effet. Une copie sera remise au Syndicat et une au service des Ressources humaines.

Un employé gelé qui désire recommencer à progresser dans sa ligne de progression, devra faire une demande par écrit au surintendant du département, au moins deux (2) mois avant la fin de l'année civile de l'expiration de la période minimale pour laquelle il était gelé et pourra recommencer à progresser à compter du 1er janvier suivant.

*

e) **ANCIENNETÉ DES SAISONNIERS**

Un employé qui refuse une promotion sera considéré gelé. L'ancienneté pour un travailleur saisonnier est calculée selon le nombre de mois cumulatifs qu'un employé a travaillé au département de la Manutention du bois. Les droits d'un employé saisonnier au service accumulé tomberont s'il n'a pas été réembauché

au cours d'une période trois (3) ans pour un employé qui aura trois (3) mois de service continu. L'ancienneté cumulative comptera lors d'un évincement, une mise à pied, un affichage et au choix de vacances.

L'ancienneté cumulative sera celle définie dans l'Annexe "D" s'il y avait un programme spécial de préretraite.

13.20 * **Fermeture partielle ou totale de l'usine**

Dans l'entretien: l'Article 13.07 va s'appliquer.

*

Dans l'opération: d'appliquer l'ancienneté d'usine dans chaque ligne de progression lors de fermeture temporaire ou partielle de l'usine parmi les employés permanents qui perdent du temps selon leur cédule régulière. De plus, les permanents devront compléter leur semaine avant les temporaires.

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

Section locale 250 (articles 13.21 à 13.36)

13.21 * Des listes relatives à la durée de service de tous les employés seront fournies, sur demande, au Syndicat.

13.22 La Direction se réserve le droit d'effectuer le remaniement de l'une ou de toutes ses équipes, soit pour des fins de réorganisation ou en raison d'un changement de procédé ou d'outillage.

13.23 En autant que faire se pourra, l'on établira des lignes de progression et celles-ci sont incluses dans la convention collective (voir Annexe A).

13.24 Il est entendu que la Direction doit sélectionner, pour les emplois à l'échelon initial d'une ligne de progression donnée, des employés aptes à progresser normalement selon cette ligne de progression.

13.25 Toute promotion d'un échelon quelconque à un autre immédiatement supérieur dans une même ligne de progression se fera en se basant sur la compétence et sur la durée de service. Si les facteurs constituant la compétence sont relativement égaux, l'ancienneté d'occupation prévaudra.

13.26 Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les employés rétrograderont d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion.

Advenant l'abolition d'un poste en dehors des lignes de progression, l'employé concerné pourra revenir sur l'échelon qu'il détenait, en tenant compte de

l'ancienneté qu'il aurait sur le même échelon.

- 13.27 * L'employé sujet à une mise à pied au dernier échelon d'une ligne de progression donnée peut prendre la place d'un autre employé de niveau correspondant d'une ligne de progression, pourvu que son service sur le plan de l'usine soit de plus longue durée et qu'il soit apte à s'acquitter des fonctions de l'occupation à laquelle il aspire être assigné et possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel selon la ligne de progression où il est permuté.

Lorsque des mises à pied permanentes auront lieu aux machines à papier ou à la machine à carton, les employés affectés seront intégrés aux équipes de rappel et jusqu'au 6^e main inclusivement seulement, en fonction de leur ancienneté.

Advenant le cas de mise à pied, l'employé dont la durée de service dans l'usine est la moindre sera le premier à être mis à pied.

- 13.28 * Les employés mis à pied seront sujets à réembauche en raison des occasions qui se présenteront et ce dans l'ordre inverse des mises à pied, pourvu que:

a) L'employé sujet à réembauche retourne au service de la Compagnie en dedans de dix (10) jours de la date de l'avis de rappel. Le manquement à se présenter dans les limites de ce délai de dix (10) jours entraînera la perte des droits au rappel sauf dans le cas où un employé est rappelé pour un travail intermittent ou de courte durée alors qu'il est employé ailleurs; dans ce cas, le refus en marge d'un rappel n'entraînera pas la perte des droits au rappel.

b) L'employé possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel dans la ligne de progression.

*

Une mise à pied constituera un terme d'emploi et les droits au rappel seront abrogés si cette mise à pied se prolonge au-delà de trois (3) ans pour les employés qui auront trois (3) mois de service continu sans réembauche.

Les avis de rappel seront faits par écrit avec une copie au Syndicat et, si nécessaire, par courrier recommandé.

- 13.29 Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas réembauché selon le mode énoncé au paragraphe 13.28, la section locale intéressée sera avisée par écrit des raisons motivant cette décision.

- 13.30 * Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés deviennent nécessaires, la Direction convient d'aviser les employés concernés et d'en informer le Président de la section locale intéressée et de lui soumettre une liste des employés concernés. Le Syndicat recevra un avis de sept (7) jours (dimanches et jours de fête exceptés)

avant que les changements prévus soient effectués et si le Syndicat s'oppose à ces changements, il devra soumettre ses arguments ou raisons en-dedans des quatre-vingt-seize (96) heures fixées.

- 13.31 * Toutes les ouvertures pour les postes vacants à la base ou en dehors d'une ligne de progression seront affichés sur le panneau d'affichage le mercredi pour une période de vingt-et-un (21) jours de travail. Les affichages de poste indiqueront le titre, le taux, une brève description et les qualifications requises. Il est compris que la Compagnie, en faisant son choix, choisira les employés qui auront les qualifications nécessaires. Le choix se fera par ancienneté et ce, parmi ces employés. La Compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire sans pénalité.

Lorsqu'il y aura une position régulière à combler, la Compagnie fera tout son possible pour initier le processus de remplacement dans la semaine qui suit.

- 13.32 Lors d'une ouverture sur un poste sur une équipe de rappel, il sera comblé par un affichage général tel que stipulé au paragraphe 13.31. L'employé ainsi choisi joindra l'équipe de rappel selon son ancienneté d'usine et s'il avait déjà acquis le droit d'évincement, il le conservera.

- 13.33 Une période d'essai de cent soixante-huit (168) heures travaillées sera accordée à une personne qui est choisie d'après un affichage. L'employé peut demander d'être retourné à sa position antérieure à n'importe quel temps durant cette période d'essai sans perte d'ancienneté du département antérieur. L'employé pourra être retourné à sa position antérieure durant cette période d'essai par la Compagnie si elle constate que l'employé ne satisfait pas les besoins de l'occupation. Dans le cas où la personne choisie est retournée à sa position antérieure, le deuxième candidat qualifié lors de l'affichage sera choisi pour la position. Une personne qui décide de retourner à sa position antérieure ne peut rappliquer pour le poste auquel il a renoncé avant une période d'un an et demi (1 1/2).

Une période d'essai de six (6) mois sera accordée à un employé syndiqué, transféré à un poste cadre. Après l'essai, il perdra son ancienneté dans sa section locale.

- 13.34 * Lorsqu'une nouvelle occupation est créée ou qu'il y a un poste en surplus des effectifs réguliers d'un département depuis quatre (4) mois, il y aura discussions entre les parties.

- 13.35 * L'ancienneté d'un employé sera calculée comme suit:

- ANCIENNETÉ D'USINE
- ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE

- ANCIENNETÉ D'OCCUPATION

a) **ANCIENNETÉ D'USINE**

L'ancienneté d'usine commencera à compter de la dernière date d'embauche de l'employé.

Un employé mis à pied qui a des droits de rappel suivant la clause 13.28, continuera d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois, à compter de la date de sa mise à pied.

b) **ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE**

L'ancienneté départementale commencera à la dernière date d'entrée dans le département dans lequel l'employé devient permanent.

c) **ANCIENNETÉ D'OCCUPATION**

L'ancienneté d'occupation est définie comme étant la dernière date d'entrée sur une occupation régulière. Lors d'une promotion sur un poste régulier dans une ligne de progression ou lors d'un affichage pour un poste régulier, l'ancienneté d'occupation de l'employé sera le dimanche suivant l'acceptation du poste par l'employé. Il est entendu que s'il y a plus d'un poste lors d'un affichage, l'ancienneté d'usine sera respectée pour établir l'ancienneté d'occupation.

C'est le devoir d'un employé dans une ligne de progression de remplacer aux occupations supérieures.

Un employé qui refuse le remplacement d'une occupation dans une ligne de progression sera considéré gelé et demeurera junior sur l'échelon inférieur à celui qu'il refuse de remplacer.

Un employé qui refuse une promotion sera considéré gelé.

Si un employé junior le devance sur une occupation supérieure, il sera considéré senior à l'employé gelé pour tout avancement futur dans cette ligne de progression.

d) **PROCÉDURE - EMPLOYÉ GELÉ**

*

Dans le cas où un travailleur est gelé sur une occupation, il devra signer une formule à cet effet et une copie sera remise au Syndicat et une autre au service des Ressources humaines. Il sera considéré comme le junior parmi tous ceux qui occupent la même occupation et ne pourra accumuler d'ancienneté à ce poste et à tout poste subséquent, que s'il fait une demande écrite pour pouvoir avancer dans la ligne de progression qu'il occupe, ce à compter de la date de la demande pourvu qu'il y ait entente avec le surintendant.

13.36 * **Fermeture partielle ou totale de l'usine**

Lorsqu'il y a des fermetures aux machines à papier en dehors des congés statutaires, le quart normalement cédulé sera appelé en premier si besoin de personnel et un comité sera formé dans les 30 jours suivant la date de ratification pour discuter des modalités de cette demande.

CLAUSE 14 * - AUTOMATION ET RÉORGANISATION

La Compagnie propose l'établissement d'un comité conjoint sur l'automation et réorganisation, qui se composera de trois (3) personnes représentant la Direction et de trois (3) personnes représentant le Syndicat. Ce comité sera chargé d'étudier l'effet des changements technologiques, de l'automation et réorganisation sur les employés et leur effet sur les conditions de travail de l'usine et de soumettre, au Directeur général de l'usine, les recommandations qui auront été acceptées d'un commun accord, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés.

La Compagnie s'engage à informer le comité aussitôt que possible et, dans tous les cas, pas moins de soixante (60) jours d'avance de tout changement d'ordre technologique et/ou d'automation et réorganisation qu'elle a décidé d'instaurer et qui entraînera des mises à pied ou autres changements importants dans l'état de service des employés.

En outre, la Compagnie s'engage:

a) Dans le cas où, en raison de changements d'ordre technologique, d'automation et réorganisation, un employé est rétrogradé en permanence à un emploi avec traitement moindre, à maintenir, pendant une période de six (6) mois, le taux de l'emploi permanent qu'il occupait avant d'être rétrogradé et, pendant une autre période de six (6) mois, à lui payer le taux intermédiaire entre le taux de l'emploi qu'il occupait lors de son recul et le taux de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.

* b) À donner un préavis de renvoi de trois (3) mois à un employé, ayant un an ou plus d'emploi continu, qui est mis à pied à cause d'automation, de changement technologique et réorganisation.

-
- c) Sous réserve des exigences fonctionnelles de l'usine, à accorder des congés d'absence d'une période d'un mois, ou d'une durée raisonnable quelconque, aux employés qui, en raison directe de changements technologiques ou d'automation et réorganisation, sont permutés à l'équipe des suppléants afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.
 - * d) À permettre à un employé de la Cartonnerie qui a obtenu un poste suite à un affichage à la Cartonnerie, à retourner à son ancien poste et à reprendre son rang, si dans les deux (2) ans suivant sa période d'essai, il est évincé ou doit rétrograder hors de la ligne de progression du poste en question suite à une coupure de poste.

L'employé ne pourra pas réintégrer son ancien poste s'il décide de son propre chef de quitter son nouveau poste après sa période d'essai.

Normalement, un comité se mettra à l'oeuvre lorsque la direction de l'usine l'avisera à l'effet qu'il a été décidé d'instaurer quelques changements d'ordre technologique ou une étape quelconque de l'automation et réorganisation. Toutefois, rien n'empêche un comité qui le désire de discuter d'automation et réorganisation instaurée ailleurs, en escomptant que l'expérience des autres sera utile vis-à-vis toute solution possible aux problèmes locaux de l'usine lorsqu'ils se présenteront.

Les changements d'ordre technologique, d'automation et réorganisation peuvent affecter les employés de plusieurs manières différentes selon une foule de facteurs dont, entre autres : le nombre d'individus affectés, leur durée de service, leur compétence, leur degré d'instruction, leur âge et leur état civil. Chaque cas devra être considéré selon son mérite et chacun pourra nécessiter une série de mesures propres à assurer la protection équitable du bien-être des employés et de la Compagnie. Voici, entre autres, certains points qu'il serait bon d'étudier avant de soumettre une recommandation au Directeur général de l'usine: la retraite prématurée, la nouvelle formation professionnelle, les permutations à d'autres tâches ou à quelque autre genre de travail et la disponibilité de l'aide du gouvernement.

CLAUSE 15 * - INDEMNITÉ DE FIN D'EMPLOI

- a) Tous les employés réguliers, employés à l'année à des tâches relevant de la compétence du Syndicat, qui comptent une année ou plus de service continu, auront droit à une indemnité de fin d'emploi s'ils sont mis à pied à cause de l'abolition de poste par décision de la Compagnie et lorsqu'il n'y a pas de travail disponible pour lequel ils seraient qualifiés de droit en raison de leur ancienneté.
- b) Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de fin d'emploi, recevra le paiement d'une (1) semaine de paie de séparation pour chaque année de sa dernière période complète de service continu. La moitié du montant dû à titre d'indemnité de fin d'emploi sera versée six (6) semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié du montant dû à titre d'indemnité de fin d'emploi sera versée trois (3) mois après la mise à pied de l'employé.

* c) 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 prévues au paragraphe b) de la présente clause.

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.

Licenciement permanent

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

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

- d) Les droits de rappel d'un employé ne seront affectés d'aucune manière à cause du paiement de l'indemnité de fin d'emploi. Toutefois, si le rappel survient avant que le paiement de l'indemnité de fin d'emploi ne devienne dû, ce paiement sera annulé. D'autre part, si un employé reçoit un avis de rappel, conformément à la clause qui régit les rappels et applicable dans son cas, et qu'il le refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité d'emploi sont automatiquement annulés.
- e) Si un employé est rappelé après avoir reçu tout le montant de l'indemnité de fin d'emploi qui lui revient, il recommencera, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui sera créditée en cas de toute future mise à pied.
- f) Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de fin d'emploi à laquelle il a droit, son retour au travail lui permettra, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommencera d'accumuler une nouvelle période de temps qui, de plus, lui sera créditée en cas de toute future mise à pied.

De plus, les employés qui sont dans les équipes de rappel départementales sont inclus également dans cette clause.

CLAUSE 16 * - SURTEMPS POUR TOUS LES OUVRIERS DE JOUR

- 16.01 Lorsqu'une panne de machinerie (*breakdown*) se produit, c'est la politique de la Compagnie de réparer l'équipement et le remettre en marche le plus tôt possible. Les employés appelés pour ce genre de réparations seront affectés seulement aux travaux essentiels pour remettre l'équipement en opération.
- 16.02 Les ouvriers de jour qui seront rappelés pour travailler entre 16h00 et 7h00 recevront taux et demi jusqu'à ce que le travail en question soit complété, ou jusqu'à

ce qu'ils retournent à leurs fonctions normales; en aucun cas, leur rémunération ne sera moindre que l'équivalent de quatre (4) heures de paie, qu'ils travaillent ou non.

- 16.03 Si toutefois, il devenait nécessaire d'assigner des travaux non reliés sur un tel rappel, un rappel de quatre (4) heures sera payé pour chaque travail non relié, Si la panne de machinerie comprend plus d'une pièce d'équipement, seulement un rappel de quatre (4) heures sera payé.
- 16.04 Si les ouvriers de jour sont rappelés entre 7h00 et 8h00, ils recevront taux et demi pour le travail effectué jusqu'à 8h00.
- 16.05 Si, avant de quitter l'usine, les ouvriers sont informés qu'ils doivent revenir au travail, ils recevront taux et demi pour la période de surtemps et, en aucun temps, leur rémunération ne sera moindre que l'équivalent de quatre (4) heures de paie.
- 16.06 Dans tous les cas susmentionnés, les ouvriers pourront être remplacés lorsqu'ils auront complété douze (12) heures de travail continu.
- 16.07 * L'employé de jour rappelé au travail qui doit travailler plus de deux (2) heures consécutives après minuit devra prendre l'équivalent en temps de repos payé (pour un maximum de 6 heures) pendant ses heures régulières de travail du lendemain s'il était cédulé pour travailler de jour (excluant les employés en service de fin de semaine).
- 16.08 Si un employé est appelé à travailler pendant son ou ses jours chômés, il sera payé taux et demi.
- 16.09 Si un employé est rappelé pendant son ou ses jours chômés, cédulés, il sera payé taux et demi pour ses heures de travail, et il aura droit à un minimum de quatre (4) heures de paie.
- 16.10 Les ouvriers de jour seront payés taux et demi pour le travail exécuté en dehors de leurs heures normales de travail; cependant, il est entendu qu'un ouvrier de jour qui commence sa journée de travail en retard doit compléter huit (8) heures consécutives de travail avant d'avoir droit au taux de surtemps.
- 16.1 ■ Les ouvriers de jour recevront taux et demi pour le travail exécuté entre minuit samedi et minuit dimanche, et aussi pour le travail effectué aux jours de congé reconnus à l'usine.
- 16.12 Les ouvriers de jour qui, ayant complété leur journée de travail, sont requis de rester et de travailler en remplacement d'un équiépié recevront taux et demi pour tel travail.
- 16.13 Les ouvriers de jour recevront taux et demi pour le temps excédant huit (8) heures de travail continu avec un minimum d'une (1) heure de paie.

-
- 16.14 Un ouvrier de jour qui se présente au travail et est renvoyé chez lui en moins d'une heure recevra une rémunération de trois (3) heures de paie au taux régulier. Si on lui demande de travailler ou d'attendre une heure ou plus, il recevra un minimum de quatre (4) heures de paie.
- 16.15 Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures cumulatives lors de tel congé statutaire.
- 16.16 Il n'y aura pas de superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base.
- 16.17 Il sera payé une prime de quatre (4) heures au taux régulier de l'employé lorsque l'employé régulier d'entretien de jour, membre de la section locale 137, doit remplacer un équipier pour un quart de douze (12) heures de nuit dans la semaine. Il est entendu que cette prime s'applique seulement lorsqu'un employé n'a pas complété quarante (40) heures régulières de travail dans la semaine.
- 16.18 * Section locale 137
Lorsqu'un ouvrier de jour doit remplacer un équipier sur un quart, il recevra un avis de 24 heures selon l'horaire qu'il avait. À défaut de ce délai, le remplacement pour ce quart se fera à temps supplémentaire par les employés d'entretien sur les quarts.
- 16.19 * Section locale 137
La Compagnie respectera les procédures de surtemps établies dans les départements en autant que celles-ci ne nuisent pas à la productivité de l'usine et n'occasionnent pas de coûts supplémentaires.

CLAUSE 17 - ÉQUIPES IRRÉGULIÈRES

Lorsque les ouvriers de jour sont requis pour former des équipes irrégulières, ils recevront taux et demi pour tout travail exécuté entre 16h00 et 8h00 antérieurement à l'expiration d'un avis de six (6) jours au Syndicat et de 4 jours à l'employé (*dimanches et congés reconnus inclus*).

Exemple: Si un avis est donné au Syndicat six (6) jours ou plus antérieurement à la formation des équipes irrégulières, le taux régulier seulement sera payé auxdites équipes.

Si aucun avis n'est donné, le taux et demi sera payé pour les six (6) premiers jours. Toutefois, si un avis est donné quatre (4) jours avant la formation des équipes irrégulières, le taux et demi sera alors payé pour tout travail exécuté entre 16h00 et 8h00 pendant les deux (2) jours précédant l'expiration de l'avis de six (6) jours.

Un avis de vingt-quatre (24) heures sera donné au Syndicat, avant la terminaison d'une équipe irrégulière.

«» **CLAUSE 18 - SURTEMPS POUR LES ÉQUIPIERS**

- 18.01 Les équi­piers seront rémunérés à taux et demi pour tout travail exécuté de minuit le samedi à minuit le dimanche, et aussi pour le travail effectué aux jours de congé reconnus à l'usine.
- 18.02 Les équi­piers seront rémunérés à taux et demi pour tout travail qui excède leurs heures régulières avec un minimum d'une (1) heure de paie, excepté dans les circonstances suivantes:
- a) Lorsque tel travail est dû au changement de relève;
 - b) Lorsque le surtemps provient d'une entente spéciale entre l'équipier en devoir et l'équipier de la relève qui doit le remplacer, avec l'approbation du surintendant du service et pourvu que ledit arrangement n'occasionne aucune dépense additionnelle ou inconvénient à la Compagnie.
 - c) Lorsque requis de remplacer un employé retardataire jusqu'à concurrence de deux (2) heures.
- 18.03 L'équipier qui se présente au travail et est renvoyé chez lui en moins d'une heure recevra une rémunération de trois (3) heures de paie au taux régulier. Si on lui demande de travailler ou d'attendre une heure de plus, il recevra un minimum de quatre (4) heures de paie.
- 18.04 Un équipier appelé au travail durant son ou ses jours chômés cédulés sera rémunéré à taux et demi pour le temps qu'il a travaillé et le minimum de paie sera de quatre (4) heures.
- 18.05 Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures cumulatives lors de tel congé statutaire.
- 18.06 Il n'y aura aucune superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base.

18.07 * Section locale 137

La Compagnie respectera les procédures de surtemps établies dans les départements en autant que celles-ci ne nuisent pas à la productivité de l'usine et n'occasionnent pas de coûts supplémentaires.

CLAUSE 19 * - PRIME ADDITIONNELLE POUR LES QUARTS DE NUIT

* À compter du 1^{er} juillet 2005, les employés auront droit à une prime additionnelle de cinquante (50¢) cents/l'heure pour le travail exécuté entre 16h00 et minuit.

* À compter du 1^{er} juillet 2005, les employés auront droit à une prime additionnelle de soixante-dix (70¢) cents/l'heure pour le travail exécuté entre minuit et 8h00.

Cette clause s'applique à l'exception des cas suivants:

- a) Heures de travail requises pour compléter un quart de jour
- b) En calculant la paie d'un congé, des vacances ou du surtemps.

CLAUSE 20 - DROIT À UN TAUX DE SALAIRE SUPPLÉMENTAIRE

Tout employé qui est assigné à un travail temporaire pour la durée d'une heure ou plus recevra le taux du salaire établi pour ce travail.

CLAUSE 21 * - TREILLIS SUR LES MACHINES À PAPIER

21.01 Un employé appelé à changer un treillis recevra six (6) heures de paie pour un tel travail qui comprendra tous travaux ayant rapport à la section fourdrinier qu'on pourrait lui demander d'exécuter sur la machine à papier journal qui est fermée. La section fourdrinier comprend la lèvre de la caisse de tête, jusqu'au et incluant le rouleau de presse humide. Lors de changements de treillis, seulement le nettoyage des douches (*showers*) de la caisse de tête (*head-box*) sera inclus.

21.02 On paiera six (6) heures pour les périodes normales de changement de treillis et l'employé sera payé temps et demi pour toutes heures de travail dépassant ces périodes établies.

21.03 La période normale de changement de treillis sont établies comme suit; les machines à papier numéros 1, 2, 3 et 4: 2 heures.

21.04 Le temps pour commencer et finir le treillis sera déterminé comme suit:

- a) Lorsqu'il n'y aura pas d'entretien prévu ou de lavage de machine;

- Le treillis commence lorsque la pâte n'est plus sur le treillis.
- Le treillis est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse en bout de machine ou lorsque le chef de conducteurs de machines libère l'équipe.

b) Lorsqu'il y a un lavage;

- Le treillis commence lorsque les produits chimiques se déversent de la fosse sous toile.
- Le treillis est complété lorsque la feuille est sur l'enrouleuse en bout de machine ou lorsque le chef de conducteurs de machines libère l'équipe.

c) Lorsque l'entretien est prévu sur la machine;

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

21.05 Un ouvrier appelé à poser un treillis, et qui est requis pour changer un ou plusieurs feutres immédiatement après ce travail, recevra six (6) heures de paie pour le treillis et quatre (4) heures pour chaque feutre. Un équipier qui devra rester pour poser un treillis, une fois son quart terminé, recevra six (6) heures de paie, sauf lorsque ce travail aura été commencé au moins une demi-heure avant la fin de son quart, alors qu'il sera payé au taux régulier plus une heure de paie. Les ouvriers de jour ou les équipiers qui seront requis de poser un treillis en dedans de la demi-heure qui précède l'heure de leur quart régulier seront rémunérés pour le temps pendant lequel ils auront travaillé, plus une heure de paie.

21.06 Lorsqu'un treillis est enlevé pour des raisons d'entretien ou de reconditionnement pour être réutilisé et est réinstallé sur les supports appropriés ou replacé dans sa boîte d'expédition, l'équipe affectée à ce travail sera rémunérée de la même façon que pour un changement de treillis.

21.07 Dans le cas de rappel sur une machine à toiles jumelées ou sur une machine Hybride, la rémunération pour la pose des deux toiles sera de neuf (9) heures avec période de changement de trois (3) heures. Tout temps travaillé excédant cette période sera rémunéré au taux et demi.

Lors d'un rappel pour un changement de treillis, une heure additionnelle sera payée pour placer le treillis sur son support.

21.08 * **Treillis sur la machine à carton**

-
- a) La liste officielle d'habillage comptera un total de 14 employés, dont 3 chefs habilleurs intéressés et aptes à effectuer ces travaux.

Tout employé désirant ajouter son nom à cette liste sera considéré junior sur cette liste.

L'employé qui désire ajouter ou enlever son nom de cette liste doit donner un avis écrit à la supervision et au Syndicat.

- b) Lors du premier appel pour l'habillage, les employés de la liste et qui ne sont pas au travail à la période de changement de feutre sont choisis par ordre.

Les employés de la liste qui travaillent sont considérés pour le deuxième (2^e) tour.

Par la suite, la Compagnie pourra assigner le personnel nécessaire s'il n'y a pas suffisamment d'employés de la liste disponibles et pour le remplacement des employés affectés à l'habillage.

- c) Le calcul du temps pour l'habillage commence lors du début du travail ou à l'heure cédulée et se termine lorsque le feutre est étendu, que les gardes sont remis en place et que l'équipement utilisé par l'équipe d'habillage est rangé.

- d) La période normale de changement de feutres et treillis est établie comme suit : 2 heures et 4 heures pour le feutre inférieur.

On paiera quatre (4) heures pour les périodes normales de changement de feutres et treillis et l'employé sera payé temps et demi pour toutes heures de travail dépassant la période établie.

Il sera alloué une prime de quatre heures additionnelle pour le changement de feutre inférieur.

Le chef habilleur recevra 5 heures de prime de plus que le temps global pris pour l'habillage.

Les employés au travail qui seront requis pour changer des feutres seront rémunérés en conformité avec l'article 21.08 alinéa d). Il n'y aura pas de superposition de paiement.

- e) Le nombre d'employés requis pour l'habillage (feutre conventionnel et treillis) s'établit comme suit :

6 employés incluant le chef habilleur pour les feutres inférieurs

4 employés incluant le chef habilleur pour les autres feutres et treillis

1 employé et le chef habilleur pour les treillis de la coupeuse et du système de chevauchement.

- f) La Compagnie s'assurera d'avoir quatre (4) chefs habilleurs formés incluant le 5^e chef conducteur de machines parmi les plus anciens de la liste précitée en autant qu'ils auront la compétence nécessaire pour faire le travail.
- g) Il est entendu qu'advenant un changement technologique en rapport avec les feutres et treillis, les parties conviennent de discuter à nouveau des normes de cette entente.

«» CLAUSE 22 - JOUR OU JOURS CHÔMÉS POUR LES OUVRIERS DE JOUR ET LES ÉQUIPIERS

- 22.01 La Compagnie admet le principe de désigner le ou les jours chômés et elle s'engage à établir des cédules rotatives dans les départements où ces derniers sont convenables et pratiques.
- 22.02 Ce ou ces jours chômés et la cédule de travail seront affichés dans le département avant 15h00 le jeudi précédant la semaine dans laquelle le ou lesdits jours sont cédulés. Cependant, la Compagnie pourra effectuer des changements auxdits horaires avant 15h00 le vendredi, et cela sans pénalité à la Compagnie.
- 22.03 Le ou les jours chômés et la cédule de travail d'un employé peuvent être changés avec le consentement mutuel de l'employé ou du surintendant, à la demande de l'un ou de l'autre, pourvu qu'il soit donné un avis de vingt-quatre (24) heures et que le ou les jours chômés soient pris durant la même semaine à des dates satisfaisantes aux intéressés. Advenant un tel changement, le ou les jours chômés originalement cédulés seront rémunérés aux taux réguliers.
- 22.04 Aucun ouvrier ne travaillera plus de cinq (5) jours par semaine sans recevoir taux et demi pour ses heures supplémentaires. Cette règle ne s'applique pas toutefois aux employés qui travaillent dans les départements où la semaine de cinq (5) jours est répartie sur une période prolongée.
- 22.05 Tous les employés qui sont cédulés pour travailler plus de six (6) heures le dimanche sont requis de prendre un jour chômé compensateur durant la semaine.
- 22.06 Un employé qui doit travailler plus de six (6) heures consécutives pendant la durée officielle de l'arrêt, lors d'un congé férié ou l'usine n'opère pas, ou pendant son dimanche de congé ou en plus de son quart régulier de travail du dimanche, recevra temps et demi pour les huit (8) premières heures de travail et temps et demi lors de son prochain jour de travail cédulé. Au cas où le congé de l'usine se présente à la fin de la semaine et que le règlement ci-haut mentionné ne peut être appliqué, l'employé, durant la semaine suivante, sera payé au taux et demi pour sa première journée cédulée de travail. De plus, lorsque le jour chômé d'un employé se

présente durant un jour de la semaine, et qu'il est appelé à travailler un quart de travail normal ce jour-là, il sera payé à taux et demi pour avoir travaillé ce même jour; cependant, il recevra le taux régulier de base pour ses autres jours de travail régulier. Cette politique ne s'applique pas pour les changements de treillis, de feutre ou de cordage. Cette politique ne s'applique pas dans les cas de rappels multiples, à moins que l'un de ces rappels dure plus de six (6) heures.

CLAUSE 23 * - PLAN DE VACANCES

23.01 * VACANCES PAYÉES

* La période de référence pour les vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Les vacances seront accordées selon la cédule suivante:

- 2 semaines après 1 année de service ininterrompu
- 3 semaines après 4 années de service ininterrompu
- 4 semaines après 9 années de service ininterrompu
- 5 semaines après 18 années de service ininterrompu
- 6 semaines après 23 années de service ininterrompu.

* À compter de l'année de vacances 2005 :

5 semaines après 17 années de service ininterrompu

Le temps perdu en raison d'accident 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.

La période d'été s'échelonne de la semaine du 15 juin à la semaine du 15 septembre.

«» Les vacances s'échelonneront du samedi soir au samedi soir.

Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile actuelle et ne peuvent être accumulées.

La dernière semaine de l'année sera dans l'année ou ladite semaine compte le plus de jours.

Les vacances sont obligatoires.

La paie d'une semaine de vacances équivaut à quarante (40) heures au taux de paie régulier.

*

La paie de vacances pour les travailleurs d'équipe dont la cédule de travail continu est sur une moyenne de quarante-deux (42) heures/semaine équivaut à quarante-deux (42) heures au taux de paie régulier. À compter du 1^{er} octobre 2000, quarante (40) heures / semaine équivaut à quarante (40) heures au taux de paie régulier.

Les vacances des employés qui remplacent sur les quarts, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, seront payées comme s'ils étaient des travailleurs de quart.

En aucun temps l'employé recevra moins de 2.4% de ses gains de l'année précédente pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

Un employé bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier pour chaque semaine de vacances qu'il prendra durant la période commençant le premier dimanche suivant le 31 décembre et se terminant le samedi de la semaine incluant le 30 avril.

La paie d'une semaine de vacances ne sera pas affectée si, dans son cours, tombe un jour de congé payé reconnu par la Compagnie.

*

Les paies de vacances pourront être déposées à la semaine pour les employés de la section locale 137 qui le désirent.

Toute personne qui entre au service de la Compagnie doit avoir au moins un an de service ininterrompu à son crédit avant d'avoir droit à des vacances payées selon ce plan.

Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque semaine de vacances. Il est entendu que l'employé ne recevra jamais moins que le taux de sa carte.

Un programme de vacances sera préparé chaque année pour tous ceux qui ont droit à des vacances payées; ce programme indiquera le nombre d'employés qui peuvent s'absenter en même temps, ainsi que l'ordre et les dates des vacances, le tout sujet aux conditions suivantes:

*

a) Section locale 250

Pour régler tout malentendu quant au choix des périodes de vacances, la préférence sera d'abord accordée au plus ancien des employés du département, et ensuite dans l'ordre d'ancienneté dans la fonction.

Section locale 137

Le choix des périodes de vacances se fera selon l'ancienneté de l'usine.

En autant que l'efficacité de l'usine n'est pas affectée, les vacances se

prennent :

- par groupe de métiers dans l'entretien
- par département dans la production

- b) Puisque le but de cet arrangement est de procurer à chaque employé des vacances payées pour lesquelles il s'est qualifié, tous les efforts possibles seront faits afin que personne ne soit forcé de travailler durant des heures supplémentaires.

Les parties conviennent qu'en considération des bénéfices de vacances accrus, il est essentiel que la cédule de vacances soit établie, dans la plus grande mesure du possible, sur une base de douze (12) mois. Il est reconnu que des problèmes en résulteront, lesquels seront discutés et résolus entre la direction de la Compagnie et le syndicat local.

Trois (3) semaines consécutives de vacances, ou plus, peuvent être prises entre le 1^{er} janvier et le 15 mai, ou entre le 16 septembre et le 31 décembre inclusivement. Cette stipulation ne peut être changée qu'avec le consentement de la Compagnie.

Un employé qui est en indemnité hebdomadaire ou qui reçoit des indemnités suite à un accident de travail à la fin de l'année et qu'il lui reste des semaines de vacances pourra les prendre dans les soixante (60) jours suivant la date de son retour au travail. Le calcul de la paie de vacances se fera comme s'il avait pris ses vacances dans l'année où il s'est qualifié pour celle-ci.

- c) Un employé de jour peut prendre une semaine de vacances en journée. L'employé devra aviser son choix au surintendant au moment de la sélection des vacances. Un avis sera donné au contremaître de l'employé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et sera sujet à un accord de la part de la direction afin que l'efficacité des opérations ne soit pas indûment affectée par ce jour de congé.

23.02

VACANCES SUPPLÉMENTAIRES

Un employé, après vingt-cinq (25) ans de service, en plus de vacances régulières auxquelles il a droit, bénéficiera de vacances supplémentaires avec paie durant l'année où il atteindra l'âge 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.

23.03

EMPLOYÉS SAISONNIERS

Un employé saisonnier est celui qui est requis pendant une certaine période de l'année d'exécuter un travail à caractère répétitif d'une année à l'autre. Un employé qui est embauché comme remplaçant pendant les vacances annuelles n'est pas considéré comme un employé saisonnier selon les stipulations de cette clause.

Un employé saisonnier a droit à des vacances payées à la fin de sa période d'emploi saisonnier, à savoir:

- 4% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé moins de 48 mois d'emploi.
- 6% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé quarante-huit (48) mois ou plus d'emploi.
- 8% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé cent huit (108) mois ou plus d'emploi à compter du 1^{er} janvier 1981.
- 10% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé deux cent quarante (240) mois ou plus d'emploi à compter du 1^{er} janvier 1981.
- 12% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé trois cent vingt-quatre (324) mois ou plus d'emploi.
- À compter du 1^{er} janvier 1988, 12% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé trois cent (300) mois ou plus d'emploi.

Pour l'application de la présente convention, un mois d'emploi comprendra vingt et un (21) jours de travail. La rétroactivité de l'emploi sera fixée au 1^{er} mai 1955. Advenant que les dossiers pour la période du 1^{er} mai 1955 au 30 avril 1958 n'existent plus, la Compagnie accordera des indemnités d'emploi au meilleur de son jugement.

Les droits d'un employé saisonnier à des vacances accumulées tomberont s'il n'a pas été réembauché au cours de la période de douze (12) mois.

23.04

JOURS ADDITIONNELS DE VACANCES SUR CESSATION DE L'EMPLOI

Tous les employés ayant plus d'une année de service ininterrompu auront droit, s'ils quittent la Compagnie, à tous les jours de vacances accumulés jusqu'à la date de leur départ et ce, quelle que soit la raison qui motive ce dernier. Ces jours additionnels seront calculés comme suit: une (1) journée par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours, pour un employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances; une journée et demie (1 1/2) par mois, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours, pour un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances; deux (2) journées par mois, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours, pour un employé qui a droit à quatre (4) semaines de vacances; deux journées et demi (2 1/2) par mois, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours, pour un employé qui a droit à cinq (5) semaines de vacances; trois (3) journées par mois, jusqu'à concurrence de trente (30) jours, pour un employé qui a droit à six (6) semaines de vacances.

Exemple: Un employé qui a été embauché le 1^{er} juin 1980 a droit le 1^{er} juin 1981 à deux (2) semaines de vacances. Si son emploi se termine le 30 septembre 1981, il a droit à un crédit d'une (1) journée pour chacun des mois de juin, juillet, août, septembre 1981, ce qui lui donne quatre (4) jours additionnels.

Les jours additionnels de vacances sont basés sur la date d'anniversaire d'embauche.

Un employé qui a moins d'un (1) an de service continu qui quitte la Compagnie de son propre accord, ou qui est mis à pied quelle que soit la raison, sera payé un crédit de vacances de quatre (4 %) pour cent de son salaire brut pour cette période.

Le plan et les crédits de vacances pour les employés saisonniers sont couverts dans la Clause 23, paragraphe 23.03.

«» CLAUSE 24 * - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE

Tous les employés qui ont une année de service ininterrompu auront droit à quatre (4) jours de congés mobiles de huit (8) heures à leur taux de paie régulier.

Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne, pour une période de cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque congé mobile.

Il ne sera payé que seize (16) heures au lieu de trente-deux (32) heures pour le congé de Noël et l'on accordera deux (2) congés mobiles additionnels, le tout étant facultatif. Cet échange augmente de quatre (4) à six (6) le nombre de congés mobiles, pour un total de quarante-huit (48) heures de paie, et réduit le total d'heures payées pour les congés d'usine à quarante-huit (48) heures par année.

* Chaque jour de congé mobile doit être pris un jour où l'employé serait normalement censé travailler

et ce congé ne sera pas rémunéré à moins que l'employé ne prenne réellement ledit jour de congé, sauf si l'employé est en maladie.

Un avis sera donné au contremaître de l'employé au moins vingt-quatre (24) heures d'avance et sera sujet à un accord de la part de la Direction afin que l'efficacité des opérations ne soit pas indûment affectée par ce jour de congé.

L'accumulation des jours de congés mobiles au cours des deux (2) derniers mois de l'année doit être évitée. Le 1^{er} octobre, le contremaître fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année.

Les jours de congés mobiles ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année civile, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés. Les congés mobiles non pris seront payés à la fin de l'année pour les employés qui reçoivent des indemnités hebdomadaires ou de CSST à compter de l'année 1999.

Les congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.

* Section locale 137

Lorsqu'un problème survient pour accorder un congé mobile, la Compagnie inscrit à l'horaire, sur une base volontaire les employés nécessaires. 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.

CLAUSE 25 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

25.01 Jours fériés, chômés et payés

- | | | |
|--------------------|---|---|
| . Jour de l'An | - | Un arrêt de 48 heures de 16h00 la veille du congé jusqu'à 16h00 le lendemain. |
| . St-Jean-Baptiste | - | Un arrêt de 32 heures jusqu'à 8h00 le 25 juin. |
| . Fête du Travail | - | Un arrêt de 24 heures de minuit à minuit. |
| . Noël | - | Un arrêt de 48 heures de 16h00 la veille du congé jusqu'à 16h00 le lendemain. |

Il n'y aura ni opération, ni production, ni réparation, ni lavage ou nettoyage pendant la durée des congés susmentionnés, excepté si de tels congés affectent la production d'un approvisionnement suffisant de pâte pour assurer l'opération des machines aux heures prescrites.

Si, par suite de circonstances particulières, il était impraticable de fermer l'usine aux

heures fixées pour l'un ou l'autre des congés susmentionnés, les heures de fermeture pourront être changées et ce, après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

25.02

Rémunération pour les jours fériés, chômés et pavés

- a) Tout employé rémunéré à l'heure aura droit à une somme équivalente à huit (8) heures de paie, à son taux régulier, pour le Jour de l'An, la Fête de la St-Jean Baptiste, la Fête du Travail et le Jour de Noël.

Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque jour férié, chômé et payé.

- b) Une somme additionnelle équivalente à huit (8) heures de paie, au taux régulier, sera allouée à tous les employés rémunérés à l'heure pour le Jour de l'An.
- c) Une somme additionnelle équivalente à vingt-quatre (24) heures de paie, au taux régulier, sera allouée à tous les employés rémunérés à l'heure pour le Jour de Noël.
- d) Il ne sera payé que seize (16) heures au lieu de trente-deux (32) heures pour le congé de Noël et l'on accordera deux (2) congés mobiles additionnels, le tout étant facultatif. Cet échange augmente de quatre (4) à six (6) le nombre de congés mobiles pour un total de quarante-huit (48) heures de paie, et réduit le total d'heures payées pour les congés d'usine à quarante-huit (48) heures par année.
- e) Tous les employes éligibles recevront des crédits de paie complets, tels qu'indiqués ci-dessus, le jour où le congé sera officiellement observé par la Compagnie.
- f) Lorsqu'un congé payé coïncide avec les périodes de vacances d'un employé ou s'il travaille plus de six (6) heures pendant une fête lorsque l'usine n'opère pas, celui-ci pourra reprendre ce congé payé à une date ultérieure convenue entre l'employé et son surveillant. Dans ce cas, la paie du congé sera reportée à la date où le congé est effectivement pris.
- g) Lorsqu'un employé régulier est en congé suivant son horaire normal lors d'un congé férié, il pourra reprendre ce dit congé, maximum deux (2) jours de congé de huit (8) heures pour les congés de Noël et le Jour de l'An, en rapportant ses heures payées à une autre date convenue avec son surintendant.
- h) Lorsqu'un employé est en vacances à Noël ou au Jour de l'An, l'employé pourra reporter seize (16) heures de congé, maximum deux (2) jours.

Éligibilité

- a) Afin d'être éligible à la paie pour un congé, un employé doit:

avoir été inscrit sur les listes de paie pendant au moins trente (30) jours précédant tel congé et;

ne pas s'être absenté sans raison valable durant la journée de travail qui précède immédiatement ce congé, ni durant la journée de travail qui suit immédiatement ledit congé.

- b) Un employé sera considéré absent pour raison valable s'il a travaillé en dedans d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour de congé et quand:

il est en vacances;

il est malade au point de ne pouvoir se rapporter au travail et qu'il peut prouver telle maladie;

il est incapable de se rapporter au travail à cause de la maladie d'un membre de sa famille;

il a été informé par son surveillant que ses services ne sont pas requis, sauf dans le cas de suspension disciplinaire;

il est absent par suite d'une initiative prise directement par la Compagnie.

- c) Un employé qui reçoit des bénéfices relatifs au plan d'indemnité hebdomadaire ou des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST) du Québec sera considéré absent pour raison valable s'il a travaillé un certain temps au cours des douze (12) mois civils précédant le congé.

- d) Un employé sera considéré absent sans raison valable quand:

il s'absente de sa propre initiative;

il néglige de se rapporter parce qu'il ne veut pas travailler, ou;

il s'absente pour autres raisons personnelles.

- e) Un employé qui est obligé de travailler pendant ce jour de congé payé aura droit au taux et demi l'heure pour le temps qu'il travaille pendant ledit congé.

**CLAUSE26 - PROCÉDURES POUR LES DÉPARTS ET ARRÊTS DE PRODUCTION-
CONGÉS PAYÉS**

26.01 Procédures pour le départ (Machines à papier)

Il est convenu que des procédures pour un départ avancé des machines après les congés statutaires soient établies de manière à ce que les équipes préparent les machines pour le début des opérations.

Pour arriver à cette fin, la Compagnie aura le droit de céder les équipes suivantes deux (2) heures avant le temps prévu pour le départ des machines: chefs de conducteurs de machines, conducteurs de machines, cinquièmes mains.

Tous les aides-conducteurs de machines devront se rapporter au travail une demi-heure avant le temps prévu pour le départ des machines et les sixièmes mains sur chaque machine seront attendues une heure avant l'heure fixée pour le départ. Les troisièmes mains et les quatrièmes mains ainsi que les équipes de rebobineurs, commenceront à l'heure prévue pour le départ des machines. Les cas particuliers se rapportant à l'entraînement seront discutés avec le dirigeant local avant l'arrêt de production pour en arriver à un accord satisfaisant. Le travail accompli durant cette période sera rémunéré selon la clause de surtemps de la convention collective.

Les conditions occasionnant des arrêts de production périodiques seront négociées de la même manière qu'en ce qui concerne le départ des machines. Cependant, la Compagnie fera enquête et s'assurera qu'aucun membre ne verra ses droits sous le régime de l'assurance-emploi mis en compromis pour une période de deux heures. Si lors d'un arrêt de production on doit effectuer des réparations sur les machines à papier qui requièrent l'addition d'employés supplémentaires pour le départ des machines, on discutera des besoins éventuels avec le Syndicat avant l'arrêt de production pour en arriver à un accord satisfaisant.

26.02 Procédures de fermetures de l'usine à papier journal

- a) On arrêtera les machines à papier quinze (15) minutes avant la fin du quart. On ne commencera aucun nouveau jeu de rouleau à moins de vingt (20) minutes avant la fin du quart.
- b) Les équipes sur les machines à papier devront faire un lavage rapide. En aucun cas, le travail ne devra durer plus d'une demi-heure après la fin du quart.
- c) Les manoeuvres sur les machines à papier feront un lavage final après le lavage rapide.
- d) Les équipes sur la bobineuse dégageront le plancher pendant une heure au plus après la fin du quart normal.

26.03 Procédures de fermetures de la machine à carton

Les employés de la machine à carton seront libérés une demi-heure après le début du congé statutaire à condition que le lavage et nettoyage soient supervisés par un employé du groupe de la préparation des pâtes et un du groupe de la machine à carton. Ces groupes seront composés de l'équipe de rappel et/ou des volontaires de l'équipe régulière.

« » **CLAUSE 27 * - CONGÉ DE DEUIL**

Advenant le décès d'un petit-enfant d'un employé ou simultanément de plus d'un de ses petits-enfants, l'employé se verra accorder un congé de deuil. Durant cette période, l'employé sera rémunéré au maximum un (1) jour de huit (8) heures à son taux régulier pour son jour de travail régulier cédulé durant ce congé de deuil. Ce jour devra être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

Advenant le décès d'un proche parent d'un employé, ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé de deuil. Durant cette période, l'employé sera rémunéré au maximum de trois (3) jours de huit (8) heures à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé de deuil. Ces jours devront être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

Les personnes suivantes sont considérées comme proches parents: mère, père, belle-mère, beau-père, frère, soeur, belle-fille, beau-fils, demi-soeur, demi-frère, grand-mère, grand-père et parents adoptifs.

Advenant le décès de l'époux, l'épouse, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé, ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours de huit (8) heures à son taux régulier, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

* Un congé de deuil payé de un (1) jour sera accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Par taux régulier, on entend le taux de salaire établi pour le genre de travail que l'employé aurait exécuté s'il n'avait pas été en congé à l'occasion du décès.

Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet, soit une distance de 200 kilomètres, le jour qui suit sera considéré comme congé, mais dans aucun cas, il sera alloué à l'employé plus de trois (3) jours, (24 heures) ou de cinq (5) jours (40 heures) de paie, selon la raison pour le congé de deuil.

S'il y a incinération ou enterrement différé, cette journée pourra être considérée comme faisant partie du congé de deuil.

Pour avoir droit à un tel congé, l'employé devra avoir été inscrit sur les listes de paie de la Compagnie pendant au moins trente (30) jours.

Le congé sera accordé seulement si la demande en est faite avant le jour des funérailles et l'employé devra mentionner les jours où il sera absent ainsi que la date de son retour au travail.

Pour fins de congés de deuil, la définition de conjoint stipulée dans la loi sur les normes de travail est appliquée.

« » CLAUSE 28 - DEVOIR DE JURY

Un employé qui répondra à l'appel nominal du jury, qui est assigné par subpoena comme témoin de la couronne ou agit comme juré sera payé la différence entre la rémunération reçue pour ladite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes:

- a) L'employé doit avoir quatre (4) mois de service continu.
- b) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail par semaine et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre d'un jury.
- c) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ne sont pas requis.

Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque jour où il agira comme témoin de la couronne, jury ou juré.

CLAUSE 29 - CONGÉ SANS SOLDE POUR FINS D'ÉTUDES ET AFFAIRES SYNDICALES

- a) Sous réserve de l'approbation de la direction de l'usine, un congé sans solde pour fins d'études pourra être accordé. Ce congé sera d'une durée maximale d'un an et pourra être prolongé d'une autre année avec l'approbation de la direction de l'usine. Pour la durée du congé pour fins d'études, il n'y a pas de cumul d'ancienneté pour fins de bénéfices.
- b) À la demande écrite du SCEP, un congé sans solde avec maintien d'ancienneté pourra être accordé par période de six (6) mois jusqu'à un maximum de deux (2) ans pour travailler pour le Syndicat National.

Pendant la durée des congés ci-haut mentionnés, les avantages sociaux sont suspendus.

CLAUSE 30 - COMITÉ CONJOINT PATRONAL-SYNDICAL DE PENSION ET D'ASSURANCES

30.01 Le but du comité conjoint patronal-syndical de pension et d'assurances est:

- a) De disséminer et revoir toutes les informations indiquées au paragraphe 31.01 c) Plan de Rentes de Retraite pour les employés.

- b) De faire des recommandations concernant les changements de bénéfices dans l'optique des conditions actuelles.

30.02 Il est convenu que le comité conjoint de pension et d'assurances est:

- a) Un comité qui n'en est pas un de négociation.
- b) Un comité qui n'a aucune autorité de faire des changements au régime d'assurance et du régime de retraite lorsque de tels changements incombent un coût additionnel, soit à l'employé ou à la Compagnie.

CLAUSE 31 * - RÉGIME DE RETRAITE POUR LES EMPLOYÉS

31.01 Provisions générales

- a) La Compagnie consent à ce que le régime de retraite fasse partie de la convention collective.
- b) La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucun changement durant la vie de la convention, sauf les changements qui pourraient être négociés à la suite de changements au-delà du contrôle des deux parties, soit par législation, etc.
- c) La Compagnie consent à fournir au Syndicat les renseignements suivants:
 - L'intérêt net acquis par le fonds;
 - Le total des prestations des employés;
 - Les prestations nettes de la Compagnie;
 - Le total brut des prestations;
 - Le total des crédits de pension achetés;
 - Une liste des retraités mis à leur pension chaque année et le montant respectif de leur pension;
 - Une liste des séparations du fonds;
 - Une liste des employés faisant partie du régime;
 - Une copie du rapport actuariel lorsque celui-ci deviendra disponible à l'avenir.
- d) La Compagnie consent que chaque membre reçoive une explication écrite des termes et conditions du régime en vigueur, et les droits et obligations concernant les bénéfices disponibles.

31.02 Droits acquis

Les bénéfices de pension accumulés jusqu'à la cessation de l'emploi sont pleinement acquis aux employés qui ont complétés deux (2) années de participation dans le régime.

31.03 * Éligibilité

-
- a) Tout employé actuellement en service ou tout futur employé, lorsqu'il atteint vingt et un (21) ans et a complété au moins une (1) année de service ininterrompu auprès de son employeur, devient admissible comme membre du plan et doit joindre le plan le premier jour des mois de janvier, avril, juillet ou octobre, suivant la date où il remplit toutes les conditions requises, ou
 - * b) Avoir reçu de la Compagnie au moins 35% du MAGA pour l'année de référence, ou
 - * c) Avoir été au service de la Compagnie pendant au moins 700 heures.

Les employés saisonniers auront le droit de participer au plan, selon l'entente qui eut lieu le 20 août 1965 lors des négociations du ECNG. Aucune période antérieure d'emploi ne leur sera créditée.

Les employés qui font partie d'une équipe de rappel, tel qu'indiqué à la Clause 12.05 "Embauche" auront le droit de participer au plan.

Il est entendu que lorsqu'un employé éligible a antérieurement mis de côté son droit d'enrôlement dans le régime de retraite, cet accord, d'aucune façon, n'affectera la validité de cette mise de côté.

L'adhésion au plan de retraite est obligatoire pour tout nouvel employé qui n'est pas sur les listes de rappel en date du 1er novembre 1993.

31.04 Retraite normale et avancée

La date normale de retraite d'un membre sera le premier jour du mois suivant immédiatement la date où il a atteint ses soixante-cinq (65) ans.

La Compagnie accepte les amendements suivants au régime de retraite sous réserve de leur approbation par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

Ces amendements n'affecteront que les employés en emploi actif qui sont membres du régime au moment de l'entrée en vigueur des amendements proposés.

Les dispositions du régime de retraite de la Compagnie seront modifiées dans la mesure du nécessaire pour incorporer les présentes propositions et dispositions.

31.05 * Date d'expiration

L'entente concernant le régime de retraite est d'une durée de dix (10) ans, soit du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2014.

31.06 * A) Amendements au régime

Stadacona S.E.C. accepte les amendements suivants à son régime de retraite sous réserve de leurs approbations par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente. Si un amendement prévu par la présente entente n'était pas approuvé par les autorités précitées, cet amendement serait nul et sans effet et ne ferait pas partie de la présente entente.

En plus des amendements prévus par le présent mémoire d'entente, le régime de retraite sera modifié pour le rendre conforme aux normes d'agrément en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu et à toute loi provinciale pertinente.

À moins d'être spécifié autrement, les amendements au régime de retraite sont effectifs à compter du 1^{er} mai 2004. Également, à moins d'être spécifié autrement, les amendements n'affecteront que les participants qui sont en emploi actif au moment de leur entrée en vigueur.

* B) Cotisations

Tout participant actif n'ayant pas atteint la date de retraite normale devra verser une cotisation régulière obligatoire calculée de la façon suivante :

Cotisations obligatoires des participants :

1. À compter du 1^{er} janvier 2005, 6% des gains réguliers
2. À compter du 1^{er} mai 2007, 6.5% des gains réguliers
3. À compter du 1^{er} mai 2008, 7% des gains réguliers
4. À compter du 1^{er} mai 2009, 7.5% des gains réguliers.

Les gains réguliers excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

C) Formule de rente - gains de carrière

La rente annuelle du participant à l'égard du service crédité entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1997, sera égale à 40% des cotisations régulières versées au cours de cette période plus 40% des cotisations présumées pour les périodes d'invalidité prolongée admissibles au cours de cette période. Cette formule de rente cesse de s'appliquer pour le service à compter du 1^{er} janvier 1998.

* D) Formule de rente - gains fin de carrière

Tout participant actif prenant sa retraite le ou après le 1^{er} mai 2004, recevra, sujet aux dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de

retraite normale, une rente égale à :

1,65% des gains réguliers annuels moyens du participant durant les 60 mois consécutifs précédant sa retraite ou, si plus élevé, 1,65% des gains réguliers annuels moyens des cinq (5) meilleures années civiles, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite.

À compter du 1^{er} mai 2005, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.7% pour les événements (retraites, cessations d'emploi et décès) subséquents au 30 avril 2005.

À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.75% pour les événements (retraites, cessations d'emplois et décès) subséquents au 30 avril 2009.

À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente et sa prestation de raccordement seront payables sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la loi de l'impôt (Règle du 80).

Nonobstant ce qui précède, la rente payable au participant relativement à ses années de service créditées avant le 1^{er} mai 2004 ne sera pas inférieure à la rente qu'il s'était constituée au 30 avril 2004 en vertu des dispositions du régime en vigueur à cette date.

Les gains réguliers pour fins de calcul excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

Aux fins du calcul des gains annuels moyens, les gains de tout mois d'une année civile sont réputés égaux à un-douzième des gains de ladite année civile.

Aux fins du calcul des gains réguliers annuels moyens, advenant que les gains réguliers du participant au cours d'une année civile ne reflètent pas son horaire normal de travail pour l'année, les gains réguliers dudit participant pour ladite année civile seront ajustés pour refléter son horaire annuel normal. Pour l'année de retraite du participant, le facteur d'ajustement tiendra compte du fait que l'horaire normal du participant pour cette année se termine à la date de sa retraite.

*

La rente versée en cas de retraite anticipée sera sujette, le cas échéant, à la réduction et aux autres conditions énoncées dans les règlements du régime en vigueur le 1^{er} mai 2004.

E) Prestations de retraite pour les participants invalides

Dans le cas d'un participant qui prend sa retraite alors qu'il touche des prestations du régime d'invalidité de longue durée de l'employeur, ou en aurait touché s'il n'avait pas été admissible à des prestations de la CSST ou de tout autre régime gouvernemental, la coordination avec la rente de retraite du Régime de rentes du Québec aux fins du calcul de la formule de rente gains - fin de carrière, se fera en utilisant la rente de retraite annuelle estimée que le participant aurait reçu du Régime de rentes du Québec s'il avait pris sa retraite à 65 ans durant l'année civile au cours de laquelle le participant est devenu invalide et les années de service créditées depuis le 1^{er} janvier 1966.

À compter du 1^{er} janvier 1999, un employé qui prend une retraite pendant qu'il reçoit des prestations d'invalidité de longue durée verra sa rente calculée selon le plus élevé des montants suivants :

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

*

F) Rajustement postérieur à la retraite

Les règles du régime de retraite sont modifiées afin d'accorder des rajustements annuels postérieurs à la retraite suivants :

1. 1^{er} janvier 2005, IPC x 50%, Max : 5%
2. 1^{er} janvier 2007, IPC x 50%, Max : 5%
3. 1^{er} janvier 2009, IPC x 50%, Max : 5%
4. 1^{er} janvier 2011, IPC x 50%, Max : 5%
5. 1^{er} janvier 2013, IPC x 50%, Max : 5%

Note : La formule de rajustement de la retraite est basée sur l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année précédente (arrondi au dixième de un pour cent le plus près) sous réserve d'un rajustement maximal de 5%. Pour les fins du calcul, l'indice des prix à la consommation signifie l'indice global (1992 = 100) publié par Statistiques Canada.

L'augmentation annuelle sera égale au rajustement postérieur à la retraite, multiplié par le montant de la rente de base en cours de versement. Dans le cas d'un nouveau retraité, le premier ajustement est de plus multiplié par la fraction que représente le moindre du chiffre 12 et du nombre de mois écoulés entre la date de retraite et la date effective du premier ajustement, divisé par le chiffre 12.

En ce qui concerne les retraités qui auront choisi l'option de rente nivelée, lorsqu'applicable, l'ajustement de la rente sera calculé en multipliant le "rajustement postérieur à la retraite" par le montant de rente que le retraité aurait reçu s'il avait choisi la forme normale de rente.

Si le gouvernement introduisait une législation exigeant des rajustements postérieurs à la retraite, le rajustement annuel ci-haut serait diminué de tout rajustement accordé en vertu de cette législation.

* G) Retraite anticipée

a) En cas de retraite anticipée directement du service de l'employeur, un participant qui compte 20 ans de service continu au moment de sa retraite anticipée et qui est alors âgé de 58 ans ou plus aura droit à des prestations calculées de la même façon que s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, sous réserve de la réduction minimale de la rente exigée par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu.

b) En cas de retraite anticipée directement du service de l'employeur, un participant qui est âgé de moins de 58 ans, mais compte au moins 20 années de service continu, reçoit un pourcentage de la rente à laquelle il aurait droit s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, sous réserve de la réduction minimale de la rente exigée par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu, ce pourcentage étant déterminé comme suit:

57 ans	94%;
56 ans	88%;
55 ans	82%;

* c) À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente sera payable sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (Règle du 80).

57 ans	100 %
56 ans	88 %
55 ans	82 %

d) En cas de retraite anticipée directement du service de l'employeur, un participant qui compte moins de 20 ans de service continu reçoit un pourcentage de la rente à laquelle il aurait droit s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, ce pourcentage étant déterminé comme suit: 100% moins 1/2% pour chaque mois de différence entre sa date de retraite anticipée et sa date de retraite normale.

H) Service crédité

À compter du 1^{er} septembre 1990, le calcul du service crédité sera effectué de la façon suivante : un mois complet de service sera crédité pour tout mois au cours duquel un employé a reçu des gains, que ce soit pour une heure ou plus.

* I) Supplément d'appoint

À compter du 2 mai 1998, tout participant actif qui prendra une retraite anticipée directement du service de l'employeur, après avoir atteint l'âge de 55 ans et complété au moins 20 ans de service continu, aura droit à un supplément d'appoint dont le montant sera égal au nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30 années, multiplié par le facteur suivant, sous réserve du supplément d'appoint maximal prévu par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu:

- * a) pour ceux qui prennent leur retraite après le jour de leur 58^e anniversaire de naissance, mais au plus tard le jour de leur 60^e anniversaire de naissance: 33\$ par mois, réduisant à 16\$ par mois à compter du premier jour du mois suivant leur 60^e anniversaire de naissance.
- * b) pour ceux qui prennent leur retraite après le jour de leur 60^e anniversaire de naissance : 16\$ par mois.
- c) pour ceux qui prennent leur retraite avant le jour de leur 58^e anniversaire de naissance, les montants établis selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, ceux-ci étant toutefois réduits de 2/3 de 1 % (8% par année) pour chaque mois complet entre la date de retraite anticipée du participant et celle de son 58^e anniversaire de naissance.
- * d) à compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa prestation de raccordement sera payable sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (Règle du 80).

Le versement du supplément d'appoint commencera à la date de retraite anticipée et se terminera à la date du 65^e anniversaire de naissance du participant. Toutefois, en cas de décès du participant à la retraite avant son 65^e anniversaire de naissance, les modalités du régime de retraite en vigueur le 1^{er} mai 2004 s'appliqueront.

J) Prestation de la CSST

Un membre du régime de retraite qui reçoit des prestations de la CSST continue

d'accumuler, sans avoir à verser de contributions s'il n'a pas de gain, pour la période d'invalidité pendant laquelle il recevrait des prestations des régimes d'invalidité de l'employeur s'il n'était pas admissible aux prestations de la CSST, des crédits de rente calculés de la même façon que s'il recevait des prestations du régime d'invalidité de longue durée de l'employeur.

K) Prestation d'indemnité hebdomadaire

Un employé qui reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaire peut, sur une base volontaire, racheter ses mois de crédit pour son plan de rente de retraite à compter des invalidités qui débiteront après le 20 décembre 1998.

*

L) Solvabilité du régime de retraite

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

CLAUSE 32 * - BÉNÉFICES MARGINAUX

Les dispositions du Plan de Bien-être (*assurance-vie, mort accidentelle et perte d'un membre, indemnité hebdomadaire et bénéfices médicaux-chirurgicaux, le régime d'assurance dentaire et les frais d'optique*) seront comme suit:

32.01 * Assurance-vie - Mort accidentelle et perte d'un membre

*

a) Assurance-vie de base

La prime d'assurance-vie reliée au premier 75 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

À compter du 1^{er} juillet 2005, l'assurance-vie de base sera facultative, payée en entier par la Compagnie, sera offerte aux employés de moins de 65 ans. Cette assurance-vie sera offerte par tranches de 25 000 \$ pour un montant maximal de 200 000 \$. Les employés pourront modifier le montant de leur assurance-vie par année après avoir avisé le service des Ressources Humaines. Cet avis devra être déposé avant le 30 novembre de l'année précédente pour être valide à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante ou plus tard, à la discrétion de l'assureur d'une personne en bonne santé.

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

*

b) La prime d'assurance mort et mutilation accidentelles reliée au premier 70 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

Les bénéfices d'assurance-vie et de mort accidentelle et perte d'un membre avec protection de 24 heures seront offerts aux employés à raison de trente cents (0.30 \$) par mois par mille dollars d'assurance-vie. L'échelle des bénéfices sera ajustée une fois par année, le 1^{er} janvier.

- c) Le minimum d'assurance-vie pour les employés actuels ne sera pas moins de 1-1/2 fois les gains. Les gains seront calculés selon le salaire horaire de la classification régulière de l'employé le 1^{er} janvier de chaque année, multiplié par 2 080 heures à 100 \$ près.

*

- d) Les employés qui ont dix (10) années de participation au plan d'assurance-vie et qui prendront leur retraite en accord avec les procédures établies du régime de retraite, bénéficieront de 25% du montant de leur assurance-vie en vigueur à leur date de retraite avec un minimum de 2,500 \$ et un maximum de 5,000 \$. Là où cette condition entraîne une réduction du montant d'assurance, cette condition ne s'appliquera que pour les employés embauchés le ou après le 1^{er} septembre 1970.

Pour les employés prenant leur retraite après le 1^{er} juillet 2005, la prestation de décès sera augmentée de 1 000 \$.

- e) Tous nouveaux employés réguliers avec moins de 10 ans de participation au plan d'assurance-vie, à la date de leur retraite, recevront une police d'assurance-vie acquittée de 500 \$.

*

- f) À compter du 1^{er} juillet 2005, l'assurance-vie des personnes à charge des employés sera comme suit :

1) Conjoint : 15 000\$

2) Enfant à charge âgé de 14 jours et plus : 7 500\$

L'enfant assuré atteint d'un handicap physique ou mental reste couvert au-delà de l'âge maximal aussi longtemps qu'il est à la charge de l'employé.

Les définitions de conjoint et d'enfant à charge applicables sont celles prévues aux différentes polices d'assurance contractées au sein de chaque Compagnie.

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

32.02

*

Indemnité hebdomadaire

- a) "Invalidité hebdomadaire" se définit comme étant un état d'incapacité continue résultant d'un accident non-occupationnel ou d'une maladie de nature à

empêcher l'assuré de vaquer à son occupation régulière.

- b) À compter du 1^{er} septembre 1993, les bénéfices relatifs au plan d'indemnité hebdomadaire représenteront 70% du salaire hebdomadaire de l'employé, tel montant étant déterminé en multipliant le taux horaire de l'employé en vigueur le 1^{er} janvier précédent par 40 ou 42 heures, suivant l'horaire de travail de l'employé. Le niveau des bénéfices sera ajusté le 1^{er} janvier de chaque année. Tel bénéfice deviendra payable à compter du premier jour d'absence due à un accident non-indemnisable, du premier jour en cas de maladie nécessitant l'hospitalisation immédiate et à compter du quatrième jour d'absence due à une maladie non-indemnisable et sera payable durant toute période d'incapacité, la durée maximum étant de 52 semaines. La Compagnie défraiera 100% du coût de la prime tel que décrit plus haut.

Lorsqu'un employé a travaillé six (6) heures ou moins dans une journée et qu'il doit s'absenter pour maladie, cette journée ne soit pas comptée comme journée travaillée aux fins de calcul d'assurance-indemnité hebdomadaire.

- c) Tout autre bénéfice d'incapacité ou de maladie provenant des différentes législations gouvernementales sera déduit des bénéfices d'assurance-indemnité hebdomadaire de ce régime. Ces bénéfices cesseront à la date de retraite spécifiée dans le régime de retraite de la Compagnie. Toutes les autres conditions du régime d'assurance indemnité hebdomadaire en existence demeurent les mêmes.
- d) Les prestations versées aux dépendants en vertu du RRC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéfices d'indemnité hebdomadaire payable à l'employé.

*

- e) La Compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la CSST du Québec et les indemnités prévues au Régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du Régime d'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident du travail. Les paiements additionnels de cette différence seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou de l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan des bénéfices d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la CSST du Québec. Ces paiements seront effectués mensuellement.
- f) La Compagnie acquittera le coût de tous les frais de certificats médicaux requis dans le cadre des régimes de remplacement de salaire.
(*Régime de remplacement de salaire: indemnité hebdomadaire, invalidité de longue durée.*)

32.03 *

Soins médicaux

À compter du 1^{er} octobre 2005, la Compagnie prendra en charge l'administration des régimes de soins médicaux.

À compter du 1^{er} mai 2005, la Compagnie assumera cent pour cent (100%) de la prime du régime de soins médicaux.

32.04 * Régime complémentaire de soins médicaux

a) Médicaments :

À compter du 1^{er} octobre 2005, le remboursement des médicaments se fera sur la base suivante :

- | | |
|---|--------------------|
| - Médicaments de marque déposée : | Remboursés à 80% |
| - Médicaments génériques : | Remboursés à 100 % |
| - Médicaments n'ayant pas d'équivalent générique' | Remboursés à 100 % |

B) Frais paramédicaux :

Il est entendu que la protection en vigueur au moment de la signature de la convention collective ne sera pas réduite et que dans tous les autres cas où il y a un remboursement maximum, il demeurera en vigueur.

32.05 * Frais d'optique

À compter du 1^{er} juillet 2005, les frais d'optique suivants, engagés par un employé ou par ses personnes à charge admissibles, sont remboursables s'ils sont recommandés par un médecin ou un optométriste: les montures, les verres et l'ajustement de lunettes correctrices, y compris les lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence d'un paiement de 150\$, par personne assurée, par deux (2) années civiles consécutives.

32.06 Général

- a) Le Syndicat ne devra pas demander de prix à aucune compagnie d'assurance, ou autre assureur, sans l'assentiment formel et par écrit du SCEP et de la Compagnie.
- b) Le Syndicat ne pourra pas ajouter de protection additionnelle aux bénéfices tels que stipulés dans cette convention, sans l'assentiment formel et par écrit du SCEP et de la Compagnie.
- c) Des comptes rendus annuels énumérant tous les montants relatifs aux primes d'assurance (*contribution totale de la Compagnie et contribution totale des*

¹ Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100% que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non-toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

employés), réclamations, remboursements, rétentions de la compagnie d'assurance, nombre d'employés assurés et tout autre renseignement pertinent seront mis à la disposition du Syndicat.

À la demande du Syndicat, l'assureur devra révéler son expérience des réclamations pour toute autre période, tel que demandé.

- d) Dû aux améliorations apportées aux bénéfices marginaux, tel qu'indiqué aux clauses 32 et 33, les 5/12" de la réduction de prime de la Commission d'assurance-emploi seront retenus par la Compagnie.

32.07

*

Aux fins des régimes d'assurance, tout employé actif de 65 ans et plus, qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurances suivantes aux conditions prévues dans la convention collective:

- Régime médical majeur;
- Assurance dentaire;
- Assurance-vie pour un montant de 5,000 \$.

Les dispositions actuelles des régimes d'assurance et le partage de coûts sont maintenus pour la durée de la convention collective pour les employés à la retraite en date de la signature de la convention collective.

32.08

*

Indemnité hebdomadaire – Mécanisme de résolution des différends

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

- L'employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis; et
- L'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande.

- a) Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paie normaux jusqu'à ce que la demande de règlement soit traitée. L'employé signera un billet à ordre indiquant qu'il remboursera à la Compagnie tous les paiements anticipés reçus.

- b) La Compagnie ou l'assureur se réserve le droit d'exiger des examens médicaux périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé en raison d'une invalidité.

Ces examens doivent être effectués par des médecins désignés par la Compagnie ou par l'assureur.

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

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

CLAUSE 33 * - RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ À LONG TERME

Le régime d'assurance invalidité à long terme sera administré conformément aux clauses de la police d'assurance et contiendra les directives suivantes:

33.01 Admissibilité

Le régime AILT sera obligatoire pour tous les employés réguliers à plein temps qui sont admissibles à recevoir des indemnités hebdomadaires, en vertu du régime d'assurance collective existant.

33.02 Taux de la prime

La Compagnie défraiera le taux mensuel de la prime du régime AILT.

33.03 Période de qualification

Les prestations seront versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible à recevoir des indemnités hebdomadaires. Dans le cas d'une invalidité se produisant au cours d'une mise à pied ou d'une grève, le versement des prestations ne commencera qu'une fois la mise à pied ou la grève terminée.

33.04 * Définition d'une invalidité

Un employé assuré est considéré totalement invalide lorsque, après avoir reçu toutes les prestations en vertu du Régime d'indemnité hebdomadaire, il est dans l'incapacité à cause d'une maladie ou d'une blessure d'exercer les fonctions de son poste régulier pour les vingt-quatre (24) mois suivants, et par la suite il est dans l'incapacité d'exécuter toute fonction dans l'usine qui convient raisonnablement à son instruction, formation ou expérience.

33.05 * Montant des prestations

50% du taux horaire des heures normales, multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de 1,500 \$.

Dans les cas d'invalidité qui débiteront le ou après le 1^{er} septembre 1984, l'amendement suivant s'appliquera: 55% du taux horaire des heures normales, multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de 1,650 \$.

Pour les invalidités de longue durée qui débiteront le ou après le 1^{er} mai 1987, le montant maximum est porté à 2 000 \$ par mois.

Dans les cas d'invalidité qui débiteront le ou après le 1^{er} septembre 1993, l'amendement suivant s'appliquera : 55 % du taux horaire des heures normales, multiplié par 2 080 ou 2 184, suivant l'horaire de travail de l'employé et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de 2 000 \$.

L'indemnité maximale sera portée à 2 100 \$ par mois pour tout employé admissible

et au travail en date du 1^{er} mai 1994.

L'indemnité maximale sera portée à 2 200\$ par mois pour tout employé admissible et au travail en date du 1^{er} mai 1996.

Pour tous les nouveaux cas débutant le 1^{er} janvier 1999 ou après cette date, l'indemnité mensuelle maximale passera de 2 200 \$ à 2 300 \$.

Pour tous les nouveaux cas débutant le 1^{er} mai 2002 ou après cette date, l'indemnité mensuelle maximale passera de 2 300 à 2 400\$.

Pour tous les nouveaux cas débutant le 1^{er} juillet 2005 ou après cette date, l'indemnité mensuelle maximale passera à 2 600 \$ et à 2 700 \$ à compter du 1^{er} mai 2007. Le coût de ces améliorations est assumé en entier par la Compagnie.

Le taux horaire pour les heures normales sera le taux horaire de la classification régulière de l'employé, en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année.

Le montant de la prestation sera réduit du montant de tout versement qui pourrait être effectué en vertu de tout régime d'invalidité gouvernemental (mises *a part* les augmentations se produisant *12* mois *ou plus* après *le* début *de* l'invalidité), de la CSST du Québec ou de tout autre régime d'assurance salaire qui ne soit pas privé.

Les prestations versées aux dépendants en vertu du RRC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéfices d'invalidité à long terme payable à l'employé.

33.06 Période de bénéfices

Les bénéfices seront payés sur la base d'une année pour chaque année de service pendant la période durant laquelle l'employé est invalide.

33.07 * Durée des prestations

La prestation mensuelle cesse à la première des éventualités suivantes :

- a) La date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé
(Remarque: en cas de rechute pour une même maladie au cours d'une période de deux (2) mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée).
- b) La date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction
- c) La date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans
- d) Le décès de l'employé.

33.08 Participation du régime assurant

Un employé membre du régime AILT qui adhérerait au régime d'assurance-collective au début de sa période d'invalidité continuera d'être couvert, sans frais pour lui, par l'assurance-vie collective pour le montant auquel il était assuré au début de l'invalidité.

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

- a) Les modalités actuelles concernant les paiements de l'assurance-vie collective, soit par montant forfaitaire ou par versements, seront amendées de manière à ce que tels paiements soient payés uniquement lorsque l'employé se qualifie pour un tel paiement après l'expiration de sa période de bénéfice du AILT.
- b) Les modalités actuelles concernant les paiements d'incapacité prévus au régime de retraite seront amendées de manière à ce que ces derniers deviennent payables uniquement lorsque l'employé se qualifie pour de tels paiements après l'expiration de sa période de bénéfice du AILT.
- c) Lorsqu'un employé devient éligible pour les prestations d'invalidité à long terme, il continuera d'accumuler ses crédits au régime de retraite sans avoir à verser des contributions. Aucun crédit de décès ne sera accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé aura faites avant le début de son invalidité.

33.10 Exclusions

- a) Les prestations en vertu du régime AILT ne seront pas versées dans le cas de demandes de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre, d'émeute ou de grossesse.
- b) Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité ne sera pas éligible au crédit de vacances et de congés.

CLAUSE 34 * - RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

La Compagnie a établi, un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

34.01 Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles:

- l) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujets au maximum déterminé à la note ci-après:
diagnostics, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (*Détails contenus dans la brochure de l'employé*).

II) le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujets au maximum déterminé à la note ci-après:

a) les prothèses initiales (*denfiers amovibles partiels ou Complets*).

b) le remplacement d'une prothèse existante (*dentiers amovibles partiels ou complets*) sous réserve des conditions suivantes:

- si la prothèse existante est irréparable;
- si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire.

c) la réparation d'une prothèse existante.

NOTE: Le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes I) et II) passera de 1,000 \$ à 1 500 \$ par année civile par personne assurée à compter du 1^{er} janvier 1999.

III) le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum viager passera de 1,000 \$ à 1500 \$ par membre de famille assuré est applicable aux frais remboursables de la catégorie III à compter du 1^{er} janvier 1999:

- traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

34.02 * Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitements dentaires considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré pour actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec :

À compter du 1^{er} juillet 2005, le tarif de remboursement de 2004 commencera à s'appliquer.

À compter du 1^{er} mai 2006, le tarif de 2005 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2007, le tarif de 2006 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2008, le tarif de 2007 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2009, le tarif de 2008 s'applique.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

- les dentistes;
- les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le

- nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

34.03 Admissibilité

L'employé régulier est admissible à ces prestations s'il est activement au travail et s'il a complété un (1) an de service continu à la date d'entrée en vigueur du régime.

Tout autre employé régulier sera admissible au régime lorsqu'il remplira ces deux exigences.

Les personnes à charge admissibles sont:

- le conjoint et;
- les enfants célibataires pleinement à la charge de l'employé jusqu'à l'âge de 21 ans et jusqu'à 25 ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein.

34.04 Maintient de l'assurance en cas d'invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la CSST du Québec ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de douze (12) mois.

34.05 Cessation de l'assurance

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi.

En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à temps plein.

34.06 * Partage des coûts

Pour le régime de soins dentaires, à compter du 1^{er} mai 2005, la contribution de l'employé sera réduite pour atteindre le niveau établi dans le tableau ci-dessous. La contribution mensuelle de l'employé sera ajustée le 1^{er} mai de chacune des années subséquentes.

Plan dentaire	Contributions de l'employé			
	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
Familial	10 \$ / mois	15 \$ / mois	15 \$ / mois	20 \$ / mois
Célibataire	5 \$ / mois	6 \$ / mois	6 \$ / mois	8 \$ / mois

34.07 Coordination avec d'autres régimes prévoyants des soins dentaires

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que toutes les sources ne paient pas plus de 100% des frais, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

34.08 Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la Compagnie.

34.09 Administration

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions des contrats d'assurances collectives de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

CLAUSE 35 * - CAS DE SUSPENSION, DE MISE À PIED OU DE CONGÉDIEMENT

35.01 Si un employé est suspendu, mis à pied ou congédié, et qu'il croit qu'il a été traité injustement, il doit dans les quinze (15) jours qui suivent telle suspension, mise à pied ou congédiement, soumettre son grief à son surintendant et lui expliquer son allégation de l'injustice de sa suspension, de sa mise à pied ou de son congédiement.

35.02 * Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat dans les sept (7) jours, la plainte peut être présentée comme un grief à la deuxième étape du mode de règlement des griefs.

35.03 Toute personne désirant se prévaloir des procédures prévues dans la présente clause, ou dans la clause relative à l'arbitrage, devra suivre la règle établie pour ces procédures dans la limite de temps fixée pour chaque stade, ou durant toute extension d'icelle convenue mutuellement par écrit et le défaut de se conformer à ces dispositions équivalra à un abandon du grief ou de la question en litige, lesquels ne pourront être présentés comme un nouveau grief.

35.04 Tel grief peut être réglé par une confirmation de l'action prise par la Compagnie, ou par la réintégration de l'employé dans ses fonctions, avec ou sans rémunération, ou par tout autre arrangement qui, dans l'opinion des parties, est juste et équitable.

35.05 Si le cas est en définitive porté devant un tribunal d'arbitrage et tel suspension, mise

à pied ou congédiement est jugé injuste par le tribunal, ledit tribunal pourra ordonner la réintégration de l'employé, avec ou sans rémunération, sous forme d'arrérages de salaire en totalité ou en partie, puisqu'il a toute la discrétion pour décider ce qu'il croit être le plus équitable.

CLAUSE 36 * - MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

36.01 Excepté dans le cas de mise à pied ou de congédiement, s'il y avait controverse ou plainte concernant l'interprétation de quelques-unes des clauses de cette convention, ou tout grief émanant de l'application de ladite convention, l'employé en cause devra continuer son service aux conditions existantes antérieurement à la plainte ou controverse, et telle situation devra d'abord être discutée avec le contremaître intéressé et les deux tenteront de résoudre le problème.

36.02 * ÉTAPE I

À défaut d'un règlement satisfaisant, l'employé et le délégué syndical soumettront, par écrit, un grief au surintendant en charge du département, qui avec son contremaître, superviseur (*en l'occasion*), un représentant des Ressources humaines et, si nécessaire, le directeur de la section, tenteront de régler le grief dans un délai de sept (7) jours, (*à l'exception des dimanches et congés de l'usine*). Si le grief n'est pas réglé à cette étape, le cas sera référé au Directeur des ressources humaines et au Président du syndicat local ou leurs représentants accrédités.

36.03 ÉTAPE II

Si le Directeur des ressources humaines et le Président du syndicat local, ou leurs représentants accrédités, ne peuvent régler la controverse ou le grief de façon satisfaisante pour les deux parties dans un délai de sept (7) jours (*à l'exception des dimanches et congés de l'usine*), le cas sera référé au Directeur général de l'usine et au Président du Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, ou leurs représentants accrédités.

36.04 ÉTAPE III

Le Directeur général de l'usine et le Président du Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, ou leurs représentants accrédités, étudieront la controverse ou le grief et tenteront de le régler dans un délai de dix (10) jours. Si on n'en arrive à aucune décision, la controverse ou le grief sera soumis à un tribunal d'arbitrage impartial.

36.05 Il est entendu que tout grief, autre qu'une plainte émanant de la mise à pied, de la suspension ou du congédiement d'un employé, ou la révocation de tel renvoi, doit être soumis à la Compagnie dans les vingt et un (21) jours suivant les faits, sans quoi le grief sera considéré comme non avenu.

- 36.06 Il est de plus entendu que tous les autres griefs qui pourraient occasionner des dépenses à la Compagnie doivent lui être présentés dans les trente (30) jours suivant les faits, autrement le Syndicat se désistara de ses droits à un ajustement rétroactif.
- 36.07 Il est entendu qu'un officier du SCEP pourra accompagner les officiers de la section locale du Syndicat ainsi que tout autre employé directement intéressé afin qu'ils puissent participer à toutes les discussions relatives au grief avec les représentants de la Compagnie, parmi lesquels figurera le Directeur des ressources humaines ou son représentant accrédité.
- 36.08 Aucune clause de cette convention n'est considérée comme une entrave aux droits qu'a un employé de discuter de ses problèmes personnels sans l'assistance du Syndicat, si tel est son désir. Aucun règlement d'un problème personnel ne devra venir en contradiction avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni être considéré comme un précédent pour le règlement de griefs.

CLAUSE 37 - PROCÉDURE EN S D'ARBITRAGE

- 37.01 Les deux (2) parties à la présente convention conviennent qu'à la demande d'une des parties, on pourra référer à un tribunal d'arbitrage toute controverse ou grief ayant trait à l'interprétation ou à une violation alléguée de ladite convention, lesquels auraient déjà passé par tous les stades relatifs au règlement des griefs, tels que détaillés dans la Clause 36, sans toutefois avoir été réglés.
- 37.02 Dans les dix (10) jours suivant la requête faite par l'une des parties de recourir à tel tribunal, chacune desdites parties devra informer l'autre du nom de son représentant autorisé.
- 37.03 La Compagnie se choisira un membre du tribunal d'arbitrage et le Syndicat s'en choisira un, et les deux (2) arbitres ainsi nommés choisiront un troisième arbitre qui agira comme Président. À défaut d'entente sur le choix du troisième arbitre, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer le Président.
- 37.04 Après que le tribunal d'arbitrage aura été formé, tel qu'expliqué ci-haut, les membres se réuniront afin d'entendre les témoignages des deux (2) parties et ils rendront une décision dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audition, telle décision étant finale et liant toutes les parties à cette convention. Une décision majoritaire sera considérée comme une décision du tribunal.
- 37.05 Le tribunal d'arbitrage n'aura d'autre juridiction et autorité que celles d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention en autant qu'il sera nécessaire pour régler le grief en litige. Il n'aura aucune autorité d'altérer ou de changer quelqueune des dispositions de cette convention ou d'y substituer quelqueautres dispositions; il ne pourra non plus rendre des décisions qui ne soient conformes aux

termes et aux dispositions de ladite convention et aucune des procédures ou coutumes passées ne lieront les parties à moins qu'elles ne soient confirmées par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

37.06 Chacune des parties à cette convention supportera les dépenses de l'arbitre qu'elle aura nommé et les parties défraieront conjointement les honoraires et dépenses du Président du tribunal d'arbitrage.

CLAUSE 38 - OPÉRATION DE SIX (6) JOURS ET OPÉRATION CONTINUE

38.01 Opération de six (6) jours

Ceci peut être défini comme étant fondamentalement la situation qui prédomine où l'usine fonctionne pendant six (6) jours et le dimanche demeure la journée des réparations majeures.

38.02 Opération continue

- a) Ceci est défini comme étant un mode d'opération qui, pour des raisons de production et de réparations, n'établit pas de différence entre le dimanche et les autres jours de la semaine. Un programme de production est prévu pour chaque dimanche de l'année, à l'exception des congés payés de la convention qui sont observés un dimanche. Les réparations sont effectuées au fur et à mesure ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine.
- b) Le principe de la semaine de cinq (5) jours de travail s'appliquera aussi raisonnablement que le permettront les circonstances. Spécifiquement, la Compagnie instituera des programmes d'entraînement dans l'usine de façon à permettre à la direction de mettre les employés sur une base de cinq (5) jours ouvrables.
- c) La Compagnie s'engagera à donner au Syndicat le plus de préavis possible quant aux changements majeurs du marché qui pourraient entraîner un effet quelconque sur la production.
- d) Pendant l'opération continue, la Compagnie prendra les mesures nécessaires afin que, durant les périodes de nettoyage normales, de changements de treillis et de feutres, et d'arrêts d'urgence d'une durée de seize* (16) heures ou moins (y compris le quart pendant lequel l'arrêt se produit et le quart qui suit ce dernier), des tâches soient données aux équipes en fonction qui seront rémunérées au taux de leur emploi régulier et devront exécuter le travail qui leur sera assigné *(24 heures sur les quarts de douze (12) heures.)
- e) Lors d'un arrêt de production partiel ou total cédulé afin d'effectuer des réparations, les employés du département en fonction qui ont un travail assigné recevront le taux de leur emploi régulier ou le taux de la position qu'ils

remplissent à ce moment, en l'occurrence celui qui sera le plus élevé.

CLAUSE 39 * - DOSSIERS DES EMPLOYÉS ET RAPPORTS DE DISCIPLINE

Tous les registres de service et ceux de mesures disciplinaires tenus par la Compagnie pour les employés faisant partie du Syndicat seront disponibles aux représentants ou au Comité du Syndicat, sur demande.

Il est convenu que tout rapport disciplinaire sera annulé après une période d'un (1) an à compter de la date dudit rapport à l'exception d'un cas d'absentéisme, dans tel cas, le rapport sera annulé après dix-huit (18) mois.

*** Section locale 137**

Lorsque la Compagnie convoquera un employé et/ou émettra un rapport disciplinaire, suspendra ou congédiera un employé, un délégué syndical sera invité à assister à la rencontre avec le superviseur et l'employé.

CLAUSE 40 * - SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 40.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront à la prévention des accidents de travail et maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer une sécurité et un bien-être maximum à tous leurs employés.
- 40.02 Afin d'atteindre ce but mutuel, un comité conjoint de sécurité a été établi. 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 dans les circonstances normales, il devra le faire une fois par mois.
- 40.03 La Compagnie révisera avec le Syndicat, tous les changements de sécurité ou tous changements 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.
- 40.04 Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un local de travail est dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son superviseur. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du superviseur, il pourra soumettre son problème à un membre du Syndicat du comité conjoint. Le comité se rencontrera aussitôt que possible pour étudier ce problème. S'il le désire, l'employé concerné pourra assister à cette réunion pour expliquer son problème. Si le problème n'est pas résolu, le comité pourra convoquer une réunion avec le directeur de service concerné.
- 40.05 * La Compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la CSST du Québec et les indemnités prévues au Régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du Régime d'assurance indemnité hebdomadaire

et qui sont absents du travail à cause d'un accident du travail. Les paiements additionnels de cette différence seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou de l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan des bénéfices d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la CSST du Québec. Ces paiements seront effectués mensuellement.

- * Un travailleur victime d'une lésion professionnelle pourra recevoir de l'employeur une avance de salaire hebdomadaire de 600 \$ pour 12 semaines maximum excluant le paiement des 14 premiers jours payables par l'employeur.

- 40.06 * Il est entendu que les employés porteront des souliers de sécurité et la Compagnie allouera annuellement une somme de 100 \$ représentant la valeur d'une paire de chaussures de sécurité.

La Compagnie fournira une deuxième paire de souliers de sécurité, si nécessaire. L'employé devra fournir une preuve d'achat d'une première paire de souliers de sécurité dans l'année en cours.

Cette mesure sera appliquée le 1^{er} février de chaque année.

Dans le cas d'un nouvel employé, cette somme sera ajoutée à sa première paie.

- 40.07 * Pour l'employé qui porte déjà des verres correcteurs et qui doit porter des lunettes de sécurité ajustées à la vue, la Compagnie paiera les lunettes de sécurité ainsi qu'un examen de la vue aux 2 ans.

- 40.08 * Une somme de 60 \$ par année sera accordée à tous les employés, membres des sections locales 137 & 250, pour les vêtements de travail ou l'employé pourra se prévaloir d'un système de nettoyage de linge à l'usine. Maximum : quatre (4) chemises et quatre (4) pantalons par semaine (effectif à compter du 1^{er} février 2006).

L'employé qui aura choisi d'avoir le 60 \$ au 1^{er} février devra attendre l'année suivante pour se prévaloir de l'autre opportunité. L'employé qui désire se prévaloir d'avoir du linge fourni devra faire la demande à son surintendant avant la fin du mois d'octobre de chaque année. Le coût du système sera défrayé moitié-moitié entre l'employé et la compagnie.

Pour bénéficier de cette mesure, l'employé doit avoir été à l'emploi de la Compagnie pour une période d'au moins quatre (4) mois consécutifs.

Cette mesure sera appliquée, par la suite le 1^{er} février de chaque année.

- 40.09 Lorsqu'un outil appartenant à un employé, celui-ci faisant partie du programme ABC

ou du groupe huileurs/graisseurs, est endommagé lors d'un usage normal au travail ou perdu dans un endroit inaccessible de l'usine en présence d'un témoin, la Compagnie remplacera l'outil ainsi brisé ou perdu sans frais par un outil de valeur équivalente à moins que l'outil soit remplacé sous garantie par le fabricant.

40.10 À compter du 20 décembre 1998, la Compagnie remboursera le coût des certificats ou des licences nécessaires aux employés du département de la centrale thermique et du département électrique.

CLAUSE 41 * - CHALEUR ET BRUIT

41.01 Chaleur

La Compagnie reconnaît le problème de la chaleur dans l'usine et durant les années passées, elle a dépensé des sommes considérables pour améliorer les conditions de ventilation et réduire la chaleur excessive. Nous nous rendons compte du besoin d'apporter de nouvelles améliorations et nous continuerons d'après un programme planifié d'améliorer les conditions de travail.

41.02 * Bruit

Des vérifications du niveau du bruit seront faites dans les départements selon la procédure suivante:

- a) Une vérification initiale est déjà complétée.
- b) 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 local patronal-syndical. Un dossier des lectures des niveaux du bruit sera mis à la disposition du comité.
- c) Tous les employés seront soumis à un test audiométrique à tous les cinq (5) ans. Les employés qui travaillent dans les aires où le niveau du bruit excède 85 décibels seront soumis à un test audiométrique à tous les six (6) mois. Chaque employé sera informé des résultats de son test.
- d) Des dispositifs audio-protecteurs seront disponibles pour tous les employés. Le port des dispositifs audio-protecteurs sera obligatoire dans les endroits où le niveau du bruit est au-delà de 89 décibels, à moins que pour des raisons médicales, un médecin qualifié recommande que cette pratique soit abolie dans certains cas. Un programme d'éducation a été mis sur pied afin d'informer les employés du danger à ne pas porter ces dispositifs. Les problèmes individuels seront discutés localement par le comité patronal-syndical.
- e) Des études seront faites périodiquement dans les aires bruyantes et les divers moyens d'amélioration seront étudiés et appliqués d'après une cédule définie au

comité, là où ceci s'avère économiquement possible.

*

- f) Au moins une fois par année, le comité local patronal-syndical passera en revue les conditions existantes dans les aires de l'usine et soumettra et discutera avec la gérance des moyens raisonnables et pratiques d'améliorer les conditions là où c'est nécessaire.

CLAUSE 42 - RÈGLEMENTS DE L'USINE

La Compagnie consent à ce que tous les règlements de travail fassent partie de la convention. Les règlements disciplinaires et de sécurité seront discutés localement et ne feront pas partie de l'entente. Toute action disciplinaire prise par la gérance en marge des bris de règlement sera sujette au mode de règlement des griefs.

«» CLAUSE 43 - SEMAINE DE L'USINE

La semaine de l'usine commence à minuit le samedi.

«» CLAUSE 44 - JOURNÉE DE L'USINE

La journée de l'usine sera de minuit à minuit.

CLAUSE 45 - CÉDULE D'OPÉRATION

La cédule d'opération normale des usines de pâtes et de papiers est de sept (7) jours par semaine.

«» CLAUSE 46 - HEURES DE TRAVAIL

46.01 Les heures régulières de travail sont de huit (8) heures par jour pour les ouvriers de jour ainsi que pour les équi-piers, lorsque la chose est possible.

46.02 La Compagnie accepte de rencontrer les sections locales respectives pour discuter de nouveaux horaires de travail basés sur la moyenne d'heures hebdomadaires présentement en vigueur.

CLAUSE 47 * - HEURES DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE JOUR

* Les heures régulières de travail pour les équipes d'entretien et de réparation (*mécaniciens et électriciens*) et le département de la Cour sont de 8h00 à 16h00. Les mêmes heures de travail s'appliquent à tous les ouvriers de jour préposés à l'opération de l'usine, sauf les nettoyeurs et le nettoyeur-camionneur et autres exceptions mutuellement reconnues.

Pendant cette période, le temps alloué de repas sera rémunéré et sera d'une durée de trente (30) minutes à être prises entre 11h30 et 13h00 et ce, tel qu'établi par le contremaître selon les besoins quotidiens de chacun des services.

Le temps alloué de pause-café sera de dix (10) minutes l'avant-midi et l'après-midi. Cette pause-café devra être prise sur le lieu de travail désigné.

«» CLAUSE 48 - HEURES DE TRAVAIL POUR LES ÉQUIPIERS

Les équiépiers sont organisés en trois (3) quarts. Chacun doit travailler huit (8) heures consécutives pour chaque quart. Les quarts seront de minuit à 8h00, de 8h00 à 16h00 et de 16h00 à minuit, et se succéderont alternativement chaque semaine.

CLAUSE 49 * - COMMENCEMENT ET ARRÊT DU TRAVAIL DES OUVRIERS DE JOUR

- a) Un signal sera donné à 8h00 pour le commencement du travail et à 16h00 pour l'arrêt du travail et tous les ouvriers devront être à leur poste respectif, prêts à travailler à l'heure convenue.

Les employés devront se mettre à l'ouvrage promptement à 8h00 et ils ne quitteront pas leur poste avant le signal d'arrêt. Si un employé n'est pas à son poste aux heures prévues pour le commencement et l'arrêt de son travail, il sera passible d'une réduction des heures de cette journée. Les employés de jour auront droit à trois (3) minutes avant l'heure d'arrêt pour ranger leurs outils et se laver. Ces mêmes ouvriers devront compléter le travail inachevé lorsqu'on l'exigera et ils auront droit à une rémunération pour leur temps supplémentaire, tel que spécifié à la Clause 16.

- * b) Si un employé a été absent de son travail, il devra informer son contremaître ou surintendant, dans le délai prescrit, de son intention de reprendre son travail. S'il a été absent par suite d'accident ou de maladie, pour trois (3) jours ou plus, il doit se procurer un certificat de retour signé par le service médical de l'usine, et le remettre à son contremaître ou surintendant comme preuve qu'il est en état de retourner à l'ouvrage et ce, entre 8h00 et 16h00 le jour qui précède son retour. Si l'ouvrier néglige de donner au surveillant l'avis qui puisse permettre à ce dernier de rajuster ses équipes à leur cédule originale, ledit surveillant aura le droit de renvoyer l'employé chez lui lorsqu'il se rapportera au travail.

Dans tous les cas d'absence pour plus de trois (3) jours pour raison de maladie ou d'accident, la Compagnie se réserve le droit de faire examiner par le médecin de son choix l'employé concerné. L'examen devra être fait durant la période d'absence.

CLAUSE 50 * - COMMENCEMENT ET ARRÊT DU TRAVAIL DES ÉQUIPIERS

- «» a) Lorsqu'un quart commence, chaque équiépier doit être à son poste. À la fin de sa période de travail, l'équiépier ne doit pas quitter son poste pour se laver ou changer de vêtements, tant que son remplaçant n'a pas changé les siens et ne s'est pas présenté pour assumer ses fonctions. Si un équiépier ne se rapporte pas pour son quart régulier, celui qu'il doit remplacer en avisera aussitôt son contremaître et restera à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et, s'il le faut, il travaillera quatre (4) heures additionnelles.

- * b) C'est le devoir de tout équiépier de se rapporter pour son quart régulier à moins qu'il n'ait fait les arrangements nécessaires avec son contremaître pour obtenir la permission de s'absenter. Si, par suite de circonstances incontrôlables, il ne peut se présenter au travail, il devra en aviser son contremaître ou le service des Ressources humaines au moins deux (2) heures avant l'heure de

son quart régulier.

- *
- c) Si un employé a été absent de son travail, il devra informer son contremaître ou surintendant, dans le délai prescrit, de son intention de reprendre le travail. S'il a été absent par suite d'accident ou de maladie, pour trois (3) jours ou plus, il doit se procurer un certificat de retour, signé par le service médical de l'usine, et le remettre à son contremaître ou surintendant comme preuve qu'il est en état de retourner à l'ouvrage, et ce, entre 8h00 et 16h00 le jour qui précède son retour. Si l'ouvrier néglige de donner au surveillant l'avis qui puisse permettre à ce dernier de rajuster ses équipes à leur cédule originale, ledit surveillant aura le droit de renvoyer l'employé chez lui lorsqu'il se rapportera au travail.

Dans tous les cas d'absence de trois (3) jours ou plus pour raison de maladie ou d'accident non occupationnel, la Compagnie se réserve le droit de faire examiner par le médecin de son choix l'employé concerné. L'examen devra être fait durant la période d'absence.

- d) Lorsqu'une position permanente deviendra vacante parmi les équipiers, la Compagnie fera tout en son possible pour la combler durant la semaine qui suit.

CLAUSE 51 - BILLETS DE REPAS

Un billet du prix du repas du jour plus taxe sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de son quart régulier. Dans les cas de surtemps prolongé, l'employé aura droit à un billet de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

Lors d'un rappel d'une durée de plus de quatre (4) heures, l'employé aura droit à un billet. Dans le cas où le rappel se prolonge, l'employé aura droit à un billet de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

Ce billet de repas sera accepté aux cafétérias et doit être utilisé dans les cinq (5) jours de la date de son émission.

Cependant, un employé de quart, travaillant après la fin de son quart régulier à cause d'un arrangement spécial, ne recevra pas de billet de repas.

CLAUSE 52 * - SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

- a) lors de changement technologique;
- b) lors de fermeture totale de l'usine ou d'un département;
- c) lors de fermeture pour manque de commandes, et/ou conditions de marché;
- d) lors de cas fortuit ou toute autre situation en-dehors du contrôle de la Compagnie;
- e) lors de renvoi disciplinaire ou administratif;
- f) 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^{er} mai 2004 est définie pour l'usine et comprend les employés requis pour fins de remplacement de vacances, calculées sur une base annuelle.

Une liste des employés concernés sera remise aux deux (2) sections locales.

Toutes les listes des employés réguliers seront mises à jour et renouvelées à la demande de l'une ou l'autre des sections locales, en date du 1^{er} novembre 2006.

CLAUSE 53 - CONSENTEMENT MUTUEL

Les parties à la présente convention, après consentement mutuel et ce, pour la durée de cette convention, pourront altérer, amender ou changer les clauses particulières de ladite convention ou quelque-unes desdites clauses.

*

CLAUSE 54 - DURÉE DE LA CONVENTION

Les parties ci-après signataires se sont rencontrées à Québec pour étudier la révision et le renouvellement de la convention intervenue entre lesdites parties, datée du 26 mai 1941 et ont convenu que ladite convention en date du 26 mai 1941 sera et est renouvelée et prolongée, sujette à des révisions et à des modifications, à compter du premier jour de mai 2004 jusqu'au 30 avril 2009 inclusivement. L'une ou l'autre partie à cette convention désirant modifier ou résilier ladite convention doit donner un avis par écrit de trente (30) jours avant le 1^{er} mai 2009.

Les parties conviennent que la convention collective de travail est renouvelée pour une période de cinq (5) ans, soit du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2009.

La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle entente ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

Les parties conviennent que toutes les autres dispositions de la convention collective de travail, prenant effet le 1^{er} mai 2004, demeureront en vigueur jusqu'au 30 avril 2009.

ANNEXE " A

TABLEAU DES SALAIRES

ET

LIGNES DE PROGRESSION

TABLEAU DES SALAIRES

et

LIGNES DE PROGRESSION

2004 - 2009

Sections locales 137 et 250

*

Les taux horaires qui étaient en vigueur au 30 avril 2004 devront être augmentés en conséquence pour se conformer aux augmentations générales de taux tel que convenu le 7 juin 2005.

*

SALAIRES

0.70 \$ / heure à compter du 1^{er} mai 2004

2.5 % à compter du 1^{er} mai 2005

0,60 \$ / heure à compter du 1^{er} mai 2006

2% à compter du 1^{er} mai 2007

0,60 \$ / heure à compter du 1^{er} mai 2008

CHELLE-RÉGIME CONJOINT D'ÉVALUATION DES TÂCHES

CLASSE	1 ^{ER} MAI 2004	1 ^{ER} MAI 2005	1 ^{ER} MAI 2006	1 ^{ER} MAI 2007	1 ^{ER} MAI 2008
1	22.92	23.49	24.09	24.57	25.17
2	23.18	23.76	24.36	24.85	25.45
3	23.44	24.03	24.63	25.12	25.72
4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
8	24.85	25.47	26.07	26.59	27.19
9	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52
10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
11	25.86	26.51	27.11	27.65	28.25
12	26.17	26.82	27.42	27.97	28.57
13	26.54	27.20	27.80	28.36	28.96
14	26.84	27.51	28.11	28.67	29.27
15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68
16	27.61	28.30	28.90	29.48	30.08
17	27.99	28.69	29.29	29.88	30.48
18	28.38	29.09	29.69	30.28	30.88
19	28.77	29.49	30.09	30.69	31.29
20	29.16	29.89	30.49	31.10	31.70
21	29.56	30.30	30.90	31.52	32.12
22	29.93	30.68	31.28	31.90	32.50
23	30.35	31.11	31.71	32.34	32.94
24	30.74	31.51	32.11	32.75	33.35
25	31.15	31.93	32.53	33.18	33.78
26	31.48	32.27	32.87	33.52	34.12
27	31.91	32.71	33.31	33.97	34.57
28	32.32	33.13	33.73	34.40	35.00
29	32.66	33.48	34.08	34.76	35.36
30	33.09	33.92	34.52	35.21	35.81
31	33.47			35.60	36.20

Ancienne ligne de progression

1 ^{ER} MAI 2004	1 ^{ER} MAI 2005	1 ^{ER} MAI 2006	1 ^{ER} MAI 2007	1 ^{ER} MAI 2008
\$	\$	\$	\$	\$

SERVICES TECHNIQUES

Ligne de progression 1

Essayeur spécial (J)	12	26.17	26.82	27.42	27.97	28.57
Essayeur senior (J)	12	26.17	26.82	27.42	27.97	28.57

Ligne de progression 2

Essayeur-papier carton(Q)	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
Essayeur-papier journal(Q)	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91

MAGASINS

Ligne de progression 1

Magasinier senior (■)	9	25.16	25.70	26.30	26.92	27.52
Magasinier (H)	6	24.31	24.95	25.57	26.03	26.63

Ligne de progression 2

Magasinier (B.)	8	24.85	25.47	26.07	26.59	27.19
-----------------	---	-------	-------	-------	-------	-------

Ligne de progression 1 & 2

Cond de chariot	9	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
-----------------	---	-------	-------	-------	-------	-------

			1 ^{ER} MAI 2004	1 ^{ER} MAI 2005	1 ^{ER} MAI 2006	1 ^{ER} MAI 2007	1 ^{ER} MAI 2008
			\$	\$	\$	\$	\$
SERVICES TECHNIQUES							
Ligne de progression 1							
Essayeur de jour	12		26.17	26.84	27.42	27.07	28.57
Essayeur de quart	12		26.17	26.84	27.42	27.7	28.57
<u>Ligne de progression 2</u>							
Essayeur-papier carton(Q)	7		24.58	25.19	25.79	28.34	26.91
MAGASINS							
Ligne de progression 1							
Magasinier senior (H.)	9		25.16	25.79	28.30	28.02	27.52
Ligne de progression 2							
Magasinier (B.)	8		24.85	25.47	28.07	28.50	27.19
<u>Ligne de progression 1 & 2</u>							
Cood chariot	6		24.31	24.92	25.32	26.03	26.63

Ancienne ligne de progression

CLASSE	1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
--------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

PTM

Ligne de progression

Opérateur	22	29.93	30.68	31.28	31.90	32.50
Aide-opérateur	8	24.85	25.47	26.07	26.59	27.19
Prénosé aux conneaux	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35

PÂTE DÉFENCÉ

Ligne de progression

Opérateur	18	28.38	29.09	29.69	30.28	30.88
Aide-opérateur	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
Prép.aliment du tritrateur	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
Conducteur de chariot	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35

Hors ligne de progression

Employé d'utilité	2	23.18	23.76	24.36	24.95	25.45
-------------------	---	-------	-------	-------	-------	-------

Nouvelle ligne de progression (décembre 2005)

CLASSE	1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
--------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

PTM

Ligne de progression

Opérateur A :	22	29.93	30.68	31.28	31.90	32.50
Opérateur B :	22	29.93	30.68	31.28	31.90	32.50
Aide-opérateur	8	24.85	25.47	26.07	26.59	27.19

PÂTE DÉSFENCÉ

Ligne de progression

Opérateur A :	8	28.38	29.09	29.69	30.28	30.88
Opérateur B	8	28.38	29.09	29.69	30.28	30.88
Aide-opérateur :		24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
Pré-aliment du triturateur :		24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
Conducteur de chiot		24.04	24.64	25.24	25.75	26.35

Hors ligne de progression

Employé d'utilité	2	23.18	23.75	24.36	24.95	25.45
-------------------	---	-------	-------	-------	-------	-------

Ancienne ligne de progression

CENTRAL THERMIQUE		1 ^{ER} MAI					1 ^{ER} MAI	CERT
CLASSE		2004	2005	2006	2007	2008		
Ligne de progression								
Contremaître de quart	28	32.32	33.13	33.73	34.40	35.00	1	
Prép. chauffage/ventilation	20	29.16	29.89	30.49	31.10	31.70	1	
Chaudières # 3 & 7	17	27.00	28.60	29.20	29.88	30.48	3	
Chaudières #4	15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68	3	
Chaudière élect.	15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68	3	
Aide-incinérateur	7	24.98	25.18	25.78	26.31	26.81	4	

N.B.: * Une prime sera allouée pour les employés qui détiennent une classe de mécanicien de machines fixes :

Première classe : 0,12 \$

Deuxième classe : 0,12 \$

Troisième classe : 0,10 \$

Les primes ne sont pas cumulatives

Hors ligne de progression

Employé d'utilité	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91		
Postes occasionnels et combiés par les employés de la Centrale thermique								
Nettoyeur/préposé aux cendres	2	23.18	23.76	24.36	24.87	25.45		
Nettoyeur des chaudières/filtres	3	23.44	24.03	24.63	25.15	25.72		

Nouvelle ligne de progression (décembre 2005)

CENTRALE THERMIQUE		CLASSE					C.F.T	
		1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$		
Ligne de progression								
Contremaître de quart	28	32.32	33.13	33.73	34.40	35.00	1	
Prép. chauffage/ventilation :	20	29.16	29.89	30.49	31.10	31.70	1	
Chauffeur chaudières # 3 & 7 :	17	27.99	28.69	29.29	29.88	30.48	3	
Chauffeur relève chaud #4 & él :	15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68	3	
Aide-incinérateur	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91	4	

N.B : * Une prime sera allouée pour les employés qui détiennent une classe de mécanicien de machines fixes :

Première classe : 0,12 \$

Deuxième classe : 0,12 \$

Troisième classe : 0,10 \$

Les primes ne sont pas cumulatives

Hors ligne de progression

Employé d'utilité	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91	
Postes occasionnels et remplis par les employés de la Centrale thermique :							
Nettoyeur/préposé aux cendres	2	23.18	23.76	24.36	24.85	25.45	
Nettoyeur des chaudières/filtres	3	23.44	24.03	24.63	25.12	25.72	

Ancienne ligne de progression

<u>CLASSE</u>	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2004</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2005</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2006</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2007</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2008</u> \$
---------------	--	--	--	--	--

COUR

Ligne de progression 1

Chef d'équipe :	16	27.61	28.30	28.90	29.48	30.08
Opérateur de grue :	14	26.84	27.51	28.11	28.67	29.27
Conducteur de chargeuse :	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
Opérateur tambour écorceur :	6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
Opér. convoyeur transfert :	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
Opér. tambour laveur (occasionnel)	3	23.44	24.03	24.63	25.12	25.72

Ligne de progression 2

Châf-serre freins :	11	25.86	26.41	27.11	27.65	28.25
Conducteur/locomotive :	9	25.16	25.70	26.39	26.92	27.52
Serre-freins :	5	24.04	24.51	25.24	25.75	26.35

Hors ligne de progression

Employé d'utilité	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
Conducteur camion à rebords	6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63

Nouvelle ligne de progression (décembre 2005)

	<u>CLASSE</u>	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2004</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2005</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2006</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2007</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2008</u> \$
COUR						
Ligne de progression 1						
Chef d'équipe :	1 ^o	27.61	28.30	28.90	29.48	30.08
Opérateur mobile :	2 ^o	25.86	26.51	27.11	27.65	28.25
Opérateur mobile :	3 ^o	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52
Hors ligne de progression						
Employé d'utilité	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98

FMRAI I AGF		1 ^{ER} MAI 2004	1 ^{ER} MAI 2005	1 ^{ER} MAI 2006	1 ^{ER} MAI 2007	1 ^{ER} MAI 2008
		\$	\$	\$	\$	\$
CLASSE						
Ligne de progression 1 & 2						
Contremaître	19	28.77	28.40	30.09	30.09	31.29
<u>Ligne de progression 1</u>						
(Quart)						
Aide-contremaître	15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68
Opérateur de l'emballuse	11	25.86	26.51	27.11	27.65	28.25
Employé d'utilité	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
Poseur de têtes	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
Aide-général	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
<u>Ligne de progression 2</u>						
(Jour)						
Chef d'équipe	10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
Préposé aux mandrins	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
<u>Hors ligne de progression</u>						
Conducteur de chariot/utilité	6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
Nettoyeur	1	22.92	23.49	24.09	24.57	25.17

Note : Le contremaître sera de la ligne de progression

FMRPAGE

Ligne de progression 1
(Quart)

<u>CLASSE</u>	<u>1^{ER} MAI 2004</u> \$	<u>1^{ER} MAI 2005</u> \$	<u>1^{ER} MAI 2006</u> \$	<u>1^{ER} MAI 2007</u> \$	<u>1^{ER} MAI 2008</u> \$
---------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

Opérateur	15	27.53	27.91	28.51	29.08	29.68
Aide-opérateur	11	25.6	26.51	27.11	27.65	28.25

Li Ligne de progression 2
(Jour)

Chef d'équipe	10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
Prénosé aux mandrins	4	23.60	24.28	24.88	25.38	25.98

Hors ligne de progression

Conducteur de chariot/utilité		24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
Nettoyeur		22.92	23.49	24.09	24.57	25.17

Note : Le contremaître sera de la ligne de progression

		1 ^{ER} MAI 2004	1 ^{ER} MAI 2005	1 ^{ER} MAI 2006	1 ^{ER} MAI 2007	1 ^{ER} MAI 2008
		\$	\$	\$	\$	\$
CLASSE						
EXPÉDITION						
<u>Ligne de progression 1</u> (Chariot)						
Contremaître	20	29.16	29.89	30.49	31.10	31.70
Assistant contremaître	15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68
Insp. moteur/cond. De chariot	11	25.86	26.51	27.11	27.65	28.25
Vérificateur/papier	9	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52
Vérificateur carton	9	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52
Cond. De chariot/papier	8	24.85	25.47	26.07	26.59	27.19
Cond. De chariot carton	7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
<u>Ligne de progression 2</u> (Chariot)						
Me-contremaître	12	26.17	26.82	27.42	27.97	28.57
Cond. De chariot/papier	8	24.85	25.47	26.07	26.59	27.19
Opérateur du triturateur	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
N.B.: Il est entendu que lors d'une ouverture au poste de conducteur de chariot/carton (7) celle-ci sera comblée par l'assistant-contremaître de quart (15) ayant le plus d'ancienneté.						
<u>Hors ligne de progression</u>						
Employé d'utilité	4	23.69	24.28	24.88	25.39	25.99

		1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
	<u>CLASSE</u>					

EXPÉDITION

Ligne de progression 1 (Quart)

Contremaître Emb. / Exp.	20	29.16	29.89	30.49	31.10	31.70
:						
Assistant contremaître	15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68
:						
Inspecteur/cond. de chariot	11	25.86	26.51	27.11	27.65	28.25
:						
Vérificateur/carton (vans)	9	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52
:						
Cond. chariot/vérif. Papier Q	9	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52

N.B.: Il est entendu que lors d'une ouverture au poste de conducteur de chariot/carton (7) celle-ci sera comblée par l'assistant-contremaître de quart (15) ayant le plus d'ancienneté.

Hors ligne de progression

Embauché d'utilité	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
--------------------	---	-------	-------	-------	-------	-------

CLASSE

1^{ER} MAI 2004 \$

1^{ER} MAI 2005 \$

1^{ER} MAI 2006 \$

1^{ER} MAI 2007 \$

1^{ER} MAI 2008 \$

MÉCANICIEN

Ligne de progression

Groupe des Huileurs/graisseurs

Sous-contremaître	17	27.99	28.69	29.29	29.88	30.48
:						
Huileur de quart	13	26.54	27.20	27.80	28.36	28.96
:						
Huileur de service	13	26.54	27.20	27.80	28.36	28.96
:						
Huileur de secteurs	9	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52

Ligne de progression 2

Groupe nettoyeurs

Préposé/protection des incendies	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
:						
Nettoyeur/camionneur	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
:						
Nettoyeur	1	22.92	23.49	24.09	24.57	25.17

Hors ligne de progression

Journaliers (métiers)	2	23.10	23.76	24.34	24.95	25.45
-----------------------	---	-------	-------	-------	-------	-------

		<u>1^{ER} MAI</u> <u>2004</u>	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2005</u>	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2006</u>	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2007</u>	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2008</u>
	<u>CLASSE</u>	\$	\$	\$	\$	\$
MÉCANICIEN						
Ligne de progression						
Groupe des Huileurs/graisseurs						
Chef d'équipe	17	27.99	28.69	29.29	29.88	30.48
:						
Huileur de quart	13	26.54	27.20	27.80	28.36	28.96
:						
Huileur de sarteurs	9	25.16	25.79	26.39	26.92	27.52
Ligne de progression 2						
<u>Groupe nettoyeurs</u>						
Préposé/protection	7	24.52	25.19	25.79	26.31	26.91
des incendies						
:						
Nettoyeur/camionneur	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
:						
Nettoyeur	1	22.92	23.49	24.09	24.57	25.17
<u>Hors ligne de progression</u>						
Journaliers (métiers)	2	23.18	23.76	24.36	24.96	25.56

<u>CLASSE</u>		1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
PALETTES/USINE À CARTON						
Ligne de progression						
Resp./construction palettes	10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
:						
Aide-resp. const.palettes	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
:						
Constructeur de palettes	3	23.44	24.03	24.63	25.12	25.72
GÉNÉRAL						
Journalier (Général)	1	22.92	23.49	24.09	24.57	25.17

ISINF À CARTON

Ligne de prog. Mach. Carton

CL	1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
22	29.93	30.68	31.28	31.90	32.50
20	29.16	29.89	30.49	31.10	31.70
16	27.61	28.30	28.90	29.48	30.08
10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
13	26.54	27.20	27.80	28.36	28.96
6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98
16	27.61	28.30	28.90	29.48	30.08
10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
7	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
3	23.44	24.03	24.63	25.12	25.72
6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
3	23.44	24.03	24.63	25.12	25.72

Hors ligne de progression

Employé d'utilité	26.35
Nettoyeur de jour	25.45

Nouvelle ligne de progression

CL	1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
----	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

ISINF À CARTON

Ligne de progression Emballage

Contremaître machine	24	30.74	31.51	32.11	32.75	33.35
Conducteur de machine	20	29.16	29.89	30.49	31.10	31.70
Aide-conducteur de machine	16	27.61	28.30	28.90	29.48	30.08
3 ^e Main	10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
4 ^e Main	6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
5 ^e Main	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
6 ^e Main	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35

Ligne de progression Emb.

Chef emballeur et inspecteur (J)	15	27.23	27.91	28.51	29.08	29.68
Conducteur de chariot	6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
Coupeur de couvercles	4	23.69	24.28	24.88	25.38	25.98

Ligne de prog. Prép. de la pâte

Contremaître pâte	16	27.61	28.30	28.90	29.48	30.08
Prép. chambre des mélanges	10	25.52	26.16	26.76	27.29	27.89
Préposé au broyeur "A"	8	24.85	25.47	26.07	26.59	27.19

Ligne de progression Manutention

Conducteur/chargeuse (Jour)	6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
Conducteur/chargeuse (Quart)	6	24.31	24.92	25.52	26.03	26.63
Journalier (Équipe de rappel)	3	23.44	24.03	24.63	25.12	25.72

Hors ligne de progression

Employé d'utilité (J)	5	24.04	24.64	25.24	25.75	26.35
Contremaître de lin	24	30.74	31.51	32.11	32.75	33.35

Anoienne Igne de progression

"USINE À CARTON"

LIGNES DE PROGRESSION

MACHINE À CARTON	PRÉPARATION DE LA PÂTE	MANUTENTION	EMBALLAGE
Chef conducteur de machine (22)			
Conducteur de machine (20)			
Aide-conducteur de machine (16)	Manutentionnaire de pâte (16)		Chef emballeur et inspecteur (13)
3 ^e Main (10)	Préposé chambre des mélanges (10)		Conducteur de chariot (6)
4 ^e Main (6)	Préposé au broyeur "A" (7)		
5 ^e Main (5)		Conducteur/chargeuse (Jour)	(6) Emballeur (quart) (5)
6 ^e Main (5)	Préposé au broyeur "B"	Conducteur/chargeuse (Quart)	(6) Coupeur de couvercles (4)

Journalier (Équipe de rappel) (1)

Nouvelle ligne de progression

"USINE À CARTON"

IGNES DE PROGRESSION

MACHINE À CARTON	PRÉPARATION DE LA PÂTE	MANUTENTION	EMBALLAGE
Contremaître machine (24)			
Conducteur d ^e machine (20)			
1 ^{er} Conducteur d ^e machine (16)	Contremaître pâte (16)		Chef-emballeur et inspecteur (J) (15)
2 ^e Main (10)	Préposé chambre des mélanges (10)		Conducteur d ^e chariot (8)
3 ^e Main (6)	Préposé au broyeur "A" (8)		
4 ^e Main (5)		Conducteur/chargeuse (Jour)	Ouverture des couvercles (4)
5 ^e Main (5)		Conducteur/chargeuse (Quart)	

Journalier (Équipe d^e rappel) (1)

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES

	1 ^{ER} MAI 2004	1 ^{ER} MAI 2005	1 ^{ER} MAI 2006	1 ^{ER} MAI 2007	1 ^{ER} MAI 2008
	\$	\$	\$	\$	\$
PROGRAMME "ABC" - T _{CHN} ≤ N					
Technicien A	29.22	29.95	30.55	31.18	31.78
Technicien "B"	25.48	26.10	26.70	27.33	27.83
Technicien "C"	24.73	25.40	26.00	26.52	27.12
Aide	23.60	24.19	24.79	25.29	25.89
Apprenti 1	23.31	23.89	24.49	24.98	25.58
Apprenti 2	23.22	23.80	24.40	24.90	25.40
Apprenti 3	23.15	23.73	24.33	24.92	25.42
Apprenti 4	2 11	23.69	24.29	24.77	25.37
Peintre A	28.29	29.00	29.60	30.19	30.79
Peintre "B"	25.06	25.69	26.29	26.81	27.41
Aide-peintre	23.60	24.19	24.79	25.29	25.89
OCCUPATIONS SPÉCIALES DANS <					
GROUPE DES MÉTIERS					
Équipe de quart	29.24	29.97	30.57	31.18	31.78
Empaleur de rouleaux	29.60	30.34	30.94	31.56	32.16
Machiniste, bal., vibration	29.60	30.34	30.94	31.56	32.16
Électricien de quart	29.32	30.05	30.65	31.27	31.87
Préposé à la sous-station	29.22	29.95	30.55	31.16	31.76

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES

	1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
PROGRAMME "ABC" - TECHNICIEN					
AUXILIAIRES					
Auxiliaire "A"	29.22	29.95	30.55	31.10	31.76
Auxiliaire "B"	25.46	26.10	26.70	27.25	27.83
SURVEILLANTS POUR LE GROUPE DES MÉTIERS					
Sous-contremaître (électrique)	29.63	30.39	30.99	31.61	32.21
Sous-contremaître (mécanique)	29.63	30.39	30.99	31.61	32.21

N.3 : Un remplaçant d'un contremaître du groupe mécanique et électrique recevra un taux excédant de \$0.45 de l'heure au-dessus du taux de technicien classe "A".

PROGRESSION "MÉCANIQUE"

TECHNICIEN

LES MÉTIERS SUIVANTS FONT PARTIE DE CE DÉPARTEMENT :

Classe "A"	Machiniste
Classe "B"	Soudeur
Classe "C"	Ferblantier et forgeron
Aide	Tuyauteur
Apprenti I	Maçon
Apprenti 2	Menuisier-modeleur
Apprenti 3	Mécanicien-ajusteur
Apprenti 4	Mécanicien de véhicules

Peintres

Classe "A"
Classe "B"
Aide

N.B.: Les occupations suivantes sont en dehors des lignes de progression et du programme ABC:

Équipe de quart
Émeuleur de rouleaux
Machiniste balancement et vibration
Auxiliaire "A"
Auxiliaire "B"
Surveillants pour le groupe des métiers sous-contremaître
Remplaçant d'un contremaître
Coordonnateur en entretien

Il est entendu que lorsqu'il y a ouverture permanente pour un poste sur les quarts dans l'entretien, le choix se fera par ancienneté départementale et ce, parmi les employés du métier concerné.

- * Les postes de remplaçant sur les quarts seront affichés en octobre à chaque année et ils seront donnés pour un (1) an par ancienneté départementale dans le métier concerné.

PROGRESSION "ÉLECTRIQUE"

TECHNICIEN

LES MÉTIERS SUIVANTS FONT PARTIE DE CE DÉPARTEMENT:

Classe "A"

Électricien

Classe "B"

Mécanicien d'instrument

Classe "C"

Aide

Apprenti 1

Apprenti 2

Apprenti 3

Apprenti 4

N.B.: Les occupations suivantes sont en dehors des lignes de progression et du programme ABC:

Équipe de quart

Électricien de quart

Préposé à la sous-station

Préposé aux filtres

Auxiliaire "A"

Auxiliaire "B"

Surveillants pour le groupe des métiers sous-contremaître

Remplaçant d'un contremaître

Il est entendu que lors d'une ouverture au poste d'électricien de quart, celle-ci sera comblée par un électricien "A" selon la compétence et l'ancienneté. Si l'ouverture n'est pas remplie par un électricien "A", la même procédure sera suivie avec les électriciens "B" ainsi que les électriciens "C", si nécessaire.

Il est entendu que lors d'une ouverture au poste de préposé à la sous-station, celle-ci sera comblée par un électricien "A" selon la compétence et l'ancienneté. Si l'ouverture n'est pas remplie par un électricien "A", la même procédure sera suivie avec les électriciens "B", ainsi que les électriciens "C", si nécessaire.

Il est entendu que lorsqu'il y a ouverture permanente pour un poste sur les quarts dans l'entretien, le choix se fera par ancienneté départementale et ce, parmi les employés du métier concerné.

*

Les postes de remplaçant sur les quarts seront affichés en octobre à chaque année et ils seront donnés pour un  par ancienneté départementale dans le métier concerné.

PROGRESSION "INFORMATIQUE"

TECHNICIEN

LES MÉTIERS SUIVANTS FONT PARTIE DE CE DÉPARTEMENT:

Classe "A"
Classe "B"
Classe "C"
Aide

Technicien systèmes de production informatique

PROGRESSION "SERVICES TECHNIQUES"

TECHNICIEN

LES MÉTIERS SUIVANTS FONT PARTIE DE CE DÉPARTEMENT:

Classe "A"
Classe "B"
Classe "C"
Aide

Technicien pâtes et papiers

**ÉCHELLE STANDARD DES SALAIRES MINIMUMS
POUR LES MACHINES À PAPIER
GRILLE DES CLASSES
LARGEUR DES MACHINES EN POUCES ET EN CENTIMÈTRES**

Vitesse en mètres et pieds par minute		584.2 230	609.6 240	635.0 250	660.4 260	685.8 270	711.2 280	736.6 290	762.0 300
549	1800	42	43	44	45	46	47	48	49
564	1850	43	44	45	46	47	48	49	50
579	1900	44	45	46	47	48	49	50	51
594	1950	45	46	47	48	49	50	51	52
610	2000	46	47	48	49	50	51	52	53
625	2050	47	48	49	50	51	52	53	54
640	2100	48	49	50	51	52	53	54	55
655	2150	49	50	51	52	53	54	55	56
671	2200	50	51	52	53	54	55	56	57
686	2250	51	52	53	54	55	56	57	58
701	2300	52	53	54	55	56	57	58	59
716	2350	53	54	55	56	57	58	59	60
732	2400	54	55	56	57	58	59	60	61
747	2450	55	56	57	58	59	60	61	62
762	2500	56	57	58	59	60	61	62	63
777	2550	57	58	59	60	61	62	63	64
792	2600	58	59	60	61	62	63	64	65
808	2650	59	60	61	62	63	64	65	66
823	2700	60	61	62	63	64	65	66	67
838	2750	61	62	63	64	65	66	67	68
853	2800	62	63	64	65	66	67	68	69
869	2850	63	64	65	66	67	68	69	70
884	2900	64	65	66	67	68	69	70	71
899	2950	65	66	67	68	69	70	71	72
914	3000	66	67	68	69	70	71	72	73
930	3050	67	68	69	70	71	72	73	74
945	3100	68	69	70	71	72	73	74	75
960	3150	69	70	71	72	73	74	75	76
975	3200	70	71	72	73	74	75	76	77
991	3250	71	72	73	74	75	76	77	78
1006	3300	72	73	74	75	76	77	78	79
1021	3350	73	74	75	76	77	78	79	80
1036	3400	74	75	76	77	78	79	80	81
1052	3450	75	76	77	78	79	80	81	82
1067	3500	76	77	78	79	80	81	82	83
1082	3550	77	78	79	80	81	82	83	84
1097	3600	78	79	80	81	82	83	84	85
1113	3650	79	80	81	82	83	84	85	86
1128	3700	80	81	82	83	84	85	86	87
1143	3750	81	82	83	84	85	86	87	88
1158	3800	82	83	84	85	86	87	88	89
1173	3850	83	84	85	86	87	88	89	90
1189	3900	84	85	86	87	88	89	90	91
1204	3950	85	86	87	88	89	90	91	92
1219	4000	86	87	88	89	90	91	92	93

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS						
EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2004						
Classe	Conducteur de machine	Aide-cond. de machine	3 ^e Main	4 ^e Main	5 ^e Main	6 ^e Main
41	31.38	30.05	27.61	25.47	24.90	24.01
42	31.47	30.19	27.70	25.61	24.95	24.01
43	31.62	30.32	27.74	25.61	24.99	24.01
44	31.68	30.37	27.84	25.65	24.99	24.01
45	31.80	30.45	27.89	25.72	25.08	24.05
46	31.90	30.59	28.00	25.84	25.10	24.05
47	32.00	30.71	28.07	25.91	25.11	24.05
48	32.08	30.75	28.18	25.93	25.12	24.16
49	32.24	30.87	28.28	25.95	25.14	24.18
50	32.31	31.00	28.32	25.96	25.19	24.19
51	32.36	31.08	28.39	26.01	25.24	24.20
52	32.48	31.17	28.45	26.06	25.25	24.24
53	32.58	31.24	28.51	26.12	25.33	24.25
54	32.71	31.36	28.63	26.16	25.34	24.28
55	32.75	31.44	28.73	26.19	25.39	24.31
56	32.89	31.57	28.87	26.20	25.41	24.33
57	32.94	31.76	28.96	26.22	25.42	24.38
58	33.03	31.79	29.03	26.26	25.44	24.40
59	33.18	31.90	29.10	26.29	25.46	24.45
60	33.27	31.98	29.16	26.33	25.47	24.48
61	33.39	32.09	29.29	26.35	25.53	24.49
62	33.49	32.25	29.31	26.37	25.61	24.50
63	33.54	32.31	29.35	26.49	25.69	24.54
64	33.64	32.46	29.40	26.51	25.70	24.54
65	33.76	32.54	29.53	26.53	25.72	24.55
66	33.89	32.70	29.63	26.56	25.83	24.59
67	33.98	32.72	29.78	26.65	25.87	24.63
68	34.08	32.85	29.87	26.66	25.91	24.66
69	34.13	32.98	29.91	26.67	25.93	24.70
70	34.32	33.02	30.03	26.69	25.95	24.75
71	34.42	33.14	30.12	26.83	26.00	24.77
72	34.59	33.29	30.17	26.86	26.06	24.79
73	34.73	33.43	30.26	26.98	26.14	24.80
74	34.76	33.53	30.35	27.07	26.19	24.82
75	35.08	33.64	30.45	27.12	26.22	24.89
76	35.23	33.80	30.58	27.22	26.40	24.90
77	35.38	33.92	30.66	27.27	26.49	24.91
78	35.54	34.05	30.73	27.32	26.53	24.95
79	35.69	34.14	30.78	27.44	26.65	24.99
80	35.86	34.34	30.96	27.51	26.67	25.04
81	36.00	34.42	31.03	27.61	26.80	25.07
82	36.19	34.56	31.16	27.69	26.83	25.08
83	36.28	34.71	31.20	27.74	26.86	25.10
84	36.50	34.85	31.36	27.82	26.93	25.11
85	36.68	34.94	31.43	27.89	27.03	25.12
86	36.81	35.10	31.47	28.00	27.09	25.14
87	36.97	35.19	31.62	28.10	27.12	25.19

**ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS
EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2005**

Classe	Conducteur de machine	Aide-cond. de machine	3° Main	4° Main	5° Main	6° Main
41	32.16	30.80	28.30	26.11	25.52	24.61
42	32.26	30.94	28.39	26.25	25.57	24.61
43	32.41	31.08	28.43	26.25	25.61	24.61
44	32.47	31.13	28.54	26.29	25.61	24.61
45	32.60	31.21	28.59	26.36	25.71	24.65
46	32.70	31.35	28.70	26.49	25.73	24.65
47	32.80	31.48	28.77	26.56	25.74	24.65
48	32.88	31.52	28.88	26.58	25.75	24.76
49	33.05	31.64	28.99	26.60	25.77	24.78
50	33.12	31.78	29.03	26.61	25.82	24.79
51	33.17	31.86	29.10	26.66	25.87	24.81
52	33.29	31.95	29.16	26.71	25.88	24.85
53	33.39	32.02	29.22	26.77	25.96	24.86
54	33.53	32.14	29.35	26.81	25.97	24.89
55	33.57	32.23	29.45	26.84	26.02	24.92
56	33.71	32.36	29.59	26.86	26.05	24.94
57	33.76	32.55	29.68	26.88	26.06	24.99
58	33.86	32.58	29.76	26.92	26.08	25.01
59	34.01	32.70	29.83	26.95	26.10	25.06
60	34.10	32.78	29.89	26.99	26.11	25.09
61	34.22	32.89	30.02	27.01	26.17	25.10
62	34.33	33.06	30.04	27.03	26.25	25.11
63	34.38	33.12	30.08	27.15	26.33	25.15
64	34.48	33.27	30.14	27.17	26.34	25.15
65	34.60	33.35	30.27	27.19	26.36	25.16
66	34.74	33.52	30.37	27.22	26.48	25.20
67	34.83	33.54	30.52	27.32	26.52	25.25
68	34.93	33.67	30.62	27.33	26.56	25.28
69	34.98	33.80	30.66	27.34	26.58	25.32
70	35.18	33.85	30.78	27.36	26.60	25.37
71	35.28	33.97	30.87	27.50	26.65	25.39
72	35.45	34.12	30.92	27.53	26.71	25.41
73	35.60	34.27	31.02	27.65	26.79	25.42
74	35.63	34.37	31.11	27.75	26.84	25.44
75	35.96	34.48	31.21	27.80	26.88	25.51
76	36.11	34.65	31.34	27.90	27.06	25.52
77	36.26	34.77	31.43	27.95	27.15	25.53
78	36.43	34.90	31.50	28.00	27.19	25.57
79	36.58	34.99	31.55	28.13	27.32	25.61
80	36.76	35.20	31.73	28.20	27.34	25.67
81	36.90	35.28	31.81	28.30	27.47	25.70
82	37.09	35.42	31.94	28.38	27.50	25.71
83	37.19	35.58	31.98	28.43	27.53	25.73
84	37.41	35.72	32.14	28.52	27.60	25.74
85	37.60	35.81	32.22	28.59	27.71	25.75
86	37.73	35.98	32.26	28.70	27.77	25.77
87	37.89	36.07	32.41	28.80	27.80	25.82

**ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS
EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2006**

Classe	Conducteur de machine	Aide-cond. de machine	3^e Main	4^e Main	5^e Main	6^e Main
41	32.76	31.40	28.90	26.71	26.12	25.21
42	32.86	31.54	28.99	26.85	26.17	25.21
43	33.01	31.68	29.03	26.85	26.21	25.21
44	33.07	31.73	29.14	26.89	26.21	25.21
45	33.20	31.81	29.19	26.96	26.31	25.25
46	33.30	31.95	29.30	27.09	26.33	25.25
47	33.40	32.08	29.37	27.16	26.34	25.25
48	33.48	32.12	29.48	27.18	26.35	25.36
49	33.65	32.24	29.59	27.20	26.37	25.38
50	33.72	32.38	29.63	27.21	26.42	25.39
51	33.77	32.46	29.70	27.26	26.47	25.41
52	33.89	32.55	29.76	27.31	26.48	25.45
53	33.99	32.62	29.82	27.37	26.56	25.46
54	34.13	32.74	29.95	27.41	26.57	25.49
55	34.17	32.83	30.05	27.44	26.62	25.52
56	34.31	32.96	30.19	27.46	26.65	25.54
57	34.36	33.15	30.28	27.48	26.66	25.59
58	34.46	33.18	30.36	27.52	26.68	25.61
59	34.61	33.30	30.43	27.55	26.70	25.66
60	34.70	33.38	30.49	27.59	26.71	25.69
61	34.82	33.49	30.62	27.61	26.77	25.70
62	34.93	33.66	30.64	27.63	26.85	25.71
63	34.98	33.72	30.68	27.75	26.93	25.75
64	35.08	33.87	30.74	27.77	26.94	25.75
65	35.20	33.95	30.87	27.79	26.96	25.76
66	35.34	34.12	30.97	27.82	27.08	25.80
67	35.43	34.14	31.12	27.92	27.12	25.85
68	35.53	34.27	31.22	27.93	27.16	25.88
69	35.58	34.40	31.26	27.94	27.18	25.92
70	35.78	34.45	31.38	27.96	27.20	25.97
71	35.88	34.57	31.47	28.10	27.25	25.99
72	36.05	34.72	31.52	28.13	27.31	26.01
73	36.20	34.87	31.62	28.25	27.39	26.02
74	36.23	34.97	31.71	28.35	27.44	26.04
75	36.56	35.08	31.81	28.40	27.48	26.11
76	36.71	35.25	31.94	28.50	27.66	26.12
77	36.86	35.37	32.03	28.55	27.75	26.13
78	37.03	35.50	32.10	28.60	27.79	26.17
79	37.18	35.59	32.15	28.73	27.92	26.21
80	37.36	35.80	32.33	28.80	27.94	26.27
81	37.50	35.88	32.41	28.90	28.07	26.30
82	37.69	36.02	32.54	28.98	28.10	26.31
83	37.79	36.18	32.58	29.03	28.13	26.33
84	38.01	36.32	32.74	29.12	28.20	26.34
85	38.20	36.4 ■	32.82	29.19	28.31	26.35
86	38.33	36.58	32.86	29.30	28.37	26.37
87	38.49	36.67	33.03	29.40	28.40	26.42

**ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS
EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2007**

Classe	Conducteur de machine	Aide-cond. de machine	3^e Main	4^e Main	5^e Main	6^e Main
41	33.42	32.03	29.48	27.24	26.64	25.71
42	33.51	32.18	29.57	27.39	26.70	25.71
43	33.67	32.31	29.61	27.39	26.74	25.71
44	33.73	32.36	29.72	27.43	26.74	25.71
45	33.86	32.45	29.77	27.50	26.83	25.76
46	33.96	32.59	29.89	27.63	26.85	25.76
47	34.07	32.72	29.96	27.70	26.86	25.76
48	34.15	32.76	30.07	27.72	26.87	25.87
49	34.32	32.89	30.18	27.74	26.90	25.89
50	34.39	33.02	30.22	27.75	26.95	25.90
51	34.44	33.11	30.29	27.81	27.00	25.91
52	34.57	33.20	30.36	27.86	27.01	25.95
53	34.67	33.27	30.42	27.92	27.09	25.97
54	34.81	33.40	30.54	27.96	27.10	26.00
55	34.85	33.48	30.65	27.99	27.16	26.03
56	35.00	33.62	30.80	28.00	27.18	26.05
57	35.05	33.82	30.89	28.03	27.19	26.10
58	35.14	33.85	30.96	28.07	27.21	26.12
59	35.30	33.96	31.04	28.10	27.23	26.17
60	35.40	34.05	31.10	28.14	27.24	26.21
61	35.52	34.16	31.23	28.16	27.30	26.22
62	35.63	34.33	31.26	28.18	27.39	26.23
63	35.68	34.39	31.30	28.31	27.47	26.27
64	35.78	34.55	31.35	28.33	27.48	26.27
65	35.91	34.63	31.49	28.35	27.50	26.28
66	36.04	34.80	31.59	28.38	27.62	26.32
67	36.14	34.82	31.75	28.47	27.66	26.36
68	36.24	34.96	31.84	28.49	27.70	26.39
69	36.29	35.09	31.88	28.50	27.72	26.44
70	36.49	35.13	32.01	28.52	27.74	26.49
71	36.60	35.26	32.10	28.66	27.80	26.51
72	36.78	35.42	32.15	28.69	27.86	26.53
73	36.92	35.56	32.25	28.82	27.94	26.54
74	36.95	35.67	32.34	28.91	27.99	26.56
75	37.29	35.78	32.45	28.97	28.03	26.63
76	37.44	35.95	32.58	29.07	28.21	26.64
77	37.60	36.08	32.67	29.12	28.31	26.66
78	37.77	36.21	32.74	29.18	28.35	26.70
79	37.93	36.31	32.79	29.30	28.47	26.74
80	38.10	36.51	32.98	29.37	28.50	26.79
81	38.25	36.60	33.05	29.48	28.63	26.82
82	38.45	36.74	33.19	29.56	28.66	26.83
83	38.54	36.90	33.23	29.61	28.69	26.85
84	38.77	37.05	33.40	29.70	28.77	26.86
85	38.96	37.14	33.47	29.77	28.87	26.87
86	39.10	37.31	33.51	29.89	28.93	26.90
87	39.26	37.40	33.67	29.99	28.97	26.95

**ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS
EN VIGUEUR LE 1ER MAI 2008**

Classe	Conducteur de machine	Aide-cond. de machine	3^e Main	4^e Main	5^e Main	6^e Main
41	34.02	32.63	30.08	27.84	27.24	26.31
42	34.11	32.78	30.17	27.99	27.30	26.31
43	34.27	32.91	30.21	27.99	27.34	26.31
44	34.33	32.96	30.32	28.03	27.34	26.31
45	34.46	33.05	30.37	28.10	27.43	26.36
46	34.56	33.19	30.49	28.23	27.45	26.36
47	34.67	33.32	30.56	28.30	27.46	26.36
48	34.75	33.36	30.67	28.32	27.47	26.47
49	34.92	33.49	30.78	28.34	27.50	26.49
50	34.99	33.62	30.82	28.35	27.55	26.50
51	35.04	33.71	30.89	28.41	27.60	26.51
52	35.17	33.80	30.96	28.46	27.61	26.55
53	35.27	33.87	31.02	28.52	27.69	26.57
54	35.41	34.00	31.14	28.56	27.70	26.60
55	35.45	34.08	31.25	28.59	27.76	26.63
56	35.60	34.22	31.40	28.60	27.78	26.65
57	35.65	34.42	31.49	28.63	27.79	26.70
58	35.74	34.45	31.56	28.67	27.81	26.72
59	35.90	34.56	31.64	28.70	27.83	26.77
60	36.00	34.65	31.70	28.74	27.84	26.81
61	36.12	34.76	31.83	28.76	27.90	26.82
62	36.23	34.93	31.86	28.78	27.99	26.83
63	36.28	34.99	31.90	28.91	28.07	26.87
64	36.38	35.15	31.95	28.93	28.08	26.87
65	36.51	35.23	32.09	28.95	28.10	26.88
66	36.64	35.40	32.19	28.98	28.22	26.92
67	36.74	35.42	32.35	29.07	28.26	26.96
68	36.84	35.56	32.44	29.09	28.30	26.99
69	36.89	35.69	32.48	29.10	28.32	27.04
70	37.09	35.73	32.61	29.12	28.34	27.09
71	37.20	35.86	32.70	29.26	28.40	27.1 ■
72	37.38	36.02	32.75	29.29	28.46	27.13
73	37.52	36.16	32.85	29.42	28.54	27.14
74	37.55	36.27	32.94	29.51	28.59	27.16
75	37.89	36.38	33.05	29.57	28.63	27.23
76	38.04	36.55	33.18	29.67	28.81	27.24
77	38.20	36.68	33.27	29.72	28.91	27.26
78	38.37	36.81	33.34	29.78	28.95	27.30
79	38.53	36.91	33.39	29.90	29.07	27.34
80	38.70	37.1 ■	33.58	29.97	29.10	27.39
81	38.85	37.20	33.65	30.08	29.23	27.42
82	39.05	37.34	33.79	30.16	29.26	27.43
83	39.14	37.50	33.83	30.21	29.29	27.45
84	39.37	37.65	34.00	30.30	29.37	27.46
85	39.56	37.74	34.07	30.37	29.47	27.47
86	39.70	37.91	34.11	30.49	29.53	27.50
87	39.86	38.00	34.27	30.59	29.57	27.55

Ancienne ligne de progressionCLASSE 69 (EXEMPLE)

<u>1^{ER} MAI</u> <u>2004</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2005</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2006</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2007</u> \$	<u>1^{ER} MAI</u> <u>2008</u> \$
--	--	--	--	--

USINE À PAPIER JOURNALLigne de progression 1

Chef de conducteurs de machines	35.93	36.83	37.43	38.18	38.78
Ass: chef de conducteurs de machines	35.03	35.91	36.51	37.24	37.84
Conducteur de machine	34.13	34.98	35.58	36.29	36.89
Aide-conducteur de machine	32.98	33.80	34.40	35.09	35.69
3 ^e main	29.91	30.66	31.26	31.88	32.48
4 ^e main	26.67	27.34	27.94	28.50	29.10
Rebobineur	26.67	27.34	27.94	28.50	29.10
5 ^e main	25.93	26.58	27.18	27.72	28.32
6 ^e main	24.70	25.32	25.92	26.44	27.04

Ligne de progression 2

Chef-habilleur	29.91	30.66	31.26	31.89	32.49
Habilleur	24.98	25.60	26.20	26.72	27.32
Aidé-habilleur	24.70	25.32	25.92	26.44	27.04

Occupations en dehors des lignes de progression:

Entraîneur sur les bobineuses	32.98	33.80	34.40	35.09	35.69
Commis aux records					

Nouvelle ligne de progression (décembre 2005)

~~CLASSE 69~~

(EXEMPLE)

1^{ER} MAI
2004
\$

1^{ER} MAI
2005
\$

1^{ER} MAI
2006
\$

1^{ER} MAI
2007
\$

1^{ER} MAI
2008
\$

USINE À PAPIER JOURNAL

Ligne de progression 1

Chef de conducteurs de machines	35.93	36.83	37.43	38.18	38.78
Conducteur de machine	34.13	34.98	35.58	36.29	36.89
Aide-conducteur de machine	32.98	33.80	34.40	35.09	35.69
3 ^e main	29.91	30.66	31.26	31.88	32.48
4 ^e main	26.67	27.34	27.94	28.50	29.10
Rebobineur	26.67	27.34	27.94	28.50	29.10
5 ^e main	25.93	26.58	27.18	27.72	28.32
6 ^e main	24.70	25.32	25.92	26.44	27.04

Ligne de progression 2

Chef-habilleur	29.91	30.66	31.26	31.89	32.49
Habilleur	24.98	25.60	26.20	26.72	27.32

Occupations en dehors des lignes de progression:

Commis aux records	26.67	27.34	27.94	28.50	29.10
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Ancienne ligne de progression

STADACONA S.E.C.

"USINE À PAPIER JOURNAL"

LIGNES DE PROGRESSION

Chef de conducteurs de machines

Assistant chef de conducteurs de machines

Conducteur de machine

Aide-conducteur de machine

3^e Main

Rebobineur / _____ / 4^e Main

Chef habilleur

5^e Main

Habilleur

6^e Main / _____ / Aide habilleur

6^e Main (Équipe de rappel)

N.B. Occupation en dehors des lignes de progression:

Entraîneur sur les bobineuses

Commis-records

Nouvelle ligne de progression

STADACONA S.E.C.

"USINE À PAPIER JOURNAL"

LIGNES DE PROGRESSION

Chef de conducteurs de machines

Conducteur de machine

Aide-conducteur de machine

3^e Main

Rebobineur / _____ / 4^e Main

5^e Main

Chef habilleur

6^e Main / _____ / Habilleur

6^e Main (Équipe de rappel)

N.B. Occupation en dehors des lignes de progression:

Commis-records

Ancienne ligne de progression

SALLE DES MÉLANGES

	1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
Régulateur de pâte					
Ex.: Échelle des papetiers (69)	32.98	33.80	34.40	35.09	35.69
: :					
Manœuvre manœuvre de pâte (11)	25.86	26.51	27.11	27.65	28.25
: :					
Préposé/épurateur-centrifuges (7)	24.58	25.19	25.79	26.31	26.91
: :					
Homme d'utilité (4)	13.60	14.10	14.60	15.10	15.60

Nouvelle ligne de progression (décembre 2005)

SALLE DES MÉLANGES	1 ^{ER} MAI 2004 \$	1 ^{ER} MAI 2005 \$	1 ^{ER} MAI 2006 \$	1 ^{ER} MAI 2007 \$	1 ^{ER} MAI 2008 \$
Régulateur de pâte					
Ex.: Échelle des papetiers (69)	32.98	33.80	34.40	35.09	35.69
: :					
Manutentionnaire de pâte (11)	25.86	26.51	27.11	27.65	28.5

TABLEAU DES SALAIRES DE L'USINE À PAPIER

1. Les taux payés aux employés des classes affectées aux machines à papier seront ceux indiqués à l'échelle standard des salaires minimums des papetiers pour les usines à papier journal et telle que révisée au 1er mai 1980, lors des négociations entre les compagnies du groupe ECNG et le Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier.
2. L'échelle ci-jointe établit des taux pour tous les emplois visés par cette échelle.
3. Les taux prévus dans l'échelle ci-jointe s'appliquent aux quarts de six (6), de huit (8) ou de douze (12) heures.
4. Aucune modification ne peut être apportée à l'échelle ci-jointe, sauf par entente mutuelle entre les parties signataires de la présente convention.
- * 5. Les taux ne peuvent pas être relevés ni réduits, selon les exigences de l'échelle des salaires des papetiers, avant que la machine à papier journal ait fonctionné à une moyenne de vitesse pouvant suffire à la classe dans un degré différent. La moyenne de vitesse est calculée sur une base de six (6) périodes de quatre (4) semaines chacune. L'information transmise dans le rapport émis toutes les quatre (4) semaines par le département des Services techniques et développement détermine la classe dans laquelle chaque machine sera évaluée.

LARGEURS

Les largeurs des machines sont bien déterminées. L'unité de groupe dite classe 1 va de 100 pouces à 110 pouces exclusivement. L'unité de groupe dite classe 2 va de 110 pouces à 120 pouces exclusivement. L'on applique la même règle sur toute la ligne pour déterminer les diverses catégories de largeur.

VITESSE

L'unité de groupe dite classe 1 va de 400 pieds à 450 pieds exclusivement. L'unité de groupe dite classe 2 va de 450 à 500 pieds exclusivement. Une machine change de classe de vitesse si l'on augmente suffisamment sa vitesse pour lui faire franchir l'écart de 50 pieds et la placer dans une classe plus élevée.

AJUSTEMENTS SE RAPPORTANT AUX OCCUPATIONS DES MACHINES À PAPIER

- (a) Le chef des conducteurs de machines recevra, pour chaque machine sous sa surveillance, quarante-cinq cents (l'heure de plus que le mieux payé des conducteurs de machines.
- (b) Le chef habilleur recevra le même taux que le mieux payé des 3^e mains.
- (c) Lorsqu'un employé de l'équipe des habilleurs est demandé de faire un travail de chef-habilleur, il sera payé le taux de chef-habilleur.
- (d) L'habilleur recevra un taux horaire de vingt-cinq cents (25¢) de plus que le mieux payé des 6^e mains.
- (e) Le rebobineur recevra le même taux que le moins payé des 4^e mains.
- (f) Le régulateur de pâtes dans le département de la Salle des mélanges recevra le même taux que le mieux payé des aide-conducteurs de machines.
- (g) Le commis-record recevra le même taux que le mieux payé des 4^e mains, plus 68¢.

ANNEXE "B"

RÉGIME DE RETRAITE ET PLANS D'ASSURANCES

La Compagnie consent à ce que les plans d'assurances et le régime de retraite fassent partie de la convention collective et qu'une copie des contrats d'assurances collectives soit remise au Syndicat au début de chaque année.

Section locale 137

S'il y a des modifications dans les contrats annuels, une copie sera remise au Syndicat.

ANNEXE "D"
MÉMOIRES D'ENTENTES RENOUVELÉS LORS DE LA
SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
Sections locales 137 - 250

<u>DATE</u>	<u>LOCAL</u>	<u>OBJET</u>
1979 - 22 décembre	137	Employés auxiliaires des services électrique et mécanique.
1984 - 5 mars	137	Modifications au programme ABC pour les hommes de métier concernant la tâche de mécanicien d'instrumentation.
1991 - 24 mai	137	Air climatisé - Measurex.
1992 - 18 mai	250	Remplacement des rebobineurs.
1993 - 18 juin	250	Baisse de diamètre.
1993 - 1 ^{er} septembre	250	Rebobineuse.
1995 - 10 novembre	137-250	Horaire de travail 40 heures.
1995 - 28 septembre	137-250	Horaire 9 heures par jour.
1995 - 28 septembre	137	Essayeur senior
1995 - 29 septembre	250	Balancement des équipes à l'usine à papier.
1995 - 2 novembre	250	Assurance médicale-chirurgicale-hôpital.
1995 - 6 novembre	250	Balancement des équipes à l'usine à carton.
1997 - 24 janvier	137-250	Bénéfices médicaux-chirurgicaux pré-retraités et retraités.
1997 - 24 janvier	137	Flexibilité - Employés de métiers
1997 - 12 mars	137-250	Cotisation - Assurance médicale-majeure pré-retraités et retraités.
1998 - 11 mars	137	Nouveaux employés inclus dans l'unité de négociation.
1998 - 22 septembre	137	Technicien - Système de production informatique.
1998 - 18 décembre	137	Liste d'ancienneté cumulative programme spécial de pré-retraite seulement.
1998 - 18 décembre	137	Balancement des équipes.
1998 - 18 décembre	137-250	Rémunération instructeur au centre de formation (2).
1998 - 18 décembre	137-250	Rémunération stagiaire au centre de formation.
* 2003 - 19 novembre	250	Procédure lors d'une fermeture temporaire seulement dans les départements des machines à papier ou à la cartonnerie.
2005 - 16 juin	137-250	Congés fériés 12 heures.

Il est aussi entendu que les mémoires d'ententes des négociations locales font partie de cette convention collective.

ANNEXE "E"

Il est entendu que le programme ABC pour métiers fasse partie de la convention collective. Le livret comprenant les règlements et descriptions des tâches du programme ABC ne sera pas inclus dans la convention collective.

5

ANNEXE " F "

ENTRAIDE MUTUELLE - EMPLOYÉS DE MÉTIER

FLEXIBILITÉ - EMPLOYÉS DE MÉTIER

EMPLOYÉS DE MÉTIER

A) Entraide mutuelle - Employés de métier

Les employés de métier sont normalement assignés à des tâches en relation avec leur métier de base. Cependant, les employés provenant de métiers différents et formés en équipe (s), s'entraident mutuellement lors de l'exécution de leurs tâches respectives, dans le but de réduire les pertes de temps occasionnées par le fait que l'employé de métier doit attendre avant et/ou après avoir effectué strictement la partie de travail concernant directement son métier.

B) Flexibilité - Employés de métier

L'employé de métier travaillant seul ou en équipe, accomplit tout travail pour lequel il a les capacités indépendamment de son métier.

Ses tâches premières sont liées aux urgences et aux travaux prévus à son calendrier de travail établi par la direction et ce, peu importe le département.

La Compagnie fournira la formation et l'entraînement nécessaires pour que les changements proposés s'effectuent progressivement et sécuritairement.

Le texte en A et B qui précède remplace tout article, entente et/ou pratique existante qui contrevient ou empêche l'application de cette flexibilité dans l'usine de Stadacona S.E.C.

En regard de la proposition mentionnée en A, la Compagnie a ajusté les taux horaires à compter du 21 octobre 1990 :

Employés de métier Classe "A" et plus	: 0,50\$ l'heure
Employés de métier Classe "B"	: 0,25\$ l'heure
Employés de métier Classe "C"	: 0,15\$ l'heure

À compter du moment de la mise en place effective des changements proposés en B, l'employé de métier a reçu un ajustement de 0,50\$ de l'heure de plus que sa classification. Cet ajustement ne s'appliquera pas aux électriciens de quart de l'usine de Stadacona S.E.C.

ANNEXE "G"

OPÉRATION CONTINUE LORS D'UN CONGÉ FÉRIÉ CHÔMÉ PAYÉ

ENTENTE RÉGISSANT L'OPÉRATION DE L'USINE LORS D'UN CONGÉ FÉRIÉ CHÔMÉ PAYÉ

- A) 1. Nonobstant les dispositions de la convention collective et plus particulièrement celles prévues à l'article 25, l'opération de l'usine est continue à moins que la Compagnie n'informe le Syndicat de son intention de fermer l'usine.
- 2.1 Lorsque la production se poursuit durant un congé férié chômé payé, les équipes de travail sont maintenues au minimum, tel que l'opération normale du dimanche.
- 2.2 L'employé qui travaille lors d'un congé férié chômé payé afin que la production se poursuive, est rémunéré de la façon suivante:
- *
- l'employé rémunéré à l'heure aura droit à une somme équivalente aux heures travaillées selon son horaire de travail.
 - 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 rémunéré (un par congé férié chômé payé) à l'intérieur de la même année civile à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- 2.3 L'employé qui ne travaille pas lors d'un congé férié chômé payé est rémunéré selon les dispositions de 25.02 a) et b).
- 2.4 Le calendrier hebdomadaire de travail est respecté lors de l'opération durant un congé férié chômé payé.
- 2.5 De façon spécifique, en cas de poursuite des opérations lors des congés de Noël et de la St-Jean-Baptiste, 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 à l'usine sont suivies sur une base volontaire. S'il est impossible de trouver des volontaires en nombre suffisant, l'opération ne sera pas maintenue. Cette procédure d'affectation du personnel peut être modifiée localement après entente entre les parties.

2.7 Seules les dispositions précitées s'appliquent lorsque la production se poursuit durant un congé férié chômé payé.

- B) Lors de fermetures totales de l'usine pour un congé férié chômé payé, les procédures d'arrêt et de démarrage de l'usine se réalisent à l'intérieur des heures de fermeture totale.
- C) La présente entente ne s'applique pas aux employés dont le travail régulier est obligatoire durant les congés fériés chômés payés alors que l'usine n'est pas en opération.
- D) Lors des fermetures de congés fériés chômés payés, (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.

N.B. : Tous les articles et toutes les annexes appropriés de la convention collective seront modifiés en fonction de ce qui précède.

ANNEXE "H"

LES QUARTS DE DOUZE (12) HEURES

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

STADACONA S.E.C.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ENERGIE ET DU PAPIER

/Sections locales 137 et 250)

Objet: Les quarts de 12 heures.

En vigueur: Le 1er janvier 1979

-
- 1) Après une période d'essai, les équiépiers ont voté en faveur des quarts de douze (12) heures au lieu de huit (8) heures. Par conséquent, la Compagnie et le Syndicat ont conjointement conclu une entente à ce que ces employés travaillent sur des quarts de douze (12) heures et ce, officiellement, à compter du 1er janvier 1979.

*

- 2) Il est entendu qu'après discussions entre la Compagnie et le Syndicat, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente spéciale et retourner à une opération de quarts de huit (8) heures dans le ou les départements concernés, suivant un avis d'au moins trente (30) jours à l'autre partie de son désir de terminer cet arrangement. Advenant une telle décision, cette entente spéciale se terminera et deviendra nulle à cette date.
- 3) Suite à la conversion au nouvel horaire et pendant la première semaine de son application, aucun temps supplémentaire ne devra être payé aux employés pour l'unique raison du transfert d'une semaine de travail standard à une autre semaine de travail standard. Dans l'éventualité d'un retour à l'horaire antérieur, la même règle s'appliquera à l'occasion du retour et pendant la première semaine suivant ce retour.
- 4) Les dispositions suivantes de la convention collective principale et toutes autres lettres d'interprétations ou d'ententes seront amendées comme suit uniquement pour les employés impliqués et concernés par le nouvel horaire de travail de douze (12) heures par quart.

A) CÉDULE D'OPÉRATION

L'opération normale est de sept (7) jours continus par semaine.

B) SEMAINE DE L'USINE

Section locale 137

La semaine de l'usine commence à 8h00 dimanche jusqu'à 8h00 le dimanche suivant.

*

Section locale 250

La semaine de l'usine commence à 6h00 dimanche jusqu'à 6h00 le dimanche suivant.

C) JOURNÉE DE L'USINE

Section locale 137

La journée de l'usine sera de 8h00 à 8h00.

*

Section locale 250

La journée de l'usine sera de 6h00 à 6h00.

D) JOURNÉE DU DIMANCHE

Section locale 137

La journée du dimanche sera de 8h00 dimanche jusqu'à 8h00 lundi.

*

Section locale 250

La journée du dimanche sera de 6h00 dimanche jusqu'à 6h00 lundi.

E) SEMAINE DE VACANCES

Section locale 137

Aux fins de vacances, la semaine commencera à 8h00 le dimanche.

*

Section locale 250

Aux fins de vacances, la semaine commencera à 6h00 le dimanche.

Note : Section locale 250

Le fait d'instaurer l'horaire de 6h00 à 18h00 et de 18h00 à 6h00 ne doit en aucun temps apporter des coûts supplémentaires.

F) HEURES DE TRAVAIL

La journée régulière de travail sera de douze (12) heures avec des heures hebdomadaires variant selon l'horaire de travail en application et donneront en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine. Dans le cas d'un arrêt urgent de production de vingt-quatre (24) heures ou moins (y compris le quart durant lequel l'arrêt se produit et le quart qui suit ce dernier), les employés de quart sur lequel l'arrêt de production se produit, ainsi que les employés sur le quart suivant, se verront fournir du travail et ils seront rémunérés au taux de leur occupation régulière. On s'attend à ce que les employés exécutent le travail qui leur est assigné pour compléter leur quart.

*

G) HEURES DE TRAVAIL POUR LES ÉQUIPIERS

Les équieters seront organisés en deux (2) quarts de travail, chacun étant de service pendant douze (12) heures consécutives sur chaque quart de travail. Les quarts de travail seront de 8h00 à 20h00 et de 20h00 à 8h00 pour les employés de la section locale 137 et de 6h00 à 18h00 et de 18h00 à 6h00 pour les employés de la section locale 250; les quarts se succéderont alternativement.

H) COMMENCEMENT ET ARRÊT DU TRAVAIL DES ÉQUIPIERS SUR LES QUARTS DE DOUZE (12) HEURES

Lorsqu'un quart de douze (12) heures commence, chaque équipier doit être à son poste. À la fin de sa période de travail de douze (12) heures, l'équipier ne doit pas quitter son poste pour se laver ou changer de vêtements, tant que son remplaçant n'a pas changé les siens et ne s'est pas présenté pour assumer ses fonctions. Si un équipier ne se rapporte pas pour son quart régulier, celui qu'il doit remplacer en avisera aussitôt son contremaître et restera à son poste

jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et, s'il le faut, il travaillera deux (2) heures additionnelles.

* I) SURTEMPS POUR LES ÉQUIPIERS

*

a) Les équi­piers seront rémunérés à taux et demi pour tout travail exécuté en dedans de la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 8h00 dimanche et se terminant à 8h00 lundi pour les employés de la section locale 137 et commençant à 6h00 dimanche et se terminant à 6h00 lundi pour les employés de la section locale 250. Les équi­piers seront aussi rémunérés à taux et demi pour le travail effectué aux jours de congé reconnus à l'usine.

b) Les équi­piers seront rémunérés à taux et demi pour tout travail excédant leurs heures régulières, excepté dans les circonstances suivantes:

■ lorsque tel travail est dû au changement de relève;

2) lorsque le surtemps provient d'une entente spéciale entre l'équipier en devoir et l'équipier de la relève qui doit le remplacer, avec l'approbation du surintendant du département et pourvu que ledit arrangement n'occasionne aucune dépense additionnelle ou inconvénient à la Compagnie;

3) lorsque requis de remplacer un employé retardataire jusqu'à concurrence de deux (2) heures.

c) L'équipier qui se présente au travail et est renvoyé chez lui en moins d'une heure recevra une rémunération de trois (3) heures de paie au taux régulier. Si on lui demande de travailler ou d'attendre une (1) heure ou plus, il recevra un minimum de quatre (4) heures de paie.

d) Un équipier appelé au travail durant son ou ses jours chômés cédulés sera rémunéré à taux et demi pour le temps qu'il a travaillé, et le minimum de paie sera de quatre (4) heures.

e) Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures cumulatives lors de tel congé statutaire.

f) Il n'y aura aucune superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base.

*

g) La Compagnie respectera les procédures de surtemps établies dans les départements en autant que celles-ci ne nuisent pas à la productivité de l'usine et n'occasionnent pas de coûts supplémentaires.

J) JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE

Les employés qui travaillent sur les quarts de douze (12) heures seront payés les heures qu'ils auraient normalement été payées, les heures qu'ils auraient normalement travaillées, ou 8 heures, pour les jours qu'ils prennent comme congés mobiles et cela jusqu'à un total de quarante-huit (48) heures par année de calendrier.

Les employés qui auraient dû travailler le jour d'un congé férié selon l'horaire de travail recevront une rémunération basée sur leur horaire normal (quart de 8 ou 12 heures). Ceux qui ne sont pas sensés travailler selon leur horaire de travail recevront la paie définie dans la convention collective à la clause 25.

Chaque jour de congé mobile doit être pris un jour où l'employé serait normalement censé travailler et ce congé ne sera pas rémunéré à moins que l'employé ne prenne réellement ledit jour de congé sauf en maladie.

Un avis sera donné au contremaître de l'employé au moins vingt-quatre (24) heures d'avance et sera sujet à un accord de la part de la Direction afin que l'efficacité des opérations ne soit pas indûment affectée par ce jour de congé.

L'accumulation des jours de congés mobiles au cours des deux (2) derniers mois de l'année doit être évitée. Le 1er octobre, le contremaître fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année.

Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque congé mobile.

Il ne sera payé que 16 heures au lieu de 32 heures pour le Congé de Noël, et l'on accordera deux (2) congés mobiles additionnels, le tout étant facultatif. Cet échange augmente de quatre (4) à six (6) le nombre de congés mobiles, pour un total de quarante-huit (48) heures de paie et réduit le total d'heures payées pour les congés d'usine à quarante-huit (48) heures par année.

Les jours de congés mobiles ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année civile, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés. Les congés mobiles non pris seront payés à la fin de l'année pour les employés qui reçoivent des indemnités hebdomadaires ou de CSST à compter de l'année 1999.

Les congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.

*

Section locale 137

Lorsqu'un problème survient pour accorder un congé mobile, la Compagnie inscrit à l'horaire, sur une base volontaire les employés nécessaires. 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.

K) CONGÉ DE DEUIL

Advenant le décès d'un petit-enfant d'un employé ou simultanément de plus d'un de ses petits-enfants, l'employé se verra accorder un congé de deuil. Durant cette période, l'employé sera rémunéré au maximum un (1) jour de huit (8) heures à son taux régulier pour son jour de travail régulier cédulé durant ce congé de deuil. Ce jour devra être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

*

Un congé de deuil payé de un (1) jour sera accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Advenant le décès d'un proche parent d'un employé, ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé de deuil. Durant cette période, l'employé sera rémunéré un maximum de deux (2) jours, soit vingt-quatre (24) heures à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé de deuil. Ces jours devront être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

Les personnes suivantes sont considérées comme proches parents: mère, père, belle-mère, beau-père, frère, soeur, belle-fille, beau-fils, demi-soeur, demi-frère, grand-mère, grand-père et parents adoptifs.

Advenant le décès de l'époux, l'épouse, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé, ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours de huit (8) heures (40 heures) à son taux régulier, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

Par taux régulier, on entend le taux de salaire établi pour le genre de travail que l'employé aurait exécuté s'il n'avait pas été en congé à l'occasion du décès.

Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet, soit une distance de 200 kilomètres, le jour qui suit sera considéré comme congé, mais dans aucun cas, il sera alloué à l'employé plus de trois (3) jours, (24 heures) ou de cinq (5) jours (40 heures) de paie, selon la raison pour le congé de deuil.

S'il y a incinération ou enterrement différé, cette journée pourra être considérée comme faisant partie du congé de deuil.

Pour avoir droit à un tel congé, l'employé devra avoir été inscrit sur les listes de paie de la Compagnie pendant au moins trente (30) jours.

Le congé sera accordé seulement si la demande en est faite avant le jour des

funérailles et l'employé devra mentionner les jours où il sera absent ainsi que la date de son retour au travail.

L) DEVOIR DE JURY

Un employé qui répondra à l'appel nominal du jury, de témoin assigné de la couronne par subpoena ou agit comme juré sera payé la différence entre la rémunération reçue pour ladite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes:

- a) L'employé doit avoir quatre **(4)** mois de service continu.
- b) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures de paie par semaine et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre d'un jury.
- c) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ou de témoin ne sont pas requis.

Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque jour où il agira comme témoin de la couronne, jury ou juré.

M) RÈGLEMENT CONCERNANT LES REMPLAÇANTS NE TRAVAILLANT PAS À PLEIN TEMPS

- 1) Nous tenterons de céder les remplaçants de façon à ce qu'ils obtiennent en moyenne et le plus près possible quarante (40) heures de travail par semaine. À cette fin, la Compagnie tentera de céder les remplaçants de façon à ce qu'ils obtiennent en moyenne et le plus près possible quarante (40) heures de travail par semaine sur une période de six (6) semaines. Il est compris que le mode d'alternance actuel sera maintenu.

Des combinaisons donnant une semaine courte de travail seront:

<u>Heures</u>		<u>Heures travaillées</u>	<u>Heures payées</u>
1) 1x12h. (dimanche)	+ 2x12 h.	36	42
2) 1x12h. (dimanche)	+ 3x 8 h.	36	42
3) 2x12h. (sans dimanche)	+ 2x 8 h.	40	40

4) 5x 8h.	40	40
-----------	----	----

Combinaisons d'une longue semaine

1) 4x12h. (sans dimanche)	48	48
2) 3x12h. (sans dimanche) +1x 8 h.	44	44
3) 1x12h. (sans dimanche) +4x 8 h.	44	44
4) 1x12h. (dimanche) +1x12+2x 8 h.	40	46

- 2) Un remplaçant ne sera pas affiché à l'horaire de travail pour un poste comme ouvrier de jour à moins qu'il y ait une période de repos de douze (12) heures depuis son dernier quart de douze (12) heures et à moins qu'il y ait une période de repos de douze (12) heures avant son prochain quart de douze (12) heures.

N) HORAIRE DE TRAVAIL - EMPLOYÉS DE QUART

- * 1. La semaine de travail moyenne sera de 40 heures.
- * 2. L'employé doit prendre deux (2) congés (d'horaire) par période de 12 semaines.
- 3. Les congés (d'horaire) seront inscrits à l'horaire par l'employé et approuvés par le surintendant du département dans l'ordre de priorités suivantes :
 - 1) vacances
 - 2) congés (d'horaire)
 - 3) congés mobiles et statutaires.
- 4. L'horaire sera annuel. Les congés (d'horaire) non planifiés lors du choix de vacances pourront être cédulés par le surintendant qui avisera l'employé de ses jours de congés.
- 5. Lors de l'établissement des horaires hebdomadaires, la Compagnie pourra au besoin inscrire un employé à l'horaire de travail sur son congé (d'horaire). L'employé sera alors rémunéré au taux régulier majoré de moitié.
- 6. a) Les quotas de vacances et congés doivent être respectés dans chacun des départements concernés.
- b) Lorsque le quota de vacances est atteint dans un département, et à la seule fin d'accorder un congé d'horaire, un employé pourra demander à son confrère de déplacer un congé (d'horaire) et ce avant l'heure de tombée de l'horaire hebdomadaire. Si ce dernier accepte, le surintendant pourra accorder le changement si possible. À ce moment, l'employé qui a accepté de déplacer son

congé (d'horaire) sera rémunéré à taux simple. Le congé (d'horaire) devra être inscrit à l'horaire de travail à l'intérieur de la période de douze (12) semaines.

7. Il n'y aura aucune accumulation de temps (banking). Les congés (d'horaire) doivent être pris à l'intérieur d'une période de douze (12) semaines.
- * 8. Section locale 137
Ces dispositions s'appliquent seulement aux employés réguliers de quart.

Section locale 250
Ces dispositions s'appliquent seulement aux employés réguliers ainsi qu'aux vingt-six (26) premiers équipiers de rappel aux machines à papier et aux dix (10) premiers équipiers de rappel à la machine à carton.
- * 9. Les horaires des employés de relève seront balancés pour avoir une semaine moyenne 40 heures maximum à partir du 1^{er} octobre 2000.
- * 10. Dans le but d'équilibrer la paie des employés, la Compagnie convient de faire une déduction volontaire de deux (2) heures par semaine à compter de la semaine du 2 juillet 2000.
- * 11. Les employés auront la possibilité de prendre quatre-vingts (80) heures de congés regroupés en deux groupes à compter du 1^{er} octobre 2000

Le choix devra se faire lors du choix de vacances, c.-à-d., avant le 1^{er} décembre de chaque année. Si l'employé choisit l'option des congés regroupés, il sera rémunéré sur une base de huit (8) heures pour chaque congé mobile. Ces choix devront se faire à l'extérieur de la période d'été.

-
12. Les parties devront s'entendre sur toutes autres modalités relatives à l'application de la présente entente.

o) RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL/RÉGIME DE RETRAITE

- Les gains réguliers annuels moyens refléteront les gains réguliers effectivement reçus par le participant.
- Le service crédité du participant sera augmenté le 1999/10/01 de la façon suivante :
 - pour un participant âgé de 53 ans ou moins : 4,5% de son service crédité total au 1999/10/01.
 - pour un participant âgé de plus de 53 ans : 4,5% de son service crédité total au 1999/10/01, réduit de 10% **pour** chaque année et fraction d'année en excédant de 53 ans, jusqu'à une réduction maximale de 80%.
- Les présentes dispositions s'appliquent uniquement aux employés qui travaillent en date du 1998/12/01 sur un horaire de travail de quarante-deux (42) heures.

Les clauses suivantes demeurent et le texte sera tel qu'indiqué dans la convention collective de travail principale:

CLAUSE 1 -	Buts de la convention
CLAUSE 2 -	Reconnaissance syndicale
CLAUSE 3 -	Conformité avec les lois fédérales et provinciales
CLAUSE 4 -	Droits de la Compagnie
CLAUSE 5 -	Juridiction
CLAUSE 6 -	Grèves et contre-grèves
CLAUSE 7 -	Contrats à forfait
CLAUSE 8 -	Salaires
CLAUSE 9 -	Régime de classification des tâches
CLAUSE 10 -	Membres du Syndicat
CLAUSE 11 -	Perception des cotisations syndicales par retenue sur les salaires
CLAUSE 12 -	Embauche
CLAUSE 13 -	Mise à pied, promotion, permutation, rétrogradation, et rappel
CLAUSE 14 -	Automation et réorganisation
CLAUSE 15 -	Indemnité de fin d'emploi
CLAUSE 16 -	Surtemps pour tous les ouvriers de jour
CLAUSE 17 -	Équipes irrégulières
CLAUSE 19 -	Prime additionnelle pour les quarts de nuit (section locale 137)
CLAUSE 20 -	Droit à un taux de salaire supplémentaire
CLAUSE 21 -	Treillis sur les machines à papier
CLAUSE 22 -	Jour ou jours chômés pour les ouvriers de jour et les équiépiers
CLAUSE 23 -	Plan de vacances
CLAUSE 25 -	Jours fériés, chômés et payés
CLAUSE 26 -	Procédures pour les départs et arrêts de production- congés payés
CLAUSE 29 -	Congé sans solde pour fins d'études et affaires syndicales
CLAUSE 30 -	Comité conjoint patronal-syndical de pension et d'assurances
CLAUSE 31 -	Plan de rentes de retraite pour les employés
CLAUSE 32 -	Bénéfices marginaux
CLAUSE 33 -	Régime d'assurance invalidité à long terme
CLAUSE 34 -	Régime d'assurance dentaire
CLAUSE 35 -	Cas de suspension, de mise à pied ou de congédiement
CLAUSE 36 -	Mode de règlement des griefs

CLAUSE 37 -	Procédure en cas d'arbitrage
CLAUSE 38 -	Opération de six jours et opération continue
CLAUSE 39 -	Dossiers des employés et rapports de discipline
CLAUSE 40 -	Sécurité et accidents de travail
CLAUSE 41 -	Chaleur et bruit
CLAUSE 42 -	Règlements de l'usine
CLAUSE 47 -	Heures de travail pour les ouvriers de jour
CLAUSE 49 -	Commencement et arrêt du travail des ouvriers de jour
CLAUSE 50 -	Commencement et arrêt du travail des équiépiers (sauf paragraphe a)
CLAUSE 51 -	Billets de repas
CLAUSE 52 -	Sécurité d'emploi
CLAUSE 53 -	Consentement mutuel
CLAUSE 54 -	Durée de la convention

ANNEXE "A" - Tableau des salaires & Lignes de progression
- Échelle de salaire - classification des tâches

ANNEXE "B" - Régime de retraite et plans d'assurances

ANNEXE "C" - Bénéfices médicaux-chirurgicaux

ANNEXE "D" - Mémoires d'ententes renouvelés

ANNEXE "E" - Programme ABC pour métiers

ANNEXE "F" - Entraide Mutuelle - Employés de métier
- Flexibilité- Employés de métier

ANNEXE "G" - Opération continue lors d'un congé férié chôme payé

ANNEXE "H" - Les quarts de douze (12) heures

PARTIES SIGNATAIRES

STADACONA S.E.C.
DIVISION USINE DE QUÉBEC

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

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

Daniel Larouche
Représentant national

Bernard Laflamme
Directeur général – Usine de Québec

Denis Bell
Président, section locale 137

Sylvain Pigeon
Directeur des ressources humaines

Dominique Trudel
Vice-président de la production,
Section locale 137

Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

Patrick Mclean
Président, section locale 250

Marc Jobin
Vice-président - carton
Section locale 250

Date

Date

MISSION

- Fournir du papier et du carton répondant aux attentes de nos clients afin d'assurer la rentabilité et la pérennité de nos opérations.

VISION

- Être le leader dans l'industrie avec des coûts d'opération dans le 1^{er} quartile :
 - en misant sur le talent et l'engagement de nos employés et partenaires;
 - en fabriquant des produits de qualité;
 - en s'appuyant sur nos valeurs suivantes.

VALEURS

- S.S.T.
 - En s'offrant un milieu de travail sain et sécuritaire
- Environnements
 - En protégeant l'intégrité de notre environnement physique et en étant un citoyen corporatif exemplaire dans notre communauté
- Satisfaction de nos clients
 - En offrant une qualité de produit et un service à la hauteur des attentes de nos clients
- Travail d'équipe et communication
 - En créant un environnement constructif qui favorise le travail d'équipe par une communication efficace, transparente et respectueuse
- Rigueur et imputabilité
 - En étant rigoureux dans nos façons de faire et responsable de prendre les moyens nécessaires pour atteindre nos résultats
- Esprit entrepreneurial
 - En prenant et gérant les risques pour créer des opportunités
 - En recherchant et saisissant les occasions de réduction de coûts pour s'améliorer
 - En stimulant les idées nouvelles et l'amélioration continue pour se distinguer
 - En raisonnant toujours coûts / bénéfices pour générer de la valeur
 - En s'adaptant rapidement aux situations changeantes pour s'emparer du leadership.



Papiers White Birch™

DIVISION STADACONA S.E.C.

136

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

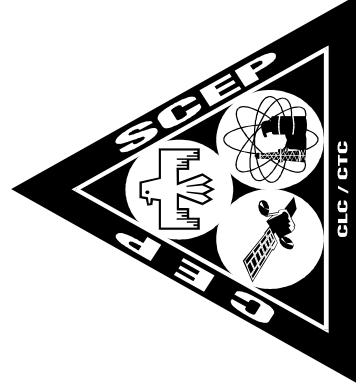
STADACONA S.E.C.

ET

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

(*Section locale 200*)

2004-2009



TABLES DES MATIÈRES

<u>SUJET</u>	<u>CLAUSE</u>	<u>PAGE</u>
AFFICHAGE - POSITIONS VACANTES	17	15
ANCIENNETÉ	15	10
ASSURANCE DENTAIRE	33	36
ASSURANCE - INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE	33	30
ASSURANCE - INVALIDITÉ À LONG TERME	33	32
ASSURANCE - MÉDICALE-CHIRURGICALE-HÔPITAL	33	35
ASSURANCE - VIE	33	28
AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	22	19
BÉNÉFICES MARGINAUX	33	28
BUTS DE LA CONVENTION	1	2
CONDITIONS DE TRAVAIL	3	4
CONGÉS DE DEUIL	29	26
CONGÉS DE MALADIE ET ABSENCES INCONTRÔLABLES	28	25
CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL	30	27
CONGÉS SANS SOLDE/FINS D'ÉTUDES ET AFFAIRES SYNDICALES	31	27
CONSENTEMENT MUTUEL	36	48
CONTRATS À FORFAIT	21	19
CONTRE-GRÈVE	8	6
COTISATIONS SYNDICALES	4	4
DISCIPLINE - DOSSIERS ET RAPPORTS	20	19
DROITS DE LA DIRECTION	6	6
DURÉE DE LA CONVENTION	37	48
EMPLOYÉS OCCASIONNELS	15	14
ÉVALUATION DES TÂCHES	18	16
ÉVINCEMENTS	15	12
FORMATION	15	15
GRÈVE	8	6
GRIEFS	19	17
HEURES DE TRAVAIL	9	6
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	23	20

TABLES DES MATIÈRES

<u>SUJET</u>	<u>CLAUSE</u>	<u>PAGE</u>
JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE	27	25
JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	26	24
JURIDICTION	7	6
JURY	32	27
LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES	5	5
MISE À PIED	15	13
NOTIFICATION AU SYNDICAT	15	14
OPÉRATION CONTINUE	12	9
POSITIONS VACANTES	17	15
PROMOTIONS	15	10
RALENTISSEMENT DES OPÉRATIONS	11	8
RAPPEL	15	13
RECONNAISSANCE SYNDICALE	2	3
RÉGIME DE RETRAITE	34	39
REMPLACEMENT	15	14
REPAS - BILLETS	10	8
RÉTROGRADATIONS	15	11
SALAIRES	13	9
SALAIRES - RÉVISION	16	15
SÉCURITÉ D'EMPLOI	35	47
SOULIERS DE SÉCURITÉ	14	9
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	10	7
VACANCES PAYÉES	24	21
VACANCES SUPPLÉMENTAIRES	25	24

TABLES DES MATIÈRES

<u>SUJET</u>	<u>PAGES</u>
<u>ANNEXE "A"</u>	
- PREMIÈRE PARTIE - ÉCHELLE GÉNÉRALE DES SALAIRES	49-52
- DEUXIÈME PARTIE - - POSITIONS ET DÉPARTEMENTS	53-58
- TROISIÈME PARTIE - PRIME DE QUART	59-60
<u>ANNEXE "B"</u>	
- PRINCIPE ET RÉGLEMENTS DE LA COMPAGNIE RÉGISSANT LES EMPLOYÉS DE BUREAU	61-64
<u>ANNEXE "C"</u>	
- HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES	65-73
<u>ANNEXE "D"</u>	
- MÉMOIRES D'ENTENTE RENOUVELÉS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.	74-75

* L'astérisque signifie un changement apporté à la clause.

PRÉAMBULE

CETTE CONVENTION CONCLUE CE SEPTIÈME JOUR DU MOIS DE JUIN 2005

ENTRE

STADACONA S.E.C., DIVISION DE L'USINE DE QUÉBEC, AYANT SA PLACE D'AFFAIRES DANS LA VILLE DE QUÉBEC, PROVINCE DE QUÉBEC, CI-APRÈS APPELÉE "**LA COMPAGNIE**"

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, (SCEP) LA SECTION LOCALE 200, UNE ORGANISATION LIBRE INCORPORÉE D'EMPLOYÉS, CI-APRÈS APPELÉE "**LE SYNDICAT**"

D'AUTRE PART

ENTENDU QUE les parties aux présentes, reconnaissant leur intérêt commun et leur responsabilité en rapport avec les opérations efficaces de la Compagnie, conviennent qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de promouvoir en tout temps le progrès de l'usine et des bureaux, en coopérant au plus haut degré dans toutes les matières ayant trait au succès des opérations de la Compagnie.

- * L'emploi du genre masculin dans la convention devrait être considéré comme incluant aussi le féminin.

CLAUSE 1 *

- **BUTS DE LA CONVENTION**

- a) Promouvoir les intérêts communs de l'employeur et de l'employé, rechercher dans l'opération de l'usine des modes tendant à améliorer le plus possible la sécurité et le bien-être des employés, l'économie dans les opérations, la quantité et la qualité dans le rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.
- b) Fournir un document écrit stipulant les règlements mutuellement convenus avec le Syndicat, lesquels règlements constituent les conditions sous lesquelles les membres du Syndicat seront embauchés et qui servent de directives aux officiers de la Compagnie dans leurs relations avec le Syndicat et les membres dudit Syndicat.
- c) Accentuer les responsabilités et l'intérêt mutuel de chacun des représentants de la Compagnie et de chacun des membres du Syndicat par des relations justes et humaines entre la Direction et les employés, dans le but d'apporter du bonheur dans le travail et la vie personnelle de chaque individu.
- d) Établir des modes de contact entre la Direction et les employés dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre les deux parties, de régler les différends qui peuvent naître de l'application des règlements et par lesquels chaque employé peut résoudre sa prétention à un traitement injuste.
- e) Assurer et protéger la dignité humaine de chaque employé par une politique de relations humaines, mutuellement convenue, qui donne à chaque individu l'assurance de vivre libre de toute crainte induite provenant de pression non justifiée ou de discrimination de la part de la Direction ou de tout surveillant.
- f) Il n'y aura aucune forme de discrimination, de harcèlement et d'intimidation contre quiconque. Aucune disposition de la convention collective ne viendra en contradiction avec une loi provinciale et fédérale.
- g) Prévoir des modes de rectification dans les cas où un employé prétend que les droits qui lui sont conférés par cette convention ne sont pas respectés, qu'il est soumis à un traitement incompatible avec les termes de ladite convention ou qu'il est traité par ses surveillants d'une façon tendant à blesser son respect humain et sa dignité d'être humain.

*

Cette convention reconnaît qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer entièrement, individuellement, moralement et collectivement à la réalisation des conditions ci-haut mentionnées.

Il est convenu que la Compagnie fera tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les représentants de la Direction, y compris le personnel surveillant et ce, afin que chaque employé bénéficie pleinement des bienfaits matériels et spirituels qui peuvent découler de cette convention.

CLAUSE 2* - RECONNAISSANCE SYNDICALE

a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif pour les employés de bureau et les commis de bureau compris dans l'unité de négociation au service de la Compagnie dans ses bureaux de la ville de Québec, à l'exception des employés énumérés dans le Certificat et de tous les autres employés automatiquement exclus selon les termes du Chapitre 1, Section 1-M, étant le Chapitre 141, R.S.Q., 1964 du Code du Travail de la Province de Québec. La présente convention collective de travail régira tous les employés couverts par le Certificat.

*

b) Les décisions concernant l'inclusion ou l'exclusion vis-à-vis l'unité des négociations de nouvelles positions ou de positions dont les responsabilités sont modifiées, seront basées sur le Certificat ci-haut mentionné. Cependant, si une nouvelle position est créée, il est entendu que le Comité patronal-syndical se réunira afin de décider si ladite position sera incluse ou exclue de l'unité de négociation. Tout différend se rapportant à ce paragraphe pourra être référé au Commissaire du Travail, si les parties ne sont pas d'accord après l'Étape "5" de la Clause 19, Mode de règlement des griefs.

Le Comité patronal-syndical sera formé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat.

c) Aucun contrat individuel, écrit ou oral, pouvant entrer en conflit avec les présents termes de cette convention ou avec les droits de négociations de la section locale 200, ne devra être émis par l'une ou l'autre des parties.

La Compagnie fera le nécessaire pour que l'interprétation des clauses de la convention collective de la section locale 200 soit identique, afin que l'application soit uniforme dans tous les départements.

CLAUSE 3*

- CONDITIONS DE TRAVAIL

- a) Tout employé régulier compris dans l'unité de négociation qui devient un membre en règle le ou après le 1^{er} avril 1950, devra maintenir ses contributions en règle pour avoir droit à un emploi continu.
- b) Un nouvel employé sera embauché pour une période d'essai de trois (3) mois. À la fin de cette période d'essai, il sera considéré comme employé régulier et son état de service comptera depuis sa dernière date d'entrée. Toutefois, le nouvel employé devra payer des cotisations syndicales à compter de sa première journée de travail. Le congédiement d'un employé à l'essai ne sera pas sujet au mode de règlement des griefs.
- c) Les employés temporaires ou saisonniers devront payer des cotisations syndicales. Ces cotisations seront déduites selon le mode de paie de ces employés.
- d) Les employés temporaires ou saisonniers ayant été mis à pied et rappelés devront payer leur cotisation syndicale dès leur première journée complète de travail.
- e) La Compagnie coopérera avec le Syndicat par tous les moyens convenables et légaux afin d'aider à en recruter et à en conserver les membres.
- f) La Compagnie s'engage à remettre une copie de cette convention à chaque employé compris dans l'unité de négociation ainsi qu'à chaque employé lors de son embauche.

CLAUSE 4

- PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES PAR RETENUES SUR LES SALAIRES

- a) Conformément aux exigences et aux dispositions de l'une ou de toutes les lois fédérales ou provinciales maintenant en vigueur ou présentement décrétées, la Compagnie déduira mensuellement, à partir des gages nets dus et payables à tout employé, le montant de sa cotisation syndicale mensuelle. Les cotisations ainsi perçues des gages nets des employés seront remises à l'institution bancaire identifiée par le Syndicat. Tel chèque sera envoyé durant la première semaine du mois qui suit celui durant lequel les déductions sont faites. La Compagnie fera parvenir une liste au Syndicat des employés pour qui les cotisations syndicales ont été perçues.

- b) Le secrétaire-financier enverra à la Compagnie, au nom de la section locale du Syndicat, un reçu dûment signé par lui-même. Les perceptions et leur paiement à la section locale du Syndicat seront effectués de la manière s'accommodant le mieux avec la procédure établie par la Compagnie pour la préparation de ses listes de paie.
- c) La Compagnie n'assume aucune responsabilité pour la perception d'arrérages passés ou futurs des cotisations du Syndicat, ni pour la perception des amendes ou autres cotisations spéciales. La Compagnie sera obligée de ne déduire mensuellement que le montant spécifié et ce, en autant que la somme des gages nets dus et payables à l'employé soit suffisante pour supporter cette déduction particulière.
- d) Toutes déductions faites par la Compagnie aux termes de la présente clause seront considérées comme un fonds de fidécommiss jusqu'à ce que remise ait été faite à la section locale du Syndicat. Cependant, il ne sera pas nécessaire de les garder indépendamment des fonds généraux de la Compagnie. La section locale du Syndicat convient que la Compagnie sera protégée contre tous dommages et indemnisée pour et contre toutes poursuites légales, causes de poursuites légales, réclamations ou demandes de quelque nature que ce soit qui pourraient découler de, ou être en rapport avec, toutes ou quelques déductions effectuées par elle et dont remise a été faite à la section locale du Syndicat conformément aux dispositions de la présente clause.

e) **Cotisations syndicales**

Sujettes à modifications de la section locale 200.

- Syndicat National : Un pourcentage (.0072 du salaire régulier);
- Section locale 200 : Un pourcentage (.0066 du salaire régulier).

La section locale 200 accepte d'aviser officiellement la Compagnie de tout changement relativement aux cotisations syndicales, au moins trente (30) jours à l'avance, par écrit, de ce dit changement.

CLAUSE 5 - CONFORMITÉ AVEC LES LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES

Advenant le cas où certaines dispositions de la présente convention soient en contradiction avec quelques lois fédérales ou provinciales actuellement en vigueur ou présentement promulguées, ou qu'elles le deviennent, il est convenu qu'un tel fait ne rendra pas inopérantes les

autres dispositions de cette convention qui ne contreviennent pas à la Loi.

CLAUSE 6

- DROITS DE LA DIRECTION

Il est convenu que la Compagnie conserve toutes les fonctions normales de la Direction. L'exercice de ces fonctions par la Direction ne pourra donner lieu à formulation d'une prétendue violation de la présente convention et ne pourra faire l'objet d'aucun recours à la clause sur le mode de règlement de griefs et d'arbitrage de cette convention, excepté dans les cas où tels privilèges sont expressément limités par les termes de la présente convention.

CLAUSE 7

- JURIDICTION

La Compagnie ne sera pas appelée à prendre position sur toute question de juridiction qui pourrait s'élever entre le Syndicat ou toute autre organisation ou association. Les questions de juridiction seront résolues entre le Syndicat et toute organisation ou association concernée. Il n'y aura pas d'arrêt ou de ralentissement de travail par suite d'un conflit de juridiction. Au cas où le Syndicat et l'autre organisation ou association seraient incapables de régler une question de juridiction, la Compagnie déterminera sur le champ à quel Syndicat, organisation ou association elle considère que l'employé en cause appartient et telle décision prise par la Compagnie sera en vigueur jusqu'à ce que les autres parties en cause aient réglé leurs désaccords de façon satisfaisante pour toutes les parties concernées.

CLAUSE 8

- GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- a) La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève pendant la durée de cette convention.
- b) Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.
- c) Le Syndicat convient de plus qu'il n'entraînera aucun employé de la Compagnie, ou la Compagnie elle-même, dans tout différend qui pourrait s'élever entre un autre employeur et les employés de ce dernier.

CLAUSE 9

- HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail seront de sept (7) heures par jour, trente-cinq (35) heures par semaine.

La durée normale de travail pour les employés de jour régis par cette convention sera de 9h00 à 17h00, du lundi au vendredi, avec une heure pour dîner et selon la Clause 12. Des exceptions se présentent dans certains départements de service de l'usine où les heures présentement existantes demeureront inchangées et pourront se présenter dans l'avenir lorsque jugé nécessaire pour le maintien de l'efficacité des opérations.

CLAUSE 10* - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

a) La Compagnie consent à maintenir un personnel suffisant afin d'éviter des heures de temps supplémentaire excessives, incluant du temps supplémentaire requis au cours des jours chômés, durant les absences de maladie prolongées ou congés autorisés.

b) Le temps supplémentaire doit être offert à l'employé titulaire du poste pour lequel il est demandé.

*

c) Tout employé qui travaille au-delà de sept (7) heures dans une journée régulière de travail ou de trente-cinq (35) heures dans une semaine régulière de travail, aura droit à des heures de congé équivalentes à une fois et demie (1 1/2) les heures de temps supplémentaire travaillées au-delà de sept (7) heures dans une journée régulière de travail ou de trente-cinq (35) heures dans une semaine régulière de travail. Pour du travail effectué le dimanche et les jours de fête, un employé aura droit à une fois et demie (1 1/2) le nombre d'heures travaillées et ces dernières lui seront accordées en heures de congé ou tel qu'indiqué au paragraphe "d".

d) Si après entente mutuelle, les congés n'ont pas été accordés avant la fin du mois durant lequel ces heures supplémentaires ont été travaillées, ces congés seront payés au taux horaire pour lequel ces heures ont été travaillées. Cependant, un employé peut vouloir accumuler ses heures de congé au lieu de recevoir une paie supplémentaire. Advenant le cas, ces heures de congé pourront être prises à une date mutuellement convenue avec son surveillant immédiat. Toutefois, il est entendu que ces congés devront être pris avant la fin de l'année civile durant laquelle ces congés ont été accumulés.

e) Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de sept (7) heures consécutives lors de tel congé statutaire.

- f) Un employé qui doit travailler plus de six (6) heures consécutives lors d'un congé férié ou pendant son dimanche de congé, recevra temps et demi lors de son prochain jour de travail cédulé.
- g) Si un employé est rappelé au travail en dehors de ses heures normales cédulées de travail, il recevra un minimum de trois heures et demie (3 1/2) de paie.
- h) Il n'y aura pas de superposition de taux et demi et la rémunération pour le temps supplémentaire sera calculée sur une seule base.
- i) Un billet du prix du repas du jour plus taxes sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de sa journée régulière de travail. Dans le cas de temps supplémentaire prolongé, l'employé aura droit à un billet de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

Lors d'un rappel d'une durée de plus de quatre (4) heures, l'employé aura droit à un billet de repas. Dans le cas où le rappel se prolonge, l'employé aura droit à un billet de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

Ce billet de repas sera accepté à la cafétéria et doit être utilisé dans les cinq (5) jours de la date de son émission.

Cependant un employé travaillant après la fin de sa journée régulière de travail à cause d'un arrangement spécial, ne recevra pas de billet de repas.

CLAUSE 11 - RALENTISSEMENT DES OPÉRATIONS

Ralentiement des opérations est défini comme un bref arrêt de production qui est normalement dû à un manque de commande. Lorsqu'un ralentissement des opérations devient nécessaire, la Compagnie décidera des travaux qui doivent être effectués durant ces périodes et avec le Syndicat déterminera le personnel requis. Tous les bénéfices marginaux continueront à s'appliquer aux employés qui ne travailleront pas durant cette période.

Lors d'un arrêt d'urgence de l'usine d'une durée de deux (2) jours ou moins (*incluant la journée dans laquelle l'arrêt s'est produit et le jour qui suit*), des tâches seront données aux employés de bureau et ils seront rémunérés aux taux de leur emploi régulier et devront exécuter ce qui leur sera assigné.

CLAUSE 12 - OPÉRATION CONTINUE

- a) Ceci est défini comme étant un mode d'opération qui, pour des raisons de production et de réparations, n'établit pas de différence entre le dimanche et les autres jours de la semaine. Un programme de production est prévu pour chaque dimanche de l'année, à l'exception des congés payés de la convention qui sont observés le dimanche. Les réparations sont effectuées au fur et à mesure ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine.
- b) Le principe de la semaine de cinq (5) jours consécutifs s'appliquera aussi raisonnablement que le permettront les circonstances. La Compagnie instituera un programme de façon à permettre aux employés de bureau de travailler sur une base de cinq (5) jours consécutifs. Tout autre sujet d'ordre administratif non mentionné ci-dessus sera résolu entre les Syndicats locaux et la direction locale.

CLAUSE 13* - SALAIRES

- * a) Les échelles de salaires, telles qu'acceptées de part et d'autre, couvrant chaque position de l'unité de négociation, feront partie de cette convention à l'annexe "A". Ces dites échelles de salaires indiqueront le taux de salaire en vigueur et gouverneront les employés régis par cette convention.
- * b) Les employés couverts par l'annexe "A" de cette convention qui reçoivent un taux de salaire supérieur au taux de leur classification recevront les augmentations générales de salaires accordées à compter du 1^{er} mai 1998.

CLAUSE 14 - SOULIERS DE SÉCURITÉ

Pour les employés de bureau requis de porter les chaussures de sécurité, la Compagnie allouera annuellement une somme de quatre-vingt-quinze dollars (95\$) à compter de février 2002.

Pour bénéficier de cette mesure, l'employé doit avoir été à l'emploi de la Compagnie pour une période d'au moins quatre (4) mois consécutifs.

Cette mesure sera appliquée le 1^{er} février de chaque année.

CLAUSE 15 * - ANCIENNETÉ, PROMOTION, RÉTROGRADATION, MISE À PIED, RAPPEL, REMPLACEMENT, ÉVINCEMENT, FORMATION

15.01

Ancienneté

- a) L'ancienneté avec la Compagnie consistera en la durée totale de service continu avec la Compagnie.
- b) L'ancienneté avec l'unité de négociation consistera en la durée totale de service continu acquis au sein de l'unité de négociation. L'ancienneté avec l'unité de négociation pour les employés identifiés dans l'entente du 11 mars 1998 sera la date d'embauche de ces employés identifiés sur cette entente.
- c) Les employés acceptés dans une position comprise dans cette unité de négociation et venant d'ailleurs dans cette organisation pourront utiliser la durée totale de leur service avec la Compagnie dans les positions de la Classification I. Cependant, les deux parties concernées dans cette entente consentent à discuter les cas individuels au fur et à mesure qu'ils surviennent.
- d) Le transfert d'un employé à une position non comprise dans l'unité de négociation n'affectera pas son statut d'ancienneté dans l'unité de négociation, à moins qu'une (1) année ou plus ne se soit écoulée après la date de son transfert hors des rangs de l'unité de négociation.

Advenant le retour de l'employé à l'unité de négociation, l'employé en aucune circonstance retournera à une position dans un groupe plus élevé que celui qu'il avait laissé. Il reprendra la position qu'il avait laissée. Si cette position n'existe plus, l'employé exercera ses droits d'évincement dans ce groupe selon le mode d'évincement mentionné à la clause 15.04 - Évincement.

- e) La durée de service continu d'un employé ne sera brisée qu'en cas de démission volontaire, de mise à pied ou de congédiement pour cause.

*

- f) Le 30 avril de chaque année, la Compagnie remettra au Syndicat une liste en règle relativement à l'ancienneté des employés incluant la date de service continu et la date pour les vacances.

15.02

Promotion

- a) En ce qui concerne les promotions, la Compagnie considérera 1) la compétence de l'employé, 2) l'ancienneté dans l'unité de négociation. Quand tous les facteurs constituant la compétence

entre employés seront relativement égaux, l'ancienneté dans l'unité de négociation déterminera le choix du candidat à être promu.

- b) Il est entendu qu'un manque d'expérience antérieure dans une position n'empêchera pas un employé d'être choisi pour un poste vacant, à condition qu'il ait la compétence requise pour répondre aux exigences de ce travail. Un maximum de trois (3) mois sera accordé à l'employé afin de lui permettre d'atteindre la compétence requise pour accomplir les tâches de sa position.

- * c) Une période d'essai de cinq (5) jours sera accordée à un employé qui est choisi après un affichage. L'employé choisi peut demander de retourner à sa position antérieure à n'importe quel temps durant cette période d'essai.

Un employé ne pourra se prévaloir de la période d'essai de cinq (5) jours qu'une seule fois au cours d'une période de deux (2) ans.

- * d) Lorsqu'un employé est promu à une position comprise dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, son salaire sera augmenté au taux de ce groupe. Tel changement de taux au salaire de l'employé promu s'effectuera à compter du lundi suivant son acceptation du poste.

- e) La Compagnie donnera la formation nécessaire lorsqu'un employé sera choisi sur une position par mode d'affichage.

15.03

Rétrogradation

Quand une rétrogradation devient nécessaire, l'ancienneté dans l'unité de négociation devra prévaloir.

- * a) Advenant le cas où un employé est rétrogradé parce qu'il ne peut rencontrer les exigences de son travail, la rétrogradation se fera d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion ou de transfert de l'employé. Si la position antérieure n'existe plus, il évincera selon le mode d'évincement mentionné à la clause 15.04 - Évincement.

- * b) Il recevra le plus bas des deux taux suivants : soit le taux de son salaire courant, soit le taux de la classification de la position à laquelle il est assigné. Il ne recevra en aucun cas un taux inférieur à celui qu'il recevait avant sa dernière promotion. Tel changement de taux sera en vigueur à la période de paie du mois coïncidant avec ou suivant la date de rétrogradation. Advenant le cas où la rétrogradation d'un employé résulte de la demande de transfert de

15.04

*

ce même employé, le taux applicable sera alors basé sur les circonstances directement en cause.

Évincement

Avant d'entamer des procédures d'évincement, la Compagnie avisera le Syndicat au moins vingt (20) jours avant l'évincement.

L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé de façon permanente évincera dans le même groupe, à l'intérieur de son regroupement, l'employé détenant le moins d'ancienneté.

L'employé occupera le poste ainsi évincé pourvu qu'il possède la compétence requise pour accomplir, avec entraînement, les tâches que cette position comporte.

Si l'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé de façon permanente ne peut remplir le poste détenu par l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le groupe concerné, il y aura réorganisation du personnel dans le groupe pour permettre aux employés qui demeurent dans le groupe d'être affectés à des positions qu'ils sont le plus aptes à combler.

*

L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé de façon permanente et détenant le moins d'ancienneté dans le groupe, évincera dans le groupe immédiatement inférieur l'employé ayant le moins d'ancienneté.

Cette procédure sera suivie jusqu'à ce que l'évincement soit terminé.

*

Les quatre (4) regroupements :

- A) Dessinateurs
- B) Informatique (programmation)
- C) Technicien en traitement des données, Services techniques
- D) Les autres positions en date de la ratification de la convention collective. S'il y a d'autres postes de créés après la date de ratification, la Compagnie et le Syndicat s'entendront pour placer la nouvelle position dans le regroupement le plus approprié.

Les employés qui font partie des regroupements dessinateurs, informatique (programmation) et technicien en traitement des données pourront évincer l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés détenant les postes de remplaçants réguliers,

messenger, réceptionniste pourvu qu'ils possèdent la compétence requise pour accomplir, avec entraînement, les tâches que cette position comporte.

*

Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure dû à une réduction de la main-d'oeuvre résultant de changements dans l'organisation, de changements de méthode ou de procédure, ou l'élimination d'une position autre que mentionné dans la Clause 22, Automatisation et/ou changements technologiques, il maintiendra le salaire de sa position régulière pour une période de six (6) mois à compter de la date de son évincement. A la fin de cette période, il recevra le plus bas des taux suivants : soit son taux de salaire courant, soit le taux de la classification de la position à laquelle il est assigné.

15.05

Mises à pied

Si une mise à pied se produisait, les employés recevraient un avis de deux (2) semaines, sauf au moment d'une réduction temporaire du personnel de bureau nécessitée par une diminution des opérations de l'usine qui, dans ce cas, ne requiert aucun avis.

15.06

Droits de rappel

- a) Une liste de rappel des employés qui ont été mis à pied sera donnée au Syndicat et sera gardée à jour.
- b) Un avis de rappel devra être envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue d'un employé qui est rappelé.
- c) La Compagnie n'embauchera pas de l'extérieur tant que les employés sur la liste de rappel seront prêts, désireux et disponibles à être rappelés.
- d) Un employé qui fut rappelé doit aviser la Compagnie, en dedans de dix (10) jours de la date où l'avis de rappel a été envoyé, de son intention de retourner au travail et doit se rendre au travail en dedans de trois (3) semaines de la date où l'avis a été envoyé sans quoi il perdra ses droits de rappel.
- e) Un employé ne perdra pas ses droits de rappel
 - i) s'il refuse une offre d'emploi de courte durée pendant qu'il est employé régulièrement ailleurs;

ii) s'il refuse un emploi faisant partie d'un groupe inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

f) Un employé dont le nom a été sur la liste de rappel durant dix-huit (18) mois pour les employés qui auront moins de dix (10) ans de service continu et trente-six (36) mois pour les employés qui auront dix (10) ans et plus de service continu sans avoir été rappelé, verra son nom enlevé de la liste de rappel et tout rapport avec la Compagnie cessera.

g) Advenant le cas où un employé est rappelé avant la fin de la période de douze (12) mois, il cumulera son ancienneté dans l'unité de négociations et recevra le salaire qu'il recevait avant la mise à pied, en plus des ajustements auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été mis à pied.

15.07 *

Notification au syndicat

Il est entendu que la Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, de l'action qu'elle désire prendre sur toutes questions relatives aux promotions, suspensions, mises à pied, rétrogradations, congédiements et transferts et qu'elle accordera au Syndicat dix (10) jours ouvrables si celui-ci désire présenter des objections ou raisons de changements.

15.08

Remplacement

a) Un employé qui remplace un autre employé dans une classe supérieure pour une période d'une (1) journée ou plus recevra une augmentation de salaire suivant la procédure appliquée dans les cas de promotions, et ceci sera rétroactif à sa première journée de remplacement.

Cette procédure s'appliquera pour une période d'un (1) quart de travail ou plus au service de l'informatique.

b) Un employé qui remplace à un poste non couvert par la convention collective recevra un réajustement de 6% de son salaire pour la durée du remplacement, chaque fois qu'il lui sera demandé de remplacer à ce poste pour une (1) journée ou plus.

c) S'il est nécessaire de remplacer un employé absent, la Compagnie le fera en accordant la priorité aux employés du département concerné.

15.09

Employés occasionnels

Les employés occasionnels seront pour le remplacement aux services administratifs. Les mises à pied et les rappels de ce personnel se feront

15.10

par ancienneté dans ce groupe, pourvu que l'employé rappelé soit disponible immédiatement et apte à remplir le poste à remplacer.

Formation

À compter du 7 février 1999, un employé qui reçoit de la formation sera payé au taux prévu par 15.02 d) ou au taux du poste où il aurait normalement travaillé, soit le plus payant des deux.

CLAUSE 16* - RÉVISION DU RENDEMENT

a) Date anniversaire signifie :

- i) la date où l'employé a été embauché ou
- ii) la date de la dernière augmentation de salaire de l'employé à l'exception des augmentations générales.

*

b) Pour tous les employés compris dans l'unité de négociation, il y aura chaque année, un mois précédant la date anniversaire de chacun, une révision de son rendement. La révision du rendement de chaque employé se fera par la Compagnie, à l'aide des formules acceptées à cet effet.

c) Le chef de service fera en sorte que chacun de ses employés ait une entrevue confidentielle pour lui faire prendre connaissance de ses commentaires et lui expliquer en détail les cotes de sa révision. Ceci s'effectuera sans préjudice quant au droit qu'a l'employé, en tout temps de l'année, de demander de discuter de son rendement avec son chef de service et son représentant du Syndicat. Chaque employé signera au bas des commentaires inscrits à son sujet sur la formule de révision du rendement et ajoutera ses propres commentaires s'il le désire. Le Syndicat peut, s'il le désire, en demandant au département des Ressources humaines, obtenir les formules de rendement complétées.

CLAUSE 17* - POSITIONS VACANTES - AFFICHAGES DES POSITIONS ET PROCÉDURES À SUIVRE

Lorsqu'une position régulière sous la juridiction du Syndicat (Section locale 200 SCEP) devient vacante et/ou est nouvellement créée, la procédure suivante sera appliquée :

*

a) Le département des Ressources humaines en avisera le président de la section locale du Syndicat et son secrétaire-correspondant par téléphone et enverra immédiatement un avis écrit à l'effet que les demandes pour remplir cette vacance seront reçues des membres

du SCEP. Tel avis devra paraître sur le tableau d'affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

- b) Les candidatures devront être soumises au département des Ressources humaines et seront acceptées jusqu'à 17h00 heures cinq (5) jours ouvrables après que le poste vacant aura été annoncé.

Une occupation qui existe depuis six (6) mois deviendra une occupation régulière et sera soumise au Syndicat pour discussion et sera affichée, tel que stipulé à la clause 17 a) si jugé nécessaire.

- c) Si aucune candidature n'est reçue ou si les candidats ayant appliqués n'ont pas la compétence requise, la position sera alors remplie par une personne à l'extérieur de l'unité de négociations.

- d) Le département des Ressources humaines passera en revue toutes les candidatures et informera le chef de service concerné de l'expérience passée de tous les candidats.

*

- e) Le département des Ressources humaines fera les arrangements nécessaires afin de fixer une entrevue entre les candidats appropriés et le chef de service concerné. La Compagnie consent que la sélection des candidats sera faite durant une période n'excédant pas deux (2) semaines à partir de la date finale de la réception des candidatures.

- f) Dès qu'un candidat sera choisi pour le poste vacant, le département des Ressources humaines en avisera le président de la section locale du SCEP par écrit, et les candidats en seront informés immédiatement par téléphone.

- g) La même procédure sera ensuite suivie pour remplir la position que ce candidat occupait avant d'être choisi.

- h) La Compagnie ne consentira aux transferts latéraux que dans les cas où le bon fonctionnement de l'organisation bénéficiera de tels transferts. Il est entendu que cette clause ne sera pas applicable advenant le cas où la main-d'oeuvre est réduite impliquant des employés directement affectés par cette réduction.

CLAUSE 18 - ÉVALUATION DES TÂCHES

- a) Si une tâche ou une condition existante est matériellement changée, ou si une nouvelle tâche est incluse dans l'unité de négociation, la Compagnie préparera un questionnaire d'analyse de poste aussitôt que possible et par la suite le soumettra par écrit au Syndicat.

Un comité conjoint constitué de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat sera formé pour la validation des analyses et l'évaluation des postes.

- b) Toute demande de réévaluation de tâches devra être faite par écrit par l'employé et/ou le Syndicat. Trente (30) jours suivant cette demande, le Syndicat devra préciser à la Compagnie les facteurs en cause et expliquer les raisons des changements demandés dans l'attribution des points.

Chaque demande sera suivie d'une réponse écrite dans les deux (2) mois de calendrier suivant cette demande.

- c) Les employés et les superviseurs approuvent le questionnaire d'analyse de poste sans attribuer de pointage pour chacun des critères.
- d) Les résultats de la réévaluation, après entente, entreront en vigueur à la date à laquelle la demande écrite de l'employé s'est faite ou à la date convenue entre les parties lors du renouvellement de la convention collective.
- e) Lorsqu'une réévaluation, après entente, résultera en une classe plus basse, le salaire du titulaire ne sera pas diminué par cette réévaluation, mais demeurera hors barème.

CLAUSE 19* - MODE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Reconnaissant que, en autant que possible, les plaintes ou différends sont réglés plus promptement en dedans des cadres du service concerné, la procédure suivante sera suivie :

Étape 1 : Si un désaccord, une divergence ou une mésentente survient entre la Compagnie et le Syndicat ou un de ses membres quant à l'interprétation et/ou l'application d'une ou plusieurs clauses de la convention collective, le Syndicat soumettra le cas au superviseur concerné.

Étape 2 : À défaut d'un règlement satisfaisant du cas en dedans d'une période de quarante-huit (48) heures (*samedis et dimanches exclus, ou tout autre congé régi par cette convention*), la Direction du Syndicat étudiera les mérites du cas et décidera si celui-ci devient un grief.

Étape 3 : Si le cas soumis devient un grief, il devra être présenté, par écrit, à la supervision du département.

Étape 4 : À défaut d'un règlement satisfaisant du grief en dedans d'une période de quarante-huit (48) heures (samedis et dimanches exclus, ou tout autre congé régi par cette convention), le grief sera soumis, par écrit, au Directeur des ressources humaines ou son représentant accrédité.

Étape 5 : Si le Directeur des ressources humaines ou son représentant accrédité ne peut régler le grief de manière satisfaisante en dedans de dix (10) jours, le cas sera référé au Président du SCEP ou son représentant accrédité, qui étudiera le cas avec le Directeur général de la division ou son représentant accrédité. À défaut d'entente en dedans de dix (10) jours, le grief sera soumis à un tribunal d'arbitrage.

Le tribunal d'arbitrage sera formé d'un membre nommé par la Compagnie, d'un membre nommé par le Président du SCEP ou son représentant accrédité. Ces deux membres choisiront un troisième membre qui devra conférer et rendre une décision en dedans de quinze (15) jours, telle décision finale en liant toutes les parties à cette convention. À défaut d'entente sur le choix d'un troisième membre, le cas sera référé au Ministre du Travail qui devra nommer un troisième arbitre. Le Syndicat et la Compagnie devront défrayer conjointement les honoraires du troisième arbitre.

Le tribunal d'arbitrage n'aura d'autre juridiction et autorité que celles d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention en autant qu'il sera nécessaire pour régler le grief en litige. Il n'aura aucune autorité pour modifier ou changer quelque une des dispositions de cette convention ou d'y substituer quelque autres dispositions. Il ne pourra non plus rendre des décisions qui ne soient conformes aux termes et aux dispositions de ladite convention et aucune des procédures et coutumes passées ne liera les parties à moins qu'elles ne soient consignées par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

Quoique la procédure ci-haut décrite ait pour but de disposer des questions provenant originairement de l'application de cette convention, rien dans les présentes ne limite le droit de l'employé de discuter privément de questions personnelles de toute nature que ce soit avec ses supérieurs.

CLAUSE 20

- DOSSIERS DES EMPLOYÉS ET RAPPORTS DE DISCIPLINE

Tous les dossiers des employés ainsi que les rapports de discipline tenus par la Compagnie à l'égard des employés membres du Syndicat seront mis à la disposition des représentants du Syndicat sur demande au service des Ressources humaines.

Il est convenu que tout rapport disciplinaire sera annulé après un laps d'un (1) an à compter de la date dudit rapport.

CLAUSE 21*

- CONTRATS À FORFAIT

Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exécuter un travail accompli régulièrement par des employés régis par cette convention, sauf en cas d'urgence ou d'instructions du personnel ou encore dans le cas où le bureau n'est pas adéquatement équipé, n'a pas le personnel voulu ou lorsqu'il n'y a aucun employé capable de faire le travail. La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat lorsque de tels cas se produisent.

*

Le personnel de supervision n'accomplit aucun travail pour lequel l'unité de négociation est certifiée sauf en cas d'urgence, santé sécurité ou environnement.

CLAUSE 22

- AUTOMATISATION ET/OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

a) Lorsque des plans sont faits pour introduire du nouvel équipement de bureau et de nouvelles procédures dont le résultat sera de diminuer le nombre d'employés, la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat aussitôt que possible, mais jamais moins de soixante (60) jours avant la mise en vigueur de l'automatisation et/ou de changements technologiques que la Compagnie a décidé d'instituer dont le résultat sera la mise à pied d'employés ou l'introduction de changements significatifs dans leur statut.

b) De plus, la Compagnie s'engage :

- S'il est nécessaire de réduire le nombre des employés de bureau, de le faire en conformité avec la Clause 15 de ce contrat et des sous-paragraphe suivants.
- Dans le cas d'un employé de bureau qui est déplacé de façon permanente à une position dont la rémunération est inférieure en raison de l'automatisation ou d'un changement

technologique, le salaire de sa position régulière sera maintenu pour une période de six (6) mois, à compter de la date de sa rétrogradation et/ou évincement. Pour la période suivante de six (6) mois, son salaire sera un taux ajusté qui sera à mi-chemin entre le taux de sa position régulière au temps où il a changé de position et le taux de sa nouvelle position régulière. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de la nouvelle position s'appliquera.

- Dans le cas d'un employé régulier de bureau qui a une année de service continu ou plus et qui est mis à pied en raison de l'automatisation et/ou de changements technologiques, on lui donnera un avis de mise à pied de trois (3) mois.
- En accord avec les exigences du travail de bureau, on accordera un congé pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période convenable à tout employé de bureau qui est mis à pied en raison de l'automatisation et/ou de changements technologiques et qui veut chercher un emploi ailleurs.

CLAUSE 23* - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

- a) Tous les employés réguliers qui sont employés à l'année à des positions sous la juridiction du Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, section locale 200, qui ont une année ou plus de service continu, seront éligibles pour l'indemnité de licenciement lorsqu'ils sont mis à pied par la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible auquel leur compétence, leurs aptitudes ou leurs années de service leur donnent droit.
- b) Un employé de bureau qui est mis à pied et qui a droit à l'indemnité de licenciement recevra le paiement d'une (1) semaine de paie de séparation pour chaque année de sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due à l'employé sera payée six (6) semaines après sa mise à pied. La deuxième moitié de l'indemnité de licenciement lui sera payée trois (3) mois après sa mise à pied.

*

c) 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 continue en plus de ce que prévoient les dispositions actuelles.

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

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

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

*

d) Licenciement permanent

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

e) Le droit de rappel d'un employé de bureau ne sera affecté d'aucune façon par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant le temps du paiement de l'indemnité de licenciement, cette indemnité ne sera pas payée, ou si on offre à un employé de le rappeler en conformité avec les dispositions de rappel applicables dans son cas et qu'il refuse, tous ses droits au rappel seront automatiquement annulés, sauf ceux spécifiés à la Clause 15.

f) Si un employé de bureau est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui est due, il recommencera, à compter de la date de son retour au travail, à accumuler une nouvelle période de service qui lui sera créditée lors de toute future mise à pied.

g) Si un employé de bureau est rappelé après avoir reçu la moitié de l'indemnité de licenciement qui lui est due, il gardera, à son retour au travail, le droit à la partie non payée de l'indemnité de licenciement s'il est mis à pied une seconde fois. Il recommencera à accumuler une nouvelle période de service additionnelle qui lui sera créditée à l'endroit de toute future mise à pied.

CLAUSE 24 * - VACANCES PAYÉES

L'allocation standard de vacances payées accordée à tous les employés salariés (*pourvu qu'ils soient entrés au service de la Compagnie avant le 1^{er} janvier*) sera l'équivalent de deux (2) semaines par année civile, après un an (1) de service ininterrompu.

a) Si un employé est embauché avant le 1^{er} juin et a complété six (6) mois de service ininterrompu, il a droit à une (1) semaine de vacances au cours de cette année civile. Dans la deuxième année

civile où il est employé, deux (2) semaines de vacances peuvent être prises après sa date d'anniversaire d'entrée. Dans la troisième année civile où il est employé, les vacances peuvent être prises à n'importe laquelle période dans l'année.

- b) Tous les employés qui ont quatre (4) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- c) Tous les employés qui ont neuf (9) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- d) Tous les employés qui ont dix-huit (18) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées. À compter de l'année de vacances 2005, tous les employés qui ont dix-sept (17) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- e) Tous les employés qui ont vingt-trois (23) ans ou plus de service ininterrompu auront droit à six (6) semaines de vacances payées.
- f) Lorsqu'un congé ou un demi-congé tombe durant une période de vacances, cette journée ou cette demi-journée n'est pas considérée comme une journée ou une demi-journée de vacances et, conséquemment, l'employé pourra reprendre ce congé payé à une date ultérieure convenue entre l'employé et son surveillant. Dans ce cas, la paie du congé sera reportée à la date où le congé est effectivement pris.

- g) Un employé qui prendra ses vacances durant la période commençant le premier dimanche suivant le 31 décembre et se terminant le samedi de la semaine incluant le 30 avril, bénéficiera d'une demi-journée de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances.

- h) Un employé régulier dont l'emploi cesse pour une raison quelconque et qui a droit à des vacances, recevra la paie de vacances qui lui est due au moment de son départ.

- i) Aucun employé salarié n'aura droit à des vacances payées supplémentaires.

- j) Procédure régissant le choix des périodes de vacances :

- i) La Compagnie soumettra la liste des vacances le 1^{er} janvier de chaque année. Les employés fixeront la date de leurs vacances en accord avec leur chef de service et ce, avant le

1^{er} avril de l'année pour laquelle la demande de vacances est formulée.

- ii) On donnera aux employés le privilège de déterminer leur préférence quant au choix de leurs vacances, d'après leur durée de service avec la Compagnie.
- k) Lorsqu'un employé a droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qu'il a choisi ces deux (2) semaines d'après sa durée de service avec la Compagnie, il ne peut choisir une troisième, quatrième, cinquième ou sixième semaine jusqu'à ce que tous les autres employés dans son département aient choisi leurs deux semaines de vacances d'après leur durée de service avec la Compagnie et ces semaines seront choisies deux (2) à la fois.
- l) Trois (3) semaines consécutives de vacances ou plus peuvent être prises entre le 1^{er} janvier et le 15 mai, ou entre le 16 septembre et le 31 décembre inclusivement. Cette stipulation ne peut être changée qu'avec le consentement de la Compagnie.
- m) Dans des circonstances exceptionnelles, il peut s'avérer absolument nécessaire de demander à un employé de renoncer à ses vacances au cours d'une année particulière. Advenant le cas, les vacances peuvent alors être cumulatives. Si la Compagnie jugeait qu'il est impossible d'accorder des vacances cumulatives au cours de l'année suivante, celles-ci seraient rémunérées à la fin de cette année.
- n) Un employé de bureau qui remplace à une position plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de la position qu'il remplit pour chaque semaine de vacances.
- o) La Compagnie propose que les allocations de vacances soient payées tel que prévues à la clause 24, mais en aucun temps l'employé ne recevra moins de 2.4% de ses gains de l'année précédente pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.
- p) À compter du 3 février 1999, un employé qui reçoit des indemnités suite à un accident de travail à la fin de l'année et qu'il lui reste des semaines de vacances pourra les prendre dans les soixante (60) jours suivant la date de son retour au travail.

CLAUSE 25

- VACANCES SUPPLÉMENTAIRES

Un employé après vingt-cinq (25) ans de service, en plus des vacances régulières auxquelles il a droit, bénéficiera de vacances supplémentaires avec paie durant l'année où il atteindra l'âge 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 soixante-cinq (65) ans.

CLAUSE 26

- JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

Les employés régis par cette convention auront droit aux congés payés ci-après énumérés :

Jour de l'An
Vendredi Saint
St-Jean Baptiste
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Jour de Noël
Lendemain de Noël (26 décembre)

Les employés qui auraient dû travailler le jour d'un congé férié selon l'horaire de travail recevront une rémunération basée sur leur horaire normal (quart de 7 ou 12 heures). Ceux qui ne sont pas sensés travailler selon leur horaire de travail recevront la paie définie dans la convention collective.

Si ces congés payés tombent un samedi, ceux-ci seront observés le vendredi. Si ces congés tombent un dimanche, ils seront observés le lundi.

En plus, les demi-journées suivantes seront allouées :

24 décembre
31 décembre

Les demi-journées du 24 décembre et du 31 décembre doivent être observées la dernière journée de travail qui précède les congés payés lorsque ces demi-journées tombent un samedi ou un dimanche.

Un personnel réduit sera requis de travailler les jours de congé précités, si l'usine est en marche, dans tout département où ceci est jugé nécessaire par la Direction.

Un employé de bureau qui remplace à une position plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de la position qu'il remplit pour chaque jour férié, chômé et payé.

CLAUSE 27 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE

Tous les employés qui ont droit à une (1) semaine ou plus de vacances auront également droit à un (1) congé mobile. Un employé qui aura complété douze (12) mois de service ininterrompu avec la Compagnie aura droit à trois (3) congés mobiles. À partir de l'année civile 1985, le nombre de congés mobiles sera porté de trois (3) à quatre (4). Ces congés mobiles ne peuvent être accumulés d'année en année et doivent être pris au cours de l'année civile à une période convenant à l'employé et à la Direction. Néanmoins, l'employé doit faire la demande de ce congé mobile au moins vingt-quatre (24) heures avant la date à laquelle il désire ce congé à moins qu'autrement approuvé par le surveillant. Si au 1^{er} novembre ces congés mobiles n'ont pas été cédulés, le directeur du service cédulera lui-même ces congés.

Un employé qui reçoit des indemnités de CSST ou des indemnités hebdomadaires sera payé pour ses congés mobiles non pris à la fin de l'année.

Les congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.

Un employé de bureau qui remplace à une position plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de la position qu'il remplit pour chaque congé mobile.

CLAUSE 28 - CONGÉS DE MALADIE ET ABSENCES INCONTRÔLABLES

- a) En cas de maladie, il n'y aura pas de réduction de salaire pour les trois (3) premiers jours excepté si ces absences deviennent nombreuses et la Compagnie jugeant nécessaire la révision de chaque cas, il est prouvé à ce moment qu'il y a eu un abus. S'il y a eu abus, le Syndicat sera avisé par écrit avant de prendre action.

- b) On accordera le plein salaire aux employés qui s'absentent pour une courte durée et que la Compagnie juge cette absence comme étant incontrôlable ou légitime.

CLAUSE 29 * - CONGÉS DE DEUIL

Advenant le décès d'un proche parent d'un employé ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé de deuil. Durant cette période, l'employé sera rémunéré au maximum de trois (3) jours de sept (7) heures, à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé de deuil. Les personnes suivantes sont considérées comme proches parents : mère, père, belle-mère, beau-père, frère, soeur, belle-fille, beau-fils, demi-soeur, demi-frère, grand-mère, grand-père et parents adoptifs. Ces jours devront être pris à l'intérieur de dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

Advenant le décès de l'époux, l'épouse, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé, ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours de sept (7) heures à son taux régulier, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès. L'employé recevra sa paie régulière pour les journées qu'il était cédulé pour travailler durant cette période de dix (10) jours, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

*

Un congé de deuil payé de un (1) jour de sept (7) heures sera accordé lors du décès d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur d'un employé. Cette journée devra être prise à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

Par taux régulier, on entend le taux de salaire établi pour le genre de travail que l'employé aurait exécuté s'il n'avait pas été en congé à l'occasion du décès.

Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet, soit une distance de 200 kilomètres, le jour qui suit sera considéré comme congé mais dans aucun cas il sera alloué à l'employé plus de un (1) jour, de trois (3) jours, ou de cinq (5) jours de paie, selon la raison pour le congé de deuil.

S'il y a incinération, enterrement différé, cette journée pourra être considérée comme faisant partie du congé de deuil.

Pour avoir droit à un tel congé, l'employé devra avoir été inscrit sur la liste de paie de la Compagnie pendant au moins trente (30) jours.

Le congé sera accordé seulement si la demande en est faite avant le jour des funérailles et l'employé devra mentionner les jours où il sera absent ainsi que la date de son retour au travail.

Définition du conjoint

Pour fins de congés de deuil, la définition de conjoint stipulée dans la Loi sur les normes du travail est appliquée.

CLAUSE 30 * - CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

*

Les demandes de congé de maternité et parental pour les employés admissibles seront accordées selon les lois fédérales et / ou provinciales.

Les dispositions relatives au congé de maternité et congé parental prévues dans la loi et les règlements sur les normes du travail seront appliquées lors de tels congés.

La Compagnie offrira de continuer le régime d'avantages sociaux tel que prévu à la loi. Les cotisations de l'employé seront perçues lors du retour au travail de l'employé.

CLAUSE 31 - CONGÉS SANS SOLDE POUR FINS D'ÉTUDES ET AFFAIRES SYNDICALES

- a) Sous réserve de l'approbation de la direction de l'usine, un congé sans solde pour fins d'études pourra être accordé. Ce congé sera d'une durée maximale d'un an et pourra être prolongé d'une autre année avec l'approbation de la direction de l'usine. Pour la durée du congé pour fins d'études, il n'y a pas de cumul d'ancienneté pour fins de bénéfices.
- b) À la demande écrite du Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, un congé sans solde avec maintien d'ancienneté pourra être accordé par période de six (6) mois jusqu'à un maximum de deux (2) ans pour travailler pour le Syndicat National.

Pendant la durée des congés ci-haut mentionnés, les avantages sociaux sont suspendus.

CLAUSE 32 - DEVOIR DE JURY

Un employé qui répondra à l'appel nominal du jury de témoin de la couronne assigné par subpoena ou agit comme juré sera payé la différence entre la rémunération reçue pour ladite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes :

- a) L'employé doit avoir quatre (4) mois de service continu.
- b) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail par semaine et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre de jury.
- c) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ne sont pas requis.
- d) Un employé de bureau qui remplace à une position plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de la position qu'il remplit pour chaque jour où il agira comme témoin de la couronne, jury ou juré.

CLAUSE 33 * - BÉNÉFICES MARGINAUX

Les dispositions des bénéfices marginaux (*assurance-vie ; mort accidentelle et perte d'un membre; indemnité hebdomadaire; invalidité à long terme; assurance médicale et le régime d'assurance dentaire*) seront comme suit et la Compagnie consent à ce qu'une copie des contrats d'assurances collectives soit remise au Syndicat :

*

Pour les retraités actuels

Les dispositions actuelles des régimes d'assurance et le partage de coûts sont maintenus pour la durée de la convention collective.

*

Pour les enfants atteints d'un handicap

L'enfant assuré atteint d'un handicap physique ou mental reste couvert au-delà de l'âge maximal aussi longtemps qu'il est à la charge de l'employé.

33.01 *

Assurance-vie

*

Assurance-vie de base

La Compagnie paiera les primes reliées au premier \$35,000 de couverture. Les employés paieront la balance de la couverture 30¢/\$1,000 par mois. À compter du 1^{er} mars 1999, la partie de l'assurance-vie de base payée entièrement par la Compagnie sera de 65,000\$. À compter du 1^{er} juillet 2005, la prime d'assurance-vie reliée au premier 75 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

*

Assurance mort et mutilation accidentelles

La prime d'assurance mort et mutilation accidentelles reliée au premier 70 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

Les bénéfices d'assurance-vie et de mort accidentelle et perte d'un membre seront offerts aux employés à raison de trente cents (30¢) par mois par mille dollars d'assurance-vie.

*

Assurance-vie facultative

À compter du 1^{er} juillet 2005, l'assurance-vie facultative, payée en entier par l'employé, sera offerte aux employés de moins de 65 ans. Cette assurance-vie facultative sera offerte par tranches de 25 000 \$ pour un montant maximal de 200 000 \$. Les employés pourront modifier le niveau de leur protection une fois par année après avoir avisé le service des ressources humaines. Cet avis devra être présenté avant le 30 novembre de l'année précédente pour être valide le 1^{er} janvier de l'année suivante ou plus tard, dès l'acceptation par l'assureur d'une attestation de bonne santé.

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

Assurance-vie pour personne à charge

À compter du 1^{er} mars 1999, la Compagnie introduira à ses frais l'assurance-vie pour les personnes à charges comme suit :

Conjoint :	10,000\$
Enfants à charge âgés de 14 jours et plus :	5,000\$.

*

À compter du 1^{er} juillet 2005, la protection d'assurance-vie augmentera de 5 000 \$ pour le conjoint et de 2 500 \$ pour les enfants et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

Les définitions de conjoint et d'enfants à charge applicables sont celles prévues aux différentes polices d'assurance contractées au sein de la Compagnie.

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

Indemnité d'assurance-vie

Pour les employés actuels

Le minimum d'assurance-vie pour les employés actuels sera une fois et trois-quarts (1-3/4) les gains annuels au cent dollars près. Les gains

annuels seront calculés en multipliant par cinquante-deux (52) le salaire hebdomadaire de l'employé au 1^{er} janvier de chaque année.

Ceux qui dépassent présentement la nouvelle échelle ne recevront aucun autre ajustement dans leur assurance-vie jusqu'à ce que leurs gains multipliés par un et trois quarts (1-3/4) dépassent le montant d'assurance actuel.

Pour les futurs retraités

Les employés qui ont dix (10) années de participation au plan Assurance-Vie et qui prendront leur retraite en accord avec les procédures établies du régime de retraite, bénéficieront de vingt-cinq pour cent (25%) du montant de leur assurance-vie en vigueur à la date de leur retraite avec un minimum de \$2,500 et un maximum de \$5,000. Pour les employés qui sont présentement sur la liste de paie, le montant de leur assurance libéré à la retraite ne sera pas moindre que cinquante pour cent (50%) du montant d'assurance présentement en vigueur. Néanmoins, cette nouvelle disposition s'appliquera à tous les employés embauchés après le 15 septembre 1970.

Tous nouveaux employés réguliers avec moins de dix (10) années de participation au plan d'assurance-vie à la date de retraite recevront une police d'assurance-vie acquittée de \$500.00.

*

Pour les employés prenant leur retraite après le 1^{er} juillet 2005, la prestation de décès sera augmentée de 1 000 \$.

33.02

Indemnité hebdomadaire

Définition d'invalidité hebdomadaire

État d'incapacité continue résultant d'un accident non-occupationnel ou d'une maladie de nature à empêcher l'assuré de vaquer à son occupation régulière.

Les présents régimes d'assurance indemnité seront modifiés de façon à prévoir un bénéfice de soixante-dix pour cent (70%) des gains sur la base 1-1-4-52 (*le 1^{er} jour en cas d'accident non-indemnisable – le 1^{er} jour en cas de maladie nécessitant l'hospitalisation immédiate – le 4^{ème} jour dans les autres cas – et ce pour une durée de cinquante-deux (52) semaines*).

La Compagnie propose d'acquitter le coût de tous les frais de certificats médicaux requis dans le cadre des régimes de remplacement de salaire. (*Régime de remplacement de salaire – indemnité hebdomadaire – invalidité de longue durée*).

La Compagnie défraiera le coût total du plan d'indemnité hebdomadaire.

Les gains hebdomadaires seront calculés d'après le salaire hebdomadaire régulier au 1^{er} janvier de chaque année.

Les prestations versées aux dépendants en vertu du RRC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéfices d'indemnité hebdomadaire payable à l'employé.

Tout autre bénéfice d'incapacité ou de maladie provenant des différentes lois gouvernementales sera déduit des bénéfices d'assurance indemnité hebdomadaire de ce régime. Ces bénéfices cesseront à la date de retraite spécifiée dans le régime de retraite de la Compagnie. Toutes les autres conditions du régime d'assurance indemnité hebdomadaire en existence demeurent les mêmes.

Aux fins des régimes d'assurances, tout employé actif de soixante-cinq (65) ans et plus, qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurances suivantes aux conditions prévues dans les conventions collectives :

- Régime médical majeur;
- Régime d'assurance dentaire;
- Assurance-vie pour un montant de \$5,000.00.

*

Mécanisme de résolution des différends

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

- l'employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis; et
- l'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande.

a) Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paie normaux jusqu'à ce que la demande de règlement soit traitée. L'employé signera un billet à ordre indiquant qu'il remboursera à la Compagnie tous les paiements anticipés reçus.

b) La Compagnie ou l'assureur se réserve le droit d'exiger des examens médicaux périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé en raison d'une invalidité.

Ces examens doivent être effectués par des médecins désignés par la Compagnie ou par l'assureur.

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

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

33.03

Régime d'assurance invalidité à long terme

Le régime d'assurance invalidité à long terme sera administré conformément aux clauses de la police d'assurance et contiendra les directives suivantes :

a) **Admissibilité**

Le régime A.I.L.T. sera obligatoire pour tous les employés réguliers à plein temps qui sont admissibles à recevoir des indemnités hebdomadaires en vertu du régime d'assurance collective existant.

b) **Taux de la prime**

La Compagnie défraiera le taux mensuel de la prime du régime A.I.L.T.

c) **Période de qualification**

Les prestations seront versées après une période de cinquante-deux (52) semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible à recevoir des indemnités hebdomadaires ou des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec suite à un accident de travail. Dans le cas d'une invalidité se produisant au cours d'une mise à pied ou d'une grève, le versement des prestations ne commencera qu'une fois la mise à pied ou la grève terminée.

*

d) **Définition du terme invalidité**

Un employé assuré est considéré totalement invalide lorsque, après avoir reçu toutes les prestations en vertu du Régime d'indemnité hebdomadaire, il est dans l'incapacité à cause d'une maladie ou d'une blessure d'exercer les fonctions de son poste régulier pour les vingt-quatre (24) mois suivants, et par la suite il est dans l'incapacité

d'exécuter toute fonction dans l'usine qui convient raisonnablement à son instruction, formation ou expérience.

e) **Montant des prestations**

Cinquante-cinq pour cent (55%) du taux régulier jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de 2 400 \$ dans les cas d'invalidité qui débiteront le 1^{er} mai 2002.

*

La prestation maximale sera portée à 2 600 \$ pour tout employé admissible et au travail en date du 1^{er} juillet 2005.

*

La prestation maximale sera portée à 2 700 \$ pour tout employé admissible et au travail en date du 1^{er} mai 2007.

Le coût de ces améliorations sera assumé en entier par la Compagnie.

Le taux régulier sera le salaire hebdomadaire de l'employé en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année multiplié par cinquante-deux et divisé par douze.

Le montant de la prestation sera réduit du montant de tout versement qui pourrait être effectué en vertu de tout régime d'invalidité gouvernemental (*mises à part les augmentations se produisant douze (12) mois ou plus après le début de l'invalidité*), de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, ou de tout autre régime d'assurance-salaire qui ne soit pas privé.

Les prestations versées aux dépendants en vertu du RRC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéfices d'invalidité à long terme payable à l'employé.

f) **Période des bénéfices**

La durée des bénéfices sera égale à la durée de service de l'employé. La durée de service sera égale au nombre total d'années et de mois de service, les fractions de mois comptant comme un mois complet, calculée à partir de la date d'invalidité de l'employé. La durée maximum des bénéfices est applicable à chaque période d'invalidité.

*

La prestation mensuelle cesse à la première des éventualités suivantes :

- i) la date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé;

(Remarque : En cas de rechute pour une même maladie au cours d'une période de deux (2) mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée).

- ii) la date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction;
- iii) la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans;
- iv) le décès de l'employé.

g) **Participation du régime d'assurance collective**

Un employé retirant des prestations du régime et qui adhérerait au régime d'assurance collective au début de sa période d'invalidité continuera d'être couvert, sans frais pour lui, par l'assurance-vie collective auquel il avait droit au début de son invalidité.

h) **Modifications apportées au régime d'assurance collective et au régime de retraite**

- i) Les modalités actuelles concernant les paiements de l'assurance-vie collective, soit par montant forfaitaire ou par versements, seront amendées de manière à ce que tels paiements soient versés uniquement lorsque l'employé se qualifie pour un tel paiement après l'expiration de sa période de bénéfices de l'A.I.L.T.

- ii) Les modalités actuelles concernant les paiements d'invalidité prévus au régime de retraite seront amendées de manière à ce que ces derniers deviennent payables uniquement lorsque l'employé se qualifie pour de tels paiements après l'expiration de sa période de bénéfices de l'A.I.L.T.

- iii) Lorsqu'un employé devient éligible pour les prestations d'invalidité à long terme, il continuera d'accumuler ses crédits au régime de retraite sans avoir à verser des contributions. Aucun crédit de décès ne sera accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé aura faites avant le début de son invalidité.

i) **Exclusions**

- i) Les prestations en vertu du régime A.I.L.T. ne seront pas versées dans le cas de demande de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement et en cas de guerre ou d'émeute.

- ii) Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité ne sera pas éligible au crédit de vacances et de congés.

j) **Prime de la Commission d'assurance-chômage**

Dû aux améliorations apportées aux bénéfices marginaux, tel qu'indiqué aux articles 33.02 et 33.03, les 5/12ièmes de la réduction de prime de la Commission d'assurance-chômage seront retenus par la Compagnie.

33.04 *

Assurance médicale – chirurgicale – hôpital

La Compagnie prendra en charge l'administration des régimes de soins médicaux le 1^{er} octobre 2005. Les programmes offerts par la Compagnie prévoiront un niveau de bénéfices équivalent à celui actuellement prévu aux régimes gérés par le Syndicat.

À compter du 1^{er} mai 2005, la Compagnie assumera 100% de la prime du régime de soins médicaux.

*

- a) Dans le cas où une réduction du coût net des primes serait déclarée concernant l'assurance médicale, chirurgicale et hôpital en vertu de l'établissement d'un système « Medicare » additionnel sous le gouvernement fédéral ou provincial, la contribution de la Compagnie envers l'assurance médicale, chirurgicale et hôpital ne sera pas réduite. Si la contribution de la Compagnie excède le montant des primes requises pour l'assurance médicale, chirurgicale et hôpital, l'excédant sera assigné à d'autres bénéfices payés aux employés suivant un accord entre la Compagnie et le Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, section locale 200.

Régime complémentaire de soins médicaux:

Médicaments:

À compter du 1^{er} octobre 2005, les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80 %. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100 %. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100 % que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

Frais paramédicaux:

Le remboursement pour les frais paramédicaux sera de 400 \$ par type de praticien; le nombre de visites sera ajusté en conséquence et le remboursement minimum par visite sera de 15 \$. Pour la physiothérapie, le remboursement maximum actuel sera augmenté à

600 \$ par année. Il est entendu que la protection actuelle ne sera pas réduite.

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

*

b) **Frais d'optique**

Les frais d'optique suivants, engagés par un employé ou par ses personnes à charge admissibles, sont remboursables, s'ils sont recommandés par un médecin ou un optométriste : les montures, les verres et l'ajustement de lunettes correctrices, y compris les lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence d'un paiement de cent dollars (100 \$) par membre de famille, par deux (2) années civiles consécutives.

À compter du 1^{er} juillet 2005, le remboursement maximum pour les régimes des soins de la vue existants sera augmenté à 150 \$ par personne assurée.

La Compagnie remboursera les frais d'examen de la vue pour un maximum de quarante (40 \$) par deux (2) ans pour les employés membres de la section locale 200, à compter du 7 février 1999.

33.05

Régime d'assurance dentaire

a) La Compagnie a établi un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles:

- i) le remboursement de cent pour cent (100%) du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous :
 - diagnostics, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographie, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie.
(*Détails contenus dans la brochure de l'employé.*)
- ii) le remboursement de cinquante pour cent (50%) du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous :
 - a) les prothèses initiales (*dentiers amovibles partiels ou complets*);

- b) le remplacement d'une prothèse existante (*dentiers amovibles partiels ou complets*) sous réserve des conditions suivantes :
 - si la prothèse existante est irréparable;
 - si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de douze (12) mois de l'installation de la prothèse temporaire.
- c) la réparation d'une prothèse existante.

NOTE : Le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes I) et II) est de 1,000 \$ par année civile par personne assurée. À compter du 1^{er} mars 1999, ce montant passera à 1,500 \$.

- iii) Le remboursement de cinquante pour cent (50%) des frais en catégorie III jusqu'à concurrence d'un maximum de 1,000 \$. à vie par personne assurée. Ce montant passera à 1,500 \$ à compter du 1^{er} mars 1999 :
 - traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

b) **Frais admissibles et professionnels couverts**

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, selon le tarif des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirugiens-Dentistes du Québec comme suit :

- * À compter du 1^{er} juillet 2005, le tarif de remboursement de 2004 commencera à s'appliquer.
- * À compter du 1^{er} mai 2006, le tarif de remboursement de 2005 commencera à s'appliquer.
- * À compter du 1^{er} mai 2007, le tarif de remboursement de 2006 commencera à s'appliquer.
- * À compter du 1^{er} mai 2008, le tarif de remboursement de 2007 commencera à s'appliquer.

*

À compter du 1^{er} mai 2009, le tarif de remboursement de 2008 commencera à s'appliquer.

Les professionnels couverts par ce régime sont :

- les dentistes
- les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

c) **Admissibilité**

L'employé régulier est admissible à ces prestations s'il est activement au travail et s'il a complété un (1) an de service continu à la date d'entrée en vigueur du régime.

Tout autre employé régulier sera admissible au régime lorsqu'il remplira ces deux exigences.

Les personnes à charge admissibles sont :

- le conjoint et;
- les enfants célibataires pleinement à la charge de l'employé jusqu'à l'âge de vingt et un (21) ans et jusqu'à vingt-cinq (25) ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein.

d) **Maintien de l'assurance en cas d'invalidité**

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur ou en congé de maternité auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de douze (12) mois.

e) **Cessation de l'assurance**

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi.

En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à temps plein.

*

f) **Partage des coûts**

À compter du 1^{er} mai 2003, la contribution maximale de la Compagnie au coût du régime n'excédera pas trente-cinq dollars (35 \$) par mois pour un employé régulier avec couverture familiale et seize dollars (16 \$) par mois pour un employé régulier avec couverture individuelle. Ces montants incluent la portion de la taxe applicable.

*

À compter du 1^{er} mai 2005, la contribution de l'employé sera réduite pour atteindre le niveau établi dans le tableau ci-dessous. La contribution mensuelle de l'employé sera ajustée le 1^{er} mai de chacune des années subséquentes.

Plan dentaire	Contributions de l'employé		
	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
Familial	10 \$ / mois	15 \$ / mois	15 \$ / mois
Célibataire	5 \$ / mois	6 \$ / mois	6 \$ / mois

g) **Coordination avec d'autres régimes prévoyant des soins dentaires**

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de cent pour cent (100%) des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

h) **Intégration aux régimes gouvernementaux**

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la Compagnie.

i) **Administration**

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions des contrats d'assurances collectives de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

CLAUSE 34* - RÉGIME DE RETRAITE

34.01

Provisions générales

- a) Il est convenu que le régime de retraite fasse partie de la convention collective.
- b) Il est convenu qu'il n'y ait aucun changement durant la vie de la convention, sauf les changements qui pourraient être négociés à la suite de changements au-delà du contrôle des deux parties, soit par législation, etc.

* c) Il est convenu que la Compagnie fournira au Syndicat les renseignements suivants :

- L'intérêt net acquis par le fonds;
- Le total des prestations des employés;
- Les prestations nettes de la Compagnie;
- Le total brut des prestations;
- Le total des crédits de pension achetés;
- Une liste des retraités mis à leur pension chaque année et le montant respectif de leur pension;
- Une liste des séparations du fonds;
- Une liste des employés faisant partie du régime ainsi que leur date d'adhésion;
- Une copie du rapport actuariel lorsque celui-ci deviendra disponible à l'avenir.

d) Il est convenu que chaque membre reçoive une explication écrite des termes et conditions du régime en vigueur, et les droits et obligations concernant les bénéfices disponibles.

34.02

Droits acquis

Les bénéfices de pension accumulés jusqu'à la cessation de l'emploi sont pleinement acquis aux employés qui ont complétés deux (2) années de participation dans le régime.

34.03

Éligibilité

a) Tout employé régulier actuellement en service ou tout futur employé régulier, lorsqu'il atteint vingt et un (21) ans et a complété au moins une (1) année de service ininterrompu auprès de son employeur, devient admissible comme membre du régime et doit joindre le régime le premier jour des mois de janvier, avril, juillet ou octobre, suivant la date où il remplit toutes les conditions requises, ou

* b) Avoir reçu de la Compagnie au moins 35% du MAGA pour l'année de référence, ou

* c) Avoir été au service de la Compagnie pendant au moins 700 heures.

Il est entendu que lorsqu'un employé éligible a antérieurement mis de côté son droit d'enrôlement dans le régime de retraite, cet accord, d'aucune façon, n'affectera la validité de cette mise de côté.

* L'adhésion au régime de retraite est obligatoire pour tout nouvel employé qui n'est pas sur la liste de rappel en date du 1^{er} novembre 1993.

34.04

Retraite normale et avancée

La date normale de retraite d'un membre sera le premier jour du mois suivant immédiatement la date où il a atteint ses soixante-cinq (65) ans.

La Compagnie accepte les amendements suivants au régime de retraite sous réserve de leur approbation par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

Ces amendements n'affecteront que les employés en emploi actif qui sont membres du régime au moment de l'entrée en vigueur des amendements proposés.

Les dispositions du régime de retraite de la Compagnie seront modifiées dans la mesure du nécessaire pour incorporer les présentes propositions et dispositions.

34.05 *

Date d'expiration

L'entente concernant le régime de retraite est d'une durée de dix (10) ans, soit du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2014.

34.06 *

Amendements au régime

Stadacona S.E.C. accepte les amendements suivants à son régime de retraite sous réserve de leurs approbations par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente. Si un amendement prévu par la présente entente n'était pas approuvé par les autorités précitées, cet amendement serait nul et sans effet et ne ferait pas partie de la présente entente.

En plus des amendements prévus par le présent mémoire d'entente, le régime de retraite sera modifié pour le rendre conforme aux normes d'agrément en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu et à toute loi provinciale pertinente.

*

À moins d'être spécifié autrement, les amendements au régime de retraite sont effectifs à compter du 1^{er} mai 2004. Également, à moins d'être spécifié autrement, les amendements n'affecteront que les participants qui sont en emploi actif au moment de leur entrée en vigueur.

Cotisations

À compter du 1^{er} janvier 1999, tout participant actif n'ayant pas atteint la date de retraite normale devra verser une cotisation régulière, calculée comme suit :

- a) 4,5% des gains réguliers jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) en vertu du Régime de rentes du Québec, plus
- b) 6% des gains réguliers en excédent du MAGA.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2005, la cotisation obligatoire des participants sera comme suit : 6% des gains réguliers ;
À compter du 1^{er} mai 2007, 6.5 % des gains réguliers ;
À compter du 1^{er} mai 2008, 7% des gains réguliers ;
À compter du 1^{er} mai 2009, 7.5% des gains réguliers.

*

Les gains réguliers excluent le temps supplémentaire, les indemnités impossibles, les paiements ou avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

Formule de rente - gains de carrière

La rente annuelle du participant à l'égard du service crédité entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1997, sera égale à 40% des cotisations régulières versées au cours de cette période plus 40% des cotisations présumées pour les périodes d'invalidité prolongée admissibles au cours de cette période. Cette formule de rente cesse de s'appliquer pour le service à compter du 1^{er} janvier 1998.

Formule de rente - gains fin de carrière

Tout participant actif prenant sa retraite le ou après le 1^{er} janvier 1998, recevra, sujet aux dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, une rente égale à :

1,65% des gains réguliers annuels moyens du participant durant les 60 mois consécutifs précédant sa retraite ou, si plus élevé, 1,65% des gains réguliers annuels moyens des cinq (5) meilleures années civiles, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation annuelle estimée que le participant recevrait du Régime de rentes du Québec s'il prenait sa retraite à 65 ans durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1^{er} janvier 1966 et la date de retraite, ce nombre étant limité à 14.

À compter du 1^{er} mai 1998, les règlements du régime de retraite seront modifiés de sorte qu'un participant prenant sa retraite verra le calcul de sa rente réduit d'un maximum de 7/35 des prestations de la RRQ.

À compter du 1^{er} mai 2002, les règlements du régime de retraite seront modifiés de nouveau de sorte qu'un participant prenant sa retraite après cette date ne verra plus le calcul de sa rente réduit par les prestations de la RRQ (0/35).

* À compter du 1^{er} mai 2005, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.7% pour les événements (retraites, cessations d'emplois et décès) subséquents au 30 avril 2005.

* À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.75% pour les événements (retraites, cessations d'emplois et décès) subséquents au 30 avril 2009.

* À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente sera payable sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la loi de l'impôt (Règle du 80).

Nonobstant ce qui précède, la rente payable au participant relativement à ses années de service créditées avant le 1^{er} janvier 1998 ne sera pas inférieur à la rente qu'il s'était constituée au 31 décembre 1997 en vertu des dispositions du régime en vigueur à cette date.

Les gains réguliers pour fins de calcul excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

Aux fins du calcul des gains annuels moyens, les gains de tout mois d'une année civile sont réputés égaux à un douzième des gains de ladite année civile.

Aux fins du calcul des gains réguliers annuels moyens, advenant que les gains réguliers du participant au cours d'une année civile ne reflètent pas son horaire normal de travail pour l'année, les gains réguliers dudit participant pour ladite année civile seront ajustés pour refléter son horaire annuel normal. Pour l'année de retraite du participant, le facteur

d'ajustement tiendra compte du fait que l'horaire normal du participant pour cette année se termine à la date de sa retraite.

*

La rente versée en cas de retraite anticipée sera sujette, le cas échéant, à la réduction et aux autres conditions énoncées dans les règlements du régime en vigueur le 1^{er} mai 2004.

Prestations de retraite pour les participants invalides

Dans le cas d'un participant qui prend sa retraite alors qu'il touche des prestations du régime d'invalidité de longue durée de l'employeur, ou en aurait touché s'il n'avait pas été admissible à des prestations de la CSST ou de tout autre régime gouvernemental, la coordination avec la rente de retraite du Régime de rentes du Québec aux fins du calcul de la formule de rente gains - fin de carrière, se fera en utilisant la rente de retraite annuelle estimée que le participant aurait reçu du Régime de rentes du Québec s'il avait pris sa retraite à 65 ans durant l'année civile au cours de laquelle le participant est devenu invalide et les années de service créditées depuis le 1^{er} janvier 1966.

À compter du 1^{er} mars 1999, un employé qui prend une retraite pendant qu'il reçoit des prestations d'invalidité de longue durée verra sa rente calculée selon le plus élevé des montants suivants :

- 1) Le taux régulier de l'employé au moment de son invalidité, tel que défini dans la convention collective applicable à ce moment ou
- 2) Le taux de base dans les bureaux (section locale 200) pour chacune des années servant à calculer sa rente

Rajustement postérieur à la retraite

Les règles du régime de retraite seront modifiées afin d'accorder des rajustements annuels postérieurs à la retraite suivants :

*

- 1) 1^{er} janvier 2005, $IPC \times 50 \%$, Max. : 5%
- 2) 1^{er} janvier 2007, $IPC \times 50 \%$, Max. : 5%
- 3) 1^{er} janvier 2009, $IPC \times 50 \%$, Max. : 5%
- 4) 1^{er} janvier 2011, $IPC \times 50 \%$, Max. : 5%
- 5) 1^{er} janvier 2013, $IPC \times 50 \%$, Max. : 5%

*

Note : La formule de rajustement de la retraite est basée sur l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année précédente (arrondi au dixième de un pour cent le plus près) sous réserve d'un rajustement maximal de 5%. Pour les fins

du calcul, l'indice des prix à la consommation signifie l'indice global (1992 – 100) publié par Statistiques Canada.

L'augmentation annuelle sera égale au rajustement postérieur à la retraite, multiplié par le montant de la rente de base en cours de versement. Dans le cas d'un nouveau retraité, le premier ajustement est de plus multiplié par la fraction que représente le moindre du chiffre 12 et du nombre de mois écoulés entre la date de retraite et la date effective du premier ajustement, divisé par le chiffre 12.

En ce qui concerne les retraités qui auront choisi l'option de rente nivelée, lorsqu'applicable, l'ajustement de la rente sera calculé en multipliant le "rajustement postérieur à la retraite" par le montant de rente que le retraité aurait reçu s'il avait choisi la forme normale de rente.

Si le gouvernement introduisait une législation exigeant des rajustements postérieurs à la retraite, le rajustement annuel ci-haut serait diminué de tout rajustement accordé en vertu de cette législation.

Retraite anticipée

a) En cas de retraite anticipée directement du service de l'employeur, un participant qui compte 20 ans de service continu au moment de sa retraite anticipée et qui est alors âgé de 58 ans ou plus aura droit à des prestations calculées de la même façon que s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, sous réserve de la réduction minimale de la rente exigée par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu.

b) En cas de retraite anticipée directement du service de l'employeur, un participant qui est âgé de moins de 58 ans, mais compte au moins 20 années de service continu, reçoit un pourcentage de la rente à laquelle il aurait droit s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, sous réserve de la réduction minimale de la rente exigée par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu, ce pourcentage étant déterminé comme suit :

57 ans	94%;
56 ans	88%;
55 ans	82%;

* c) À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente sera payable sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (règle du 80) :

57 ans	100%
56 ans	88 %
55 ans	82 %

- d) En cas de retraite anticipée directement du service de l'employeur, un participant qui compte moins de 20 ans de service continu reçoit un pourcentage de la rente à laquelle il aurait droit s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, ce pourcentage étant déterminé comme suit: 100% moins 1/2% pour chaque mois de différence entre sa date de retraite anticipée et sa date de retraite normale.

Service crédité

À compter du 1^{er} septembre 1990, le calcul du service crédité sera effectué de la façon suivante : un mois complet de service sera crédité pour tout mois au cours duquel un employé a reçu des gains, que ce soit pour une heure ou plus.

*

Supplément d'appoint

À compter du 2 mai 1998, tout participant actif qui prendra une retraite anticipée directement du service de l'employeur, après avoir atteint l'âge de 55 ans et complété au moins 20 ans de service continu, aura droit à un supplément d'appoint dont le montant sera égal au nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30 années, multiplié par le facteur suivant, sous réserve du supplément d'appoint maximal prévu par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu :

- a) Pour ceux qui prennent leur retraite après le jour de leur 58^e anniversaire de naissance mais au plus tard le jour de leur 60^e anniversaire de naissance : 33 \$ par mois, réduisant à 16 \$ par mois à compter du premier jour du mois suivant leur 60^e anniversaire de naissance.
- b) Pour ceux qui prennent leur retraite après le jour de leur 60^e anniversaire de naissance : 16\$ par mois.
- c) Pour ceux qui prennent leur retraite avant le jour de leur 58^e anniversaire de naissance : les montants établis selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, ceux-ci étant toutefois réduits de 2/3 de 1% (8% par année) pour chaque mois complet entre la date de retraite anticipée du participant et celle de son 58^e anniversaire de naissance.
- d) À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans

*

et comptant au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa prestation de rattachement sera payable sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (Règle du 80).

- * Le versement du supplément d'appoint commencera à la date de retraite anticipée et se terminera à la date du 65^e anniversaire de naissance du participant. Toutefois, en cas de décès du participant à la retraite avant son 65^e anniversaire de naissance, les modalités du régime de retraite en vigueur le 1^{er} mai 2004 s'appliqueront.

Prestation de la CSST

Un membre du régime de retraite qui reçoit des prestations de la CSST continue d'accumuler, sans avoir à verser de contributions s'il n'a pas de gain, pour la période d'invalidité pendant laquelle il recevrait des prestations des régimes d'invalidité de l'employeur s'il n'était pas admissible aux prestations de la CSST, des crédits de rente calculés de la même façon que s'il recevait des prestations du régime d'invalidité de longue durée de l'employeur.

Prestation d'indemnité hebdomadaire

Un employé qui reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaire peut, sur une base volontaire, racheter ses mois de crédit pour son régime de retraite à compter des invalidités qui débuteront après le 7 février 1999.

- * Solvabilité du régime de retraite

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

CLAUSE 35* - SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

- lors de changement technologique;
- 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.

- * 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.

CLAUSE 36 - CONSENTEMENT MUTUEL

La présente convention ne sera pas amendée ou modifiée, excepté par entente mutuelle sous forme écrite et dûment signée par chacune des parties.

CLAUSE 37 * - DURÉE DE LA CONVENTION

- * La présente convention, une fois ratifiée par les officiers dûment autorisés du Syndicat, d'une part, et de la Compagnie, d'autre part, deviendra en vigueur à partir du 1^{er} mai 2004 et le demeurera jusqu'au 30 avril 2009 inclusivement, à moins qu'elle ne soit modifiée ou résiliée par l'une ou l'autre des parties, par le truchement d'un avis écrit de l'une quelconque des parties envers l'autre et ce, dans un délai de pas plus de soixante (60) jours et de pas moins de trente (30) jours avant le 30 avril 2009. Advenant le cas où un avis de modification est émis, la nature des changements désirés doit être spécifiée dans ce même avis ou aussitôt que possible par la suite.

- * Les parties conviennent que la convention collective de travail est renouvelée pour une période de cinq (5) ans, soit du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2009.

- * Les parties conviennent que toutes les dispositions de la convention collective de travail, prenant effet le 1^{er} mai 2004, demeureront en vigueur jusqu'au 30 avril 2009.

La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle entente ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

ANNEXE "A"
PREMIÈRE PARTIE
ÉCHELLE GÉNÉRALE DES SALAIRES

ANNEXE "A"

PREMIÈRE PARTIE

ÉCHELLE GÉNÉRALE DES SALAIRES

Les taux hebdomadaires, qui étaient en vigueur au 30 avril 2004, devront être augmentés en conséquence pour se conformer aux augmentations générales de taux tel que convenu le 7 juin 2005 lors des négociations tenues à Québec.

AUGMENTATION DE SALAIRE *

À compter du 1 ^{er} mai 2004 :	0.70\$ / heure
À compter du 1 ^{er} mai 2005 :	2.5 %
À compter du 1 ^{er} mai 2006 :	0.60 \$ / heure
À compter du 1 ^{er} mai 2007 :	2 %
À compter du 1 ^{er} mai 2008 :	0.60 \$ / heure

PAIEMENT DES SALAIRES*

- a) À compter du 1^{er} janvier 1994, tous les employés seront sur une base hebdomadaire de salaire. Ils seront payés tous les deux jeudis. Ce montant sera obtenu en multipliant leur salaire hebdomadaire par deux (2), moins les déductions autorisées.

- * b) La Compagnie fournira à chaque employé un feuillet indiquant les déductions faites et autres détails chaque deux (2) semaines. Les déductions telles qu'assurances, bénéfices, cotisations syndicales, etc. sont déduites de façon uniforme sur la paie des employés. À compter du 1^{er} janvier 2001, le talon de paie des employés membres de la section locale 200 sera modifié pour donner la même information que les sections locales 137-250.

- * c) La Compagnie déposera le salaire des employés à l'institution bancaire du choix de l'employé.

Échelle salariale au 30 avril 2004 avant l'augmentation générale prévue se lit comme suit :

GRUPE	TAUX HORAIRE	HEBDOMADAIRE
I	21,47 \$	751,30 \$
II	22,56 \$	789,96 \$
III	23,90 \$	836,58 \$
IV	25,47 \$	891,55 \$
V	27,03 \$	946,15 \$
VI	28,53 \$	998,50 \$
VII	30,02 \$	1050,87 \$
VIII	31,88 \$	1115,69 \$

ÉCHELLE SALARIALE AU 1^{ER} MAI 2004

GRUPE	TAUX HORAIRE	HEBDOMADAIRE
I	22,17 \$	775,80 \$
II	23,27 \$	814,46 \$
III	24,60 \$	861,08 \$
IV	26,17 \$	916,05 \$
V	27,73 \$	970,65 \$
VI	29,23 \$	1023,00 \$
VII	30,72 \$	1075,37 \$
VIII	32,58 \$	1140,19 \$

ÉCHELLE SALARIALE AU 1^{ER} MAI 2005

GRUPE	TAUX HORAIRE	HEBDOMADAIRE
I	22,72 \$	795,20 \$
II	23,85 \$	834,82 \$
III	25,22 \$	882,61 \$
IV	26,83 \$	938,95 \$
V	28,43 \$	994,92 \$
VI	29,96 \$	1048,58 \$
VII	31,49 \$	1102,25 \$
VIII	33,39 \$	1168,69 \$

**ÉCHELLE SALARIALE
AU 1^{ER} MAI 2006**

GROUPE	TAUX HORAIRE	HEBDOMADAIRE
I	23,32 \$	816,20 \$
II	24,45 \$	855,82 \$
III	25,82 \$	903,61 \$
IV	27,43 \$	959,95 \$
V	29,03 \$	1015,92 \$
VI	30,56 \$	1069,58 \$
VII	32,09 \$	1123,25 \$
VIII	33,99 \$	1189,69 \$

**ÉCHELLE SALARIALE
AU 1^{ER} MAI 2007**

GROUPE	TAUX HORAIRE	HEBDOMADAIRE
I	23,79 \$	832,52 \$
II	24,94 \$	872,94 \$
III	26,33 \$	921,68 \$
IV	27,98 \$	979,15 \$
V	29,61 \$	1036,23 \$
VI	31,17 \$	1090,97 \$
VII	32,73 \$	1145,72 \$
VIII	34,67 \$	1213,49 \$

**ÉCHELLE SALARIALE
AU 1^{ER} MAI 2008**

GROUPE	TAUX HORAIRE	HEBDOMADAIRE
I	24,39 \$	853,52 \$
II	25,54 \$	893,94 \$
III	26,93 \$	942,68 \$
IV	28,58 \$	1000,15 \$
V	30,21 \$	1057,23 \$
VI	31,77 \$	1111,97 \$
VII	33,33 \$	1166,72 \$
VIII	35,27 \$	1234,49 \$

ANNEXE « A »
DEUXIÈME PARTIE
POSITIONS ET DÉPARTEMENTS

GROUPE	POSITION	DÉPARTEMENT	REGROUPEMENT
I	Messenger	Services administratifs	
II	Réceptionniste	Services administratifs	
	Commis au secrétariat junior	Services administratifs	
	Commis général		
		Services administratifs	
III	Commis/secrétaire (2)	Achats & magasin	
	Commis junior	Comptabilité	
	Commis au secrétariat intermédiaire	Ingénierie usine	

N.B. : La clause 15.04 de la convention collective prévoit des regroupements pour fin d'évincement et à cet effet la colonne de droite indique les regroupements prévus. Lorsqu'il n'y a pas d'indication c'est le regroupement "D" qui s'applique.

GROUPE	POSITION	DÉPARTEMENT	REGROUPEMENT
IV	Commis à la réception (2)	Achats & magasin	
	Secrétaire	Achats & magasin	
	Secrétaire		
	Commis junior	Approvisionnement des fibres de bois	
		désencrée	
	Commis aux comptes payables	Comptabilité	
	Commis	Entretien/Électrique	
	Commis à l'expédition (2)	Expédition	
	Commis	Entretien/Mécanique	
	Commis/secrétaire	Entretien	
	Préposé au calcul du temps junior	Paie	
	Commis junior à la planification	Entretien/Planification	
	Secrétaire	Ressources humaines	

GRUPE	POSITION	DÉPARTEMENT	REGROUPEMENT
V	Commis à l'inventaire	Achats & magasin	
	Commis senior	Approvisionnement des fibres &	
	Commis	Cartonnerie	
	Préposé au contrôle des factures	Comptabilité	
	Préposé à la facturation - carton	Comptabilité	
	Commis/secrétaire senior	Formation	
	Secrétaire senior	Groupe du contrôleur	
	Commis/secrétaire senior	Informatique	
	Opérateur d'ordinateur (2)	Informatique	
	Programmeur	Informatique	B
	Commis de service matériel	Ingenierie usine	
	Commis/secrétaire senior	Ingenierie usine	
	Dessinateur junior	Ingenierie usine	A
	Préposé au calcul du temps intermédiaire	Paie	
	Commis/secrétaire senior	Pâtes & Développement	
	Préposé énergie & statistiques	Prix de revient	
	Commis - impression & fournitures	Service de bureau	
	Secrétaire senior	Services techniques	
	Commis au transport - intrant	Transport	
	Préposé au transport - extrant	Transport	
	Secrétaire senior	Transport	

GROUPE	POSITION	DÉPARTEMENT	REGROUPEMENT
VI	Commis senior	Achats & magasin	
	Commis senior réception & expédition des marchandises	Achats & magasin	
	Préposé à la facturation – papier	Comptabilité	
	Commis de service administratif	Entretien/planification	
	Dessinateur électrique et instrumentation	Entretien/électrique	A
	Commis senior à l'expédition	Expédition	
	Commis au crédit	Finances	
	Programmeur/Analyste	Informatique	B
	Préposé au calcul du temps senior	Paie	
	Préposé aux coûts & projets	Prix de revient	
	Préposé aux coûts & statistiques	Prix de revient	
	Préposé aux données - machines à papier	Prix de revient	
	Préposé au traitement des données	Services techniques	C

GRUPE	POSITION	DÉPARTEMENT	REGROUPEMENT
VII	Acheteur (3)	Achats & magasin	
	Commis à l'exportation et vaisseaux nolisés	Comptabilité	
	Commis senior à l'exportation	Comptabilité	
	Programmeur de production II - papier	Expédition	
	Analyste/programmeur	Informatique	B
	Dessinateur intermédiaire	Ingénierie usine	A
	Préposé au grand-livre & analyse financière	Prix de revient	
	Représentant service interne des ventes de papier (2)	Ventes internes	
VIII	Commis à la planification des commandes	Cartonnerie	
	Coordonnateur/programmeur I - papier	Expédition	
	Dessinateur de projets	Ingénierie usine	A
	Dessinateur senior	Ingénierie usine	A

ANNEXE "A"
TROISIÈME PARTIE
PRIME DE QUART

PRIME DE QUART

- * Les employés auront droit à une prime additionnelle de quarante cents (0,40¢) l'heure pour le travail effectué entre 16h00 et minuit. À compter du 1^{er} juillet 2005, cette prime sera de cinquante cents (0,50¢) l'heure.
- * Les employés auront droit à une prime additionnelle de soixante cents (0,60¢) l'heure pour le travail effectué entre minuit et 08h00. À compter du 1^{er} juillet 2005, cette prime sera de soixante-dix cents (0,70¢) l'heure.

Cette clause s'applique à l'exception des cas suivants :

- a) Heures de travail requises pour compléter un quart de jour.
- b) En calculant la paie d'un congé, des vacances ou du temps supplémentaire.

ANNEXE "B"

PRINCIPES ET RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE RÉGISSANT LES EMPLOYÉS DE BUREAU

ANNEXE "B"

PRINCIPES ET RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE RÉGISSANT LES EMPLOYÉS DE BUREAU

Sans restreindre d'aucune manière les droits qu'a la Compagnie d'imposer des règlements ou de changer, ratifier, amender ou d'annuler un ou tous les règlements de bureau présentement en vigueur en dedans des opérations de la Compagnie, les principes et règlements suivants de Stadacona S.E.C. sont présentement en vigueur et en pratique.

1. RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

Il est convenu que tous les règlements issus par la Compagnie qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions de cette convention continueront d'être en vigueur jusqu'à la fin de cette convention ou au-delà de celle-ci si la nécessité survient.

2. LOTERIES OU SOUSCRIPTIONS

Aucune liste, loterie ou souscription ne sera permise dans les bureaux sans le consentement mutuel du Directeur des ressources humaines et du Syndicat.

3. CHANGEMENT D'ADRESSE

Tous les employés doivent aviser leur chef de service respectif si leur adresse change; celui-ci en retour avisera le Service des ressources humaines par écrit.

4. STATIONNEMENT

Les employés doivent stationner leur automobile sur le terrain de stationnement à moins qu'un espace leur soit alloué.

5. TOURNÉES DE VÉRIFICATION

Tous les employés ainsi que leur véhicule pourront être inspectés par les constables de la Compagnie ou tout autre officier de sécurité autorisé lorsqu'ils se trouvent sur les terrains de la Compagnie.

6. RÈGLES DE SÉCURITÉ

- * a) Il ne sera pas permis de fumer sur le site de l'usine.
- b) Tous les employés subissant des égratignures, coupure, etc., doivent se rapporter immédiatement au service médical. Tout accident doit être rapporté au service médical et au chef de département et ceci par la personne blessée et, si possible, par tous les témoins. Le service médical présentera par la suite un rapport à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- c) Les employés de bureau se déplaçant d'un département à un autre doivent emprunter le parcours indiqué.

- d) Le passage dans l'usine à papier journal est restreint à l'allée entre les machines à papier nos 2 et 3.
- e) Seules les personnes autorisées peuvent se rendre à la sous-station et au quai.

ANNEXE "C"

HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

- 1) La Compagnie et le Syndicat ont conjointement conclu une entente pour les employés travaillant sur les quarts de douze (12) heures.
- 2) Il est entendu qu'après discussions entre la Compagnie et le Syndicat, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente spéciale et retourner à une opération de sept (7) heures dans le ou les départements concernés, suivant un avis d'au moins sept (7) jours à l'autre partie de son désir de terminer cet arrangement. Advenant une telle décision, cette entente spéciale se terminera et deviendra nulle à cette date.
- 3) Suite à la conversion au nouvel horaire et pendant la première semaine de son application, aucun temps supplémentaire ne devra être payé aux employés pour l'unique raison du transfert d'une semaine de travail standard à une autre semaine de travail standard. Dans l'éventualité d'un retour à l'horaire antérieur, la même règle s'appliquera à l'occasion du retour et pendant la première semaine suivant ce retour.
- 4) Les dispositions suivantes de la convention collective principale et toutes autres lettres d'interprétations ou d'ententes seront amendées comme suit uniquement pour les employés impliqués et concernés par l'horaire de travail de douze (12) heures par quart.
 - A) CÉDULE D'OPÉRATION
L'opération normale est de sept (7) jours continus par semaine.
 - B) SEMAINE DE L'USINE
La semaine de l'usine commence à 8h00 dimanche jusqu'à 8h00 le dimanche suivant.
 - C) JOURNÉE DE L'USINE
La journée de l'usine sera de 8h00 à 8h00.
 - D) JOURNÉE DU DIMANCHE
La journée du dimanche sera de 8h00 dimanche jusqu'à 8h00 lundi.
 - E) SEMAINE DE VACANCES
Aux fins de vacances, la semaine commencera à 8h00 le dimanche.

F) HEURES DE TRAVAIL

1) La journée régulière de travail sera de douze (12) heures avec des heures hebdomadaires variant selon l'horaire de travail en application et donneront en moyenne trente-six (36) heures par semaine. Dans le cas d'un arrêt urgent de production de vingt-quatre (24) heures ou moins (y compris le quart durant lequel l'arrêt se produit et le quart qui suit ce dernier), les employés de quart sur lequel l'arrêt de production se produit, ainsi que les employés sur le quart suivant, se verront fournir du travail et ils seront rémunérés au taux de leur occupation régulière. On s'attend à ce que les employés exécutent le travail qui leur est assigné pour compléter leur quart.

2) Les employés seront rémunérés à taux et demi pour tout travail exécuté en dedans de la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 8h00 dimanche et se terminant à 8h00 lundi.

G) * TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

1) La Compagnie consent à maintenir un personnel suffisant afin d'éviter des heures de temps supplémentaire excessives, incluant du temps supplémentaire requis au cours des jours chômés, durant les absences de maladie prolongées ou congés autorisés.

* 2) Le temps supplémentaire doit être offert à l'employé titulaire du poste pour lequel il est demandé.

3) Tout employé qui travaille au-delà de douze (12) heures dans une journée régulière (voir annexe) ou de trente-six (36) heures dans une semaine régulière de travail, aura droit à des heures de congé équivalentes à une fois et demie (1½) les heures de temps supplémentaire travaillées au-delà du nombre d'heures dans un quart régulier de travail ou de trente-six (36) heures dans une semaine régulière de travail. Pour du travail effectué le dimanche et les jours de fête, un employé aura droit à une fois et demie (1½) le nombre d'heures travaillées et ces dernières lui seront accordées en heures de congé ou tel qu'indiqué au paragraphe 4).

4) Si après entente mutuelle, les congés n'ont pas été accordés avant la fin du mois durant lequel ces heures supplémentaires ont été travaillées, ces congés seront payés au taux horaire pour lequel ces heures ont été travaillées. Cependant, un employé peut vouloir accumuler ses heures de congé au lieu de recevoir une paie supplémentaire. Advenant le cas, ces heures de congé pourront être prises à une date mutuellement convenue avec son surveillant immédiat. Toutefois, il est entendu que ces congés devront être pris avant la fin de l'année civile durant laquelle ces congés

ont été accumulés.

- 5) Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà des douze (12) heures consécutives lors de tel congé statutaire.
- 6) Un employé qui doit travailler plus de six (6) heures consécutives lors d'un congé férié ou pendant son dimanche de congé, recevra temps et demi lors de son prochain jour de travail cédulé.
- 7) Si un employé est rappelé au travail en dehors de ses heures normales cédulées de travail, il recevra un minimum de trois heures et demie (3 1/2) de paie.
- 8) Il n'y aura pas de superposition de taux et demi et la rémunération pour le temps supplémentaire sera calculée sur une seule base.
- 9) Un billet du prix du repas du jour plus taxes sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de sa journée régulière de travail. Dans le cas de temps supplémentaire prolongé, l'employé aura droit à un billet de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

Lors d'un rappel d'une durée de plus de quatre (4) heures, l'employé aura droit à un billet de repas. Dans le cas où le rappel se prolonge, l'employé aura droit à un billet de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

Ce billet de repas sera accepté à la cafétéria et doit être utilisé dans les cinq (5) jours de la date de son émission.

Cependant un employé travaillant après la fin de sa journée régulière de travail à cause d'un arrangement spécial, ne recevra pas de billet de repas.

H) JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE

Les employés qui travaillent sur les quarts de douze (12) heures seront payés les heures qu'ils auraient normalement été payées, les heures qu'ils auraient normalement travaillées, ou sept (7) heures pour les jours qu'ils prennent comme congés mobiles et cela jusqu'à un total de vingt-huit (28) heures par année de calendrier.

I) CONGÉS DE MALADIE ET ABSENCES INCONTRÔLABLES

- 1) En cas de maladie, il n'y aura pas de réduction de salaire pour les vingt-quatre (24) premières heures consécutives excepté si ces absences deviennent nombreuses et que la Compagnie jugeant nécessaire la révision de chaque cas, il est prouvé à ce moment qu'il y a eu un abus. S'il y a eu abus, le Syndicat sera avisé par écrit avant de prendre action.
- 2) On accordera le plein salaire aux employés qui s'absentent pour une courte durée et que la Compagnie juge cette absence comme étant incontrôlable ou légitime.

J) * CONGÉS DE DEUIL

Advenant le décès d'un proche parent d'un employé, ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé de deuil. Durant cette période, l'employé sera rémunéré un maximum de deux (2) jours, soit vingt-et-une (21) heures, à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé de deuil. Ces jours devront être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès. Les personnes suivantes sont considérées comme proches parents : mère, père, belle-mère, beau-père, frère, soeur, belle-fille, beau-fils, demi-soeur, demi-frère, grand-mère, grand-père et parents adoptifs.

Advenant le décès de l'époux, l'épouse, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé, ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours de sept (7) heures (35 heures) à son taux régulier, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

- * Un congé de deuil payé de un (1) jour de sept (7) heures sera accordé lors du décès d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur d'un employé. Cette journée devra être prise à l'intérieur des dix (10) jours civils incluant le jour du décès.

Par taux régulier, on entend le taux de salaire établi pour le genre de travail que l'employé aurait exécuté s'il n'avait pas été en congé à l'occasion du décès.

Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet soit une distance de 200 kilomètres, le jour qui suit sera considéré comme congé mais dans aucun cas

il sera alloué à l'employé plus de un (1) jour (7 heures), de trois (3) jours (21 heures), ou de cinq (5) jours (35 heures) de paie, selon la raison, pour le congé funéraire.

S'il y a incinération, enterrement différé, cette journée pourra être considérée comme faisant partie du congé de deuil.

Pour avoir droit à un tel congé, l'employé devra avoir été inscrit sur les listes de paie de la Compagnie pendant au moins trente (30) jours.

Le congé sera accordé seulement si la demande en est faite avant le jour des funérailles et l'employé devra mentionner les jours où il sera absent ainsi que la date de son retour au travail.

Définition du conjoint

Pour fins de congés de deuil, la définition de conjoint stipulée dans la Loi sur les normes du travail est appliquée.

K) DEVOIR DE JURY

Un employé qui répondra à l'appel nominal du jury, de témoin assigné de la couronne par subpoena ou agit comme juré sera payé la différence entre la rémunération reçue pour ladite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes :

- 1) L'employé doit avoir quatre (4) mois de service continu.
- 2) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures de paie par semaine et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre d'un jury.
- 3) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ou de témoin ne sont pas requis.
- 4) Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne, pour une période de cinq cent cinquante (550) heures cumulatives durant l'année précédente, sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque jour où il agira comme témoin de la couronne, jury ou juré.

L) INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE ET INDEMNITÉ LONG TERME

Les bénéfices d'assurance indemnité hebdomadaire et indemnité long terme seront en relation avec l'horaire de travail, soit trente-six (36) heures.

ANNEXE

HORAIRE DE TRAVAIL DE 12 HEURES

EXPÉDITION

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
B		J			J				J			J				J			J		
A	J				J			J	J						J	J					J

Les clauses suivantes demeurent et le texte sera tel qu'indiqué dans la convention collective de travail principale :

CLAUSE 1 -	Buts de la convention
CLAUSE 2 -	Reconnaissance syndicale
CLAUSE 3 -	Conditions de travail
CLAUSE 4 -	Perception des cotisations syndicales par retenues sur les salaires
CLAUSE 5 -	Conformité avec les lois fédérales et provinciales
CLAUSE 6 -	Droits de la direction
CLAUSE 7 -	Juridiction
CLAUSE 8 -	Grèves et contre-grèves
CLAUSE 11 -	Ralentissement des opérations
CLAUSE 12 -	Opération continue
CLAUSE 13 -	Salaires
CLAUSE 14 -	Souliers de sécurité
CLAUSE 15 -	Ancienneté, promotion, rétrogradation, mise à pied, rappel, remplacement, évincement, formation.
CLAUSE 16 -	Révision du rendement et du salaire
CLAUSE 17 -	Positions vacantes - affichages des positions et procédures à suivre
CLAUSE 18 -	Évaluation des tâches
CLAUSE 19 -	Mode de règlement de griefs
CLAUSE 20 -	Dossiers des employés et rapports de discipline
CLAUSE 21 -	Contrats à forfait
CLAUSE 22 -	Automatisation et/ou changements technologiques
CLAUSE 23 -	Indemnité de licenciement
CLAUSE 24 -	Vacances payées
CLAUSE 25 -	Vacances supplémentaires
CLAUSE 26 -	Jours fériés chômés et payés
CLAUSE 30 -	Congé de maternité
CLAUSE 31 -	Congé sans solde pour fins d'études et affaires syndicales
CLAUSE 33 -	Bénéfices marginaux

CLAUSE 34 -	Plan de rentes de retraite pour les employés
CLAUSE 35 -	Sécurité d'emploi
CLAUSE 36 -	Consentement mutuel
CLAUSE 37 -	Durée de la convention

ANNEXE "A"

- Première partie - Échelle générale des salaires
- Deuxième partie - Positions et départements
- Troisième partie - Prime de quart

ANNEXE "B"

- Principes et règlements de la Compagnie régissant les employés de bureau

ANNEXE "D"

- Mémoires d'entente renouvelés lors de la signature de la convention collective.

ANNEXE "D"

MÉMOIRES D'ENTENTE RENOUVELÉS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ANNEXE "D"

MÉMOIRES D'ENTENTE RENOUVELÉS LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

<u>DATE</u>	<u>OBJET</u>
2002	Distribution et ventes internes
2002	Horaires de travail modifiés au service de l'informatique
2001	Établissement d'un programme distinct d'équité salariale
2001	Remplacement du technicien en traitement de données
1998	Poursuite des opérations durant un congé férié
1998	Nouveaux postes syndiqués
1995	Assurance - médicale - chirurgicale - hôpital
1994	Vacances
1987	Assurance automobile

Il est aussi entendu que les mémoires d'entente des négociations locales font partie de cette convention collective.

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTION LOCALE 200

DISPOSITION DES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA SECTION LOCALE 200
ET LES DEMANDES SOUMISES PAR LA COMPAGNIE À LA SECTION LOCALE 200 LORS DES
RÉUNIONS QUI ONT EU LIEU LES 29, 30 NOVEMBRE 2004; 2, 3, 6 DÉCEMBRE 2004; 25, 27
MAI 2005.

IL EST ENTENDU QUE TOUTES LES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA
SECTION LOCALE 200 AINSI QUE CELLES SOUMISES À LA SECTION LOCALE 200 PAR LA
COMPAGNIE SONT MAINTENANT RÉSOLUES.

ENTENTE CONCLUE LE 7 JUIN 2005.

Pour STADACONA S.E.C.
USINE DE QUÉBEC

Pour LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE
ET DU PAPIER
Section locale 200

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

François Gallant
Représentant national

Bernard Laflamme
Directeur général - Usine de Québec

Pierre Morin
Président, section locale 200

Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

Denis Alain
Vice-président, section locale 200

Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines

Denis Pouliot
Secrétaire-trésorier (financier),
Section locale 200

Pierre Ouellet
Secrétaire-correspondant,
Section locale 200

NOTES

NOTES



MISSION

- Fournir du papier et du carton répondant aux attentes de nos clients afin d'assurer la profitabilité et la pérennité de nos opérations.

VISION

- Être le leader dans l'industrie avec des coûts d'opération dans le 1^{er} quartile :
 - en misant sur le talent et l'engagement de nos employés et partenaires;
 - en fabriquant des produits de qualité;
 - en s'appuyant sur nos valeurs suivantes.

VALEURS

- S.S.T.
 - En s'offrant un milieu de travail sain et sécuritaire
- Environnements
 - En protégeant l'intégrité de notre environnement physique et en étant un citoyen corporatif exemplaire dans notre communauté
- Satisfaction de nos clients
 - En offrant une qualité de produit et un service à la hauteur des attentes de nos clients
- Travail d'équipe et communication
 - En créant un environnement constructif qui favorise le travail d'équipe par une communication efficace, transparente et respectueuse
- Rigueur et imputabilité
 - En étant rigoureux dans nos façons de faire et responsable de prendre les moyens nécessaires pour atteindre nos résultats
- Esprit entrepreneurial
 - En prenant et gérant les risques pour créer des opportunités
 - En recherchant et saisissant les occasions de réduction de coûts pour s'améliorer
 - En stimulant les idées nouvelles et l'amélioration continue pour se distinguer
 - En raisonnant toujours coûts / bénéfices pour générer de la valeur
 - En s'adaptant rapidement aux situations changeantes pour s'emparer du leadership.



Papiers White Birch^{MC}
DIVISION STADACONA S.E.C.

SECTION LOCALE 137

**INFORMATIONS SUITE
AUX NÉGOCIATIONS
2004**

SECTION LOCALE 137

Demande #1

CLAUSE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

Nous demandons un examen de la clause 1 avec la Compagnie et les modifications nécessaires pour l'amélioration des relations de travail.

La Compagnie accepte et les parties s'entendent pour se rencontrer à l'intérieur d'une période de trois mois suivant la ratification de la convention collective.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #2

CLAUSE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

Nous demandons d'inclure dans la clause 2 :

Toutes personnes non-syndiquées ne devront pas accomplir de travail qui fait partie des fonctions d'un salarié couvert par les certificats d'accréditation, sauf dans les cas d'urgence comportant un danger physique aux employés ou à la propriété et ce, même pendant les congés fériés d'usine.

De plus, il faut une lettre d'entente concernant la pratique passée.

La Compagnie propose d'inclure dans la convention collective de travail à la clause 2, le deuxième paragraphe suivant :

« Le personnel de supervision n'accomplit aucun travail pour lequel l'unité de négociation est certifiée sauf en cas d'urgence, santé sécurité ou environnement. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #3

CLAUSE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

Nous demandons que :

Toutes personnes faisant partie de la brigade d'incendie ne fassent aucune fonction normalement faite par un salarié couvert par les certificats d'accréditation.

La Compagnie propose le texte suivant :

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que le personnel de la brigade est considéré comme du personnel de supervision, mais peut effectuer les tâches suivantes après incendie ou pratique d'incendie :

- Ramasser les boyaux d'incendie
- Remplacer les extincteurs utilisés
- Réarmer les boîtes d'alarme
- Ramasser le matériel

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #11

*** CLAUSE 12 - EMBAUCHE**

- * 12.01 Lorsqu'il devient nécessaire d'embaucher, le choix se fera conformément à l'ordre suivant :
 - Selon la liste d'ancienneté d'usine établie à la clause 13 qui respecte les droits de rappel des employés.
 - De nouveaux candidats

Demandes #12 à 37

CLAUSE 13 * MISE À PIED, PROMOTION, PERMUTATION RÉTROGRADATION ET RAPPEL

Section locale 137

- * 13.01 Une liste relative à l'ancienneté d'usine de tous les employés sera établie et sera mise à jour mensuellement. Elle sera fournie au Syndicat sur demande.
- 13.02 La Direction se réserve le droit d'effectuer le remaniement de l'une ou de toutes ses équipes, soit pour des fins de réorganisation ou en raison d'un changement de procédé ou d'outillage.
- 13.03 En autant que faire se pourra, l'on établira des lignes de progression et celles-ci sont incluses dans la convention collective (voir Annexe A).
- 13.04 Il est entendu que la Direction doit sélectionner, pour les emplois à l'échelon initial d'une ligne de progression donnée, des employés aptes à progresser normalement selon cette ligne de progression.
- 13.05 Toute promotion d'un échelon quelconque à un autre immédiatement supérieur dans une même ligne de progression se fera en se basant sur la compétence et sur la durée de service. Si les facteurs constituant la compétence sont relativement égaux, l'ancienneté d'occupation prévaudra.

- 13.06 Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les employés rétrograderont d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion.

Dans un département, advenant l'abolition d'un poste en dehors des lignes de progression, l'employé concerné pourra revenir sur l'échelon qu'il détenait dans sa ligne de progression de ce département, en tenant compte de l'ancienneté qu'il aurait sur le même échelon.

* 13.07 **Les employés de l'entretien**

Dans le cas de mise à pied, dans les départements soumis au système "ABC", les employés classés comme apprentis, aides ou Compagnons C, seront les premiers à être mis à pied. L'employé dans les classes ci-haut mentionnées et dont la durée de service dans son département est la moindre sera le premier à être mis à pied.

Advenant le cas qu'il n'y a que des compagnons A et B dans le métier affecté, l'employé dont la durée de service dans son département est la moindre, sera le premier à être mis à pied.

Pour les employés qui ont eu un poste dans l'entretien par affichage à compter du 7 juin 2005, l'employé dont la durée de service dans l'usine (selon la liste établie à la clause 13.01) est la moindre sera le premier à être mis à pied.

Lors d'une mise à pied, un employé d'entretien permanent pourra évincer un employé temporaire en entretien s'il y en a.

Lorsque les services d'employés temporaires dans les départements d'entretien ne seront plus requis, la Compagnie tiendra compte de l'ancienneté d'usine parmi les employés temporaires de l'entretien pour effectuer la mise à pied dans chaque département.

Lors d'une mise à pied, un employé d'entretien sera intégré à l'équipe de rappel générale de l'usine selon son ancienneté d'usine. (ERGU)

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

* 13.08 **Les employés de l'opération**

Tout employé dont le poste est aboli dans le régime de classification des tâches acquiert le droit d'évincement. Il en est de même pour l'employé qui a été évincé. L'employé aura la possibilité de rétrograder dans son département d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion.

Cet employé pourra évincer tout autre employé dans le régime de classification des tâches pourvu qu'il ait plus d'ancienneté d'usine que ce dernier. Dans un tel cas, il commencera à progresser à partir du dernier poste régulier s'il évince dans une ligne de progression.

Pour fins de mouvement de main-d'œuvre seulement, les remplaçants aux vacances feront partie des lignes de progression avec une ancienneté d'occupation définie car l'affichage se fait déjà sur ces postes.

S'il y a des postes vacants au moment du début d'un évincement, ils seront comblés par les employés qui ont un droit d'évincement.

Dans tous les cas, l'employé doit être apte à s'acquitter des fonctions de l'occupation à laquelle il aspire être assigné et possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel selon la ligne de progression où il est permuté.

Advenant le cas de mise à pied, l'employé dont la durée de service dans l'usine est la moindre sera le premier à être mis à pied (selon la liste établie à la clause 13.01).

Lors d'une mise à pied dans les équipes de rappel après un rebalancement, un employé régi par le régime de classification des tâches sera intégré à l'équipe de rappel générale de l'usine (ERGU) selon son ancienneté d'usine.

- * 13.09 Advenant une mise à pied avec droit de rappel, l'employé ayant le moins d'ancienneté selon la liste établie à la clause 13.01, sera le premier à être mis à pied parmi l'équipe générale de rappel de l'usine. (ERGU)
- * 13.10 Tout employé au bas de l'échelle de progression du département de la Centrale thermique et détenant un certificat de mécanicien de machines fixes de 3ième classe ne peut être évincé que par un autre employé qui détient un "Certificat de Mécanicien de machines fixes" équivalent.

Lors d'évincement, un employé gelé au département de la Centrale thermique sera ramené à la position de base et sujet à être évincé. Advenant qu'aucun employé possédant les qualifications requises ne puisse l'évincer, il sera ramené à la position qu'il détenait avant l'évincement.

- * 13.11 Les employés mis à pied seront sujets à réembauche en raison des occasions qui se présenteront et ce, par ancienneté selon la liste d'ancienneté d'usine établie à la clause 13.01 pour les employés pourvu que:
 - a) L'employé sujet à réembauche retourne au service de la Compagnie en dedans de dix (10) jours de la date de l'avis de rappel. Le manquement à se présenter dans les limites de ce délai de dix (10) jours entraînera la perte des droits au rappel sauf dans le cas où un employé est rappelé pour un travail intermittent ou de courte durée alors qu'il est employé ailleurs; dans ce cas, le refus en marge d'un rappel n'entraînera pas la perte des droits au rappel.
 - b) Opération :
L'employé possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel dans la ligne de progression.
 - Entretien :
L'employé possède les qualifications requises par l'employeur.

- * Une mise à pied constituera un terme d'emploi et les droits au rappel seront abrogés si cette mise à pied se prolonge au-delà de trois (3) ans pour les employés qui auront trois (3) mois de service continu sans réembauche.

Les avis de rappel seront faits par écrit avec une copie au Syndicat et, si nécessaire, par courrier recommandé.

- 13.12 Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas réembauché selon le mode énoncé au paragraphe 13.11, la section locale intéressée sera avisée par écrit des raisons motivant cette décision.

- * 13.13 Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés deviennent nécessaires, la Direction convient d'aviser les employés concernés et d'en informer le Président de la section locale intéressée et de lui soumettre une liste des employés concernés. Le Syndicat recevra un avis de sept (7) jours (dimanches et jours de fête exceptés) avant que les changements prévus soient effectués et si le Syndicat s'oppose à ces changements, il devra soumettre ses arguments ou raisons en-dedans des quatre-vingt-seize (96) heures fixées.

- * 13.14 Toutes les ouvertures pour les postes vacants à la base ou en dehors d'une ligne de progression ainsi que tous les postes dans l'entretien seront affichés sur le panneau d'affichage le mercredi pour une période de vingt-et-un (21) jours de travail. Les affichages de poste indiqueront le titre, le taux, une brève description et les qualifications requises. Il est compris que la Compagnie, en faisant son choix, choisira les employés qui auront les qualifications nécessaires. Le choix se fera par ancienneté (selon la liste établie à la clause 13.01) et ce, parmi ces employés. La Compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire sans pénalité.

Lorsqu'il y aura une position régulière à combler, la Compagnie fera tout son possible pour initier le processus de remplacement dans la semaine qui suit.

- 13.15 Lors d'une ouverture sur un poste sur une équipe de rappel, il sera comblé par un affichage général tel que stipulé au paragraphe 13.14. L'employé ainsi choisi joindra l'équipe de rappel selon son ancienneté d'usine et s'il avait déjà acquis le droit d'évincement, il le conservera.

- * 13.16 Tous les employés et tous ceux qui ont des droits de rappel ont le droit d'appliquer sur tous les affichages qui auront lieu à l'usine.

- * 13.17 Une période d'essai de cent soixante-huit (168) heures travaillées sera accordée à une personne qui est choisie d'après un affichage. L'employé peut demander d'être retourné à sa position antérieure à n'importe quel temps durant cette période d'essai sans perte d'ancienneté du département antérieur. L'employé pourra être retourné à sa position antérieure durant cette période d'essai par la Compagnie si elle constate que l'employé ne satisfait pas les besoins de l'occupation. Dans le cas où la personne choisie est retournée à sa position antérieure, le deuxième candidat qualifié lors de l'affichage sera choisi pour la position. Une personne qui décide de retourner à sa position antérieure ne peut rappliquer pour le poste auquel il a renoncé avant une période d'un an et demi (1 1/2).

Une période d'essai de six (6) mois sera accordée à un employé syndiqué, transféré à un poste cadre. Après l'essai, il perdra son ancienneté dans sa section locale.

- * 13.18 Lorsqu'une nouvelle occupation est créée ou qu'il y a un poste en surplus des effectifs réguliers d'un département depuis quatre (4) mois, il y aura discussions entre les parties.

- * 13.19 L'ancienneté d'un employé sera calculée comme suit:

- ANCIENNETÉ D'USINE
- ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE
- ANCIENNETÉ D'OCCUPATION
- ANCIENNETÉ DES SAISONNIERS BASÉE SUR LE MÊME PRINCIPE QUE LE CALCUL DE LEURS VACANCES.

a) **ANCIENNETÉ D'USINE**

L'ancienneté d'usine commencera à compter de la dernière date d'embauche de l'employé.

Un employé mis à pied qui a des droits de rappel suivant la clause 13.11, continuera d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois, à compter de la date de sa mise à pied.

b) **ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE**

L'ancienneté départementale commencera à la dernière date d'entrée dans le département dans lequel l'employé devient permanent.

c) **ANCIENNETÉ D'OCCUPATION**

L'ancienneté d'occupation est définie comme étant la dernière date d'entrée sur une occupation régulière. Lors d'une promotion sur un poste régulier dans une ligne de progression ou lors d'un affichage pour un poste régulier, l'ancienneté d'occupation de l'employé sera le dimanche suivant l'acceptation du poste par l'employé. Il est entendu que s'il y a plus d'un poste lors d'un affichage, l'ancienneté d'usine sera respectée pour établir l'ancienneté d'occupation.

C'est le devoir d'un employé dans une ligne de progression de remplacer aux occupations supérieures.

Un employé qui refuse le remplacement d'une occupation dans une ligne de progression sera considéré gelé et demeurera junior sur l'échelon inférieur à celui qu'il refuse de remplacer.

Un employé qui refuse une promotion sera considéré gelé.

Si un employé junior le devance sur une occupation supérieure, il sera considéré senior à l'employé gelé pour tout avancement futur dans cette ligne de progression.

- * Un employé de département de la centrale thermique devra faire le nécessaire pour l'obtention des certificats requis pour un avancement normal dans la ligne de progression. Advenant un manquement à cette règle, il sera considéré gelé à compter du moment où une promotion lui sera offerte sur un poste demandant une classe supérieure.

d) **PROCÉDURE - EMPLOYÉ GELÉ**

- * Un employé gelé sur une occupation le sera pour une période minimale de deux (2) ans et il recevra une formule à cet effet. Une copie sera remise au Syndicat et une au service des Ressources humaines.

Un employé gelé qui désire recommencer à progresser dans sa ligne de progression, devra faire une demande par écrit au surintendant du département, au moins deux (2) mois avant la fin de l'année civile de l'expiration de la période minimale pour laquelle il était gelé et pourra recommencer à progresser à compter du 1er janvier suivant.

- * e) **ANCIENNETÉ DES SAISONNIERS**

Un employé qui refuse une promotion sera considéré gelé. L'ancienneté pour un travailleur saisonnier est calculée selon le nombre de mois cumulatifs qu'un employé a travaillé au département de la Manutention du bois. Les droits d'un employé saisonnier au service accumulé tomberont s'il n'a pas été réembauché au cours d'une période trois (3) ans pour un employé qui aura trois (3) mois de service continu. L'ancienneté cumulative comptera lors d'un évincement, une mise à pied, un affichage et au choix de vacances.

L'ancienneté cumulative sera celle définie dans l'Annexe "D" s'il y avait un programme spécial de préretraite.

*** 13.20 Fermeture partielle ou totale de l'usine**

Dans l'entretien: l'Article 13.07 va s'appliquer.

- * Dans l'opération: d'appliquer l'ancienneté d'usine dans chaque ligne de progression lors de fermeture temporaire ou partielle de l'usine parmi les employés permanents qui perdent du temps selon leur cédule régulière. De plus, les permanents devront compléter leur semaine avant les temporaires.

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

Demande #42

CLAUSE 16 – SURTEMPS POUR LES OUVRIERS DE JOUR

Article 16.07

Nous demandons que :

« Lorsque les ouvriers de jour doivent travailler entre vingt-trois (23 heures et sept (7) heures (22 heures et 6 heures pour les travailleurs sur l'horaire de 7 à 15), un temps de repos équivalent au temps travaillé, minimum quatre (4) heures, leur soit accordé sans perte de salaire lors de leur prochain quart de travail. »

La Compagnie propose le texte suivant en remplacement de la clause existante:

L'employé de jour rappelé au travail qui doit travailler plus de deux (2) heures consécutives après minuit devra prendre l'équivalent en temps de repos payé (pour un maximum de 6 heures) pendant ses heures régulières de travail du lendemain s'il était cédulé pour travailler de jour (excluant les employés en service de fin de semaine).

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #46

Clause 16 - SURTEMPS POUR LES OUVRIERS DE JOUR

Nouvel article :

La Compagnie et le Syndicat conviennent d'établir un système afin de prévenir les abus d'après les termes de la clause du temps supplémentaire de façon à répartir équitablement le temps supplémentaire dans les différents départements.

La Compagnie propose que les parties s'entendent afin de réduire le surtemps au minimum et propose le texte suivant :

« La Compagnie respectera les procédures de surtemps établies dans les départements en autant que celles-ci ne nuisent pas à la productivité de l'usine et n'occasionnent pas de coûts supplémentaires. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #49

CLAUSE 18 – SURTEMPS POUR LES ÉQUIPIERS

Nouvel article :

La Compagnie et le Syndicat conviennent d'établir un système afin de prévenir les abus d'après les termes de la clause du temps supplémentaire de façon à répartir équitablement le temps supplémentaire dans les différents départements.

La Compagnie propose le texte suivant :

« La Compagnie respectera les procédures de surtemps établies dans les départements en autant que celles-ci ne nuisent pas à la productivité de l'usine et n'occasionnent pas de coûts supplémentaires. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #50

CLAUSE 18 - SURTEMPS POUR LES ÉQUIPIERS

Nous demandons d'inscrire dans la convention selon l'application courante :

« Lorsqu'un ouvrier de jour doit remplacer un équipier sur un quart, il recevra un avis de 24 heures selon l'horaire qu'il avait. À défaut de ce délai, le remplacement pour ce quart se fera à temps supplémentaire par les employés d'entretien sur les quarts. »

La Compagnie propose que lorsqu'un ouvrier de jour doit remplacer un équipier sur un quart, il recevra un avis de 24 heures selon l'horaire qu'il avait. À défaut de ce délai, le remplacement pour ce quart se fera à temps supplémentaire par les employés d'entretien sur les quarts.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #58

CLAUSE 23 - PLAN DE VACANCES

Nous demandons que la période de référence pour les vacances soit du 1 janvier au 31 décembre de chaque année.

La Compagnie propose que la période de référence pour les vacances soit du 1 janvier au 31 décembre de chaque année.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #63

CLAUSE 24 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE

Nous demandons que lorsqu'un problème survient pour accorder un congé mobile, la Compagnie inscrive à l'horaire, sur une base volontaire les employés nécessaires. 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.

La Compagnie propose que lorsqu'un problème survient pour accorder un congé mobile, la Compagnie inscrive à l'horaire, sur une base volontaire les employés nécessaires. 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.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #66

CLAUSE 32.05 C) – BÉNÉFICES MARGINAUX

Nous demandons que la Compagnie nous donne à chaque année à une date précise les expériences de toutes nos assurances.

La Compagnie propose de fournir au Syndicat les expériences d'assurances lors de

leur renouvellement.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #69

CLAUSE 36 - MODE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans l'article 36.02

Nous demandons de changer « Relations industrielles » par « Ressources humaines. »

La Compagnie propose le texte suivant :

« Étape 1

À défaut d'un règlement satisfaisant, l'employé et le délégué syndical soumettront, par écrit, un grief au surintendant, qui avec son contremaître, superviseur (en l'occasion), un représentant des Ressources humaines et, si nécessaire, le directeur de la section, tenteront de régler le grief dans un délai de sept (7) jours, (à l'exception des dimanches et congés de l'usine). Si le grief n'est pas réglé à cette étape, le cas sera référé au Directeur des ressources humaines et au Président du syndicat local ou leurs représentants accrédités. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #71

CLAUSE 39 - DOSSIERS DES EMPLOYÉS ET RAPPORTS DE DISCIPLINE

Nous demandons que :

Tout employé qui reçoit un avis disciplinaire soit accompagné par un membre de son syndicat.

La Compagnie propose dans la convention collective de travail à la clause 39, le deuxième paragraphe suivant :

« Lorsque la Compagnie convoquera un employé et/ou émettra un rapport disciplinaire, suspendra ou congédiera un employé, un délégué syndical sera invité à assister à la rencontre avec le superviseur et l'employé. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #74

CLAUSE 47 – HEURES DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE JOUR

Nous demandons de changer :

« 8h00 à 16h00 » pour 7h30 à 15h30 ».

La Compagnie accepte d'instaurer à l'essai pour l'été 2005 un horaire d'été pour les employés de jour, soit de 7h30 à 15h30 et ce, pour la période du 15 juin 2005 au 15 septembre 2005.

En aucun temps le fait d'instaurer cet horaire, ne doit apporter de coûts supplémentaires. De plus, il doit y avoir concordance avec les clauses s'y rattachant.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #75

CLAUSE 47 - HEURES DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE JOUR

Nous demandons dans les exceptions à la fin du premier paragraphe, d'inclure les nettoyeurs et le nettoyeur-camionneur.

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

« Les heures régulières de travail pour les équipes d'entretien et de réparation (mécaniciens et électriciens) et le département de la Cour sont de 8h00 à 16h00. Les mêmes heures de travail s'appliquent à tous les ouvriers de jour préposés à l'opération de l'usine, sauf les nettoyeurs, le nettoyeur-camionneur et autres exceptions mutuellement reconnues. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #76

ANNEXE A - SALAIRES ET LIGNES DE PROGRESSION

Mise à jour de l'annexe A

La Compagnie propose de faire la mise à jour de l'annexe A.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #77

ANNEXE B - RÉGIME DE RETRAITE ET PLANS D'ASSURANCES

Nous demandons d'appliquer le texte et d'ajouter que s'il y a des modifications dans les contrats annuels, une copie sera remise au syndicat.

La Compagnie propose le texte suivant :

« La Compagnie consent à ce que les plans d'assurances et le régime de retraite fassent partie de la convention collective et qu'une copie des contrats d'assurances collectives soit remise au Syndicat au début de chaque année.

S'il y a des modifications dans les contrats annuels, une copie sera remise au Syndicat. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #97

DIVERS – (article inséré dans la clause 13)

Nous demandons que :

Les remplaçants aux vacances fassent partie des lignes de progression avec une ancienneté d'occupation définie car l'affichage se fait déjà sur ces postes.

La Compagnie propose le texte suivant :

« Pour fins de mouvement de main-d'œuvre seulement, les remplaçants aux vacances feront partie des lignes de progression avec une ancienneté d'occupation définie car l'affichage se fait déjà sur ces postes. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #102

DIVERS

Nous demandons que :

Les certificats d'ingénierie pour les travaux qui se font à l'usine soient signés par les ingénieurs de l'usine. La Compagnie devra exiger de son personnel d'avoir les qualifications requises pour le faire.

La Compagnie propose de fournir une lettre au Syndicat mentionnant ce qui suit :

« Le fait qu'un ingénieur signe ou ne signe pas des certificats d'ingénierie n'est pas un critère pour l'octroi de contrats. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #104

DIVERS

Nous demandons que les paies de vacances soient déposées à la semaine pour ceux qui le désirent.

La Compagnie accepte la proposition syndicale que les paies de vacances soient déposées à la semaine pour ceux qui le désirent.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #105

DIVERS

Nous demandons de :

Inscrire dans la convention selon l'application courante :

- les vacances se prennent par groupe de métiers dans l'entretien (réf. : pages 83 et 84 de la convention collective de 1998-2004)
- les vacances se prennent par département dans la production

Il est entendu que le tout se fait par ancienneté d'usine.

La Compagnie propose d'inscrire dans la convention collective selon l'application courante :

En autant que l'efficacité de l'usine n'est pas affectée, les vacances se prennent :

- par groupe de métiers dans l'entretien (réf. : pages 83 et 84 de la convention collective 1998-2004)
- par département dans la production

Il est entendu que le tout se fait par ancienneté d'usine.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #107

DIVERS

Nous demandons que :

Lorsque la cafétéria est fermée, que les employés puissent sortir pour aller se chercher un repas ou qu'ils puissent s'en faire livrer un.

La Compagnie propose de fournir une lettre au Syndicat mentionnant ce qui suit :

« La Compagnie a comme politique que les repas commandés à l'extérieur lorsque la cafétéria est fermée soient livrés à l'entrée du vestiaire principal de l'usine et l'employé concerné devra aller chercher son repas lorsque le constable l'appellera. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #113

DIVERS

Nous demandons que :

Le stationnement pour les motos soit relocalisé près du vestiaire et qu'il y ait un abri pour celles-ci.

Tel que discuté, le stationnement pour motos sera amélioré.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #121

DEMANDE DÉPARTEMENTALE DU MAGASIN

Nous demandons :

Un transporteur électrique style Motrek

La Compagnie référera la demande au département.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #122

DEMANDE DÉPARTEMENTALE DE LA COUR

Nous demandons :

Un système d'ascenseur pour les opérateurs qui ont à monter dans le haut des convoyeurs.

La Compagnie référera le problème au département.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #123

DEMANDE DÉPARTEMENTALE DE LA CENTRALE THERMIQUE

Nous demandons que :

Une prime soit allouée pour les employés qui détiennent des classes de mécanicien de machines fixes.

Première classe : 0.75 \$

Deuxième classe : 0.50 \$

Troisième Classe : 0.25 \$

La Compagnie propose d'inclure à l'annexe A de la page 73 de la convention collective le texte suivant :

« Une prime sera allouée pour les employés qui détiennent une classe de mécanicien de machines fixes :

Première classe : 0.12 \$

Deuxième classe : 0.12 \$

Troisième classe : 0.10 \$

Les primes ne sont pas cumulatives ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #124

DEMANDE (HORAIRE DE TRAVAIL)

Pour les machinistes émeuleurs de rouleaux :

Nous demandons :

Un horaire sur les 12 heures de jour sur 40 heures, du lundi au vendredi

Cette demande est transférée au département.

Demande #134

DEMANDE POUR L'ENTRETIEN

Nous demandons que les temporaires dans l'entretien soient nommés permanents puisque dans l'avenir, il devra y avoir affichage pour les poste permanents.

La Compagnie propose de donner un statut permanent aux deux (2) employés temporaires actuels dans le département d'entretien (électrique) qui sera effectif en date de la signature de la convention collective de travail, sous réserve d'une entente entre les parties à la clause 13.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #136

DEMANDE POUR L'ENTRETIEN

Nous demandons que les postes de remplaçant sur les quarts soient affichés en octobre à chaque année et qu'ils soient donnés pour un (1) an par ancienneté d'occupation dans le métier concerné.

La Compagnie accepte la proposition syndicale amendée que les postes de remplaçant sur les quarts soient affichés en octobre à chaque année et qu'ils soient donnés pour un (1) an par ancienneté départementale dans le métier concerné.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #147

MISE À JOUR

Nous demandons de mettre à jour le nouveau nom de la Compagnie dans la convention.

La Compagnie propose de mettre à jour le nouveau nom de la Compagnie dans la convention collective.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

LETTRE DE LA COMPAGNIE CONCERNANT L'AUTOMATION ET LA RÉORGANISATION

Stadacona S.E.C. se doit de protéger sa place concurrentielle sur le marché en mettant en place un programme de réduction de coûts, incluant une réduction de sa main-d'œuvre.

Toutefois, pour assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés, il est convenu que la Compagnie fera tout en son pouvoir afin d'atténuer les inconvénients possibles pour ses employés.

Dans le cadre de l'annonce de la Compagnie en août 2004 concernant la réduction de postes à l'usine Stadacona S.E.C., et pour faire suite à l'annonce récente d'investissement, un programme spécial de préretraites et un programme de départs volontaires seront mis en place. Ces mesures sont établies sur une base temporaire et ont pour durée la réalisation de leur objet.

Stadacona S.E.C. fait déjà face à des défis importants dans un marché en décroissance. Il est essentiel que nous travaillions tous ensemble afin d'éviter une crise encore plus importante au cours des prochaines années.

En fonction de notre démographie actuelle et de la collaboration des employés et du syndicat, il est convenu qu'il est possible d'atteindre notre objectif de réduction en limitant les inconvénients pour les employés.

Il est entendu que cette proposition ne doit pas avoir pour objet de forcer l'embauche de nouveaux employés.

La réduction se fera donc en modulant l'offre de préretraites spéciales et de départs volontaires selon les besoins de l'usine et des départements concernés. Les employés qui ne pourront conserver un poste régulier seront rétrogradés jusque dans l'ERGU, et les parties pourront s'entendre sur un système de partage des heures de remplacement disponibles dans l'ERGU, s'il y a lieu.

Dans le but d'assurer une opération efficace de l'usine sans avoir à embaucher du nouveau personnel, ainsi que de faciliter les mouvements de main-d'œuvre durant la réorganisation, il est entendu, si nécessaire, que 15 employés de métier (groupe A-B-C) ayant le moins d'ancienneté de département seront prêtés à l'opération pour les périodes suivantes: du 15 septembre 2005 au 15 septembre 2006, du 15 juin 2007 au 15 septembre 2007 et du 15 juin 2008 au 15 septembre 2008. Les employés prêtés seront rémunérés au taux du poste qu'ils occupent dans l'opération, mais continueront d'accumuler le temps pour le programme A-B-C.

Cette proposition ne modifie ni ne change aucune clause de la convention collective de travail et laisse aux parties concernées (syndicat et employeur) tous leurs droits et obligations selon celle-ci.

Ce programme est strictement et seulement applicable pour la réorganisation (réduction de main-d'œuvre annoncée en août 2004) et les projets d'automation déjà annoncés (l'appareil de mesure automatisé pour la qualité du papier, la robotisation de la ligne d'emballage). Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2007, ce programme pourrait être prolongé en 2008.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

PROGRAMME SPÉCIAL DE PRÉRETRAITE

Afin de diminuer les coûts d'opération de l'usine et atténuer l'impact de la rationalisation de la main-d'œuvre, la Compagnie offre un programme spécial de préretraite aux employés éligibles de la section locale 137 du SCEP.

Pour être offerte à un employé éligible, une retraite anticipée spéciale doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier.

Ce programme est appliqué au moment où sont abolis les postes et ce, de façon à limiter les mouvements de main-d'œuvre.

L'employeur détermine le nombre et la date que les employés peuvent quitter pour leur préretraite.

La présente entente prend effet immédiatement et se termine le 31 décembre 2007. Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2007, ce programme pourrait être prolongé en 2008.

La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente.

Éligibilité et conditions

Les employés directement affectés par la réorganisation de la main-d'œuvre auront priorité au programme spécial de préretraite.

Seuls les employés éligibles, actifs au travail à l'usine qui ont au moins 55 ans d'âge au moment de la retraite et 20 ans de service ont droit à une préretraite sans réduction actuarielle sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (règle du 80).

L'assurance-vie en vigueur (convention collective de travail 2004-2009) au moment de l'application du programme de préretraite sera maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans et sera défrayée en totalité par la Compagnie.

La Compagnie maintiendra sa contribution au régime d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire applicable au moment de la retraite (convention collective de travail 2004-2009) jusqu'à l'âge de 65 ans.

Un montant forfaitaire de 15 000 \$ sera payé à titre d'allocation de retraite.

Les employés éligibles et intéressés auront jusqu'au 1^{er} septembre 2005 pour signer et confirmer leur décision de se prévaloir de ce programme en 2005, jusqu'au 1^{er} février 2006 pour l'année 2006, et jusqu'au 1^{er} février 2007 pour l'année 2007. Il est entendu que cette décision écrite est irrévocable.

L'employé éligible qui ne se prévaut pas de l'offre du programme ne sera plus éligible à ce programme.

Les allocations de retraite (montants forfaitaires) telles qu'établies précédemment ne sont pas considérées à titre de gains aux fins de calcul de paiement de vacances.

Aucune amélioration ne sera applicable au programme d'assurance des employés qui se prévaudront des présentes offres de retraite anticipée en fonction des améliorations à venir pour le renouvellement des conventions collectives.

L'employé concerné devra déclarer bien comprendre le contenu et la portée des présentes, et avoir eu l'opportunité de consulter ses conseillers.



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

PROGRAMME SPÉCIAL DE DÉPART VOLONTAIRE

Afin de diminuer les coûts d'opération de l'usine et atténuer l'impact de la rationalisation de la main-d'œuvre, la Compagnie offre un programme spécial de départ volontaire aux employés éligibles de la section locale 137 du SCEP.

Pour être offerte à un employé éligible, un départ volontaire doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier.

Ce programme est appliqué au moment où sont abolis les postes et ce, de façon à limiter les mouvements de main-d'œuvre.

L'employeur détermine la date et le nombre d'employés qui peuvent se prévaloir du programme de départ volontaire.

Seuls les employés actifs au travail à l'usine sont éligibles au programme.

Un montant forfaitaire de 15 000 \$ sera payé à un employé, ayant dix (10) ans et moins de service à l'usine, qui n'est pas éligible à une préretraite spéciale et qui démissionne. Ce montant sera de 25 000 \$ pour un employé ayant plus de dix (10) ans de service à l'usine selon les principes énoncés précédemment.

Les employés non éligibles au programme spécial de préretraite, actifs au travail à l'usine, qui ont au moins 55 ans d'âge et 20 ans de service ont droit aux avantages suivants :

- L'assurance-vie en vigueur (convention collective de travail 2004-2009) au moment de l'application du programme de préretraite sera maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans et sera défrayée en totalité par la Compagnie.
- La Compagnie maintiendra sa contribution au régime d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire applicable au moment de la retraite (convention collective de travail 2004-2009) jusqu'à l'âge de 65 ans.
- Aucune amélioration ne sera applicable au programme d'assurance des employés qui se prévaudront des présentes offres de départ volontaire en fonction des améliorations à venir pour le renouvellement des conventions collectives.

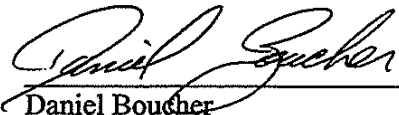
Le montant forfaitaire payé à l'employé remplace l'indemnité de fin d'emploi prévue à la clause 15 de la convention collective de travail.

Le montant forfaitaire payé à l'employé n'est pas considéré à titre de gains aux fins de calcul de paiement de vacances.

La présente entente prend effet immédiatement et se termine le 31 décembre 2007. Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2007, ce programme pourrait être prolongé en 2008.

La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente.

L'employé concerné devra déclarer bien comprendre le contenu et la portée des présentes, et avoir eu l'opportunité de consulter ses conseillers.



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

LETTRE DE LA COMPAGNIE CONCERNANT
LES EXPÉRIENCES D'ASSURANCES

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que la Compagnie fournira au Syndicat les expériences d'assurances lors de leur renouvellement.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

LETTRE DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LE

STATIONNEMENT POUR LES MOTOS

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que le stationnement pour les motos sera amélioré.



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT LES CERTIFICATS D'INGÉNIERIE

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que le fait qu'un ingénieur signe ou ne signe pas des certificats d'ingénierie n'est pas un critère pour l'octroi de contrats.

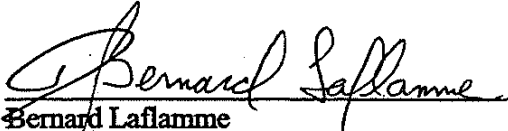

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

LETTRE DE LA COMPAGNIE SUR LA CLAUSE 3

CONCERNANT LA BRIGADE D'INCENDIE

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que le personnel de la brigade est considéré comme du personnel de supervision, mais peut effectuer les tâches suivantes :

- Rouler les boyaux d'incendie
- Remplacer les extincteurs utilisés
- Réarmer les boîtes d'alarme
- Ramasser le matériel



Bernard Laflamme
Directeur général – Usine de Québec

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SCEP ET SA SECTION LOCALE 137**

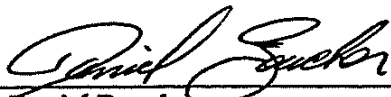
HEURES DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE JOUR

La Compagnie accepte d'instaurer à l'essai pour l'été 2005 un horaire d'été pour les employés de jour, soit de 7h30 à 15h30 et ce, pour la période du 15 juin 2005 au 15 septembre 2005.

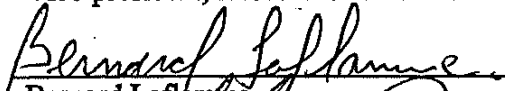
En aucun temps le fait d'instaurer cet horaire, ne doit apporter de coûts supplémentaires. De plus, il doit y avoir concordance avec les clauses s'y rattachant.

Pour STADACONA S.E.C.

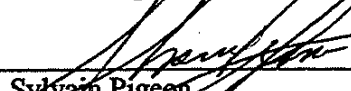
Pour le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines



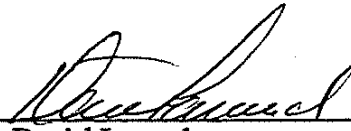
Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec



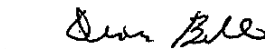
Sylvain Pigeon
Directeur des ressources humaines

Date

16/06/2005



Daniel Larouche
Représentant national



Denis Bell
Président – section locale 137



Dominique Trudel
Vice-président production – section locale 137

Date

16/06/2005

LETTRE D'INTENTION

AMÉLIORATION

Pour assurer la pérennité et la survie de l'usine, tel que discuté lors des négociations, il a été entendu que la partie syndicale et la Compagnie travailleront en étroite collaboration dans le but d'améliorer la santé sécurité, d'éliminer le vol et la fraude à l'usine, de diminuer l'absentéisme, d'encourager la flexibilité et l'opération continue lors des congés de Noël et de la Fête Nationale.

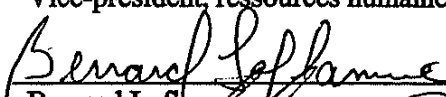
Ces sujets ne sont pas limitatifs et, l'une ou l'autre des parties, peut apporter d'autres items pouvant amener à la réussite des objectifs de réduction de coûts de même que l'amélioration des relations de travail dans leur ensemble.

Pour STADACONA S.E.C.

Pour le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines



Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec



Sylvain Pigeon
Directeur des ressources humaines

Date

16/06/2005



Daniel Larouche
Représentant national



Denis Bell
Président - section locale 137



Dominique Trudel
Vice-président production - section locale 137

Date

16/06/2005

LISTE DES DEMANDES POUR COMITÉ

Demande #1	Clause 1 - But de la convention
Demande #40	Clause 16 – Surtemps pour les ouvriers de jour
Demande #45	Clause 16 – Surtemps pour les ouvriers de jour
Demande #82	Annexe H – Quarts de douze (12) heures
Demande #83	Annexe H – Quarts de douze (12) heures
Demande #88	Remplacements sur les quarts
Demande #96	Ligne de progression
Demande #143	Régime de retraite – transfert
Demande #144	Remplacement sur les quarts

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTION LOCALE 137**

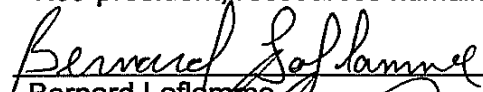
DISPOSITION DES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA SECTION LOCALE 137 ET LES DEMANDES SOUMISES PAR LA COMPAGNIE À LA SECTION LOCALE 137 LORS DES RÉUNIONS QUI ONT EU LIEU LES 8, 9, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 29, 30 NOVEMBRE 2004; 2, 3, 6, 8, 9 DÉCEMBRE 2004; 23, 24, 28, 29, 30, 31 MARS 2005; 1, 20, 25, 26, 27, 28, 29 AVRIL 2005.

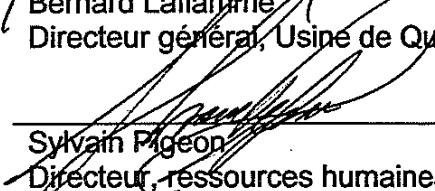
IL EST ENTENDU QUE TOUTES LES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA SECTION LOCALE 137 AINSI QUE CELLES SOUMISES À LA SECTION LOCALE 137 PAR LA COMPAGNIE SONT MAINTENANT RÉSOLUES.

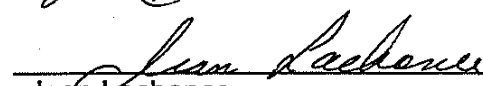
ENTENTE CONCLUE LE 7 JUIN 2005.

Pour STADACONA S.E.C.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

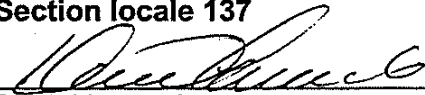

Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec


Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines

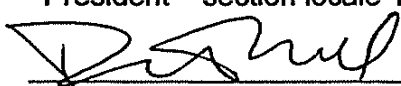

Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

**Pour le Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier**

Section locale 137


Daniel Larouche
Représentant national


Denis Bell
Président – section locale 137


Dominique Trudel
Vice-président production – section locale 137

SECTIONS LOCALES 137-250

**INFORMATIONS SUITE
AUX NÉGOCIATIONS
2004**

SECTIONS LOCALES 137 ET 250
DEMANDES CONJOINTES

Demande #2

Dans la clause 9

Nous demandons que :

Il soit inscrit que lorsqu'une demande de description de tâches est acceptée par le comité, elle devra être écrite dans les 3 mois qui suivent la demande.

La Compagnie propose qu'il soit inscrit que lorsqu'une demande de description de tâches est acceptée par le comité, elle devra être écrite dans les 8 mois qui suivent la demande.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #6

Dans la clause 11

Nous demandons que:

Si les sections locales le désirent, elles pourront obtenir les rapports de cotisations syndicales sur support informatique.

La Compagnie propose de fournir une lettre indiquant que les sections locales pourront obtenir les rapports de cotisations syndicales sous forme de fichiers.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #7

Dans l'article 12.01 et concordance partout dans la convention

Nous demandons que:

Les droits de rappel seront illimités après 3 mois de service pour tous les employés.

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

Les employés ayant trois (3) mois de service continu auront un droit de rappel de trois (3) ans suite à leur mise à pied.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie

Demande #8

Dans la clause 12.05

Nous demandons de biffer:

« des départements de la Cour, PTM, Pâte désencrée, Emballage, Expédition, Centrale thermique, Service technique, Machine à papier et la Machine à carton »

La Compagnie accepte la proposition syndicale et propose de biffer le texte suivant :

« des départements de la Cour, PTM, Pâte désencrée, Emballage, Expédition, Centrale thermique, Service technique, Machines à papier et la Machine à carton »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #14

Dans l'article 13.12

Nous demandons de changer :

Le premier « *quatre-vingt-seize (96) heures* » par « *14 jours* »

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

« Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés deviennent nécessaires, la Direction convient d'aviser les employés concernés et d'en informer le Président de la section locale intéressée et de lui soumettre une liste des employés concernés. Le Syndicat recevra un avis de sept (7) jours (dimanches et jours de fête exceptés) avant que les changements prévus soient effectués et si le Syndicat s'oppose à ces changements, il devra soumettre ses arguments ou raisons en-dedans des quatre-vingt-seize (96) heures fixées ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #20

Dans la clause 14 b)

Nous demandons de changer le :

« 3 mois » pour « *6 mois* »

Et changer

« mécanisation » pour « *changement technologique* »

La Compagnie accepte la demande syndicale modifiée et le texte se lira comme suit :

« À donner un préavis de renvoi de trois (3) mois à un employé ayant un an ou plus d'emploi continu, qui est mis à pied à cause, d'automatisation, de changement technologique et réorganisation ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #51

CLAUSE 24 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE

Nous demandons d'ajouter à la fin du deuxième paragraphe de la page 30 (réf. convention collective 1998-2004) « Sauf si l'employé est en maladie ».

La Compagnie propose d'ajouter à la fin du deuxième paragraphe de la page 30 (réf. convention collective 1998-2004) « Sauf si l'employé est en maladie ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #62

Dans la clause 27 :

Nous demandons qu'un congé de deuil payé de trois (3) jours soit accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

« Un congé de deuil payé de un jour sera accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #88

Clause 31.06

Numéroter les articles dans toute la clause

La Compagnie propose de numéroter les articles dans toute la clause.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #102

À la clause 32.02 (e),

Nous demandons que :

Il soit stipulé que la Compagnie comblera la différence à toutes les deux semaines.

La Compagnie accepte la proposition modifiée et le texte se lira comme suit :

« La Compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la CSST du Québec et les indemnités prévues au Régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du Régime d'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident du travail. Les paiements additionnels de cette différence seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou de l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan des bénéfices d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la CSST du Québec. Ces paiements seront effectués mensuellement ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #125

Clause 35.02

Changer :

« *soixante douze (72) heures* » pour « *quinze (15) jours* »

La Compagnie propose le texte modifié qui se lira comme suit :

« Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat dans les sept (7) jours, la plainte peut être présentée comme un grief à la deuxième étape du mode de règlement des griefs ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #126

Clause 36.02

Nous demandons que :

après « surintendant » ajouter les mots « en charge du département ».

La Compagnie propose d'ajouter les mots « en charge du département » après « surintendant » dans la clause 36.02.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #133

Clause 40.06

Nous demandons de :

Modifier le montant pour prévoir cent-vingt-cinq (125.00\$) dollars par année.

La Compagnie propose le texte amendé suivant :

« Il est entendu que les employés porteront des souliers de sécurité et la Compagnie allouera annuellement une somme de 100 \$ dans l'année qui suit la date de ratification de la convention collective, telle somme représentant la valeur d'une paire de chaussures de sécurité. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #134

Nous demandons

Clause 40.06

Biffer le deuxième paragraphe :

« Pour bénéficier de cette mesure, l'employé doit avoir été à l'emploi de la Compagnie pour une période d'au moins quatre (4) mois consécutifs. »

Et d'ajouter

« Une première paire sera fournie à l'embauche »

La Compagnie propose le texte amendé suivant :

« Il est entendu que les employés porteront des souliers de sécurité et la Compagnie allouera annuellement une somme de 100 \$ représentant la valeur d'une paire de chaussures de sécurité.

La Compagnie fournira une deuxième paire de souliers de sécurité, si nécessaire. L'employé devra fournir une preuve d'achat d'une première paire de souliers de sécurité dans l'année en cours.

Cette mesure sera appliquée le 1^{er} février de chaque année.

Dans le cas d'un nouvel employé, cette somme sera ajoutée à sa première paie. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #135

Dans la clause 40.07 1^{er} paragraphe

Nous demandons que :

Pour ceux qui ne se prévalent pas du système de nettoyage de linge:

L'allocation pour les vêtements soit de **100,00\$ pour 2004** avec augmentation de 3% par année par la suite pour la durée de la convention.

La Compagnie propose de remplacer les paragraphes 2 et 3 de la clause 40.07 :

Une somme de 60 \$ par année sera accordée à tous les employés, membres des sections locales 137 & 250, pour les vêtements de travail ou l'employé pourra se prévaloir d'un système de nettoyage de linge à l'usine. Maximum : quatre (4) chemises et quatre (4) pantalons par semaine (effectif à compter du 1^{er} février 2006).

L'employé qui aura choisi d'avoir 60 \$ au 1^{er} février devra attendre l'année suivante pour se prévaloir d'autre opportunité. L'employé qui désire se prévaloir d'avoir du linge fourni devra faire la demande à son surintendant avant la fin du mois d'octobre de chaque année. Le coût du système sera défrayé moitié-moitié entre l'employé et la Compagnie.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #136

Clause 40.07

Nous demandons de :

Biffer le premier paragraphe de 40.07 et faire l'article en 40.08

« Les lunettes de sécurité ajustées incluant l'examen seront fournies au besoin à tous les employés ».

La Compagnie propose de biffer le premier paragraphe de 40.07 et de le remplacer par le texte suivant :

« Pour l'employé qui porte déjà des verres correcteurs et qui doit porter des lunettes de sécurité ajustées à la vue, la Compagnie paiera les lunettes de sécurité ainsi qu'un examen de la vue aux 2 ans. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #138

Dans la clause 40

Faire un article

PRESTATIONS DE LA CSST

1. Un travailleur victime d'une lésion professionnelle reçoit, de l'employeur, une avance de salaire hebdomadaire et ce, pour les 26 premières semaines au maximum.
2. L'employeur avance au travailleur 90% de son salaire net selon son horaire normal de travail; en retour le travailleur s'engage, pour chaque semaine de compensation lors d'absence due à une lésion professionnelle, à remettre à l'employeur une cession de sa créance à l'endroit de la CSST.
3. L'employeur remet au travailleur concerné une photocopie de chaque chèque reçu de la CSST, en application du point 2 qui précède.
4. Dans le cas où un travailleur devient inadmissible aux prestations de la CSST après tous les recours à la loi, mais est admissible aux prestations d'assurance collective, il remboursera à l'employeur la différence entre les montants reçus en vertu des divers régimes d'une façon mutuellement convenue entre les deux parties.

La Compagnie propose d'ajouter l'article suivant à la convention collective :

« Un travailleur victime d'une lésion professionnelle pourra recevoir de l'employeur une avance de salaire hebdomadaire de 600 \$ pour 12 semaines maximum excluant le paiement des 14 premiers jours payables par l'employeur. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #139

Article 41.02 f)

Changer :

« De temps en temps » par « au besoin et au moins une fois par année »

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

« Au moins une fois par année, le comité local patronal-syndical passera en revue les conditions existantes dans les aires de l'usine et soumettra et discutera avec la gérance des moyens raisonnables et pratiques d'améliorer les conditions là où c'est nécessaire ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #140

Clause 49 dans le b)

Changer dans le texte :

« médecin » par « service médical »

La Compagnie propose de changer le texte « médecin » par « service médical » dans la clause 49 b).

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #143

Clause 50 dans le c)

Changer dans le texte :

« médecin » par « service médical »

La Compagnie propose de changer le texte « médecin » par « service médical » dans la clause 50 c).

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #146

Clause 51

Nous demandons que :

La cafétéria soit ouverte 24 heures par jour.

Et inclure un quatrième paragraphe :

Si la cafétéria n'est pas en opération pour quelque raison que ce soit, la compagnie s'engage à fournir les repas sur demande

La Compagnie propose de fournir une lettre dont le texte se lira comme suit :

« Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que la Compagnie accepte que les employés puissent se faire livrer un repas lorsque la cafétéria est fermée.

La Compagnie a comme politique que les repas commandés à l'extérieur lorsque la cafétéria est fermée soient livrés à l'entrée du vestiaire principal de l'usine et l'employé concerné devra aller chercher son repas lorsque le constable l'appellera. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #150

Annexe « G » :

Rémunération pour les jours fériés, chômés et payés

Tous les employés rémunérés à l'heure auront droit à une somme équivalente à leurs heures perdues pour lesquelles ils auraient dû être cédulés selon leur horaire normal de travail.

Si un employé rémunéré à l'heure travaille lors des congés du Jour de l'An, de la Fête de la St-Jean Baptiste, de la Fête du Travail ou du Jour de Noël, il aura droit à une somme équivalente aux heures travaillées selon son horaire de travail.

Jamais, il n'aura moins que les heures allouées dans l'article 25.02

Voir lettre d'entente.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #152

Annexe « H » Clause 2 (Quarts de douze heures)

Changer :

« 7 jours » pour « 30 jours »

La Compagnie propose de changer « 7 jours » pour « 30 jours » dans l'annexe H, clause 2.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #161

Nous demandons que :

Lorsque nouvelle occupation ou un poste en plus des effectifs réguliers existera depuis quatre (4) mois, un comité sera alors formé pour statuer sur cette occupation ou ce poste.

La Compagnie propose le texte suivant :

« Lorsqu'une nouvelle occupation est créée ou qu'il y a un poste en surplus des effectifs réguliers dans un département depuis 4 mois, il y aura discussion entre les parties. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #162

Nous demandons que :

Un travailleur qui revient après une période de maladie ou d'un accident de travail, ne soit pas dans l'obligation de prendre les congés d'horaire cédulés tant que le niveau de sa banque d'heure ne sera pas de 12 heures.

La Compagnie propose un texte sur la procédure des congés d'horaire.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demandes #169

Nous demandons que :

La Compagnie tienne une journée porte ouverte pour les familles des employés.

La Compagnie propose de tenir une journée porte ouverte pour les familles des employés.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #170

Nous demandons que :

La nouvelle convention soit remise aux membres dans les 90 jours qui suivent la ratification.

La Compagnie propose que la convention collective soit remise dans les 120 jours suivant la ratification.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #171

Nous demandons que :

Tous les ajustements locaux de 2004 soient remis aux membres dans un document.

La Compagnie accepte la proposition amendée :

« Tous les ajustements locaux de 2004 soient remis aux membres dans un document. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #172

Nous demandons que :

Tous les mémoires d'entente entre la Compagnie et le Syndicat de 1990 à 2004 soient remis aux membres dans un document.

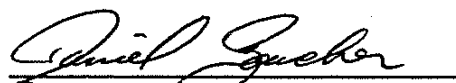
La Compagnie propose le texte modifié suivant :

Tous les mémoires d'entente encore en vigueur entre la Compagnie et les Syndicats seront remis aux employés dans un document.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

**LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
LES RAPPORTS DE COTISATIONS SYNDICALES**

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que les sections locales pourront obtenir les rapports de cotisations syndicales sous forme de fichiers.

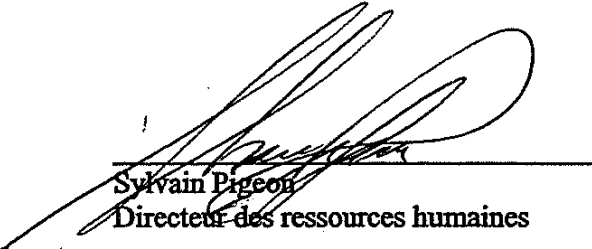
A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Daniel Boucher', is written over a horizontal line.

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

PROCÉDURE – CONGÉS D'HORAIRE OU ÉQUIVALENT

Tel que discuté lors des dernières négociations, les explications suivantes vous sont fournies concernant le temps excédant 40 heures régulières par semaine pour les employés travaillant sur les quarts de 12 heures.

1. Les congés d'horaire (codes 15 ou 35) sont déjà existants et sont cédulés à l'avance en même temps que les vacances annuelles.
2. Pour les employés qui ne sont pas éligibles aux congés d'horaire et qui dépassent 40 heures / semaine, il existe un système de reprise de temps en congé (codes 36 et 37) afin qu'aux 6 semaines ou 12 semaines les heures de travail excédentaires soient balancées pour ramener les heures régulières travaillées à 40 heures / semaine.
3. Si un employé est absent pour maladie ou accident, le calcul des heures à reprendre en congé se fait au prorata du nombre de semaine d'absence en autant que l'absence dépasse quatre (4) semaines et à défaut, les congés d'horaire doivent être pris comme s'il n'y avait pas eu d'absence.
4. Si un employé donne ou suit des cours au centre de formation, il continue à participer au système de congés d'horaire mais vu qu'il travaille seulement 40 heures, ses congés d'horaire sont repris lors de journée de congé.



Sylvain Pigeon
Directeur des ressources humaines

Le 19 mai 2005

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
Sections locales 137 et 250**

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

- Considérant les griefs sur la réclamation du paiement des congés fériés datés du 25 janvier 2002
- Considérant que les parties s'entendent avant l'audition en arbitrage

Il est convenu de régler à toutes fins, que de droits, les deux (2) griefs comme suit :

- L'annexe H – quart de douze (12) heures, clause K, 2^e paragraphe sera amendé pour se lire comme suit :

« L'employé régulier qui, selon son horaire, travaille douze (12) heures consécutives à l'intérieur de la période du congé férié prévu à la convention collective a droit à douze (12) heures de paie de congé férié. Ceux qui ne travaillent pas selon leur horaire reçoivent la paie définie dans la convention collective à la clause 25.

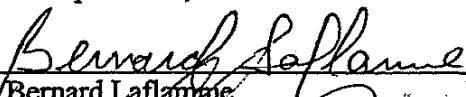
Si l'usine n'opère pas suite à la décision de l'employeur, l'employé régulier qui selon son horaire est cédulé pour travailler douze (12) heures consécutives à l'intérieur de la période du congé férié prévu à la convention collective a droit à douze (12) heures de paie de congé férié. Ceux qui ne sont pas cédulés selon leur horaire reçoivent la paie définie dans la convention collective à la clause 25. »

Pour STADACONA S.E.C.



Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines



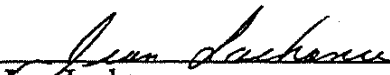
Bernard Laflamme

Directeur général - Usine de Québec



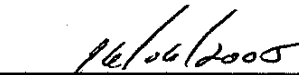
Sylvain Pigeon

Directeur des ressources humaines



Jean Lachance

Directeur, ingénierie et entretien



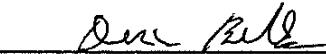
Date

Pour le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier



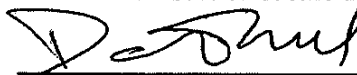
Daniel Larouche

Représentant national



Denis Bell

Président - section locale 137



Dominique Trudel

Vice-président production - section locale 137



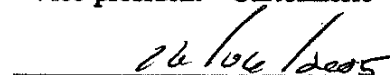
Patrick McLean

Président - section locale 250



Marc Jobin

Vice-président - Cartonnerie - section locale 250



Date

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTIONS LOCALES 137 & 250**

DISPOSITION DES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LES SECTIONS LOCALES 137 & 250 ET LES DEMANDES SOUMISES PAR LA COMPAGNIE AUX SECTIONS LOCALES 137 & 250 LORS DES RÉUNIONS QUI ONT EU LIEU LES 16, 17, 18, 19, 20 MAI 2005.

IL EST ENTENDU QUE TOUTES LES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LES SECTIONS LOCALES 137 & 250 AINSI QUE CELLES SOUMISES AUX SECTIONS LOCALES 137 & 250 PAR LA COMPAGNIE SONT MAINTENANT RÉSOLUES.

ENTENTE CONCLUE LE 7 JUIN 2005.

Pour STADACONA S.E.C.


Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines


Bernard Leflamme

Directeur général, Usine de Québec


Sylvain Pigeon

Directeur, ressources humaines


Jean Lachance

Directeur, ingénierie et entretien

**Pour le Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier
Sections locales 137 & 250**


Daniel Larouche

Représentant national


Denis Bell

Président – section locale 137


Dominique Trudel

Vice-président production
Section locale 137


Patrick McLean

Président – section locale 250


Marc Jobin

Vice-président - Cartonnerie
Section locale 250

AGENDA PRINCIPAL

INFORMATIONS SUITE AUX NÉGOCIATIONS 2004

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

STADACONA S.E.C.

ET LE

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
ET SES SECTIONS LOCALES 137, 200 et 250**

- 1) À titre d'entente sur tous les articles et sous réserve de sa ratification, que les comités de négociation représentant les parties mentionnées ci-dessus conviennent de recommander, la convention collective en vigueur du 1er mai 2004 au 30 avril 2009 est conforme aux dispositions des conventions collectives 1998-2004, à l'exception des modifications énoncées ci-dessous.**
- 2) Toutes les dispositions du présent mémoire d'entente entrent en vigueur à la date de ratification, sauf si le contraire est indiqué dans les présentes.**

(Le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.)

Tous les articles contenus dans chaque convention collective (ci-après appelé la « convention collective ») demeureront inchangés à moins : 1) qu'ils ne soient modifiés dans le présent document ou 2) qu'ils n'aient été modifiés à la suite de négociations locales portant sur les clauses normatives et les éléments locaux.

Durée de la convention collective

Du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2009.

Augmentations de salaire

Augmentation générale des salaires, comme suit :

0,70 \$	à compter du 1 ^{er} mai 2004
2,5 %	à compter du 1 ^{er} mai 2005
\$0,60	à compter du 1 ^{er} mai 2006
2,0 %	à compter du 1 ^{er} mai 2007
\$0,60	à compter du 1 ^{er} mai 2008

Échelles de salaire des papetiers

Le Syndicat accepte l'engagement verbal de la Compagnie concernant le prolongement de l'échelle.

Régime de classification des tâches

Les parties ont convenu d'appuyer la création d'un comité consultatif de révision du Régime de classification des tâches. La lettre d'intention confirmant ce comité est jointe comme Annexe A.

Primes de quart

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, les primes de quart pour les heures de travail accomplies entre 16 h et 24 h et les heures de travail accomplies entre 24 h et 8 h seront augmentées de 0,10 \$.

Vacances

À compter de l'année de vacances 2005 :

Une cinquième (5) semaine de vacances annuelles après 17 années de service.

Fonds humanitaire

Pendant la durée de la convention collective 2004-2009, la Compagnie versera une cotisation égale à celle versée par l'employé dans le Fonds humanitaire jusqu'à un maximum de 20 \$ par année et jusqu'à concurrence de 7 000 \$ 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.

Régime de retraite

Une entente à long terme de dix (10) ans, du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2014.

Une démarche conjointe de la Compagnie et du Syndicat sera entreprise auprès des autorités gouvernementales avec l'objectif d'obtenir la permission de prolonger la période d'amortissement du paiement du déficit de solvabilité. Une lettre d'intention témoignant de cet engagement est jointe comme Annexe B.

À compter du 1^{er} mai 2005, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.7% pour les événements (retraites, cessations d'emplois, et décès) subséquents au 30 avril 2005.

À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.75% pour les événements (retraites, cessations d'emplois, et décès) subséquents au 30 avril 2009.

À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente et sa prestation de raccordement seront payables sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la loi de l'impôt (Règle du 80).

Cotisations obligatoires des participants :

- 1) À compter du 1^{er} janvier 2005, 6% des gains réguliers.
- 2) À compter du 1^{er} mai 2007, 6.5% des gains réguliers.
- 3) À compter du 1^{er} mai 2008, 7% des gains réguliers.
- 4) À compter du 1^{er} mai 2009, 7.5% des gains réguliers.

Les gains réguliers excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

Rajustement postérieur à la retraite :

Les règles du régime de retraite seront modifiées afin d'accorder des rajustements annuels postérieurs à la retraite suivants :

- 1) 1^{er} janvier 2005, IPC x 50%, Max : 5%.
- 2) 1^{er} janvier 2007, IPC x 50%, Max : 5%.
- 3) 1^{er} janvier 2009, IPC x 50%, Max : 5%.
- 4) 1^{er} janvier 2011, IPC x 50%, Max : 5%.
- 5) 1^{er} janvier 2013, IPC x 50%, Max : 5%.

Note : La formule de rajustement de la retraite est basée sur l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année précédente (arrondi au dixième de un pour cent le plus près) sous réserve d'un rajustement maximal de 5%. Pour les fins du calcul, l'indice des prix à la consommation signifie l'indice global (1981=100) publié par Statistiques Canada.

Solvabilité du régime de retraite

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

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.

Indemnité de licenciement

Licenciement permanent

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

Mise à pied – 12 mois consécutifs

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

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

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

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

Sous-traitance

La Compagnie accepte de renouveler toutes les clauses de sous-traitance actuelles pour la durée de la convention collective.

Indemnité hebdomadaire – Mécanisme de résolution des différends

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

- l'employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis; et
- l'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande.

a) Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paie normaux jusqu'à ce que la demande de règlement soit traitée. L'employé signera un billet à ordre indiquant qu'il remboursera à la Compagnie tous les paiements anticipés reçus.

b) La Compagnie ou l'assureur se réserve le droit d'exiger des examens médicaux périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé en raison d'une invalidité.

Ces examens doivent être effectués par des médecins désignés par la Compagnie ou par l'assureur.

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

c) Malgré l'alinéa b) ci-dessus, dans les cas où il survient un différend médical quant à la validité et/ou au maintien d'une demande de règlement, et où les médecins

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

Avantages sociaux

SECTION A - POUR LES EMPLOYÉS ACTIFS

La Compagnie prendra en charge l'administration des régimes de soins médicaux le 1^{er} octobre 2005. Les programmes offerts par la Compagnie prévoient un niveau de bénéfices équivalent à celui actuellement prévu aux régimes gérés par ces sections locales.

À compter du 1^{er} mai 2005, la Compagnie assumera 100 % de la prime du régime de soins médicaux.

Pour le régime de soins dentaires, à compter du 1^{er} mai 2005, la contribution de l'employé sera réduite pour atteindre le niveau établi dans le tableau ci-dessous. La contribution mensuelle de l'employé sera ajustée le 1^{er} mai de chacune des années subséquentes.

Plan dentaire	Contributions de l'employé			
	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
Familial	10 \$ / mois	15 \$ / mois	15 \$ / mois	20 \$ / mois
Célibataire	5 \$ / mois	6 \$ / mois	6 \$ / mois	8 \$ / mois

Assurance pour soins dentaires – Tarif de remboursement

À compter du premier jour du mois suivant la date de la ratification de la convention collective de travail, le tarif de remboursement de 2004 commencera à s'appliquer.

À compter du 1^{er} mai 2006, le tarif de 2005 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2007, le tarif de 2006 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2008, le tarif de 2007 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2009, le tarif de 2008 s'applique.

Régime complémentaire de soins médicaux

À compter de la date de prise en charge de l'administration du régime par la compagnie (1^{er} octobre 2005), les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80 %. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100 %. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100 % que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

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

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

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

Assurance-vie de base

La prime d'assurance-vie reliée au premier 75 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

Mort et mutilation accidentelles

La prime d'assurance mort et mutilation accidentelles reliée au premier 70 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

Assurance-vie facultative

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective de travail, l'assurance-vie facultative, payée en entier par l'employé, sera offerte aux employés de moins de 65 ans. Cette assurance-vie facultative sera offerte par tranches de 25 000 \$ pour un montant maximal de 200 000 \$. Les employés pourront modifier le niveau de leur protection une fois par année après avoir avisé le service des ressources humaines. Cet avis devra être présenté avant le 30 novembre de l'année précédente.

pour être valide le 1^{er} janvier de l'année suivante ou plus tard, dès l'acceptation par l'assureur d'une attestation de bonne santé.

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

Assurance-vie pour les personnes à charge

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance-vie augmentera de 5 000 \$ pour le conjoint et de \$ 2 500 pour les enfants et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

Invalidité de longue durée

La prestation mensuelle maximale augmentera de 200 \$ pour les employés activement au travail le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective et, d'un autre 100 \$, le 1^{er} mai 2007. Le coût de ces améliorations sera assumé en entier par la Compagnie.

De plus, la Compagnie accepte ce qui suit :

La prestation mensuelle cesse à la première des éventualités suivantes :

- a) la date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé,
- b) la date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction,
- c) la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans,
- d) le décès de l'employé.

Soins de la vue

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, le remboursement maximum pour les régimes des soins de la vue existants sera augmenté à 150 \$ par personne assurée.

SECTION B - POUR LES FUTURS RETRAITÉS

Pour les employés prenant leur retraite après le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la prestation de décès sera augmentée de 1 000 \$.

SECTION C - POUR LES RETRAITÉS ACTUELS

Les dispositions actuelles des régimes d'assurance et le partage de coûts sont maintenues pour la durée de la convention collective.

Définition d'invalidité

Un employé assuré est considéré totalement invalide lorsque, après avoir reçu toutes les prestations en vertu du Régime d'indemnité hebdomadaire, il est dans l'incapacité à cause d'une maladie ou d'une blessure d'exercer les fonctions de son poste régulier pour les vingt-quatre (24) mois suivants, et par la suite il est dans l'incapacité d'exécuter toute fonction dans l'usine qui convient raisonnablement à son instruction, formation ou expérience.

Enfants ayant un handicap

L'enfant assuré atteint d'un handicap physique ou mental reste couvert au-delà de l'âge maximal aussi longtemps qu'il est à la charge de l'employé.

Congé de maternité / parental

Les demandes de congé de maternité et parental pour les employés admissibles seront accordées selon les lois fédérales et/ou provinciales.

Article sur la discrimination

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

Annexe A

LETTRE D'INTENTION ENTRE STADACONA S.E.C.

ET

LE SCEP et ses sections locales régies par le Régime de classification des tâches

Régime de classification des tâches de l'industrie des produits forestiers

Stadacona S.E.C. s'engage à appuyer la mise sur pied en 2005 d'un comité consultatif de révision du Régime de classification des tâches et à lui donner la collaboration requise.

Ce comité aurait pour principal but de revoir les critères du régime (ex. valeur des critères, qualifications, prérequis, ou autres critères pertinents à la présente étude) et de s'assurer qu'ils reflètent la réalité d'aujourd'hui, particulièrement en regard des nouvelles technologies et des nouvelles exigences de qualification de l'industrie. De plus, il s'assurerait que le Régime est conforme aux lois relatives à l'équité salariale.

Le but de ce comité est d'assurer une meilleure équité interne entre les postes régis par le Régime de classification des tâches et de formuler une proposition globale de mise à jour du Régime. Le comité consultatif n'a pas pour mandat d'examiner la rémunération qui serait associée à la structure révisée des classes.

Le comité consultatif doit conjointement s'entendre sur les recommandations et les approuver. Ces recommandations seront alors ratifiées et mises en place par les parties.

Advenant des ajustements requis à la rémunération des postes évalués en vertu du Régime de classification des tâches, l'approbation de ces derniers appartient à chacune des compagnies membres en collaboration avec les sections locales du SCEP visées.

Les entreprises et les syndicats qui délégueront des participants au comité consultatif seront entièrement responsables des frais résultant de leur participation. Dans l'éventualité où les services d'un conseiller externe seraient nécessaires, le choix de ce dernier sera effectué conjointement et les honoraires et autres frais afférents seront partagés.

Annexe B

**LETTRE D'INTENTION
ENTRE STADACONA S.E.C.
ET
LE SCEP et ses sections locales 137, 200 et 250**

Régimes de retraite – Demande conjointe auprès des autorités gouvernementales

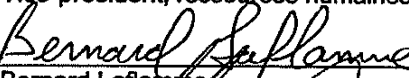
Le Syndicat et la Compagnie acceptent de présenter une demande conjointe à la Régie des rentes du Québec et à l'Agence du Revenu du Canada. Cette demande conjointe aura pour objectif d'obtenir des autorités gouvernementales la permission d'amortir, à compter de l'année 2005, tout déficit de solvabilité sur une période de 10 ans plutôt que selon les périodes prescrites par les lois et règlements applicables.

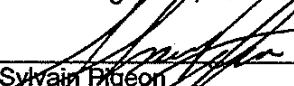
Le 25 avril 2005

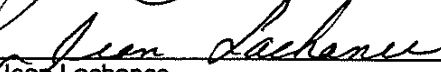
Sous réserve de la ratification, les parties ont signé la présente entente le 1^{er} jour de juin, 2005 à Québec, Québec.

Pour STADACONA S.E.C.

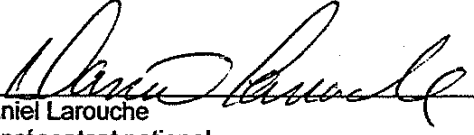

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

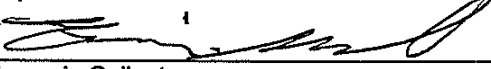

Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec

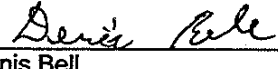

Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines

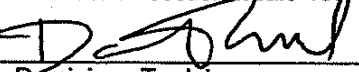

Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

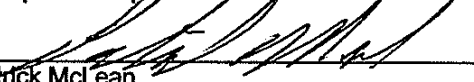
Pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier – sections locales 137, 200 & 250

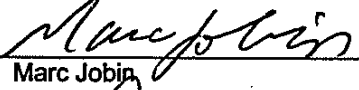

Daniel Larouche
Représentant national

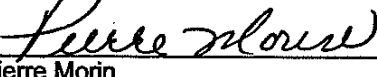

François Gallant
Représentant national


Denis Bell
Président – section locale 137


Dominique Trudel
Vice-président production - Section locale 137

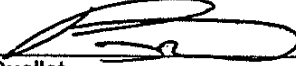

Patrick McLean
Président – section locale 250


Marc Jobin
Vice-président - Cartonnerie - Section locale 250


Pierre Morin
Président – section locale 200


Denis Alain
Vice-président – section locale 200


Denis Pouliot
Secrétaire trésorier (financier) – section locale 200


Pierre Ouellet
Secrétaire correspondant – section locale 200

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE S.C.E.P SECTIONS LOCALES 137, 200 ET 250

Sous-traitance

Dans le cadre des discussions entreprises par les parties lors des négociations 2004 relativement aux préoccupations du Syndicat à propos de la sous-traitance et des répercussions possibles de la nouvelle législation au Québec (Code du travail, article 45), les parties conviennent de mettre en place pour la durée de la convention collective (2004-2009) la présente lettre d'intention pour assurer un suivi sur ce sujet.

Par la présente, Stadacona S.E.C. confirme qu'il n'est pas dans son intention de mettre à pied des employés réguliers par l'utilisation d'entrepreneurs. La Compagnie s'engage également à collaborer avec le Syndicat à tous les niveaux (national, régional, local) concernant ce qui précède et plus précisément pour s'assurer que les travaux prévus de sous-traitance soient l'objet d'une communication adéquate et que la nature des travaux soit passée en revue. Au niveau local, les discussions (à l'exception des cas d'urgence) permettront au Syndicat de poser des questions au sujet de la nature des travaux et d'obtenir des clarifications sur les solutions de rechange avant que la Compagnie n'accorde le contrat en sous-traitance.

Il est entendu que les libellés actuels des conventions collectives restent inchangés et que la présente lettre constitue une orientation qui doit servir de référence aux parties. Mais ne fait pas partie du Mémoire d'entente.

À la demande syndicale, une rencontre se tiendra avec l'exécutif national du S.C.E.P., à mi-chemin de la durée du contrat de travail, afin de revoir l'applications des principes décrits dans la présente lettre.



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DAISHOWA INC.

ET

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(Section locale 137)

PAR MESSAGEUR

'97 DEC 23 -9 :14

RECEIVED
DEC 23 1997

Remplacement de l'Annexe "F" de la convention collective 1993-1998

L'Usine Daishowa Inc. de Québec doit s'ajuster à un contexte économique et à un marché qui lui dicte une meilleure utilisation de sa main-d'oeuvre dans le but de maintenir sinon d'améliorer sa position concurrentielle.

Par conséquent, les buts poursuivis sont d'assurer l'efficacité de l'Usine de Québec, améliorer la productivité et la sécurité d'emploi à long terme des employés.

Les mécanismes qui nous aiderons à atteindre ces objectifs sont:

A) Entraide mutuelle - Hommes de métiers

Les hommes de métiers sont normalement assignés à des tâches en relation avec leur métier de base. Cependant, les employés provenant de métiers différents et formés en équipe (s), s'entraident mutuellement lors de l'exécution de leurs tâches respectives, dans le but de réduire les pertes de temps occasionnées par le fait que l'homme de métier doit attendre avant et/ou après avoir effectué strictement la partie de travail concernant directement son métier.

B) Flexibilité - Hommes de métiers

L'homme de métier travaillant seul ou en équipe, accomplit tout travail pour lequel il a les capacités indépendamment de son métier.

Ses tâches premières sont liées aux urgences et aux travaux prévus à son calendrier de travail établi par la direction et ce, peu importe le département.

La Compagnie fournira la formation et l'entraînement nécessaires pour que les changements proposés s'effectuent progressivement et sécuritairement.

.../2

Le texte en A et B qui précède remplace tout article, entente et/ou pratique existant qui contreviennent ou empêchent l'application de cette flexibilité dans l'usine de Daishowa Inc.

En regard de la proposition mentionnée en A, la Compagnie a ajusté les taux horaire à compter du 21 octobre 1990.

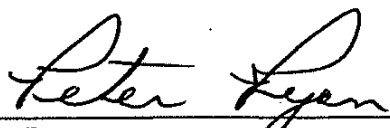
Hommes de métiers Classe "A" et plus	:	0,50\$ l'heure
Hommes de métiers Classe "B"	:	0,25\$ l'heure
Hommes de métiers Classe "C"	:	0,15\$ l'heure

Deux (2) mois suivant la date de ratification de cette entente, les hommes de métiers A, B et C recevront un ajustement de 0,50\$ l'heure. Cet ajustement ne s'ajoutera pas à celui offert pour la flexibilité-hommes de métiers travaillant sur les quarts.

...3/

EN FOI DE QUOI, les parties en présence ont signé de par leurs représentants autorisés, en ce 24 jour du mois de JANVIER 1997.

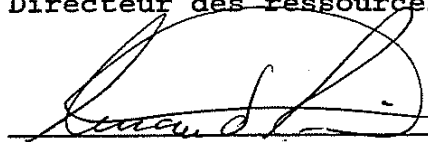
DAISHOWA INC.



Peter Ryan
Directeur général, Usine de Québec

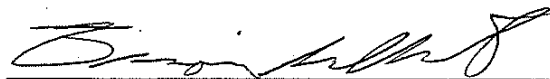


Marc Berthiaume
Directeur des ressources humaines

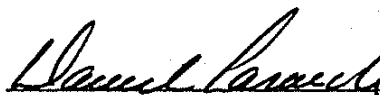


Renaud Picard
Surintendant relations de travail

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(Section locale 137)



François Gallant
Représentant national



Daniel Larouche
Président



Marcel Côté
Vice président production



Denis Bell
Vice président maintenance



Roch Simard
Secrétaire correspondant



André Chamberland
Secrétaire trésorier



Marc Boucher
Secrétaire financier

97 DEC 23 -9 14

REC-11
00111111

22/12/77

Copie officielle

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

PAPETERIE REED LTEE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

(Section Locale 137)

Après plusieurs rencontres et discussions avec les représentants de la section locale 137, la Compagnie soumet, et le Syndicat accepte, la proposition suivante afin de régler le problème des hommes de métier non qualifiés pour le programme ABC du service de l'entretien mécanique et électrique, qui ont été embauchés sur une base temporaire et qui sont présentement à notre emploi.

EMPLOYES AUXILIAIRES - SERVICE DE L'ENTRETIEN MECANIQUE ET ELECTRIQUE

- A- La Compagnie se propose de former une équipe auxiliaire d'Hommes de Métier au service de l'entretien mécanique et électrique.
- B- Les employés appartenant au groupe Auxiliaire recevront un statut d'employé régulier. Par conséquent, ils auront le droit de recevoir tous les bénéfices marginaux et leur séniorité de l'usine sera en vigueur à compter de leur dernière date d'embauche. Il est entendu que la séniorité du groupe comptera du dimanche suivant la date de signature de ce document.
- C- Le groupe d'auxiliaires sera composé exclusivement des Hommes de Métier temporaires qui sont actuellement à notre emploi mais qui ne possèdent pas les qualifications éducationnelles requises pour le Programme ABC des Hommes de Métier. Cette équipe comprendra des Hommes de métiers variés.
- D- Les employés de ce groupe seront nommés selon leur métier suivis du mot Auxiliaire, tels que Soudeur-Auxiliaire, Mécanicien-Ajusteur Auxiliaire, Electricien-Auxiliaire, etc. et l'homme de métier auxiliaire continuera de recevoir le même taux horaire que celui de l'Homme de métier, Classe "C", du Programme ABC.
- * E- Il est entendu que le groupe sera limité aux personnes nommées dans ce mémoire d'entente. Par conséquent, au fur et à mesure, le groupe sera appelé à disparaître.
- F- Il est entendu que ce groupe ne fasse pas partie du Programme ABC et les titulaires n'ont pas le droit d'exercer leurs droits de séniorité en ce qui concerne les ouvertures et promotions, cependant, dans l'éventualité de mises à pied parmi les Hommes de Métier du service de l'entretien mécanique et électrique, l'employé auxiliaire → * pourra se prévaloir de sa séniorité de groupe pour déplacer un Homme de Métier Classe C; Aide ou Apprenti dans le métier qu'il exerce.
- G- Le groupe auxiliaire sera sous la surveillance des surintendants du service de l'entretien mécanique et électrique, ou de leurs assistants qui seront responsables d'assigner ces employés à divers départements tel que requis.
- H- Le Syndicat accepte que cette entente règle tous les problèmes relatifs aux employés temporaires ainsi que ceux reliés aux périodes de probation. Il est entendu que ces sujets ne feront pas partie de l'agenda des négociations de 1930.

La Compagnie continuera sa politique d'embaucher des gradués du Cégep ou d'Ecole Technique pour combler les exigences du Programme ABC des Hommes de Métier.

Dans l'avenir, lorsque des hommes de métier temporaires seront requis, ils seront embauchés pour une période ne dépassant pas un (1) an à moins que l'employé temporaire rencontre les exigences du Programme ABC. Cette entente ne change en aucune manière les droits de la Compagnie, d'embaucher des employés temporaires, selon la pratique courante stipulée aux clauses nos. 7 et 13 de la Convention Collective.

Les employés qui feront partie du groupe Auxiliaire sont ceux qui ont été embauchés en 1975 et 1976 et ils sont les suivants:

1975	-	831	-	Benoît Demers	-	Mécanicien-Ajusteur	-	14 juillet
		810	-	Gérard Simard	-	"	"	- 16 juillet
		835	-	Moïse Potvin	-	"	"	- 21 juillet
		848	-	Joseph Lagacé	-	"	"	- 16 juillet
		850	-	Gilles Gagnon	-	"	"	- 16 juillet
		811	-	Clément Gosselin	-	Soudeur		- 16 juillet
1976	-	893	-	Orens Labrecque	-	Mécanicien-Ajusteur	-	23 février
		898	-	Théodore Gagné	-	"	"	- 23 février
		871	-	Normand Paradis	-	"	"	- 23 février
		863	-	Gaëtan Labbé	-	"	"	- 23 février
		1005	-	Michel Laplante	-	Tuyauteur		- 24 mai
		1012	-	Gilles Robert	-	"		- 1 juin
		1014	-	Aurélien Bilodeau	-	"		- 8 juin
		869	-	Majoric Pelletier	-	Mécanicien-Instruments	-	26 avril
		1053	-	Serge Têtu	-	"	"	- 30 novembre

Sommaire:

Mécanicien-Ajusteur	-	9
Soudeur	-	1
Tuyauteur	-	3
Mécanicien-Instruments	-	2

ENTENTE CONCLUE ET DEVENANT EN VIGUEUR LE DIMANCHE SUIVANT LA SIGNATURE
DE CE DOCUMENT.

PAPETERIE REED LTEE
DIVISION DE L'USINE DE QUEBEC

A. C. Sarasin

A. C. SARASIN
DIRECTEUR GENERAL DES
EXPLOITATIONS DU QUEBEC.

J. M. McCormack

J. M. McCORMACK
DIRECTEUR DES RELATIONS INDUSTRIELLES

G. E. Samson

G. E. SAMSON
DIRECTEUR - PRODUCTION DES PATES ET
PAPIERS ET ENTRETIEN DE L'USINE.

J. Leboeuf

JACQUES LEBOEUF
SURINTENDANT - DEPARTEMENT ELECTRIQUE

C. Neal

CHARLES NEAL
SURINTENDANT - DEPARTEMENT MECANIQUE

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER

W. Desbiens

W. DESBIENS
REPRESENTANT - REGION NO. 2

M. Berthiaume

M. BERTHIAUME
PRESIDENT - SECTION LOCALE 137

J.-Y. Drolet

J.-Y. DROLET
1er VICE-PRESIDENT
SECTION LOCALE 137

R. Lagace

ROBERT LAGACE
SECRETAIRE-CORRESPONDANT
SECTION LOCALE 137.

SIGNEE CE 22 ième JOUR DU MOIS DE DECEMBRE 1979.

PAPETERIE REED LTEE

et

SECTION LOCALE 137

MODIFICATIONS AU PROGRAMME ABC POUR LES HOMMES DE METIER CONCERNANT LA TACHE DE MECANICIEN D'INSTRUMENTATION.

DANS LE PROCESSUS DE REVISION DE LA TACHE DE MECANICIEN D'INSTRUMENTATION, LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE S'ENTENDENT POUR RECOMMANDER L'ACCEPTATION DE CES MODIFICATIONS A CHACUNE DES PARTIES.

PAPETERIE REED LTEE

SECTION LOCALE 137

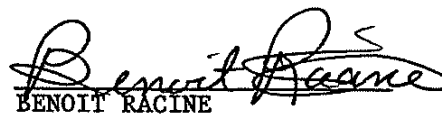

JACQUES LAROSE
Directeur des Relations
industrielles

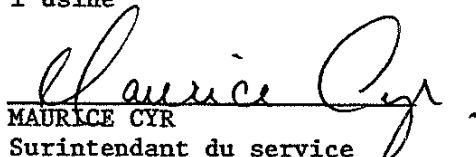

JEAN-IVES DROLET
Président - Local 137

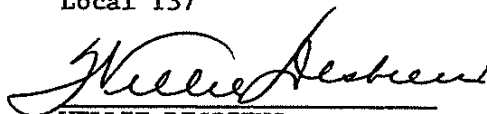

H.F. DONOVAN
Superviseur des Relations
de Travail


FRANCOIS MICHAUD
Vice-président - Entretien
Local 137


GRANT MacKAY
Directeur - Production des pâtes
et papiers et entretien de
l'usine


BENOIT RACINE
Représentant syndical -
Dépt. Instrument
Local 137


MAURICE CYR
Surintendant du service
de l'Electricité


WELLIE DESBIENS
Représentant Région 02
Syndicat Canadien des
Travailleurs du Papier

SIGNE LE 5 MARS 1984.

INSTRUMENTATION ET ELECTRONIQUE

1. Définition

L'Instrumentation et l'Electronique comprendra deux champs d'actions:

Le premier champ comprendra l'ensemble des dispositifs électroniques (voir Annexe I) pneumatiques, hydrauliques ainsi que les instruments de vérification reliés au contrôle des procédés de l'usine tel que spécifié dans son champ d'action.

Pour évoluer dans ce champ d'action, l'employé devra avoir obtenu un diplôme d'un C.E.G.E.P. ou d'une école technique en instrumentation et contrôle.

Le deuxième champ comprendra les systèmes d'ordinateur ou contrôleur (voir Annexe I) reliés aux procédés ou non, ses composantes périphériques ainsi que tout équipement de communication et d'audio-visuel tel que spécifié dans son champ d'action.

Pour évoluer dans ce champ d'action, l'employé devra avoir obtenu un diplôme d'un C.E.G.E.P. ou d'une école technique en électronique.

2. PREMIER CHAMP D'ACTION: GROUPE INSTRUMENTATION

2.1 Champ d'action

2.1.1 Variables impliquées

- Débit
- Pression
- Niveau
- Consistance
- Température
- Ph
- Densité
- Conductivité
- Tension
- Vitesse
- Poids

2.1.2 Equipements impliqués

Tout équipement tel que contrôleur de procédé (voir Annexe I) enregistreur/indicateur, transmetteur, détecteur, convertisseur, analyseur de même que les vannes de contrôle, cylindre pneumatique ou hydraulique, moteur hydraulique, régulateur pneumatique ou hydraulique, vanne directionnelle manuelle, électrique pneumatique ou électrique.

2.1.3 Mode de fonctionnement

- Electronique
- Pneumatique (20-100 KPA ou autre)
- Hydraulique
- Electrique

2.1.4 Limitations

- 1 - Tous les éléments de champs électronique ou non faisant partie d'un système de contrôle distribué ou d'une boucle conventionnelle seront entretenus par ce groupe. Voir Annexe 1.

Les contrôleurs à base de micro-processeurs à "programmation" fixe seront entretenus selon le même principe appliqué pour les ordinateurs contrôleurs, en tenant compte du fait qu'il n'y a aucune programmation à modifier et aucune composante périphérique à entretenir.

L'employé de ce groupe aura accès au mode d'opération de ces boucles de façon à assurer le bon fonctionnement de ses éléments.

- 2 - La mise en place et le démontage des divers équipements impliqués se feront en coopération avec le département mécanique.
- 3 - L'installation de conduits d'air se fera uniquement pour la transmission de signaux et se limitera à un diamètre de 3/8".
- 4 - L'entretien des moteurs pneumatiques portatifs ne se rapportant pas à l'Instrumentation sera effectué par un autre groupe.
- 5 - Les soupapes de sécurité, vannes réductrices de pression d'eau ou de vapeur, n'employant pas de signaux de contrôle, seront sous la responsabilité d'un autre groupe.

- 6 - L'entretien des systèmes hydrauliques se limite à la partie contrôle de tout équipement stationnaire.
- 7 - Les travaux devant être effectués sur des appareils dont le voltage d'opération est supérieur à 120 volts (AC ou DC) seront sous la responsabilité d'un autre groupe.

2.2 Description des tâches

2.2.1 Aide

Il devra être familier et compétent avec les notions de base électrique, pneumatique et électronique.

Il devra être capable de lire des schémas et diagrammes pneumatiques, électriques et électroniques. Il pourra installer de l'équipement en respectant les spécifications et tolérances du manufacturier.

Ces notions de base devront lui permettre de démonter, nettoyer, réparer et assembler tout genre d'équipement de contrôle relié à son champ d'action.

Il devra continuer d'acquérir des connaissances relatives à son métier pour permettre l'accomplissement d'un travail complet et sécuritaire.

2.2.2 Classe "C"

Il devra avoir rempli les fonctions de l'aide à l'intérieur de ce groupe pendant deux (2) ans et pouvoir localiser et réparer les troubles sur les boucles de contrôle en opération relié à son champ d'action.

Il devra avoir une connaissance générale de l'instrumentation dans tout le moulin et, en particulier, connaître à fond l'équipement d'au moins un département.

Il devra continuer à acquérir des connaissances relatives à son métier pour l'accomplissement d'un travail complet et sécuritaire.

2.2.3 Classe "B"

Il devra avoir rempli les fonctions d'un Classe "C" pendant deux (2) ans à l'intérieur de ce groupe.

Il devra posséder une bonne connaissance des procédés dans tout le moulin ainsi que de l'instrumentation qui s'y rattache et, en particulier, connaître à fond l'instrumentation d'au moins trois (3) départements.

Il devra être en mesure de modifier des boucles de contrôle existantes et de sélectionner le matériel nécessaire.

Il devra continuer à acquérir des connaissances relatives à son métier pour l'accomplissement d'un travail complet et sécuritaire.

2.2.4 Classe "A"

Il devra avoir rempli les fonctions d'un classe "B" à l'intérieur de ce groupe pendant deux (2) ans et pouvoir superviser le département en l'absence des contremaîtres. Il devra pouvoir réquisitionner le matériel adéquatement, et avoir une connaissance complète de tous les procédés du moulin ainsi que de l'instrumentation s'y rattachant. Il devra pouvoir modifier des instruments en se référant aux instructions du manufacturier et démontrer de l'ingéniosité. Il devra pouvoir écrire des rapports accompagnés de schémas décrivant le travail effectué par lui ou sous sa supervision.

Il devra se maintenir à jour concernant les développements technologiques propres à sa discipline.

3. DEUXIEME CHAMP D'ACTION: GROUPE ELECTRONIQUE

3.1. Champ d'action

3.1.1 Variables impliquées

- Débit
- Pression
- Niveau
- Consistance
- Température
- Ph
- Densité
- Conductivité
- Tension
- Vitesse
- Poids

3.1.2 Equipement impliqué

Ordinateur, imprimante, lecteur d'information, entraînement à disque, caméra, moniteur, interface, balances électroniques, terminaux vidéo, codeur, décodeur.

3.1.3 Mode de fonctionnement

- Electronique
- Electrique

3.1.4 Limitations

- Les systèmes informatiques de bureau, du centre informatique, du contrôle de procédé Measurex des machines à papier et de la machine à carton sont exclus de cette description de tâches.

3.2 Description des tâches

3.2.1 Aide

Il devra posséder une bonne connaissance théorique des systèmes électroniques tels qu'ordinateurs, système de communication d'équipement audio-visuel et de micro-ondes.

Il devra connaître les principaux langages de programmation utilisés généralement dans les systèmes industriels (Basic, Fortran, Pascal, etc.).

Il devra pouvoir se servir d'équipements électroniques de mesures communément employés dans l'analyse des circuits de logiques, analogues ou digitaux.

Il devra être en mesure de démonter, vérifier et remplacer, lorsque nécessaire, les composantes de circuits électroniques.

Il devra continuer d'acquérir d'autres connaissances dans le domaine de l'électronique des systèmes pour faciliter l'accomplissement de son travail d'une façon plus complète dans le but d'obtenir ces classifications futures.

Il devra continuer d'acquérir des connaissances relatives à son métier pour l'accomplissement d'un travail complet et sécuritaire.

3.2.2. CLASSE "C"

Il devra avoir rempli les fonctions d'aide à l'intérieur de ce groupe pendant deux (2) ans et être en mesure de localiser et réparer les troubles sur de l'équipement en opération connexe à sa discipline.

Il devra avoir une très bonne connaissance des systèmes vidéo dans toute l'usine et en particulier connaître à fond l'équipement d'au moins un département.

Il devra continuer d'acquérir les connaissances relatives à son métier pour l'accomplissement d'un travail complet et sécuritaire.

3.2.3 CLASSE "B"

Il devra avoir rempli les fonctions d'un Classe "C" à l'intérieur de ce groupe pendant deux (2) ans.

Il devra être capable de lire tous genres de schémas, diagrammes ou circuits électroniques. Réparer et modifier, si nécessaire, les circuits électroniques des systèmes en fonction dans l'usine.

Il devra être en mesure d'effectuer des calculs dans le but de procéder à des modifications de circuits lorsque nécessaire, incluant les modifications de programmation.

ANNEXE 1

1 - PRECISIONS SUR LES ORDINATEURS/CONTROLEURS RELIES AU PROCEDE.

A - PREMIER CHAMP D'ACTION: GROUPE INSTRUMENTATION

- 1 - Eléments de champs.
- 2 - Calibration des cartes reliées aux éléments de champs incluant les cartes de régulation.
- 3 - Communication entre les éléments de champs et les ordinateurs.
- 4 - Accès à l'information du programme et modification des configurations.
- 5 - Ce groupe pourra remplacer les cartes reliées aux éléments de champs incluant la régulation sans toutefois les réparer.
- 6 - Modification des paramètres pour vérification du procédé incluant le matériel software de configuration.

B - DEUXIEME CHAMP D'ACTION: GROUPE ELECTRONIQUE

- 1 - Contrôleur "C.P.U., mémoire, etc..."
- 2 - Modification de la programmation.
- 3 - Communication entre ordinateurs.
- 4 - Entretien des composantes périphériques reliées à l'ordinateur, exemple: entraînement à disque, imprimante, terminal.
- 5 - Données "software" (disques, cassettes) reliées au programme.
- 6 - Réparation des cartes incluant les cartes d'entrées et de sorties s'il y a lieu.

2 - PRECISIONS SUR LES ORDINATEURS UNIQUEMENT DE TRAITEMENT DE DONNEES RELIES OU NON AUX PROCEDES

- Ces ordinateurs seront entièrement entretenus par le groupe électronique excluant les éléments de champs.

Québec, le 9 février 1984.

Il devra posséder une bonne connaissance des systèmes de communication dans toute l'usine et connaître à fond l'équipement d'au moins trois départements.

Il devra continuer à acquérir des connaissances relatives à son métier pour l'accomplissement d'un travail complet et sécuritaire.

3.2.4 CLASSE "A"

Il devra avoir rempli les fonctions d'un Classe "B" à l'intérieur de ce groupe pendant deux (2) ans et pouvoir superviser le département en l'absence des contremaîtres.

Il devra pouvoir réquisitionner le matériel adéquatement et avoir une connaissance complète de tous les systèmes de l'usine ainsi que de l'équipement s'y rattachant. Il devra pouvoir modifier les circuits en se référant aux instructions du manufacturier et démontrer de l'ingéniosité. Il devra pouvoir écrire des rapports accompagnés de schémas décrivant le travail effectué par lui ou sous sa supervision.

Il devra se maintenir à jour concernant les développements technologiques propres à sa discipline.

G E N E R A L

- 1 - Dans le cas d'un employé embauché avant le 14 octobre 1983, assigné à l'un ou l'autre des groupes en raison de sa compétence, son habileté, son expérience et ses qualifications éducationnelles, cet employé obtiendra le taux de la classe dans la mesure où il est apte à accomplir tout travail tel que décrit dans la description de tâche appropriée.
- 2 - Concernant l'entretien sur l'enveloppeuse automatique, le statu quo est maintenu.
- 3 - Il est entendu que le Mémoire d'Entente de mai 1972 concernant l'intégration des électriciens sera révisé et que ceux-ci ne seront pas intégrés au groupe général des électriciens. Par conséquent, ils continueront leur travail au sein du groupe de l'Instrumentation et de l'Electronique.

QUEBEC, QC
Le 9 février 1984.
(RIND21)

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
(Section locale 137)

AIR CLIMATISÉ

Il est entendu que les unités d'air climatisé de l'usine seront réparées par le groupe TUYAUTEURS. Trois (3) employés du département Mécanique, affectés par la fermeture du département de pâte chimique, qui détiennent un D.E.C. en technique du bâtiment seront ajoutés au groupe Tuyauteurs. De plus, le préposé aux filtres sera transféré à ce groupe.

Les employés concernés devront être disponibles en tout temps pour l'entretien des unités d'air climatisé. Si la Compagnie constate que la disponibilité n'est pas adéquate, elle pourra donner l'entretien de ces systèmes à sous-traitance.

Il est de plus entendu que la Compagnie gardera un contrat avec une firme extérieure pour le soutien et l'entraînement des personnes affectées.

MEASUREX

Il est entendu que le groupe Instrumentation fera l'entretien des systèmes Measurex de l'usine.

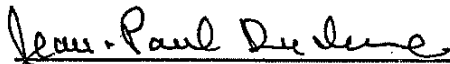
La Compagnie fera le transfert au groupe d'Instrumentation de trois (3) employés parmi ceux qui auraient été mis à pied dû à la fermeture de la Pâte chimique.

MEASUREX (suite)

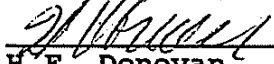
Les employés concernés devront être disponibles en tout temps pour l'entretien des systèmes Measurex. Si la Compagnie constate que la disponibilité n'est pas adéquate, la Compagnie mettra à pied les trois (3) employés concernés et donnera l'entretien de ces systèmes à sous-traitance.

Il est de plus entendu que la Compagnie gardera un contrat avec une firme extérieure pour le soutien et l'entraînement des personnes affectées.

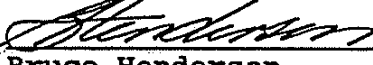
DAISHOWA INC.



Jean-Paul Duchesne
Directeur général de
l'usine de Québec



H.F. Donovan
Directeur des ressources
humaines



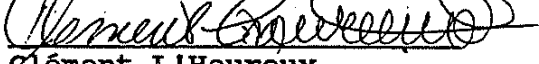
Bruce Henderson
Directeur, usine papier
journal



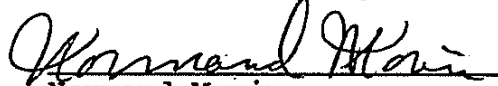
Marc Berthiaume
Superviseur des relations
de travail

S.C.T.P.

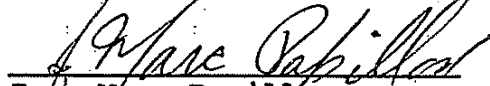
(Section locale 137)



Clément L'Heureux
Représentant - Région 2



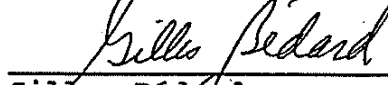
Normand Morin
Président - Local 137



Jean-Marc Papillon
Vice-prés. (opération)



André Chamberland
Vice-prés. (entretien)



Gilles Bédard
Secrétaire-correspondant



Daniel Larouche
Secrétaire financier



Roch Simard
Secrétaire trésorier

signé le 24 mai 1991

PROPOSITION

de

DAISHOWA INC.

au

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
Sections locales 137-250

95 DEC 11 1:09

B. C. G. T.
QUÉBEC

PAR MESSAGER

Concernant la demande faite par le Comité Conjoint relative à l'introduction de la semaine de travail de quarante (40) heures par semaine pour les employés de quart:

La Compagnie propose de modifier l'entente intervenue en février 1987 et le 28 décembre 1989 comme suit:

Il est entendu que l'une ou l'autre des parties, Compagnie ou Syndicat, pourront mettre fin à cette entente suite à un avis écrit dans un délai raisonnable, en l'occurrence, au mois de novembre de chaque année.

- A - La Compagnie propose de continuer la cédule de travail de quarante (40) heures par semaine pour les employés réguliers, régis par la clause 52 de la convention collective, travaillant sur les quarts.
- B - La décision d'un employé de quart de travailler sur un horaire de quarante (40) heures par semaine sera sur une base volontaire et devra être pour une année entière. Cette décision sera prise au mois de novembre de chaque année et ce, pour l'année suivante.

La cédule des jours de congé sans solde additionnels devra être faite en même temps, au mois de novembre, avec le consentement du surintendant du département.

Les vacances devront être choisies avant les jours de congé sans solde additionnels.

- C - Pour les employés ayant opté pour cet horaire, il est bien entendu que la semaine moyenne de travail sera égale à quarante (40) heures travaillées pour un total de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées par douze (12) semaines.
- D - Il n'y aura aucune accumulation de temps (banking).
- E - Afin de stabiliser la paie des employés qui se prévaudront de ce plan, la Compagnie propose l'aménagement suivant: il sera retenu deux (2) heures ou une (1) heure de salaire, au taux horaire de l'employé, sur chacune des paies incluant les paies de vacances pour ceux qui se prévaudront de ce plan. Ces heures leur seront payées lorsqu'ils se prévaudront du jour de congé sans solde additionnel.

Cet item est facultatif; la décision sera prise lorsque l'employé choisit ses jours de congé sans solde additionnels au mois de novembre.

Cette clause est valable seulement pour les employés de quart qui se prévaudront de la semaine de travail de quarante (40) heures.

De plus, aucune demande syndicale durant les négociations locales ne sera faite pour introduire cette clause aux employés qui ne se prévaudront pas de l'option "Semaine de quarante (40) heures".

- F - La paie de vacances sera calculée en tenant compte de l'horaire de travail choisi par l'employé.

- G - Il est entendu que les travailleurs de quart qui sont sur l'horaire de quarante (40) heures et qui ont à changer d'horaire de travail durant l'année, pourront avec le consentement du surintendant, changer leurs jours de congé sans solde additionnels.

De plus, les employés qui ont des congés sans solde additionnels cédulés et qui reçoivent des indemnités hebdomadaires ou des prestations de la C.S.S.T. pourront reporter les congés sans solde additionnels cédulés durant cette période après leur retour au travail avec le consentement du surintendant.

ENTENTE ENTRANT EN VIGUEUR AVEC L'HORAIRE DE TRAVAIL DE 1996.

95 DEC 11 15:09

B.C.G.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGE

DAISHOWA INC.
Division de l'usine de Québec

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



Bruce Henderson
Directeur général,
Usine de Québec



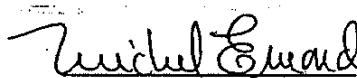
François Gallant
Représentant, S.C.E.P.



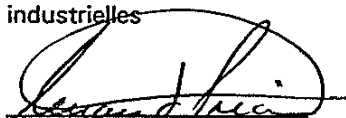
Marc Berthiaume
Directeur des relations
industrielles



Daniel Larouche
Président,
section locale 137



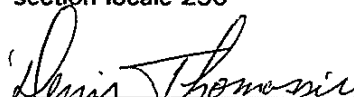
Michel Emond
Président,
section locale 250



Renaud Picard
Coordonnateur des
relations de travail



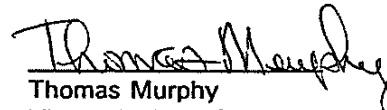
Denis Bell
Vice-président, Entretien



Denis Thomassin
Vice-président, Papier



Marcel Côté
Vice-président, Production



Thomas Murphy
Vice-président, Carton

SIGNÉE CE 10 JOUR DU MOIS DE novembre 1995.

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(Sections locales 137 - 250)

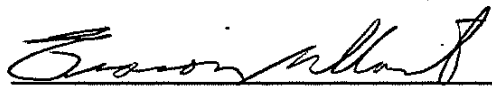
Il est entendu que lorsque la Compagnie établit qu'un employé est payé neuf (9) heures par jour de façon régulière, l'employé concerné sera payé à taux simple pour un total de quarante-cinq (45) heures par semaine ce qui deviendra ses gains réguliers.

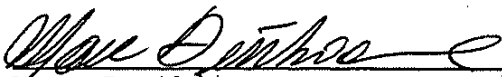
Cette entente entre en vigueur le 1^{er} septembre 1995.

DAISHOWA INC.

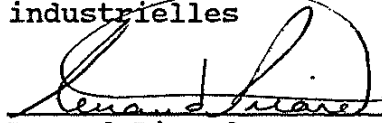
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

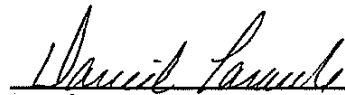

Bruce Henderson
Directeur général de l'Usine
de Québec


François Gallant
Représentant, région No. 2


Marc Berthiaume
Directeur des relations
industrielles


Michel Emond
Président,
section locale 250


Renaud Picard
Coordonnateur des relations de
travail


Daniel Larouche
Président,
section locale 137

Signé le 28 septembre 1995.

PAR MESSAGEUR

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(Section locale 137)

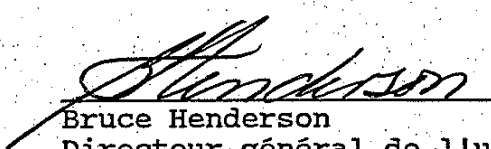
Il est entendu que l'affichage du 11 avril 1995 sera refait pour les deux (2) postes d'Essayeur senior.

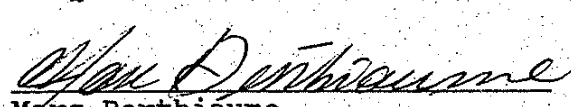
Il est entendu que pour combler un poste d'Essayeur senior, au département des Services techniques et développement, l'employé devra posséder un diplôme de secondaire V ou l'équivalent et passer un test d'aptitude durant sa période d'essai.

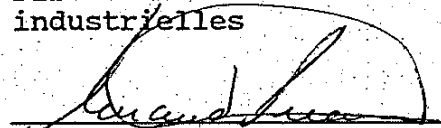
Après sa période d'essai, l'employé sélectionné s'engage à suivre un programme de formation de trois (3) ans sans pouvoir poser sa candidature sur d'autres affichages durant cette période.

Il est de plus entendu qu'un affichage pour le poste de Remplaçant aux vacances sera fait pour les postes des Essayeurs de quart.

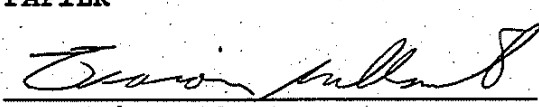
DAISHOWA INC.

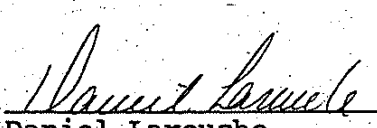

Bruce Henderson
Directeur général de l'usine
de Québec

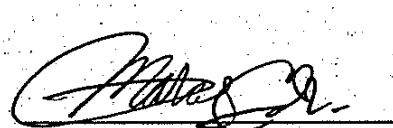

Marc Berthiaume
Directeur des relations
industrielles


Renaud Picard
Coordonnateur des relations
de travail

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


François Gallant
Représentant, S.C.E.P.


Daniel Larouche
Président - Section locale 137


Marcel Côté
Vice-Président, Production
Section locale 137

Signé le 28 septembre 1995.

PAR MESSENGER

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

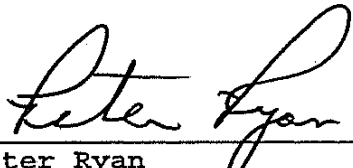
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

(SCRP - Sections locales 137 et 250)

Il est entendu que les employés qui prendront leur retraite ou leur pré-retraite à compter du 1^{er} janvier 1997 seront exclus du plan de bénéfices médicaux-chirurgicaux, article 32.03.

DAISHOWA INC.

SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE
ET DU PAPIER


Peter Ryan
Directeur général,
Usine de Québec


François Gallant
Représentant national


Marc Berthiaume
Directeur des ressources
humaines


Daniel Larouche
Président,
section locale 137


Renaud Picard
Surintendant relations de
travail


Michel Émond
Président,
section locale 250

Date de la signature:

24/1/97

97 DEC 23 -9 113

RECEIVED
DEC 23 1997

PAR MESSAGE

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

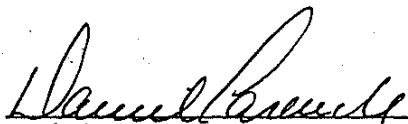
(SCEP - Sections locales 137, 200 et 250)

**COTISATION ASSURANCE MÉDICALE MAJEURE
PRÉ-RETRAITÉS ET RETRAITÉS**

- La date de mise en vigueur sera le 1^{er} juin 1997.
- La section locale concernée devra nous fournir une liste mise à jour des pré-retraités et des retraités couverts avant le 1^{er} mai 1997, incluant: Nom, N.A.S., prime, date en vigueur, date de terminaison, s'il y a lieu.
- La liste mise à jour ainsi que tout changement de prime devront être donnés au service des bénéfices par la section locale concernée durant la 1^{ère} semaine du mois précédant les changements désirés.
- Le Syndicat devra payer les frais d'administration additionnels.

SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE
ET DU PAPIER

DAISHOWA INC.


Président
section locale (137)


Directeur des R. H.

12/3/97
Date de la signature

MÉMOIRE D'ENTENTE INTERVENU

ENTRE

DAISHOWA INC. - USINE DE QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
Section locale 137

ATTENDU QUE le Syndicat détient le certificat d'accréditation à l'égard de l'unité de négociation qui y est décrite ;

ATTENDU QUE le Syndicat réclame d'inclure dans l'unité de négociation un certain nombre de postes qui, jusqu'à ce jour, en ont été considérés exclus ;

ATTENDU QUE l'Employeur consent à inclure, selon certaines modalités, un certain nombre de postes dans la Section locale 137;

POURQUOI LES PARTIES CONVIENNENT :

1. l'Employeur reconnaît et le Syndicat accepte qu'en ce qui concerne la Section locale 137 les postes de :

- Coordonnateur en instrumentation ;
- Coordonnateur - entretien mécanique ;
- Technologiste au développement ;

sont inclus dans l'unité de négociation représentée par ce Local.

2. Le Syndicat reconnaît que tous les autres postes existants à la date de la signature de la présente entente sont des postes de cadres et conséquemment exclus des unités de négociation.

3. Les détenteurs des postes mentionnés au paragraphe 1 deviennent membres de l'unité de négociation en date de la signature de la présente entente, sont régis par la convention collective intervenue entre l'Employeur et la Section locale 137, mais conservent, pour une période de dix (10) ans, sous réserve des dispositions ci-après, tous les avantages monétaires dont ils jouissent actuellement sans pouvoir prétendre en aucun temps avoir droit aux conditions monétaires prévues à la convention collective.

4. Tant et aussi longtemps (à l'intérieur du moratoire) que les détenteurs des postes mentionnés au paragraphe 1 n'auront pas demandé que leurs conditions monétaires de travail soient celles prévues dans la convention collective, leurs conditions monétaires seront celles déterminées

B.C.G.T.
QUÉBEC

98 APR 27 15:41

PAR MESSAGE

de temps à autre par l'Employeur et ne pourront être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

5. Les détenteurs des postes mentionnés au paragraphe 1 peuvent en tout temps, sur un avis écrit de trente (30) jours à l'Employeur, renoncer aux conditions de travail monétaires qui sont les leurs et demander d'être régis, à compter de l'expiration de l'avis, par les conditions monétaires prévues à la convention collective intervenue avec la Section locale.

Dans telle éventualité, le salaire de ce poste sera déterminé, tel que prévu dans la convention collective, par le comité d'évaluation de la section locale.

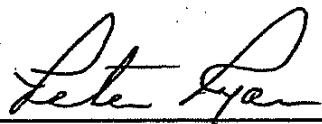
6. Au surplus, à la fin du moratoire ou lorsque le détenteur d'un poste demandera que ses conditions de travail soient celles prévues à la convention collective, son ancienneté sera reconnue depuis sa date d'embauche.
7. Lorsqu'un salarié demandera d'être régi par les conditions de travail monétaires prévues dans la convention collective, il aura droit au bonis, s'il en est, des employés cadres et au bonis ou tout montant forfaitaire des employés syndiqués au prorata du temps travaillé dans chaque statut ; étant entendu qu'il ne pourra y avoir d'aucune façon superposition de conditions monétaires.
8. Même s'ils sont régis par une convention collective, les employés concernés n'auront pas droit d'évincement et ne seront pas susceptibles d'être évincés de leur poste. Toutefois, advenant qu'un tel employé postule un poste affiché et qu'il l'obtienne, il sera régi par les conditions de travail prévues à la convention collective.
9. À l'expiration de la période de dix (10) ans à compter de la signature de la présente entente, tous les détenteurs des postes mentionnés au paragraphe 1 deviendront automatiquement régis par toutes les conditions de travail prévues à la convention collective existante.
10. Le nom des détenteurs des postes mentionnés au paragraphe 1 et leur date d'embauche apparaissent à l'annexe « A » et seules ces personnes peuvent et pourront se prévaloir des dispositions de la présente.
11. Les parties conviennent que la présente entente fait partie de la convention collective intervenue entre elles, est déposée auprès du Commissaire général du travail, conformément à la loi, et elles s'engagent à ce que ladite entente fasse partie de toutes les conventions collectives à intervenir entre elles jusqu'au dixième (10^e) anniversaire de sa signature en mars 2008.
12. Les employés embauchés après la signature à des postes prévus à l'entente seront régis par les conditions de travail prévues à la convention collective de travail.

Annexe A**Section locale 137**

Coordonnateur en instrumentation - Gilles Patoine -	Date d'embauche :	76/06/07.
Coordonnateur - entretien méc. - Gilles Tessier -	Date d'embauche :	65/03/08.
Technologiste - Michel Émond -	Date d'embauche :	61/05/23.
Technologiste - Denis Nadeau -	Date d'embauche :	63/04/24.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 11 e jour du mois de mars 1998.

DAISHOWA INC.
Usine de Québec



Peter Ryan
Directeur général, usine de Québec

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



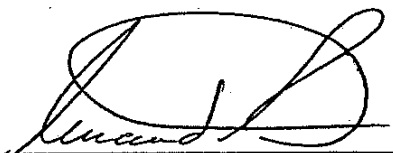
François Gallant
Représentant national



Marc Berthiaume
Directeur des ressources humaines



Daniel Larouche
Représentant national



Renaud Picard
Surintendant des relations de travail



Denis Bell
Président, section locale 137

B.C.G.T.
QUÉBEC

'98 APR 27 15:41

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

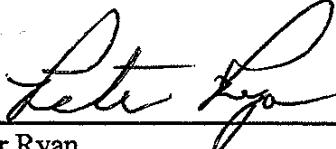
DAISHOWA INC. - USINE DE QUÉBEC

ET

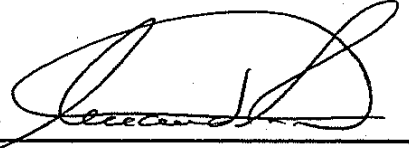
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
Section locale 137

Il est entendu que s'il y avait diminution de personnel dans le groupe technicien - système de production informatique ou les groupes électrique ou instrumentation, les employés suivants (voir liste en annexe) seront considérés comme faisant partie du même département pour l'application de la clause 13.06.

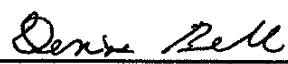
DAISHOWA INC.
Usine de Québec

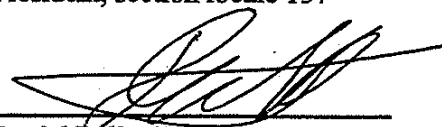

Peter Ryan
Directeur général, usine de Québec


Marc Berthiaume
Directeur des ressources humaines


Renaud Picard
Surintendant des relations de travail

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


Denis Bell
Président, section locale 137


Daniel Belleville
Vice-président entretien
Section locale 137


Roch Simard
Sec. Corr.
Section locale 137

Signé le : 22 sept. 98

LISTE DES EMPLOYÉS DÉPARTEMENT ÉLECTRIQUE

Bégin, Jacques	0677	Électricien, classe A
D'Amours, Rémi	0685	Électricien, classe A
Cauchon, Jean	0661	Électricien, classe A
Thibault, Raymond	0631	Électricien, classe A
Salotti, Daniel	0615	Électricien, classe A
Gauthier, Gilles	0681	Électricien, classe A
Ferland, Hilaire	0655	Électricien, classe A
Pépin, Denis	0658	Électricien, classe A
Corriveau, Michel	0688	Électricien, classe A
Chabot, Marcel	2287	Électricien, classe A
Fortier, Claude	1037	Électricien, classe A
Letarte, Pierre	1044	Électricien, classe A
Langlois, Pierre	1055	Électricien, classe A
Lacasse, Michel	1063	Électricien, classe A
Morissette, Daniel	1065	Électricien, classe A
Blouin, Yvon	1064	Électricien, classe A
Fradet, Pierre	1105	Électricien, classe A
Racine, Normand	1111	Électricien, classe A
Savard, Jacques	1115	Électricien, classe A
Delisle, Robert	1121	Électricien, classe A
Vigneault, François	2098	Électricien, classe A
Daigle, Julien	1312	Électricien, classe A
Bell, Denis	1179	Électricien, classe A
Proulx, Paul	1177	Électricien, classe A
Dion, Serge	1180	Électricien, classe A
Montminy, Daniel	1186	Électricien, classe A
Racine, Réjean	1190	Électricien, classe A
Ouellet, Jacques	1325	Électricien, classe A
Poiré, Jacques	1282	Électricien, classe A
Talbot, Pierre	0550	Électricien, classe A
Côté, René	2523	Électricien, classe C
Maltais, Éric-Philippe	2417	Aide-électricien
Malenfant, Guy	2439	Aide-électricien
Bourgault, André	0532	Méc. d'instrument, classe A
Parent, Yves	0676	Méc. d'instrument, classe A
Garceau, Claude	0825	Méc. d'instrument, classe A
Cyr, Gaétan	0647	Méc. d'instrument, classe A
Lahsen, Brahim	0862	Méc. d'instrument, classe A

Racine, Benoit	0629	Méc. d'instrument, classe A
Veillette, François	1136	Méc. d'instrument, classe A
Roy, Roger	1153	Méc. d'instrument, classe A
Breton, Serge	1151	Méc. d'instrument, classe A
Dubé, François	1157	Méc. d'instrument, classe A
Paradis, Pierre	1327	Méc. d'instrument, classe A
Maranda, Donald	0600	Méc. d'instrument, classe A
Bergeron, Daniel	0606	Méc. d'instrument, classe A
Boucher, Marc	0621	Méc. d'instrument, classe A
Ratté, Gilles	2097	Méc. d'instrument, classe A
Arsenault, Martin	0607	Méc. d'instrument, classe A
Caron, Daniel	0609	Méc. d'instrument, classe A
Bédard, Marcel	0622	Méc. d'instrument, classe A
Beaulieu, Gérald	0626	Méc. d'instrument, classe A
Marois, Yves	0651	Méc. d'instrument, classe A
Garon, Serge	0627	Méc. d'instrument, classe A
Morency, Richard	2268	Méc. d'instrument, classe A
Fournier, Éric	0620	Méc. d'instrument, classe A
Carange, François	1114	Méc. d'instrument, classe A
Malouin, Richard	1893	Méc. d'instrument, classe A
Gagnon, Louis-René	1675	Méc. d'instrument, classe A
Lapierre, Alain	2557	Méc. d'instrument, classe B
Goulet, Guy	1210	Méc. d'instrument, classe C
St-Pierre, Marco	2560	Méc. d'instrument, classe C
Vézina, Robert	2524	Aide méc.-d'instrument
Bilodeau, Gaston	1045	Élect. Auxiliaire, classe B
Bouchard, Daniel	0430	Préposé à la sous-station
Pelletier, Majoric	0869	Électricien auxiliaire
Têtu, Serge	1053	Électricien auxiliaire
Ducas, Michel	0689	Électricien (Q)
Bluteau, Jean	0601	Électricien (Q)
Marquis, Réjean	0802	Électricien (Q)
Kallis, Dany	0683	Électricien (Q)
Lizotte, Bernard	1413	Mécanicien d'instrument (Q)
Saillant, Richard	0559	Mécanicien d'instrument (Q)
Rousseau, Tony	1769	Mécanicien d'instrument (Q)
Avoine, Mario	1692	Mécanicien d'instrument (Q)
Patoine, Gilles	8961	Coord. en instrumentation.

MÉMOIRE D'ENTENTE

SECTION LOCALE 137

LISTE D'ANCIENNETÉ CUMULATIVE

PROGRAMME SPÉCIAL DE PRÉRETRAITE SEULEMENT

(18 DÉCEMBRE 1998)

12. GÉNÉRALE

Nous demandons de modifier la clause 13.18 a)

Pour que l'ancienneté accumulée dans l'usine soit considérée comme étant l'ancienneté d'usine pour toutes les situations. (Pour les anciens employés du Lignosol, la date effective devra être le 1 mai 1991, sauf s'il y a des exceptions.)

La Compagnie propose d'établir une liste d'employés qui sera intégré à la liste régulière, membres de la section locale 137 du SCEP, à l'emploi de la Compagnie au moment de la ratification de la convention collective, en tenant compte de l'ancienneté accumulée dans l'usine et des anciens employés du Lignosol avec la date du 1^{er} juin 1991. Il est entendu que cette liste servira s'il y avait un programme spécial de préretraite seulement.

1614 - Gérard Bolduc
0232 - Yvon Bolduc
0389 - Dominique Bouchard
0263 - Claude Boulet
1637 - Marcel Bourget
0260 - Jean-Marie Boutet
0310 - Henri Cantin
0207 - Marcel Clavet
0104 - William Coffin
0375 - Paul-H. Girard
0371 - Yvon Giroux
1638 - René Houde
0359 - Dominique Lacroix
0387 - Jean-Marie Lajeunesse
0377 - Paul A. Lavoie
0109 - Richard Martineau
0384 - Bertrand Nadeau
1639 - Michel Paquin
1688 - Roch Paradis
1662 - Daniel Paré
0311 - Denis Paré
0316 - Gaston Paré
0313 - Rosaire Paré

0222 - Robert Tremblay
0266 - René Cauchon
0267 - André Ouellet
0319 - Raynald Boutin
1627 - Jean-Yves Breton
0243 - Michel Maranda
0249 - André St-Hilaire
0251 - Vincent Légaré
1983 - Yvon Boulianne
0257 - Denis Grenier
0214 - Maurice Côté
2415 - Robert Langevin
1629 - Gilles Bernard
0369 - René Bourget
0225 - Clermont Girard
2070 - Michel Lambert
2428 - Gérard Leblond
2250 - Jeannot Labranche
1608 - Ghislain Lecours
1602 - Guy Gariépy
1601 - Raymond Thibault
0217 - Pierre Paré
0106 - Luc Sirois

ANCIENS EMPLOYÉS DE LIGNOSOL

2698 - André Déry
2711 - Denis Laforce
2719 - Howard McNaughton
2726 - Michel Richard
2682 - Daniel Paré
2710 - Richard Lafond

2717 - Nelson Lynch
2689 - George Adams
2714 - Jean-Guy Lépine
2723 - Claude Pouliot
2691 - Jacques Blanchet
2715 - Pierre Lessard

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

13. GÉNÉRALE

Dans l'article 13.18

Nous demandons :

Que l'ancienneté accumulée soit reconnue pour ceux qui ont été engagés comme cordeur ou autres dans le passé.

Liste de noms : Jeannot Labranche
Ghislain Lecours
Guy Gariépy
Raymond Thibault
Jean Bernier.

La Compagnie propose d'ajouter :
Jeannot Labranche
Ghislain Lecours
Guy Gariépy
Raymond Thibault

à la liste de noms du mémoire d'entente 1993, dont les noms des employés concernés apparaissent ci-dessous :

1614 - Gérard Bolduc	0222 - Robert Tremblay
0232 - Yvon Bolduc	0266 - René Cauchon
0389 - Dominique Bouchard	0267 - André Ouellet
0263 - Claude Boulet	0319 - Raynald Boutin
1637 - Marcel Bourget	1627 - Jean-Yves Breton
0260 - Jean-Marie Boutet	0243 - Michel Maranda
0310 - Henri Cantin	0249 - André St-Hilaire
0207 - Marcel Clavet	0251 - Vincent Légaré
0104 - William Coffin	1983 - Yvon Boulianne
0375 - Paul-H. Girard	0257 - Denis Grenier
0371 - Yvon Giroux	0214 - Maurice Côté
1638 - René Houde	2415 - Robert Langevin
0359 - Dominique Lacroix	1629 - Gilles Bernard
0387 - Jean-Marie Lajeunesse	0369 - René Bourget
0377 - Paul A. Lavoie	0225 - Clermont Girard
0109 - Richard Martineau	2070 - Michel Lambert
0384 - Bertrand Nadeau	2428 - Gérard Leblond
1639 - Michel Paquin	1688 - Roch Paradis
1662 - Daniel Paré	0311 - Denis Paré
0316 - Gaston Paré	0217 - Pierre Paré
0313 - Rosaire Paré	0106 - Luc Sirois

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie et réfère Jean Bernier à l'agenda conjoint 137-250.

MÉMOIRE D'ENTENTE

SECTION LOCALE 137

**BALANCEMENT DES ÉQUIPES
(18 DÉCEMBRE 1998)**

19. GÉNÉRALE

Clause 22

Nous demandons d'inclure un nouvel article dans la clause :

S'il y a mésentente dans un département lors d'un changement d'équipe rotative, l'ancienneté d'occupation devra être respectée pour offrir le plus de promotion possible à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'occupation et ainsi de suite par ancienneté d'occupation.

Des changements d'équipe se feront le premier dimanche du mois suivant le départ d'un employé. À ce moment seul les employés ayant une promotion changeront d'équipes.

Un remaniement aura ensuite lieu le premier dimanche qui suit le 2 janvier si nécessaire.

La Compagnie propose que s'il y a mésentente dans un département lors d'un changement d'équipe rotative, l'ancienneté d'occupation devra être respectée pour offrir le plus de promotion possible à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'occupation et ainsi de suite par ancienneté d'occupation.

Des changements d'équipe se feront le premier dimanche du mois suivant le départ définitif d'un employé. À ce moment seul les employés ayant une promotion changeront d'équipes.

Un remaniement aura ensuite lieu le premier dimanche qui suit le 2 janvier si nécessaire.

Toutefois, il est entendu et convenu que l'application des stipulations de cette clause peut être modifiée dans la mesure où il sera nécessaire de le faire, afin de maintenir les divers effectifs requis, selon les degrés de compétence et d'habileté susceptibles d'assurer l'opération efficace de l'usine.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

MÉMOIRE D'ENTENTE

SECTIONS LOCALES 137-250

**RÉMUNÉRATION INSTRUCTEUR AU
CENTRE DE FORMATION**

**RÉMUNÉRATION STAGIAIRE AU
CENTRE DE FORMATION**

14. **NOUS DEMANDONS** que les formateurs oeuvrant sur les quarts de travail reçoivent cinquante heures de paie par semaine de formation au taux de la carte à laquelle ils auraient travaillé plus 1,00\$ l'heure, ou cinquante heures de paie par semaine de formation au taux de la carte à laquelle ils donnent de la formation plus 1,00\$ l'heure, soit le plus payant des deux.

La Compagnie propose à compter du 1^{er} octobre 1999, quarante-quatre (44) heures au taux de la carte où l'employé aurait travaillé admissibles au régime de retraite pour les employés de quart plus 2.00\$ de l'heure en prime et quarante-trois (43) heures aux employés de jour dont quarante (40) heures admissibles au régime de retraite plus 2.00\$ de l'heure en prime.

À compter du 1^{er} octobre 2000, quarante-trois (43) heures au taux de la carte où l'employé aurait travaillé admissibles au régime de retraite pour les employés de quart plus 3.00\$ de l'heure en prime et quarante (40) heures aux employés de jour admissibles au régime de retraite plus 3.00\$ de l'heure en prime.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

15. **NOUS DEMANDONS** qu'un travailleur qui reçoit de la formation soit payé au taux de la carte de cette formation ou au taux où il aurait travaillé, soit le plus payant des deux.

La Compagnie propose qu'un travailleur qui reçoit de la formation soit payé au taux de la carte de cette formation ou au taux où il aurait travaillé, soit le plus payant des deux le premier dimanche suivant la date de ratification de la convention collective.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

18. **NOUS DEMANDONS** que des travailleurs soient formés sur chaque quart de travail afin de permettre à ces travailleurs de bien diriger la lutte contre un incendie.

La Compagnie propose d'étudier les procédures de protection d'incendie existantes et de tenir compte de vos commentaires.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

19. **NOUS DEMANDONS** que les vêtements et chaussures de sécurité endommagés lors d'un incendie soient remplacés.

La Compagnie veut continuer sa pratique du cas par cas.

Le Syndicat accepte la réponse de la Compagnie.

SECTION LOCALE 137

**INFORMATIONS SUITE
AUX NÉGOCIATIONS
2004**



Note de service / Memorandum

Date / Date: Le 20 décembre 2005

Destinataire(s) / To: Tous les employés syndiqués - section locale 137

Expéditeur(s) / From: Sylvain Pigeon

Objet / Subject: **Négociations**

Tel que convenu, la Compagnie vous soumet les changements intervenus lors des négociations 2005 ainsi que les mémoires d'entente toujours en vigueur entre la Compagnie et le Syndicat.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "S. Pigeon", written over the printed name and title.

Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines

/dm

NÉGOCIATIONS 2004

S.C.E.P. 200

ENTENTE DE PRINCIPE

Le 27 mai 2005 – 16h30

DEMANDES GÉNÉRALES

1. Le Syndicat retire sa demande en S-5
2. Le Syndicat retire sa demande en S-2
3. Le Syndicat retire sa demande en S-4
4. Le Syndicat retire sa demande en S-4
5. Le Syndicat retire sa demande en S-2
6. Le Syndicat accepte en S-6 la proposition C-3 de la Compagnie
7. Le Syndicat retire sa demande en S-3
8. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-1
9. Le Syndicat retire sa demande en S-2
10. Le Syndicat retire sa demande en S-4
11. Le Syndicat retire sa demande en S-4
12. Le Syndicat retire sa demande en S-2
13. Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie
14. Le Syndicat accepte en S-4 les explications C-3 de la Compagnie
15. Le Syndicat accepte en S-4 les explications C-3 de la Compagnie
16. Le Syndicat retire sa demande en S-3
17. Le Syndicat retire sa demande en S-4
18. Le Syndicat retire sa demande en S-4
19. Le Syndicat retire sa demande en S-2
20. Le Syndicat retire sa demande en S-4
21. Le Syndicat retire sa demande en S-3
22. Le Syndicat retire sa demande en S-2

23. Le Syndicat retire sa demande en S-2
24. Le Syndicat retire sa demande en S-4
25. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2
26. Le Syndicat retire sa demande en S-3
27. Le Syndicat retire sa demande en S-5
28. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2 et fera la concordance à la clause 18.
29. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2 et fera la concordance à la clause 18
30. Le Syndicat retire sa demande en S-3
31. Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie
32. Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-2 de la Compagnie
33. Le Syndicat retire sa demande en S-2
34. Le Syndicat accepte en S-5 les explications C-4 de la Compagnie
35. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-6
36. Le Syndicat retire sa demande en S-6
37. Le Syndicat accepte en S-5 les explications C-4 de la Compagnie
38. Le Syndicat retire sa demande en S-3
39. Le Syndicat retire sa demande en S-3
40. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2
41. Le Syndicat accepte en S-6 la proposition C-5 de la Compagnie.

La Compagnie propose en C-5 d'accorder 8 500 \$ en 2004, 2005, 2006 2007, 2008 et 2009.
42. Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie

43. Le Syndicat retire sa demande en S-4

44. Le Syndicat retire sa demande en S-2

PRÉAMBULE

1. La Compagnie accepte en S-2 la proposition syndicale en C-1

CLAUSE 2

2. Le Syndicat retire sa demande en S-3

3. Le Syndicat retire sa demande en S-5

4. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2

5. Le Syndicat accepte en S-4 les explications C-3 de la Compagnie

6. Le Syndicat retire sa demande en S-4

7. Le Syndicat retire sa demande en S-3

CLAUSE 3

8. Le Syndicat retire sa demande en S-3

9. Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie

10. Le Syndicat retire sa demande en S-3

CLAUSE 5

11. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 6

12. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 8

13. Le Syndicat retire sa demande en S-2

CLAUSE 9

14. RÉGLÉE – VOIR LETTRE

CLAUSE 10

15. Le Syndicat retire sa demande en S-4
16. Le Syndicat retire sa demande en S-4
17. Le Syndicat retire sa demande en S-4
18. Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-2 de la Compagnie
19. Le Syndicat retire sa demande en S-2
20. Le Syndicat retire sa demande en S-3
21. Le Syndicat retire sa demande en S-2
22. Le Syndicat retire sa demande en S-3

CLAUSE ?

23. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 11

24. Le Syndicat retire sa demande en S-3

CLAUSE 13

25. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-3
26. La Compagnie ne peut donner suite à la demande syndicale
27. La Compagnie accepte en S-4 la proposition syndicale en C-3

CLAUSE 14

28. Le Syndicat accepte en S-5 les explications C-4 de la Compagnie

CLAUSE 15

29. Le Syndicat retire sa demande en S-3

30. La Compagnie accepte en S-2 la proposition syndicale en C-1

31. Le Syndicat retire sa demande en S-4

32. La Compagnie propose en C-4 le texte modifié suivant :

« Une période d'essai de 5 jours sera accordée à un employé qui est choisi après un affichage. L'employé choisi peut demander de retourner à sa position antérieure à n'importe quel temps durant cette période d'essai.

Un employé ne pourra se prévaloir de la période d'essai de 5 jours qu'une seule fois au cours d'une période de deux (2) ans. »

33. Le Syndicat retire sa demande en S-4

34. Le Syndicat retire sa demande en S-3

35. Le Syndicat retire sa demande en S-2

36. Le Syndicat retire sa demande en S-6

37. Le Syndicat retire sa demande en S-3

38. Le Syndicat retire sa demande en S-3

39. La Syndicat accepte en S-6 la proposition C-5 de la Compagnie :

« Advenant le cas où un employé est rétrogradé parce qu'il ne peut rencontrer les exigences de son travail, la rétrogradation se fera d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion ou de transfert de l'employé. Si la position antérieure n'existe plus, il évincera selon le mode d'évincement mentionné à la clause 15.04 – Évincement. »

40. Le Syndicat retire sa demande en S-2

41. Le Syndicat retire sa demande en S-4
42. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2
43. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2
44. RÉGLÉE - VOIR LETTRES (Automation, réorganisation, programme spécial de préretraite et programme spécial de départ volontaire)
45. La Compagnie accepte en C-4 la proposition syndicale S-4.3
46. Le Syndicat accepte en S-5 les explications C-4 de la Compagnie
47. Le Syndicat retire sa demande en S-6
48. Le Syndicat retire sa demande en S-4
49. Le Syndicat retire sa demande en S-4
50. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-1
51. La Compagnie ne peut donner suite à la demande syndicale
52. Le Syndicat retire sa demande en S-6
53. Le Syndicat retire sa demande en S-6
54. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 16

55. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-3

CLAUSE 17

56. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-1
57. Le Syndicat retire sa demande en S-4
58. Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie

CLAUSE 18

59. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 19

60. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-2

CLAUSE 21

61. RÉGLÉE – La Compagnie propose en C-6 d'inclure dans la convention collective de travail à la clause 21 le texte suivant :

« Le personnel de supervision n'accomplit aucun travail pour lequel l'unité de négociation est certifiée sauf en cas d'urgence, santé sécurité ou environnement. »

CLAUSE 22

62. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 23

63. Cette demande est transférée au « pattern »

CLAUSE 24

64. Le Syndicat retire sa demande en S-5
65. Cette demande est transférée au « pattern »
66. Le Syndicat retire sa demande en S-4
67. Le Syndicat retire sa demande en S-4
68. Le Syndicat retire sa demande en S-3
69. Le Syndicat retire sa demande en S-2
70. Cette demande est transférée au « pattern »
71. Le Syndicat retire sa demande en S-3

72. Le Syndicat retire sa demande en S-3

CLAUSE 25

73. Cette demande est transférée au « pattern »

CLAUSE 26

74. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 27

75. Le Syndicat retire sa demande en S-5

76. Cette demande est transférée au « pattern »

77. Le Syndicat retire sa demande en S-3

78. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 29

79. Cette demande est transférée au « pattern »

80. Cette demande est transférée au « pattern »

81. Cette demande est transférée au « pattern »

82. RÉGLÉE

La Compagnie propose en C-6 le texte suivant :

« Un congé de deuil payé de un jour sera accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. »

83. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 30

84. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-3

- 85. Cette demande est transférée au « pattern »
- 86. Cette demande est transférée au « pattern »

CLAUSE 31

- 87. Le Syndicat retire sa demande en S-4
- 88. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 32

- 89. Le Syndicat retire sa demande en S-4
- 90. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE ?

- 91. Cette demande est transférée au « pattern »

CLAUSE 33

- 92. Cette demande est transférée au « pattern »
- 93. Cette demande est transférée au « pattern »
- 94. Le Syndicat retire sa demande en S-5
- 95. Le Syndicat retire sa demande en S-4
- 96. Cette demande est transférée au « pattern »
- 97. Cette demande est transférée au « pattern »
- 98. Le Syndicat retire sa demande en S-5
- 99. Cette demande est transférée au « pattern »
- 100. Le Syndicat retire sa demande en S-4
- 101. Cette demande est transférée au « pattern »

- 102. Cette demande est transférée au « pattern »
- 103. Cette demande est transférée au « pattern »
- 104. Cette demande est transférée au « pattern »
- 105. Le Syndicat retire sa demande en S-4
- 106. Cette demande est transférée au « pattern »
- 107. Cette demande est transférée au « pattern »
- 108. Cette demande est transférée au « pattern »
- 109. Cette demande est transférée au « pattern »
- 110. Cette demande est transférée au « pattern »
- 111. Le Syndicat retire sa demande en S-4
- 112. Cette demande est transférée au « pattern »
- 113. Le Syndicat retire sa demande en S-4

CLAUSE 34

- 114. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-3
- 115. Cette demande est transférée au « pattern »
- 116. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-3
- 117. Le Syndicat accepte en S-5 la proposition C-4 de la Compagnie
- 118. Cette demande est transférée au « pattern »
- 119. Cette demande est transférée au « pattern » (mise à jour du texte)
- 120. Cette demande est transférée au « pattern »
- 121. Cette demande est transférée au « pattern »
- 122. Cette demande est transférée au « pattern »

CLAUSE 35

123. Cette demande est transférée au « pattern »

CLAUSE 37

124. Cette demande est transférée au « pattern »

ANNEXE A

125. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-1

126. Cette demande est transférée au « pattern »

127. Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie

128. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-1

129. Cette demande est transférée au « pattern »

ANNEXE B

130. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-1

ANNEXE C

131. La Compagnie accepte la proposition syndicale en C-1

ANNEXE ?

132. Le Syndicat retire sa demande en S-6

DEMANDES RÉGLÉES

DEMANDES GÉNÉRALES

Demande #6

Nous demandons que les mémoires d'entente existants à l'annexe D soient reconduits et que tous les nouveaux mémoires d'entente entre la Compagnie et la section locale 200 soient ajoutés à cette annexe.

La Compagnie propose en C-3 de renouveler tous les mémoires d'entente incluant l'entente du « Remplacement de technicien en traitement de données. »

Le Syndicat accepte en S-6 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #8

Nous demandons que la concordance soit faite pour tous les items négociés en 2005.

Exemples :

- Re-numérotation des clauses
- Remplacer relations industrielles par relations de travail
- Remplacer le nom légal de la compagnie
- Etc.

La Compagnie propose en C-1 de faire la concordance pour tous les items négociés en 2005.

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #13

Nous demandons que toute personne exclue de l'unité de négociation ne puisse exécuter un travail régulièrement accompli ou pouvant être accompli par des employés régis par cette convention comme assignation temporaire.

La Compagnie propose en C-3 de fournir une lettre au Syndicat précisant que les employés en assignation temporaire provenant d'une autre section locale

n'effectueront pas le travail d'employés sous la juridiction de la section locale 200.

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #25

Nous demandons que la Compagnie organise des visites d'usine pour les familles des employés de bureau.

La Compagnie propose en C-1 que des visites d'usine soient organisées une fois par année pour les familles des employés de bureau (hors convention).

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #28

Nous demandons une modification au plan d'évaluation des tâches : que les employés et les superviseurs approuvent le questionnaire d'analyse de poste sans attribuer de pointage pour chacun des critères.

La Compagnie propose en C-2 que les employés et les superviseurs approuvent le questionnaire d'analyse de poste sans attribuer de pointage pour chacun des critères.

La Compagnie fera la concordance à la clause 18 de la convention collective de travail.

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #29

Nous demandons une modification au plan d'évaluation des tâches : que le comité de validation devienne un comité d'évaluation qui aura pour mandat principal d'attribuer un pointage au questionnaire d'analyse de poste.

La Compagnie propose en C-2 que le comité de validation devienne un comité d'évaluation qui aura pour mandat principal d'attribuer un pointage au questionnaire d'analyse de poste.

La Compagnie fera la concordance à la clause 18 de la convention collective de travail.

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #31

Nous demandons qu'un questionnaire d'analyse de poste soit complété pour le poste occupé par François Quesnel et procéder à son évaluation.

La Compagnie propose en C-2 de transférer cette demande au département.

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #32

Nous demandons de fournir un questionnaire d'analyse de poste pour tous les postes suivants : Secrétaire intermédiaire ingénierie d'usine, Commis électrique, Commis mécanique, Secrétaire planification (commis), Secrétaire ingénierie d'usine, Secrétaire mécanique, Commis de service matériel ingénierie d'usine, Commis de service administratif, Dessinateur électrique et instrumentation, Commis secrétaire approvisionnement des fibres et pâte désencrée, Commis senior approvisionnement des fibres et pâte désencrée et Commis secrétaire senior formation et procéder à l'évaluation de ces dits postes.

La Compagnie propose en C-2 de transférer cette demande au département.

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #35

Nous demandons que nous puissions mettre des journées mobiles sur des journées fériées pour couvrir les mois pensionnables lors d'absence pour maladie.

La Compagnie propose d'avoir la possibilité de mettre des journées mobiles sur des journées fériées pour couvrir les mois pensionnables lors d'absence pour maladie.

Le Syndicat accepte en S-7 la proposition C-6 de la Compagnie.

Demande #40

Nous demandons que les déductions telles qu'assurances, bénéfices, cotisations syndicales, etc. soient déduites de façon uniforme sur la paie des employés de bureau de la section locale 200.

La Compagnie propose en C-2 que les déductions telles qu'assurances, bénéfices, cotisations syndicales, etc. soient déduites de façon uniforme sur la paie des employés de bureau de la section locale 200.

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #41

Nous demandons que l'allocation allouée pour un bureau soit de 15,000\$

La Compagnie propose en C-5 d'accorder 8 500 \$ en 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009.

Le Syndicat accepte en S-6 la proposition C-5 de la Compagnie

Demande #42

Nous demandons d'inclure à la convention collective le paiement pour l'examen de la vue et les lunettes de sécurité.

La Compagnie propose en C-3 de fournir au syndicat une lettre qui se lira comme suit :

« Pour l'employé qui porte déjà des verres correcteurs et qui doit porter des lunettes de sécurité ajustées à la vue, la Compagnie paiera les lunettes de sécurité ainsi qu'un examen de la vue aux 2 ans. »

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

DEMANDES CLAUSE PAR CLAUSE

Demande #1

PRÉAMBULE

Nous demandons de déplacer le 2^e paragraphe de la clause 5 :

« L'emploi du genre masculin dans la convention devrait être considéré comme incluant aussi le féminin » vers le préambule.

La Compagnie propose en C-1 de déplacer le 2^e paragraphe de la clause 5 vers le préambule et le texte se lira tel que ci-dessus.

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #4

CLAUSE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

Nous demandons au paragraphe b) d'ajouter :

« Le comité patronal syndical sera formé de deux représentants de la Compagnie et de deux représentants du Syndicat. »

La Compagnie propose en C-2 d'ajouter au paragraphe b) le texte qui se lira tel que ci-dessus.

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #9

CLAUSE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous demandons au paragraphe b) de remplacer :

« toutefois à l'expiration » par « tout nouveau salarié dont l'occupation est couverte par le certificat d'accréditation doit devenir membre du syndicat dès son embauche ».

La Compagnie propose en C-3 le texte modifié suivant :

« Un nouvel employé sera embauché pour une période d'essai de trois (3) mois. À la fin de cette période d'essai, il sera considéré comme employé régulier et

son état de service comptera depuis sa dernière date d'entrée. Toutefois, le nouvel employé devra payer des cotisations syndicales à compter de sa première journée de travail. Le congédiement d'un employé à l'essai ne sera pas sujet au mode de règlement des griefs. »

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #14

CLAUSE 9 - HEURES DE TRAVAIL

Nous demandons de modifier la clause 9 comme suit :

Les heures régulières de travail seront de sept (7) heures par jour, trente cinq (35) heures par semaine du lundi au vendredi. Ces heures, incluront 1/2 heure de dîner payée par jour, et pourront être accomplies entre 7h00 et 17h00.

Voir lettre

La Syndicat accepte en S-6 la lettre de la Compagnie.

Demande #18

CLAUSE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Nous demandons d'ajouter un nouveau paragraphe qui se lit comme suit :

Le temps supplémentaire doit être offert à l'employé affecté à l'occupation pour laquelle il est demandé de faire du temps supplémentaire. Advenant que l'employé refuse, le temps supplémentaire est offert à l'employé désigné pour le remplacement des vacances en respectant l'ancienneté.

La Compagnie propose en C-2 le texte suivant :

« Le temps supplémentaire doit être offert à l'employé titulaire du poste pour lequel il est demandé. »

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #25

CLAUSE 13 - SALAIRES

Nous demandons de modifier au paragraphe a) à partir de : « Ces dites échelles... par :

Ces dites échelles de salaire indiqueront le taux de salaire en vigueur et gouverneront les employés régis par cette convention.

La proposition propose en C-3 le texte qui se lira tel que ci-dessus.

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #27

CLAUSE 13 - SALAIRES

Nous demandons de biffer au paragraphe b) « maximum »

La Compagnie propose en C-3 le texte suivant :

« Les employés couverts par l'annexe A de cette convention qui reçoivent un taux de salaire supérieur au taux de leur classification recevront les augmentations générales de salaires accordées à compter du 1^{er} mai 2004. »

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #30

CLAUSE 15.01 - ANCIENNETÉ

Nous demandons d'ajouter à la fin de la phrase au paragraphe f) :

« incluant la date de service continu et la date pour les vacances ».

« Le 30 avril de chaque année, la Compagnie remettra au Syndicat une liste en règle relativement à l'ancienneté des employés incluant la date de service continu et la date pour les vacances. »

La Compagnie propose en C-1 le texte qui se lira tel que ci-dessus.

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #39

CLAUSE 15.03 – RÉTROGRADATION

La Compagnie propose en C-5 de modifier la clause 15.03 paragraphe A comme suit :

« Advenant le cas où un employé est rétrogradé parce qu'il ne peut rencontrer les exigences de son travail, la rétrogradation se fera d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion ou de transfert de l'employé. Si la position antérieure n'existe plus, il évincera selon le mode d'évincement mentionné à la clause 15.04 – Évincement. »

Le Syndicat accepte en S-6 la proposition C-5 de la Compagnie.

Demande #42

CLAUSE 15.04- ÉVINCEMENT

Nous demandons d'ajouter :

« Avant d'entamer des procédures d'évincement, la Compagnie avisera le Syndicat au moins trente (30) jours avant l'évincement. »

La Compagnie propose en C-2 le texte suivant :

« Avant d'entamer des procédures d'évincement, la Compagnie avisera le Syndicat au moins vingt (20) jours avant l'évincement. »

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #43

CLAUSE 15.04 - ÉVINCEMENT

Nous demandons de modifier le paragraphe « ainsi dans l'éventualité... » par :

« L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé de façon permanente et détenant le moins d'ancienneté dans le groupe, évincera dans le groupe immédiatement inférieur l'employé ayant le moins d'ancienneté. »

La Compagnie propose en C-2 le texte qui se lira tel que ci-dessus.

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #44

CLAUSE 15.04 - ÉVINCEMENT

Nous demandons d'ajouter un nouveau paragraphe à la clause 15.04

« Cependant en aucun temps un employé ne sera exclu d'un regroupement à cause d'évincement si des employés ayant moins d'ancienneté se retrouvent à l'intérieur de ce regroupement. La compagnie procédera alors à l'évincement de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le regroupement et il y aura réorganisation pour permettre à l'employé de demeurer dans le regroupement avec entraînement. »

Voir lettres

Le Syndicat accepte en S-6 la proposition de la Compagnie.

Demande #45

CLAUSE 15.04 - ÉVINCEMENT

Nous demandons de modifier les regroupements selon le mémoire d'entente.

La Compagnie propose de modifier les regroupements selon le mémoire d'entente.

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-4 de la Compagnie.

Demande #50

CLAUSE 15.07 - NOTIFICATION AU SYNDICAT

Nous demandons de remplacer cinq (5) jours par dix (10) jours.

La Compagnie propose en C-1 à l'article 15.07, le texte suivant :

« Il est entendu que la Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, de l'action qu'elle désire prendre sur toutes questions relatives aux promotions, suspensions, mises à pied, rétrogradations, congédiements et transferts et qu'elle accordera au Syndicat dix (10) jours ouvrables si celui-ci désire présenter des objections ou raisons de changements. »

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #55

CLAUSE 16 - RÉVISION DU RENDEMENT ET DU SALAIRE

Nous demandons de biffer au paragraphe b) « et du taux de salaire » et de biffer les paragraphes d) et e) « et du salaire » dans le titre.

La Compagnie propose en C-3 le texte suivant :

« CLAUSE 16 - RÉVISION DU RENDEMENT

- b) Pour tous les employés compris dans l'unité de négociation, il y aura chaque année, un mois précédant la date anniversaire de chacun, une révision de son rendement. La révision du rendement de chaque employé se fera par la Compagnie, à l'aide des formules acceptées à cet effet. »

Les paragraphes d) et e) seront biffés.

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #56

CLAUSE 17 - POSITIONS VACANTES – AFFICHAGES DES POSITIONS ET PROCÉDURES À SUIVRE

Nous demandons d'ajouter au paragraphe a) « ouvrables » après cinq (5) jours ».

La Compagnie propose en C-1 le texte suivant :

- « a) Le département des Ressources humaines en avisera le président de la section locale du Syndicat et son secrétaire-correspondant par téléphone et enverra immédiatement un avis écrit à l'effet que les demandes pour remplir cette vacance seront reçues des membres du SCEP. Tel avis devra paraître sur le tableau d'affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. »

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #58

**CLAUSE 17 - POSITIONS VACANCES – AFFICHAGES DES
POSITIONS ET PROCÉDURES À SUIVRE**

Nous demandons de biffer au paragraphe e) :

« la Compagnie consent que, dans des circonstances normales, » la sélection des candidats sera faite durant une période n'excédant pas deux (2) semaines à partir de la date finale de la réception des candidatures »

La Compagnie propose en C-2 le texte modifié comme suit :

« Le département des Ressources humaines fera les arrangements nécessaires afin de fixer une entrevue entre les candidats appropriés et le chef de service concerné. La Compagnie consent que la sélection du candidat sera faite durant une période n'excédant pas deux (2) semaines à partir de la date finale de la réception des candidatures. »

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #60

CLAUSE 19 - MODE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

NOUS DEMANDONS que la clause 19 se lise comme suit :

« Reconnaissant que, en autant que possible, les plaintes ou différends sont réglés plus promptement en dedans des cadres du service concerné, la procédure suivante sera suivie :

Étape 1 : Si un désaccord, une divergence ou une mésentente survient entre la Compagnie et le Syndicat ou un de ses membres quant à l'interprétation et/ou l'application d'une ou plusieurs clauses de la convention collective, le Syndicat soumettra le cas au superviseur concerné.

Étape 2 : À défaut d'un règlement satisfaisant du cas en dedans d'une période de quarante-huit (48) heures (samedis et dimanches exclus, ou tout autre congé prévu par cette convention), la Direction du Syndicat étudiera les mérites du cas et décidera si celui-ci devient un grief.

Étape 3 : Si le cas soumis devient un grief, il devra être présenté, par écrit, à la supervision du département.

Étape 4 : À défaut d'un règlement satisfaisant du grief en dedans d'une période de quarante-huit (48) heures (samedis et dimanches exclus, ou tout autre

congé régi par cette convention), le grief sera soumis, par écrit, au Directeur des ressources humaines ou son représentant accrédité.

Étape 5 : Si le Directeur des ressources humaines ou son représentant accrédité ne peut régler le grief de manière satisfaisante en dedans de dix (10) jours, le cas sera référé au Président du Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier ou son représentant accrédité, qui étudiera le cas avec le Directeur Général de la division ou son représentant accrédité. A défaut d'entente en dedans de dix (10) jours, le grief sera soumis à un tribunal d'arbitrage.

Le tribunal d'arbitrage sera formé d'un membre nommé par la Compagnie, d'un membre nommé par le Président du S.C.E.P. ou son représentant accrédité. Ces deux membres choisiront un troisième membre qui devra conférer et rendre une décision en dedans de quinze (15) jours, telle décision finale en liant toutes les parties à cette convention. A défaut d'entente sur le choix d'un troisième membre, le cas sera référé au Ministre du Travail qui devra nommer un troisième arbitre. Le Syndicat et la Compagnie devront défrayer conjointement les honoraires du troisième arbitre.

Le tribunal d'arbitrage n'aura d'autre juridiction et autorité que celles d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention en autant qu'il sera nécessaire pour régler le grief en litige. Il n'aura aucune autorité pour modifier ou changer quelqu'une des dispositions de cette convention ou d'y substituer quelqu'autres dispositions. Il ne pourra non plus rendre des décisions qui ne soient conformes aux termes et aux dispositions de ladite convention, et, aucune des procédures et coutumes passées ne liera les parties à moins qu'elles ne soient consignées par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

La Compagnie propose en C-2 le texte qui se lira tel que ci-dessus.

Le Syndicat accepte en S-3 la proposition C-2 de la Compagnie.

Demande #61

CLAUSE 21 - CONTRATS À FORFAIT

NOUS DEMANDONS que la clause 21 se lise comme suit :

Toute personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exécuter un travail régulièrement accompli ou pouvant être accompli par des employés régis par cette convention et ce, incluant tous types de projet.

L'utilisation de logiciels et/ou d'ordinateurs de tous types utilisés dans les champs d'utilisation respectifs pour l'accomplissement de travaux seront considérés comme étant d'usage exclusif aux membres de la section locale 200.

Aucune personne, exclue de l'unité de négociation, autre que les techniciens dessinateurs, n'exécutera du travail de dessin et de chargé de projet.

Tout dessin et/ou esquisse nécessitant l'implication d'ingénierie de tout genre pour exécution de travaux, et qui doivent être conservés pour fins de dossiers, seront exécutés par les techniciens dessinateurs membres de la section locale 200.

Aucune personne exclue de l'unité de négociation, autre que programmeur, programmeur-analyste, analyste-programmeur et analyste n'exécutera de travaux de programmation et d'analyse informatique.

La Compagnie propose en C-6 d'inclure dans la convention collective de travail à la clause 21 le texte suivant :

« Le personnel de supervision n'accomplit aucun travail pour lequel l'unité de négociation est certifiée sauf en cas d'urgence, santé sécurité ou environnement. »

Le Syndicat accepte en S-7 la proposition de la Compagnie C-6.

Demande #82

CLAUSE 29 - CONGÉS DE DEUIL

Nous demandons d'ajouter au troisième paragraphe:

c) de la belle-sœur, du beau-frère, la nièce, le neveu, la tante, l'oncle

La Compagnie propose en C-6 le texte suivant :

« Un congé de deuil payé de un jour sera accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. »

Le Syndicat accepte en S-7 la proposition C-6 de la Compagnie.

Demande #84

CLAUSE 30 - CONGÉ DE MATERNITÉ

Nous demandons que le titre de la clause 30 devienne CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL.

La Compagnie propose en C-3 que le titre de la clause 30 devienne « congés de maternité et parental. »

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #114

CLAUSE 34- PLAN DE RENTES DE RETRAITE POUR LES EMPLOYÉS

Nous demandons de modifier le titre de la clause par le titre suivant :
« RÉGIME DE RETRAITE. »

La Compagnie propose en C-3 de modifier le titre de la clause par « Régime de retraite ».

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #116

CLAUSE 34- RÉGIME DE RETRAITE

Nous demandons d'ajouter au paragraphe c) de 34.01 – Provisions générales après « une liste des employés faisant partie du régime » :

« , ainsi que leur date d'adhésion ; »

La Compagnie propose en C-3 au paragraphe c) de 34.01 après « une liste des employés faisant partie du régime » d'ajouter « ainsi que leur date d'adhésion » et le texte se lira comme suit :

c) Il est convenu que la Compagnie fournira au Syndicat les renseignements suivants :

- L'intérêt net acquis par le fonds;
- Le total des prestations des employés;
- Les prestations nettes de la Compagnie;
- Le total brut des prestations;
- Le total des crédits de pension achetés;
- Une liste des retraités mis à leur pension chaque année et le montant respectif de leur pension;
- Une liste des séparations du fonds;
- Une liste des employés faisant partie du régime ainsi que leur date d'adhésion;
- Une copie du rapport actuariel lorsque celui-ci deviendra disponible à l'avenir.

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #117

CLAUSE 34 - RÉGIME DE RETRAITE

Nous demandons d'ajouter un nouveau paragraphe à la clause 34.03 – Éligibilité qui se lit comme suit :

L'adhésion au plan de retraite est obligatoire pour tout nouvel employé qui n'est pas sur les listes de rappel en date du 1^{er} novembre 1993. »

La Compagnie propose en C-4 de consentir à faire les modifications nécessaires pour rendre obligatoire le régime de retraite.

Le Syndicat accepte en S-5 la proposition C-4 de la Compagnie.

Demande #125

ANNEXE A – PREMIÈRE PARTIE – PAIEMENT DES SALAIRES

Nous demandons de modifier le paragraphe c) comme suit :

« La Compagnie déposera le salaire des employés à l'institution bancaire du choix de l'employé ».

La Compagnie propose en C-1 le texte qui se lira tel que ci-dessus.

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #127

ANNEXE A – PREMIÈRE PARTIE ÉCHELLE GÉNÉRALE DES SALAIRES

Nous demandons que l'échelle salariale soit modifiés comme suit :

L'échelle salariale au 30 avril 2004 avant l'augmentation générale prévue se lit comme suit :

GROUPE	TAUX HORAIRE	HEBDOMADAIRE
I	21.47	\$751.30
II	22.56	\$789.96
III	23.90	\$836.58

IV	25.47	\$891.55
V	27.03	\$946.15
VI	28.53	\$998.50
VII	30.02	\$1050.87
VIII	31.88	\$1115.69

Le Syndicat accepte en S-4 la proposition C-3 de la Compagnie.

Demande #128

ANNEXE A – DEUXIÈME PARTIE – POSITIONS ET DÉPARTEMENTS

Nous demandons de faire la mise à jour de l'Annexe A – deuxième partie – positions et départements.

La Compagnie propose en C-1 de faire la mise à jour de l'Annexe A – deuxième partie – positions et départements.

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #130

ANNEXE B - PRINCIPES ET RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE RÉGISSANT LES EMPLOYÉS DE BUREAU

Nous demandons de faire la mise à jour de l'Annexe B de la convention collective.

La Compagnie propose en C-1 de faire la mise à jour de l'Annexe B de la convention collective.

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

Demande #131

ANNEXE C - HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

Nous demandons de faire la concordance avec les articles négociés.

La Compagnie propose en C-1 de faire la concordance avec les articles négociés.

Le Syndicat accepte en S-2 la proposition C-1 de la Compagnie.

DEMANDES RETIRÉES

Demandes générales :

- 1 Retirée en S-5
- 2 Retirée en S-2
- 3 Retirée en S-4
- 4 Retirée en S-4
- 5 Retirée en S-2
- 7 Retirée en S-3
- 9 Retirée en S-2
- 10 Retirée en S-4
- 11 Retirée en S-4
- 12 Retirée en S-2
- 16 Retirée en S-3
- 17 Retirée en S-4
- 18 Retirée en S-4
- 19 Retirée en S-2
- 20 Retirée en S-4
- 21 Retirée en S-3
- 22 Retirée en S-2
- 23 Retirée en S-2
- 24 Retirée en S-4
- 26 Retirée en S-3

- 27 Retirée en S-5
- 30 Retirée en S-3
- 33 Retirée en S-2
- 36 Retirée en S-6
- 38 Retirée en S-3
- 39 Retirée en S-3
- 43 Retirée en S-4
- 44 Retirée en S-2

Demandes clause par clause

- 2 Retirée en S-3
- 3 Retirée en S-5
- 6 Retirée en S-4
- 7 Retirée en S-3
- 8 Retirée en S-3
- 10 Retirée en S-3
- 11 Retirée en S-4
- 12 Retirée en S-4
- 13 Retirée en S-2
- 15 Retirée en S-4
- 16 Retirée en S-4
- 17 Retirée en S-4

19 Retirée en S-2
20 Retirée en S-3
21 Retirée en S-2
22 Retirée en S-3
23 Retirée en S-4
24 Retirée en S-3
29 Retirée en S-3
31 Retirée en S-4
33 Retirée en S-4
34 Retirée en S-3
35 Retirée en S-2
36 Retirée en S-6
37 Retirée en S-3
38 Retirée en S-3
40 Retirée en S-2
41 Retirée en S-4
47 Retirée en S-6
48 Retirée en S-4
49 Retirée en S-4
52 Retirée en S-6
53 Retirée en S-6
54 Retirée en S-4
57 Retirée en S-4

59 Retirée en S-4
62 Retirée en S-4
64 Retirée en S-5
66 Retirée en S-4
67 Retirée en S-4
68 Retirée en S-3
69 Retirée en S-2
71 Retirée en S-3
72 Retirée en S-3
74 Retirée en S-4
75 Retirée en S-5
77 Retirée en S-3
78 Retirée en S-4
83 Retirée en S-4
87 Retirée en S-4
88 Retirée en S-4
89 Retirée en S-4
90 Retirée en S-4
94 Retirée en S-5
95 Retirée en S-4
98 Retirée en S-5
100 Retirée en S-4
105 Retirée en S-4

111 Retirée en S-4

113 Retirée en S-4

132 Retirée en S-6

DEMANDES TRANSFÉRÉES

(Pattern)

Demandes clause par clause :

- 63 Transférée au « pattern » en S-2
- 65 Transférée au « pattern » en S-2
- 70 Transférée au « pattern » en S-2
- 73 Transférée au « pattern » en S-2
- 76 Transférée au « pattern » en S-2
- 79 Transférée au « pattern » en S-2
- 80 Transférée au « pattern » en S-2
- 81 Transférée au « pattern » en S-2
- 85 Transférée au « pattern » en S-3
- 86 Transférée au « pattern » en S-3
- 91 Transférée au « pattern » en S-5
- 92 Transférée au « pattern » en S-2
- 93 Transférée au « pattern » en S-2
- 96 Transférée au « pattern » en S-3
- 97 Transférée au « pattern » en S-2
- 99 Transférée au « pattern » en S-3
- 101 Transférée au « pattern » en S-2
- 102 Transférée au « pattern » en S-4
- 103 Transférée au « pattern » en S-2

- 104. Transférée au « pattern » en S-4
- 106 Transférée au « pattern » en S-2
- 107 Transférée au « pattern » en S-6
- 108 Transférée au « pattern » en S-2
- 109 Transférée au « pattern » en S-2
- 110 Transférée au « pattern » en S-2
- 112 Transférée au « pattern » en S-2
- 115 Transférée au « pattern » en S-2
- 118 Transférée au « pattern » en S-2
- 119 Transférée au « pattern » en S-2 (mise à jour du texte)
- 120 Transférée au « pattern » en S-2
- 121 Transférée au « pattern » en S-2
- 122 Transférée au « pattern » en S-2
- 123 Transférée au « pattern » en S-2
- 124 Transférée au « pattern » en S-2
- 126 Transférée au « pattern » en S-2
- 129 Transférée au « pattern » en S-2

LETTRE DE LA COMPAGNIE CONCERNANT L'AUTOMATION ET LA RÉORGANISATION

Dans le but d'assurer sa survie et sa pérennité, Stadacona S.E.C. se doit de protéger sa place concurrentielle sur le marché en mettant en place un programme de réduction de coûts, incluant une réduction de sa main-d'œuvre.

Toutefois, pour assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés, il est convenu que la Compagnie fera tout en son pouvoir afin d'atténuer les inconvénients possibles pour ses employés.

Dans le cadre de l'annonce de la Compagnie en août 2004 concernant la réduction de postes à l'usine Stadacona S.E.C., et pour faire suite à l'annonce récente d'investissement, un programme spécial de préretraites et un programme de départs volontaires seront mis en place. Ces mesures sont établies sur une base temporaire et ont pour durée la réalisation de leur objet.

Stadacona S.E.C. fait déjà face à des défis importants dans un marché en décroissance. Il est essentiel que nous travaillions tous ensemble afin d'éviter une crise encore plus importante au cours des prochaines années.

Avec la collaboration des employés et du syndicat, la Compagnie fera tout en son possible pour atteindre son objectif de réduction en limitant les inconvénients pour les employés. À cette fin, la Compagnie propose l'établissement d'un comité conjoint sur l'automatisation et la réorganisation, qui se composera de deux (2) personnes représentant la Direction et de deux (2) personnes représentant le Syndicat. Ce comité sera chargé d'étudier l'effet des changements technologiques, de l'automatisation, de la réorganisation sur les employés et de soumettre, au Directeur général de l'usine des recommandations visant à assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés.

Il est entendu que cette proposition ne doit pas avoir pour objet de forcer l'embauche de nouveaux employés.

La réduction se fera donc en modulant l'offre de préretraites spéciales et de départs volontaires selon les besoins de l'usine et des départements concernés. Les employés qui ne pourront conserver un poste régulier seront rétrogradés selon la convention collective de travail et les parties pourront s'entendre sur un système de partage des heures de remplacement disponibles, s'il y a lieu. Advenant qu'un employé soit mis à pied dans le cadre de cette entente, ses droits de rappel seront de cinq (5) ans. De plus, ces employés auront priorité dans le processus de sélection lorsqu'il y aura des postes réguliers à combler à l'usine, en autant qu'ils rencontrent les conditions d'embauche.

Cette proposition ne modifie ni ne change aucune clause de la convention collective de travail et laisse aux parties concernées (syndicat et employeur) tous leurs droits et obligations selon celle-ci.

Ce programme est strictement et seulement applicable pour la réorganisation (réduction de main-d'œuvre annoncée en août 2004) et les projets d'automation déjà annoncés (l'appareil de mesure automatisé pour la qualité du papier, la robotisation de la ligne d'emballage, le programme de gestion intégrée).



Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

PROGRAMME SPÉCIAL DE PRÉRETRAITE

Dans le but d'assurer sa survie et sa pérennité, Stadacona S.E.C. se doit de diminuer ses coûts d'opération, incluant une réduction de sa main-d'œuvre. Pour atténuer l'impact de cette réduction, la Compagnie offre un programme spécial de préretraite aux employés éligibles de la section locale 200 du SCEP.

Pour être offerte à un employé éligible, une retraite anticipée spéciale doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier.

Ce programme est appliqué au moment où sont abolis les postes et ce, de façon à limiter les mouvements de main-d'œuvre.

L'employeur détermine le nombre et la date que les employés peuvent quitter pour leur préretraite.

La présente entente prend effet immédiatement et se termine le 31 décembre 2008. Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2008, ce programme pourrait être prolongé en 2009.

La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente.

Éligibilité et conditions

Les employés directement affectés par la réorganisation de la main-d'œuvre auront priorité au programme spécial de préretraite.

Seuls les employés éligibles, actifs au travail à l'usine qui ont au moins 55 ans d'âge au moment de la retraite et 20 ans de service ont droit à une préretraite sans réduction actuarielle sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (règle du 80).

L'assurance-vie en vigueur (convention collective de travail 2004-2009) au moment de l'application du programme de préretraite sera maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans et sera défrayée en totalité par la Compagnie.

La Compagnie maintiendra sa contribution au régime d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire applicable au moment de la retraite (convention collective de travail 2004-2009) jusqu'à l'âge de 65 ans.

Un montant forfaitaire de 15 000 \$ sera payé à titre d'allocation de retraite.

Les employés éligibles et intéressés auront jusqu'au 1^{er} septembre 2005 pour signer et confirmer leur décision de se prévaloir de ce programme en 2005, jusqu'au 1^{er} février 2006 pour l'année 2006, jusqu'au 1^{er} février 2007 pour l'année 2007, et jusqu'au 1^{er} février 2008 pour l'année 2008. Il est entendu que cette décision écrite est irrévocable.

L'employé éligible qui ne se prévaut pas de l'offre du programme ne sera plus éligible à ce programme.

Les allocations de retraite (montants forfaitaires) telles qu'établies précédemment ne sont pas considérées à titre de gains aux fins de calcul de paiement de vacances.

Aucune amélioration ne sera applicable au programme d'assurance des employés qui se prévaudront des présentes offres de retraite anticipée en fonction des améliorations à venir pour le renouvellement des conventions collectives.

L'employé concerné devra déclarer bien comprendre le contenu et la portée des présentes, et avoir eu l'opportunité de consulter ses conseillers.

A handwritten signature in blue ink, reading "Daniel Boucher", written over a horizontal line.

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

PROGRAMME SPÉCIAL DE DÉPART VOLONTAIRE

Dans le but d'assurer sa survie et sa pérennité, Stadacona S.E.C. se doit de diminuer ses coûts d'opération, incluant une réduction de sa main-d'œuvre. Pour atténuer l'impact de cette réduction, la Compagnie offre un programme spécial de départ volontaire aux employés éligibles de la section locale 200 du SCEP.

Pour être offerte à un employé éligible, un départ volontaire doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier.

Ce programme est appliqué au moment où sont abolis les postes et ce, de façon à limiter les mouvements de main-d'œuvre.

L'employeur détermine la date et le nombre d'employés qui peuvent se prévaloir du programme de départ volontaire.

Seuls les employés actifs au travail à l'usine sont éligibles au programme.

Un montant forfaitaire de 15 000 \$ sera payé à un employé, ayant dix (10) ans et moins de service à l'usine, qui n'est pas éligible à une **préretraite spéciale** et qui démissionne d'ici le 31 décembre 2006. Ce montant sera de 35 000 \$ pour un employé ayant plus de dix (10) ans de service à l'usine selon les principes énoncés précédemment.

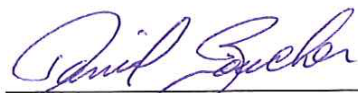
Le montant forfaitaire payé à l'employé remplace l'indemnité de fin d'emploi prévue à la clause 23 de la convention collective de travail.

Le montant forfaitaire payé à l'employé n'est pas considéré à titre de gains aux fins de calcul de paiement de vacances.

La présente entente prend effet immédiatement et se termine le 31 décembre 2006, et sous aucun prétexte ce programme spécial ne sera prolongé.

La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente.

L'employé concerné devra déclarer bien comprendre le contenu et la portée des présentes, et avoir eu l'opportunité de consulter ses conseillers.



Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

**LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
LES DROITS DE RAPPEL**

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que la Compagnie accepte que lors de mises à pied pour un employé de la section locale 200, celui-ci obtiendra un droit de rappel de 30 mois.

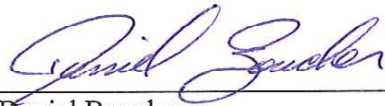


Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

**LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
LES EMPLOYÉS DE LA SECTION LOCALE 200
MIS EN DISPONIBILITÉ**

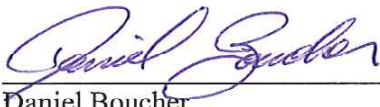
Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que la Compagnie accepte que lorsqu'il y aura des postes disponibles dans les sections locales 137 et 250, les employés en disponibilité de la section locale 200 seront considérés en priorité.



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

**LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
LES EMPLOYÉS EN ASSIGNATION TEMPORAIRE**

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que les employés en assignation temporaire provenant d'une autre section locale n'effectueront pas le travail d'employés sous la juridiction de la section locale 200.

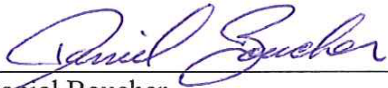


Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

**LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
LES VERRS CORRECTEURS**

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que pour l'employé qui porte déjà des verres correcteurs et qui doit porter des lunettes de sécurité ajustées à la vue, la Compagnie paiera les lunettes de sécurité ainsi qu'un examen de la vue aux 2 ans.



Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

**LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
LES HEURES DE TRAVAIL**

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que la Compagnie accepte que :

Les heures de travail seront de sept (7) heures par jour, trente-cinq heures (35) heures par semaine. Ces heures incluront 30 minutes de dîner payées par jour. Les heures de travail seront de 8h30 à 15h30. Les employés ne pourront quitter l'usine durant cette période. Aucune entente départementale ne pourra être faite sans l'accord de la direction.

Ce nouvel horaire sera à l'essai pour une période d'une année à compter du 1^{er} janvier 2009. Si l'essai n'est pas concluant, l'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin.

Cette entente remplace et annule la clause 9 de la convention collective de travail.



Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTION LOCALE 200**

DISPOSITION DES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA SECTION LOCALE 200 ET LES DEMANDES SOUMISES PAR LA COMPAGNIE À LA SECTION LOCALE 200 LORS DES RÉUNIONS QUI ONT EU LIEU LES 29, 30 NOVEMBRE 2004; 2, 3, 6 DÉCEMBRE 2004; 25, 27 MAI 2005.

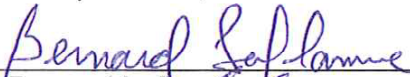
IL EST ENTENDU QUE TOUTES LES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA SECTION LOCALE 200 AINSI QUE CELLES SOUMISES À LA SECTION LOCALE 200 PAR LA COMPAGNIE SONT MAINTENANT RÉSOLUES.

ENTENTE CONCLUE LE 7 JUIN 2005.

Pour STADACONA S.E.C.



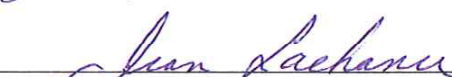
Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines



Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec



Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines



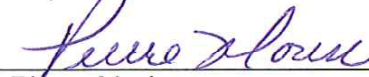
Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

**Pour le Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier**

Section locale 200



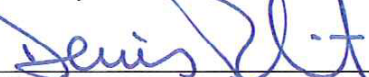
François Gallant
Représentant national



Pierre Morin
Président – section locale 200



Denis Alain
Vice-président – section locale 200



Denis Pouliot
Secrétaire trésorier (financier) – section locale 200



Pierre Ouellet
Secrétaire correspondant – section locale 200

SECTION LOCALE 250

INFORMATIONS SUITE AUX NÉGOCIATIONS 2004



Note de service / Memorandum

Date / Date: Le 20 décembre 2005

Destinataire(s) / To: Tous les employés syndiqués - section locale 250

Expéditeur(s) / From: Sylvain Pigeon

Objet / Subject: **Négociations**

Tel que convenu, la Compagnie vous soumet les changements intervenus lors des négociations 2005 ainsi que les mémoires d'entente toujours en vigueur entre la Compagnie et le Syndicat.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Sylvain Pigeon", written over the printed name and title.

Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines
/dm

SECTION LOCALE 250

**INFORMATIONS SUITE
AUX NÉGOCIATIONS
2004**

Section locale 250

CARTONNERIE

Demande #2

Nous demandons d'inclure l'entente sur les changements de treillis de la machine à carton dans la clause 21.

La Compagnie propose d'inclure l'entente sur les changements de treillis de la machine à carton dans la clause 21.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #5

Nous demandons qu'un employé de la Cartonnerie qui obtient un poste suite à un affichage puisse retourner à son ancien poste et reprendre son rang, si dans les 2 ans suivant sa période d'essai il est évincé ou doit rétrograder hors de la ligne de progression du poste en question suite à une coupure de poste. L'employé ne pourra pas réintégrer son ancien poste s'il décide de son propre chef de quitter son nouveau poste après sa période d'essai.

La Compagnie propose le texte modifié suivant qui sera intégré à la clause 14 de la convention collective de travail :

« Un employé de la Cartonnerie qui a obtenu un poste suite à un affichage à la Cartonnerie, peut retourner à son ancien poste et reprendre son rang, si dans les deux ans suivant sa période d'essai il est évincé ou doit rétrograder hors de la ligne de progression du poste en question suite à une coupure de poste.

L'employé ne pourra pas réintégrer son ancien poste s'il décide de son propre chef de quitter son nouveau poste après sa période d'essai. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

PAPIER

Demande #5

Nous demandons que lorsqu'il y a des fermetures en dehors des congés statutaires, que le quart normalement cédulé soit appelé en premier si besoin de personnel.

La Compagnie propose que lorsqu'il y a des fermetures en dehors des congés statutaires, que le quart normalement cédulé soit appelé en premier si besoin de

personnel et un comité sera formé dans les 30 jours suivant la date de ratification pour discuter des modalités de cette demande.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Cet article sera inséré à la clause 38.02 de la convention collective de travail

Demande #9

Nous demandons que l'entente d'octobre 2000 sur les heures de travail pour les travailleurs sur les quarts de travail de 12 heures de la section locale 250 soit écrite dans la convention de 6h00 à 18h00 et de 18h00 à 6h00.

La Compagnie accepte la proposition syndicale et propose le texte suivant :

« La Compagnie accepte que l'horaire de travail sur les quarts de douze heures pour les employés de la section locale 250 soit de 6h00 à 18h00 et de 18h00 à 6h00.

En aucun temps le fait d'instaurer cet horaire, ne doit apporter des coûts supplémentaires. De plus, il doit y avoir concordance avec les clauses s'y rattachant. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #10

Nous demandons que la liste de protection des employés sur appel soit en tout temps maintenue à 26 au papier et 10 au carton et que par conséquent quand un de ces employés devient permanent un autre le remplace sur cette liste.

La Compagnie propose le texte modifié afin que les vingt-six (26) premiers équipiers de rappel aux machines à papier et les dix (10) premiers équipiers de rappel au carton participent aux congés d'horaire comme les employés réguliers.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #16

Nous demandons que pour la section locale 250 et uniquement lors de fermeture temporaire ou partielle d'un département que les travailleurs affectés par cette situation puissent :

- A) Après avoir suivi la procédure de rétrogradation tel que stipulé à l'article 13.26, intégrer une ligne de progression d'un autre département accrédité à la section locale 250.

B) L'intégration à cette ligne de progression se fera comme le stipule l'article 13.27.

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

La Compagnie propose le mémoire d'entente du 19 novembre 2003.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #17

Nous demandons que le mouvement de main-d'œuvre suite à l'abolition de poste dans la section locale 250 s'effectue de la façon suivante : que les travailleurs affectés par cette situation puissent :

A) Après avoir suivi la procédure de rétrogradation tel que stipulé à l'article 13.26 l'employé pourra intégrer une ligne de progression d'un autre département accrédité à la section locale 250

B) L'intégration à cette ligne de progression se fera de la façon suivante :
L'employé sujet à une mise à pied au dernier échelon permanent, pourvu que son ancienneté d'accréditation soit de plus longue durée. Si l'ancienneté d'accréditation ne permet pas à l'employé d'obtenir un poste au dernier échelon permanent, il intégrera la liste de rappel du département en tenant compte de son ancienneté d'accréditation.

La Compagnie propose que lorsque des mises à pied permanentes auront lieu aux machines à papier ou à la machine à carton, les employés affectés seront intégrés aux équipes de rappel et jusqu'au 6^e main inclusivement seulement, en fonction de leur ancienneté d'accréditation.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie

ANNEXE A

Demande #1

Nous demandons qu'à l'Annexe "A" - Tableau des Salaires et Lignes de Progression, à l'article numéro cinq (5) du Tableau des Salaires de l'Usine à Papier, que la moyenne de vitesse soit calculée sur une base de six (6) périodes de quatre (4) semaines chacune.

La Compagnie accepte qu'à l'Annexe « A » - Tableau des Salaires et Lignes de Progression, à l'article numéro cinq (5) du Tableau des Salaires de l'Usine à Papier, que la moyenne de vitesse soit calculée sur une base de six (6) périodes de quatre (4) semaines chacune.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #2

CLAUSE 2 - JURIDICTION

Nous demandons que toute personne qu'elle soit à l'emploi ou non de la Compagnie ne pourra effectuer ou accomplir du travail qui est normalement accompli ou effectué par un salarié de la section locale 250, sauf pour fins d'entraînement, dans les cas fortuits ou requérants une action immédiate en raison de l'urgence de la situation et de son caractère imprévisible.

La Compagnie convient que cette clause devient la clause 2 :

La Compagnie propose d'ajouter à la clause 2 de la convention collective le texte suivant :

« Le personnel de supervision n'accomplit aucun travail pour lequel l'unité de négociation est certifiée sauf en cas d'urgence, santé sécurité ou environnement. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #14

CLAUSE 16 - SURTEMPS POUR LES OUVRIERS DE JOUR

Nous demandons à 16.07 que lorsque les ouvriers de jour doivent travailler entre vingt-trois (23) heures et sept (7) heures (22 heures et 6 heures pour les travailleurs sur l'horaire de 7 à 15 heures), un temps de repos équivalent au temps travaillé, minimum quatre (4) heures, leur soit accordé sans perte de salaire lors de leur prochain quart de travail.

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

L'employé de jour rappelé au travail qui doit travailler plus de deux (2) heures consécutives après minuit pourra prendre l'équivalent en temps de repos payé (pour un maximum de 6 heures) pendant ses heures régulières de travail du lendemain s'il était cédulé pour travailler de jour (excluant les employés en service de fin de semaine).

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie avec concordance à l'horaire de travail.

Demande #24

CLAUSE 32 – ASSURANCE VIE ET HEBDOMADAIRE

Nous demandons à la clause 32 de rajouter, un paragraphe qui se lira comme suit:
«La Compagnie fournira la liste des emplois et le montant, où il y a une différence d'indemnité entre la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec et l'indemnité hebdomadaire»

La Compagnie accepte la proposition syndicale amendée et une lettre sera fournie au Syndicat dont le texte se lira comme suit :

« La Compagnie fournira la liste des emplois où il y a une différence d'indemnité entre la Commission de la santé et de la sécurité du travail et l'assurance indemnité hebdomadaire. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #30

CLAUSE 36 - MODE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

Nous demandons à 36.02 de biffer « contremaître et superviseur »

La Compagnie accepte la proposition syndicale et fournira une lettre au Syndicat mentionnant qu'un contremaître syndiqué ne sera pas appelé à participer à l'étape 1 de la procédure de grief.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #31

CLAUSE 47 - HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE JOUR

Nous demandons à la clause 47 d'enlever dans l'exception « chef habilleur ».

La Compagnie propose d'enlever dans l'exception à la clause 47 « chef-habilleur ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

**CLAUSE 13 * - MISE À PIED, PROMOTION, PERMUTATION,
RÉTROGRADATION ET RAPPEL**

Section locale 250

- * 13.21 Des listes relatives à la durée de service de tous les employés seront fournies, sur demande, au Syndicat.
- 13.22 La Direction se réserve le droit d'effectuer le remaniement de l'une ou de toutes ses équipes, soit pour des fins de réorganisation ou en raison d'un changement de procédé ou d'outillage.
- 13.23 En autant que faire se pourra, l'on établira des lignes de progression et celles-ci sont incluses dans la convention collective (voir Annexe A).
- 13.24 Il est entendu que la Direction doit sélectionner, pour les emplois à l'échelon initial d'une ligne de progression donnée, des employés aptes à progresser normalement selon cette ligne de progression.
- 13.25 Toute promotion d'un échelon quelconque à un autre immédiatement supérieur dans une même ligne de progression se fera en se basant sur la compétence et sur la durée de service. Si les facteurs constituant la compétence sont relativement égaux, l'ancienneté d'occupation prévaudra.
- 13.26 Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les employés rétrograderont d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion.
- Advenant l'abolition d'un poste en dehors des lignes de progression, l'employé concerné pourra revenir sur l'échelon qu'il détenait, en tenant compte de l'ancienneté qu'il aurait sur le même échelon.
- * 13.27 L'employé sujet à une mise à pied au dernier échelon d'une ligne de progression donnée peut prendre la place d'un autre employé de niveau correspondant d'une ligne de progression, pourvu que son service sur le plan de l'usine soit de plus longue durée et qu'il soit apte à s'acquitter des fonctions de l'occupation à laquelle il aspire être assigné et possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel selon la ligne de progression où il est permuté.
- Lorsque des mises à pied permanentes auront lieu aux machines à papier ou à la machine à carton, les employés affectés seront intégrés aux équipes de rappel et jusqu'au 6^e main inclusivement seulement, en fonction de leur ancienneté.
- Advenant le cas de mise à pied, l'employé dont la durée de service dans l'usine est la moindre sera le premier à être mis à pied.
- * 13.28 Les employés mis à pied seront sujets à réembauche en raison des occasions qui se présenteront et ce dans l'ordre inverse des mises à pied , pourvu que:
- a) L'employé sujet à réembauche retourne au service de la Compagnie en dedans de dix (10) jours de la date de l'avis de rappel. Le manquement à se présenter dans les limites de ce délai de dix (10) jours entraînera la perte des droits au rappel sauf dans le cas où un employé est rappelé pour un travail intermittent ou de courte durée alors qu'il est employé ailleurs; dans ce cas, le refus en marge d'un rappel n'entraînera pas la perte des droits au rappel.
- b) L'employé possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel dans la ligne de progression.

- * Une mise à pied constituera un terme d'emploi et les droits au rappel seront abrogés si cette mise à pied se prolonge au-delà de trois (3) ans pour les employés qui auront trois (3) mois de service continu sans réembauche.

Les avis de rappel seront faits par écrit avec une copie au Syndicat et, si nécessaire, par courrier recommandé.

- 13.29 Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas réembauché selon le mode énoncé au paragraphe 13.28, la section locale intéressée sera avisée par écrit des raisons motivant cette décision.

- * 13.30 Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés deviennent nécessaires, la Direction convient d'aviser les employés concernés et d'en informer le Président de la section locale intéressée et de lui soumettre une liste des employés concernés. Le Syndicat recevra un avis de sept (7) jours (dimanches et jours de fête exceptés) avant que les changements prévus soient effectués et si le Syndicat s'oppose à ces changements, il devra soumettre ses arguments ou raisons en-dedans des quatre-vingt-seize (96) heures fixées.

- * 13.31 Toutes les ouvertures pour les postes vacants à la base ou en dehors d'une ligne de progression seront affichés sur le panneau d'affichage le mercredi pour une période de vingt-et-un (21) jours de travail. Les affichages de poste indiqueront le titre, le taux, une brève description et les qualifications requises. Il est compris que la Compagnie, en faisant son choix, choisira les employés qui auront les qualifications nécessaires. Le choix se fera par ancienneté et ce, parmi ces employés. La Compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire sans pénalité.

Lorsqu'il y aura une position régulière à combler, la Compagnie fera tout son possible pour initier le processus de remplacement dans la semaine qui suit.

- 13.32 Lors d'une ouverture sur un poste sur une équipe de rappel, il sera comblé par un affichage général tel que stipulé au paragraphe 13.14. L'employé ainsi choisi joindra l'équipe de rappel selon son ancienneté d'usine et s'il avait déjà acquis le droit d'évincement, il le conservera.

- 13.33 Une période d'essai de cent soixante-huit (168) heures travaillées sera accordée à une personne qui est choisie d'après un affichage. L'employé peut demander d'être retourné à sa position antérieure à n'importe quel temps durant cette période d'essai sans perte d'ancienneté du département antérieur. L'employé pourra être retourné à sa position antérieure durant cette période d'essai par la Compagnie si elle constate que l'employé ne satisfait pas les besoins de l'occupation. Dans le cas où la personne choisie est retournée à sa position antérieure, le deuxième candidat qualifié lors de l'affichage sera choisi pour la position. Une personne qui décide de retourner à sa position antérieure ne peut rappliquer pour le poste auquel il a renoncé avant une période d'un an et demi (1 1/2).

Une période d'essai de six (6) mois sera accordée à un employé syndiqué, transféré à un poste cadre. Après l'essai, il perdra son ancienneté dans sa section locale.

- * 13.34 Lorsqu'une nouvelle occupation est créée ou qu'il y a un poste en surplus des effectifs réguliers d'un département depuis quatre (4) mois, il y aura discussions entre les parties.

- * 13.35 L'ancienneté d'un employé sera calculée comme suit:

- ANCIENNETÉ D'USINE
- ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE

- ANCIENNETÉ D'OCCUPATION

a) **ANCIENNETÉ D'USINE**

L'ancienneté d'usine commencera à compter de la dernière date d'embauche de l'employé.

Un employé mis à pied qui a des droits de rappel suivant la clause 13.28, continuera d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois, à compter de la date de sa mise à pied.

b) **ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE**

L'ancienneté départementale commencera à la dernière date d'entrée dans le département dans lequel l'employé devient permanent.

c) **ANCIENNETÉ D'OCCUPATION**

L'ancienneté d'occupation est définie comme étant la dernière date d'entrée sur une occupation régulière. Lors d'une promotion sur un poste régulier dans une ligne de progression ou lors d'un affichage pour un poste régulier, l'ancienneté d'occupation de l'employé sera le dimanche suivant l'acceptation du poste par l'employé. Il est entendu que s'il y a plus d'un poste lors d'un affichage, l'ancienneté d'usine sera respectée pour établir l'ancienneté d'occupation.

C'est le devoir d'un employé dans une ligne de progression de remplacer aux occupations supérieures.

Un employé qui refuse le remplacement d'une occupation dans une ligne de progression sera considéré gelé et demeurera junior sur l'échelon inférieur à celui qu'il refuse de remplacer.

Un employé qui refuse une promotion sera considéré gelé.

Si un employé junior le devance sur une occupation supérieure, il sera considéré senior à l'employé gelé pour tout avancement futur dans cette ligne de progression.

d) **PROCÉDURE - EMPLOYÉ GELÉ**

- * Dans le cas où un travailleur est gelé sur une occupation, il devra signer une formule à cet effet et une copie sera remise au Syndicat et une autre au service des Ressources humaines. Il sera considéré comme le junior parmi tous ceux qui occupent la même occupation et ne pourra accumuler d'ancienneté à ce poste et à tout poste subséquent, que s'il fait une demande écrite pour pouvoir avancer dans la ligne de progression qu'il occupe, ce à compter de la date de la demande pourvu qu'il y ait entente avec le surintendant.

LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
L'AUTOMATION ET LA RÉORGANISATION
(Section locale 250)

Stadacona S.E.C. se doit de protéger sa place concurrentielle sur le marché en mettant en place un programme de réduction de coûts, incluant une réduction de sa main-d'œuvre.

Toutefois, pour assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés, il est convenu que la Compagnie fera tout en son pouvoir afin d'atténuer les inconvénients possibles pour ses employés.

Dans le cadre de l'annonce de la Compagnie en août 2004 concernant la réduction de postes à l'usine Stadacona S.E.C., et pour faire suite à l'annonce récente d'investissement, un programme spécial de préretraites et un programme de départs volontaires seront mis en place. Ces mesures sont établies sur une base temporaire et ont pour durée la réalisation de leur objet.

Stadacona S.E.C. fait déjà face à des défis importants dans un marché en décroissance. Il est essentiel que nous travaillions tous ensemble afin d'éviter une crise encore plus importante au cours des prochaines années.

En fonction de notre démographie actuelle et de la collaboration des employés et du syndicat, il est convenu qu'il est possible d'atteindre notre objectif de réduction en limitant les inconvénients pour les employés.

Il est entendu que cette proposition ne doit pas avoir pour objet de forcer l'embauche de nouveaux employés.

La réduction se fera donc en modulant l'offre de préretraites spéciales et de départs volontaires selon les besoins de l'usine et des départements concernés. Les employés qui ne pourront conserver un poste régulier seront rétrogradés jusque dans l'équipe de rappel et les parties pourront s'entendre sur un système de partage des heures de remplacement disponibles, s'il y a lieu.

Cette proposition ne modifie ni ne change aucune clause de la convention collective de travail et laisse aux parties concernées (syndicat et employeur) tous leurs droits et obligations selon celle-ci.

Ce programme est strictement et seulement applicable pour la réorganisation (réduction de main-d'œuvre annoncée en août 2004) et les projets d'automation déjà annoncés (l'appareil de mesure automatisé pour la qualité du papier, la robotisation de la ligne d'emballage). Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2007, ce programme pourrait être prolongé en 2008.

A handwritten signature in black ink, reading "Daniel Boucher". The signature is fluid and cursive, with the first name "Daniel" and last name "Boucher" clearly distinguishable. It is written over a horizontal line.

Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

PROGRAMME SPÉCIAL DE PRÉRETRAITE

Afin de diminuer les coûts d'opération de l'usine et atténuer l'impact de la rationalisation de la main-d'œuvre, la Compagnie offre un programme spécial de préretraite aux employés éligibles de la section locale 250 du SCEP.

Pour être offerte à un employé éligible, une retraite anticipée spéciale doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier.

Ce programme est appliqué au moment où sont abolis les postes et ce, de façon à limiter les mouvements de main-d'œuvre.

L'employeur détermine le nombre et la date que les employés peuvent quitter pour leur préretraite.

La présente entente prend effet immédiatement et se termine le 31 décembre 2007. Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2007, ce programme pourrait être prolongé en 2008.

La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente.

Éligibilité et conditions

Les employés directement affectés par la réorganisation de la main-d'œuvre auront priorité au programme spécial de préretraite.

Seuls les employés éligibles, actifs au travail à l'usine qui ont au moins 55 ans d'âge au moment de la retraite et 20 ans de service ont droit à une préretraite sans réduction actuarielle sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (règle du 80).

L'assurance-vie en vigueur (convention collective de travail 2004-2009) au moment de l'application du programme de préretraite sera maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans et sera défrayée en totalité par la Compagnie.

La Compagnie maintiendra sa contribution au régime d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire applicable au moment de la retraite (convention collective de travail 2004-2009) jusqu'à l'âge de 65 ans.

Un montant forfaitaire de 15 000 \$ sera payé à titre d'allocation de retraite.

Les employés éligibles et intéressés auront jusqu'au 1^{er} septembre 2005 pour signer et confirmer leur décision de se prévaloir de ce programme en 2005, jusqu'au 1^{er} février 2006 pour l'année 2006, et jusqu'au 1^{er} février 2007 pour l'année 2007. Il est entendu que cette décision écrite est irrévocable.

L'employé éligible qui ne se prévaut pas de l'offre du programme ne sera plus éligible à ce programme.

Les allocations de retraite (montants forfaitaires) telles qu'établies précédemment ne sont pas considérées à titre de gains aux fins de calcul de paiement de vacances.

Aucune amélioration ne sera applicable au programme d'assurance des employés qui se prévaudront des présentes offres de retraite anticipée en fonction des améliorations à venir pour le renouvellement des conventions collectives.

L'employé concerné devra déclarer bien comprendre le contenu et la portée des présentes, et avoir eu l'opportunité de consulter ses conseillers.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daniel Boucher', written over a horizontal line.

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

PROGRAMME SPÉCIAL DE DÉPART VOLONTAIRE

Afin de diminuer les coûts d'opération de l'usine et atténuer l'impact de la rationalisation de la main-d'œuvre, la Compagnie offre un programme spécial de départ volontaire aux employés éligibles de la section locale 250 du SCEP.

Pour être offerte à un employé éligible, un départ volontaire doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier.

Ce programme est appliqué au moment où sont abolis les postes et ce, de façon à limiter les mouvements de main-d'œuvre.

L'employeur détermine la date et le nombre d'employés qui peuvent se prévaloir du programme de départ volontaire.

Seuls les employés actifs au travail à l'usine sont éligibles au programme.

Un montant forfaitaire de 15 000 \$ sera payé à un employé, ayant dix (10) ans et moins de service à l'usine, qui n'est pas éligible à une préretraite spéciale et qui démissionne. Ce montant sera de 25 000 \$ pour un employé ayant plus de dix (10) ans de service à l'usine selon les principes énoncés précédemment.

Les employés non éligibles au programme spécial de préretraite, actifs au travail à l'usine, qui ont au moins 55 ans d'âge et 20 ans de service ont droit aux avantages suivants :

- L'assurance-vie en vigueur (convention collective de travail 2004-2009) au moment de l'application du programme de préretraite sera maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans et sera défrayée en totalité par la Compagnie.
- La Compagnie maintiendra sa contribution au régime d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire applicable au moment de la retraite (convention collective de travail 2004-2009) jusqu'à l'âge de 65 ans.
- Aucune amélioration ne sera applicable au programme d'assurance des employés qui se prévaudront des présentes offres de départ volontaire en fonction des améliorations à venir pour le renouvellement des conventions collectives.

Le montant forfaitaire payé à l'employé remplace l'indemnité de fin d'emploi prévue à la clause 15 de la convention collective de travail.

Le montant forfaitaire payé à l'employé n'est pas considéré à titre de gains aux fins de calcul de paiement de vacances.

La présente entente prend effet immédiatement et se termine le 31 décembre 2007. Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2007, ce programme pourrait être prolongé en 2008.

La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente.

L'employé concerné devra déclarer bien comprendre le contenu et la portée des présentes, et avoir eu l'opportunité de consulter ses conseillers.

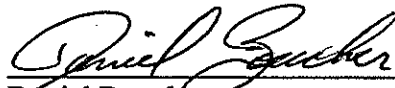


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

LETTRE DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LES
REPAS COMMANDÉS À L'EXTÉRIEUR

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que la Compagnie accepte que les employés puissent se faire livrer un repas lorsque la cafétéria est fermée.

La Compagnie a comme politique que les repas commandés à l'extérieur lorsque la cafétéria est fermée soient livrés à l'entrée du vestiaire principal de l'usine et l'employé concerné devra aller chercher son repas lorsque le constable l'appellera.



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

LETTRE DE LA COMPAGNIE

Tel que discuté, lors des récentes négociations, il est entendu que la Compagnie fournira la liste des emplois où il y a une différence d'indemnité entre la Commission de la santé et de la sécurité du travail et l'assurance indemnité hebdomadaire.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

LETTRE DE LA COMPAGNIE

Tel que discuté, lors des récentes négociations, il est entendu qu'un contremaître syndiqué ne sera pas appelé à participer à l'étape 1 de la procédure de grief.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTION LOCALE 250**

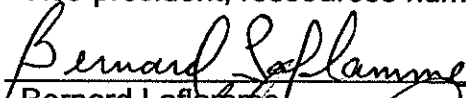
DISPOSITION DES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA SECTION LOCALE 250 ET LES DEMANDES SOUMISES PAR LA COMPAGNIE À LA SECTION LOCALE 250 LORS DES RÉUNIONS QUI ONT EU LIEU LES 9, 10, 11, 12, 13 MAI 2005.

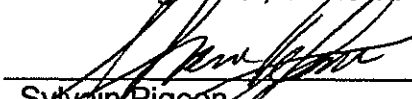
IL EST ENTENDU QUE TOUTES LES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LA SECTION LOCALE 250 AINSI QUE CELLES SOUMISES À LA SECTION LOCALE 250 PAR LA COMPAGNIE SONT MAINTENANT RÉSOLUES.

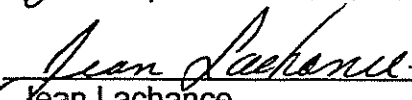
ENTENTE CONCLUE LE 8 JUIN 2005.

Pour STADACONA S.E.C.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines


Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec


Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines

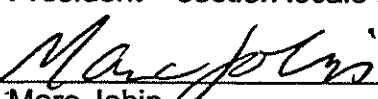

Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

**Pour le Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier**

Section locale 250


Daniel Larouche
Représentant national


Patrick McLean
Président – section locale 250


Marc Jobin
Vice-président – Cartonnerie
Section locale 250

SECTIONS LOCALES 137 ET 250
DEMANDES CONJOINTES

Demande #2

Dans la clause 9

Nous demandons que :

Il soit inscrit que lorsqu'une demande de description de tâches est acceptée par le comité, elle devra être écrite dans les 3 mois qui suivent la demande.

La Compagnie propose qu'il soit inscrit que lorsqu'une demande de description de tâches est acceptée par le comité, elle devra être écrite dans les 8 mois qui suivent la demande.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #6

Dans la clause 11

Nous demandons que:

Si les sections locales le désirent, elles pourront obtenir les rapports de cotisations syndicales sur support informatique.

La Compagnie propose de fournir une lettre indiquant que les sections locales pourront obtenir les rapports de cotisations syndicales sous forme de fichiers.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #7

Dans l'article 12.01 et concordance partout dans la convention

Nous demandons que:

Les droits de rappel seront illimités après 3 mois de service pour tous les employés.

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

Les employés ayant trois (3) mois de service continu auront un droit de rappel de trois (3) ans suite à leur mise à pied.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie

Demande #8

Dans la clause 12.05

Nous demandons de biffer:

« des départements de la Cour, PTM, Pâte désencrée, Emballage, Expédition, Centrale thermique, Service technique, Machine à papier et la Machine à carton »

La Compagnie accepte la proposition syndicale et propose de biffer le texte suivant :

« des départements de la Cour, PTM, Pâte désencrée, Emballage, Expédition, Centrale thermique, Service technique, Machines à papier et la Machine à carton »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #14

Dans l'article 13.12

Nous demandons de changer :

Le premier « *quatre-vingt-seize (96) heures* » par « *14 jours* »

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

« Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés deviennent nécessaires, la Direction convient d'aviser les employés concernés et d'en informer le Président de la section locale intéressée et de lui soumettre une liste des employés concernés. Le Syndicat recevra un avis de sept (7) jours (dimanches et jours de fête exceptés) avant que les changements prévus soient effectués et si le Syndicat s'oppose à ces changements, il devra soumettre ses arguments ou raisons en-dedans des quatre-vingt-seize (96) heures fixées ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #20

Dans la clause 14 b)

Nous demandons de changer le :

« 3 mois » pour « *6 mois* »

Et changer

« mécanisation » pour « *changement technologique* »

La Compagnie accepte la demande syndicale modifiée et le texte se lira comme suit :

« À donner un préavis de renvoi de trois (3) mois à un employé ayant un an ou plus d'emploi continu, qui est mis à pied à cause, d'automatisation, de changement technologique et réorganisation ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #51

CLAUSE 24 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS À DATE MOBILE

Nous demandons d'ajouter à la fin du deuxième paragraphe de la page 30 (réf. convention collective 1998-2004) « Sauf si l'employé est en maladie ».

La Compagnie propose d'ajouter à la fin du deuxième paragraphe de la page 30 (réf. convention collective 1998-2004) « Sauf si l'employé est en maladie ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #62

Dans la clause 27 :

Nous demandons qu'un congé de deuil payé de trois (3) jours soit accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

« Un congé de deuil payé de un jour sera accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #88

Clause 31.06

Numéroter les articles dans toute la clause

La Compagnie propose de numéroter les articles dans toute la clause.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #102

À la clause 32.02 (e),

Nous demandons que :

Il soit stipulé que la Compagnie comblera la différence à toutes les deux semaines.

La Compagnie accepte la proposition modifiée et le texte se lira comme suit :

« La Compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la CSST du Québec et les indemnités prévues au Régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du Régime d'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident du travail. Les paiements additionnels de cette différence seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou de l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan des bénéfices d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la CSST du Québec. Ces paiements seront effectués mensuellement ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #125

Clause 35.02

Changer :

« *soixante douze (72) heures* » pour « *quinze (15) jours* »

La Compagnie propose le texte modifié qui se lira comme suit :

« Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat dans les sept (7) jours, la plainte peut être présentée comme un grief à la deuxième étape du mode de règlement des griefs ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #126

Clause 36.02

Nous demandons que :

après « surintendant » ajouter les mots « en charge du département ».

La Compagnie propose d'ajouter les mots « en charge du département » après « surintendant » dans la clause 36.02.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #133

Clause 40.06

Nous demandons de :

Modifier le montant pour prévoir cent-vingt-cinq (125.00\$) dollars par année.

La Compagnie propose le texte amendé suivant :

« Il est entendu que les employés porteront des souliers de sécurité et la Compagnie allouera annuellement une somme de 100 \$ dans l'année qui suit la date de ratification de la convention collective, telle somme représentant la valeur d'une paire de chaussures de sécurité. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #134

Nous demandons

Clause 40.06

Biffer le deuxième paragraphe :

« Pour bénéficier de cette mesure, l'employé doit avoir été à l'emploi de la Compagnie pour une période d'au moins quatre (4) mois consécutifs. »

Et d'ajouter

« Une première paire sera fournie à l'embauche »

La Compagnie propose le texte amendé suivant :

« Il est entendu que les employés porteront des souliers de sécurité et la Compagnie allouera annuellement une somme de 100 \$ représentant la valeur d'une paire de chaussures de sécurité.

La Compagnie fournira une deuxième paire de souliers de sécurité, si nécessaire. L'employé devra fournir une preuve d'achat d'une première paire de souliers de sécurité dans l'année en cours.

Cette mesure sera appliquée le 1^{er} février de chaque année.

Dans le cas d'un nouvel employé, cette somme sera ajoutée à sa première paie. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #135

Dans la clause 40.07 1^{er} paragraphe

Nous demandons que :

Pour ceux qui ne se prévalent pas du système de nettoyage de linge:

L'allocation pour les vêtements soit de **100,00\$ pour 2004** avec augmentation de 3% par année par la suite pour la durée de la convention.

La Compagnie propose de remplacer les paragraphes 2 et 3 de la clause 40.07 :

Une somme de 60 \$ par année sera accordée à tous les employés, membres des sections locales 137 & 250, pour les vêtements de travail ou l'employé pourra se prévaloir d'un système de nettoyage de linge à l'usine. Maximum : quatre (4) chemises et quatre (4) pantalons par semaine (effectif à compter du 1^{er} février 2006).

L'employé qui aura choisi d'avoir 60 \$ au 1^{er} février devra attendre l'année suivante pour se prévaloir d'autre opportunité. L'employé qui désire se prévaloir d'avoir du linge fourni devra faire la demande à son surintendant avant la fin du mois d'octobre de chaque année. Le coût du système sera défrayé moitié-moitié entre l'employé et la Compagnie.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #136

Clause 40.07

Nous demandons de :

Biffer le premier paragraphe de 40.07 et faire l'article en 40.08

« Les lunettes de sécurité ajustées incluant l'examen seront fournies au besoin à tous les employés ».

La Compagnie propose de biffer le premier paragraphe de 40.07 et de le remplacer par le texte suivant :

« Pour l'employé qui porte déjà des verres correcteurs et qui doit porter des lunettes de sécurité ajustées à la vue, la Compagnie paiera les lunettes de sécurité ainsi qu'un examen de la vue aux 2 ans. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #138

Dans la clause 40

Faire un article

PRESTATIONS DE LA CSST

1. Un travailleur victime d'une lésion professionnelle reçoit, de l'employeur, une avance de salaire hebdomadaire et ce, pour les 26 premières semaines au maximum.
2. L'employeur avance au travailleur 90% de son salaire net selon son horaire normal de travail; en retour le travailleur s'engage, pour chaque semaine de compensation lors d'absence due à une lésion professionnelle, à remettre à l'employeur une cession de sa créance à l'endroit de la CSST.
3. L'employeur remet au travailleur concerné une photocopie de chaque chèque reçu de la CSST, en application du point 2 qui précède.
4. Dans le cas où un travailleur devient inadmissible aux prestations de la CSST après tous les recours à la loi, mais est admissible aux prestations d'assurance collective, il remboursera à l'employeur la différence entre les montants reçus en vertu des divers régimes d'une façon mutuellement convenue entre les deux parties.

La Compagnie propose d'ajouter l'article suivant à la convention collective :

« Un travailleur victime d'une lésion professionnelle pourra recevoir de l'employeur une avance de salaire hebdomadaire de 600 \$ pour 12 semaines maximum excluant le paiement des 14 premiers jours payables par l'employeur. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #139

Article 41.02 f)

Changer :

« De temps en temps » par « au besoin et au moins une fois par année »

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

« Au moins une fois par année, le comité local patronal-syndical passera en revue les conditions existantes dans les aires de l'usine et soumettra et discutera avec la gérance des moyens raisonnables et pratiques d'améliorer les conditions là où c'est nécessaire ».

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #140

Clause 49 dans le b)

Changer dans le texte :

« médecin » par « service médical »

La Compagnie propose de changer le texte « médecin » par « service médical » dans la clause 49 b).

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #143

Clause 50 dans le c)

Changer dans le texte :

« médecin » par « service médical »

La Compagnie propose de changer le texte « médecin » par « service médical » dans la clause 50 c).

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #146

Clause 51

Nous demandons que :

La cafétéria soit ouverte 24 heures par jour.

Et inclure un quatrième paragraphe :

Si la cafétéria n'est pas en opération pour quelque raison que ce soit, la compagnie s'engage à fournir les repas sur demande

La Compagnie propose de fournir une lettre dont le texte se lira comme suit :

« Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que la Compagnie accepte que les employés puissent se faire livrer un repas lorsque la cafétéria est fermée.

La Compagnie a comme politique que les repas commandés à l'extérieur lorsque la cafétéria est fermée soient livrés à l'entrée du vestiaire principal de l'usine et l'employé concerné devra aller chercher son repas lorsque le constable l'appellera. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #150

Annexe « G » :

Rémunération pour les jours fériés, chômés et payés

Tous les employés rémunérés à l'heure auront droit à une somme équivalente à leurs heures perdues pour lesquelles ils auraient dû être cédulés selon leur horaire normal de travail.

Si un employé rémunéré à l'heure travaille lors des congés du Jour de l'An, de la Fête de la St-Jean Baptiste, de la Fête du Travail ou du Jour de Noël, il aura droit à une somme équivalente aux heures travaillées selon son horaire de travail.

Jamais, il n'aura moins que les heures allouées dans l'article 25.02

Voir lettre d'entente.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #152

Annexe « H » Clause 2 (Quarts de douze heures)

Changer :

« 7 jours » pour « 30 jours »

La Compagnie propose de changer « 7 jours » pour « 30 jours » dans l'annexe H, clause 2.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #161

Nous demandons que :

Lorsque nouvelle occupation ou un poste en plus des effectifs réguliers existera depuis quatre (4) mois, un comité sera alors formé pour statuer sur cette occupation ou ce poste.

La Compagnie propose le texte suivant :

« Lorsqu'une nouvelle occupation est créée ou qu'il y a un poste en surplus des effectifs réguliers dans un département depuis 4 mois, il y aura discussion entre les parties. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #162

Nous demandons que :

Un travailleur qui revient après une période de maladie ou d'un accident de travail, ne soit pas dans l'obligation de prendre les congés d'horaire cédulés tant que le niveau de sa banque d'heure ne sera pas de 12 heures.

La Compagnie propose un texte sur la procédure des congés d'horaire.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demandes #169

Nous demandons que :

La Compagnie tienne une journée porte ouverte pour les familles des employés.

La Compagnie propose de tenir une journée porte ouverte pour les familles des employés.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #170

Nous demandons que :

La nouvelle convention soit remise aux membres dans les 90 jours qui suivent la ratification.

La Compagnie propose que la convention collective soit remise dans les 120 jours suivant la ratification.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #171

Nous demandons que :

Tous les ajustements locaux de 2004 soient remis aux membres dans un document.

La Compagnie accepte la proposition amendée :

« Tous les ajustements locaux de 2004 soient remis aux membres dans un document. »

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

Demande #172

Nous demandons que :

Tous les mémoires d'entente entre la Compagnie et le Syndicat de 1990 à 2004 soient remis aux membres dans un document.

La Compagnie propose le texte modifié suivant :

Tous les mémoires d'entente encore en vigueur entre la Compagnie et les Syndicats seront remis aux employés dans un document.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

**LETTRE DE LA COMPAGNIE
CONCERNANT
LES RAPPORTS DE COTISATIONS SYNDICALES**

Tel que discuté, lors des récentes négociations, la présente atteste que les sections locales pourront obtenir les rapports de cotisations syndicales sous forme de fichiers.

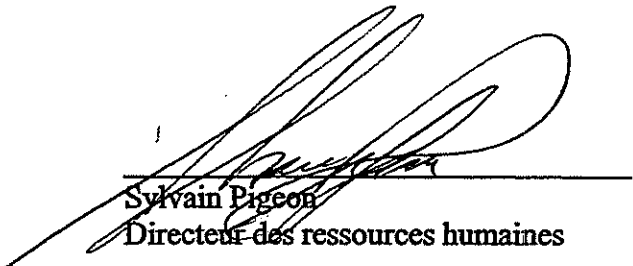
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daniel Boucher', written over a horizontal line.

Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

PROCÉDURE – CONGÉS D'HORAIRE OU ÉQUIVALENT

Tel que discuté lors des dernières négociations, les explications suivantes vous sont fournies concernant le temps excédant 40 heures régulières par semaine pour les employés travaillant sur les quarts de 12 heures.

1. Les congés d'horaire (codes 15 ou 35) sont déjà existants et sont cédulés à l'avance en même temps que les vacances annuelles.
2. Pour les employés qui ne sont pas éligibles aux congés d'horaire et qui dépassent 40 heures / semaine, il existe un système de reprise de temps en congé (codes 36 et 37) afin qu'aux 6 semaines ou 12 semaines les heures de travail excédentaires soient balancées pour ramener les heures régulières travaillées à 40 heures / semaine.
3. Si un employé est absent pour maladie ou accident, le calcul des heures à reprendre en congé se fait au prorata du nombre de semaine d'absence en autant que l'absence dépasse quatre (4) semaines et à défaut, les congés d'horaire doivent être pris comme s'il n'y avait pas eu d'absence.
4. Si un employé donne ou suit des cours au centre de formation, il continue à participer au système de congés d'horaire mais vu qu'il travaille seulement 40 heures, ses congés d'horaire sont repris lors de journée de congé.



Sylvain Pigeon
Directeur des ressources humaines

Le 19 mai 2005

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
Sections locales 137 et 250**

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Considérant les griefs sur la réclamation du paiement des congés fériés datés du 25 janvier 2002

- Considérant que les parties s'entendent avant l'audition en arbitrage

Il est convenu de régler à toutes fins, que de droits, les deux (2) griefs comme suit :

- L'annexe H – quart de douze (12) heures, clause K, 2^e paragraphe sera amendé pour se lire comme suit :

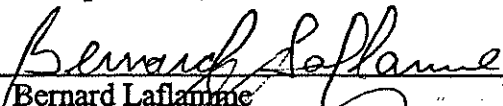
« L'employé régulier qui, selon son horaire, travaille douze (12) heures consécutives à l'intérieur de la période du congé férié prévu à la convention collective a droit à douze (12) heures de paie de congé férié. Ceux qui ne travaillent pas selon leur horaire reçoivent la paie définie dans la convention collective à la clause 25.

Si l'usine n'opère pas suite à la décision de l'employeur, l'employé régulier qui selon son horaire est cédulé pour travailler douze (12) heures consécutives à l'intérieur de la période du congé férié prévu à la convention collective a droit à douze (12) heures de paie de congé férié. Ceux qui ne sont pas cédulés selon leur horaire reçoivent la paie définie dans la convention collective à la clause 25. »

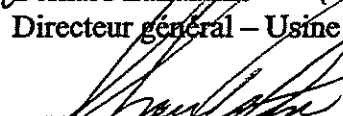
Pour STADACONA S.E.C.



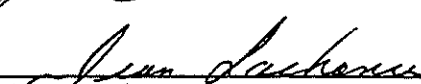
Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines



Bernard Laflamme
Directeur général - Usine de Québec



Sylvain Pigeon
Directeur des ressources humaines



Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

16/06/2005

Date

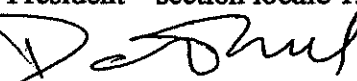
Pour le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier



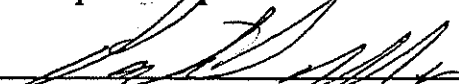
Daniel Larouche
Représentant national



Denis Bell
Président - section locale 137



Dominique Trudel
Vice-président production - section locale 137



Patrick McLean
Président - section locale 250



Marc Jobin
Vice-président - Cartonnerie - section locale 250

16/06/2005

Date

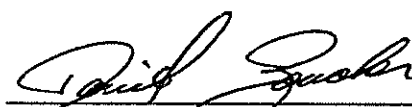
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
SECTIONS LOCALES 137 & 250**

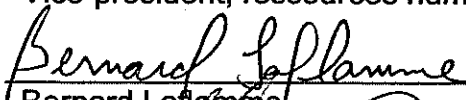
DISPOSITION DES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LES SECTIONS LOCALES 137 & 250 ET LES DEMANDES SOUMISES PAR LA COMPAGNIE AUX SECTIONS LOCALES 137 & 250 LORS DES RÉUNIONS QUI ONT EU LIEU LES 16, 17, 18, 19, 20 MAI 2005.

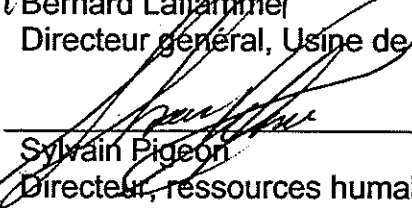
IL EST ENTENDU QUE TOUTES LES DEMANDES SOUMISES À LA COMPAGNIE PAR LES SECTIONS LOCALES 137 & 250 AINSI QUE CELLES SOUMISES AUX SECTIONS LOCALES 137 & 250 PAR LA COMPAGNIE SONT MAINTENANT RÉSOLUES.

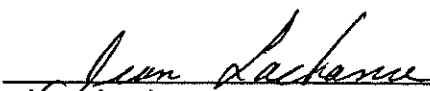
ENTENTE CONCLUE LE 7 JUIN 2005.

Pour STADACONA S.E.C.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines


Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec

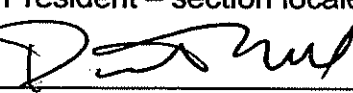

Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines


Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

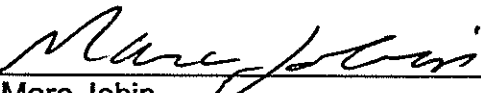
**Pour le Syndicat canadien des
communications, de l'énergie et du papier
Sections locales 137 & 250**


Daniel Larouche
Représentant national


Denis Bell
Président – section locale 137


Dominique Trudel
Vice-président production
Section locale 137


Patrick McLean
Président – section locale 250


Marc Jobin
Vice-président - Cartonnerie
Section locale 250

AGENDA PRINCIPAL

INFORMATIONS SUITE AUX NÉGOCIATIONS 2004

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

STADACONA S.E.C.

ET LE

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
ET SES SECTIONS LOCALES 137, 200 et 250**

- 1) À titre d'entente sur tous les articles et sous réserve de sa ratification, que les comités de négociation représentant les parties mentionnées ci-dessus conviennent de recommander, la convention collective en vigueur du 1er mai 2004 au 30 avril 2009 est conforme aux dispositions des conventions collectives 1998-2004, à l'exception des modifications énoncées ci-dessous.
- 2) Toutes les dispositions du présent mémoire d'entente entrent en vigueur à la date de ratification, sauf si le contraire est indiqué dans les présentes.

(Le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.)

Tous les articles contenus dans chaque convention collective (ci-après appelé la « convention collective ») demeureront inchangés à moins : 1) qu'ils ne soient modifiés dans le présent document ou 2) qu'ils n'aient été modifiés à la suite de négociations locales portant sur les clauses normatives et les éléments locaux.

Durée de la convention collective

Du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2009.

Augmentations de salaire

Augmentation générale des salaires, comme suit :

0,70 \$	à compter du 1 ^{er} mai 2004
2,5 %	à compter du 1 ^{er} mai 2005
\$0,60	à compter du 1 ^{er} mai 2006
2,0 %	à compter du 1 ^{er} mai 2007
\$0,60	à compter du 1 ^{er} mai 2008

Échelles de salaire des papetiers

Le Syndicat accepte l'engagement verbal de la Compagnie concernant le prolongement de l'échelle.

Régime de classification des tâches

Les parties ont convenu d'appuyer la création d'un comité consultatif de révision du Régime de classification des tâches. La lettre d'intention confirmant ce comité est jointe comme Annexe A.

Primes de quart

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, les primes de quart pour les heures de travail accomplies entre 16 h et 24 h et les heures de travail accomplies entre 24 h et 8 h seront augmentées de 0,10 \$.

Vacances

À compter de l'année de vacances 2005 :

Une cinquième (5) semaine de vacances annuelles après 17 années de service.

Fonds humanitaire

Pendant la durée de la convention collective 2004-2009, la Compagnie versera une cotisation égale à celle versée par l'employé dans le Fonds humanitaire jusqu'à un maximum de 20 \$ par année et jusqu'à concurrence de 7 000 \$ 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.

Régime de retraite

Une entente à long terme de dix (10) ans, du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2014.

Une démarche conjointe de la Compagnie et du Syndicat sera entreprise auprès des autorités gouvernementales avec l'objectif d'obtenir la permission de prolonger la période d'amortissement du paiement du déficit de solvabilité. Une lettre d'intention témoignant de cet engagement est jointe comme Annexe B.

À compter du 1^{er} mai 2005, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.7% pour les événements (retraites, cessations d'emplois, et décès) subséquents au 30 avril 2005.

À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que la formule de rente applicable sera de 1.75% pour les événements (retraites, cessations d'emplois, et décès) subséquents au 30 avril 2009.

À compter du 1^{er} mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente et sa prestation de raccordement seront payables sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la loi de l'impôt (Règle du 80).

Cotisations obligatoires des participants :

- 1) À compter du 1^{er} janvier 2005, 6% des gains réguliers.
- 2) À compter du 1^{er} mai 2007, 6.5% des gains réguliers.
- 3) À compter du 1^{er} mai 2008, 7% des gains réguliers.
- 4) À compter du 1^{er} mai 2009, 7.5% des gains réguliers.

Les gains réguliers excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

Rajustement postérieur à la retraite :

Les règles du régime de retraite seront modifiées afin d'accorder des rajustements annuels postérieurs à la retraite suivants :

- 1) 1^{er} janvier 2005, IPC x 50%, Max : 5%.
- 2) 1^{er} janvier 2007, IPC x 50%, Max : 5%.
- 3) 1^{er} janvier 2009, IPC x 50%, Max : 5%.
- 4) 1^{er} janvier 2011, IPC x 50%, Max : 5%.
- 5) 1^{er} janvier 2013, IPC x 50%, Max : 5%.

Note : La formule de rajustement de la retraite est basée sur l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année précédente (arrondi au dixième de un pour cent le plus près) sous réserve d'un rajustement maximal de 5%. Pour les fins du calcul, l'indice des prix à la consommation signifie l'indice global (1981=100) publié par Statistiques Canada.

Solvabilité du régime de retraite

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

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.

Indemnité de licenciement

Licenciement permanent

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

Mise à pied – 12 mois consécutifs

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

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

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

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

Sous-traitance

La Compagnie accepte de renouveler toutes les clauses de sous-traitance actuelles pour la durée de la convention collective.

Indemnité hebdomadaire – Mécanisme de résolution des différends

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

- l'employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis; et
- l'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande.

a) Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paie normaux jusqu'à ce que la demande de règlement soit traitée. L'employé signera un billet à ordre indiquant qu'il remboursera à la Compagnie tous les paiements anticipés reçus.

b) La Compagnie ou l'assureur se réserve le droit d'exiger des examens médicaux périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé en raison d'une invalidité.

Ces examens doivent être effectués par des médecins désignés par la Compagnie ou par l'assureur.

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

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

Avantages sociaux

SECTION A - POUR LES EMPLOYÉS ACTIFS

La Compagnie prendra en charge l'administration des régimes de soins médicaux le 1^{er} octobre 2005. Les programmes offerts par la Compagnie prévoiront un niveau de bénéfices équivalent à celui actuellement prévu aux régimes gérés par ces sections locales.

À compter du 1^{er} mai 2005, la Compagnie assumera 100 % de la prime du régime de soins médicaux.

Pour le régime de soins dentaires, à compter du 1^{er} mai 2005, la contribution de l'employé sera réduite pour atteindre le niveau établi dans le tableau ci-dessous. La contribution mensuelle de l'employé sera ajustée le 1^{er} mai de chacune des années subséquentes.

Plan dentaire	Contributions de l'employé			
	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
Familial	10 \$ / mois	15 \$ / mois	15 \$ / mois	20 \$ / mois
Célibataire	5 \$ / mois	6 \$ / mois	6 \$ / mois	8 \$ / mois

Assurance pour soins dentaires – Tarif de remboursement

À compter du premier jour du mois suivant la date de la ratification de la convention collective de travail, le tarif de remboursement de 2004 commencera à s'appliquer.

À compter du 1^{er} mai 2006, le tarif de 2005 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2007, le tarif de 2006 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2008, le tarif de 2007 s'applique.

À compter du 1^{er} mai 2009, le tarif de 2008 s'applique.

Régime complémentaire de soins médicaux

À compter de la date de prise en charge de l'administration du régime par la compagnie (1^{er} octobre 2005), les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80 %. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100 %. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100 % que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

Les parties reconnaissent que l'usage des médicaments génériques est un facteur important pour limiter l'augmentation des coûts d'un régime d'assurance médicaments. Par conséquent, les parties conviennent de se rencontrer et d'élaborer un plan conjoint pour accroître l'utilisation de médicaments génériques. Cette initiative aura lieu dans les 12 mois suivant la ratification de

la convention collective. Cette initiative pourrait comprendre notamment une campagne promotionnelle pour améliorer la sensibilisation des médecins et pharmaciens à propos de l'utilisation de médicaments génériques.

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

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

Assurance-vie de base

La prime d'assurance-vie reliée au premier 75 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

Mort et mutilation accidentelles

La prime d'assurance mort et mutilation accidentelles reliée au premier 70 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

Assurance-vie facultative

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective de travail, l'assurance-vie facultative, payée en entier par l'employé, sera offerte aux employés de moins de 65 ans. Cette assurance-vie facultative sera offerte par tranches de 25 000 \$ pour un montant maximal de 200 000 \$. Les employés pourront modifier le niveau de leur protection une fois par année après avoir avisé le service des ressources humaines. Cet avis devra être présenté avant le 30 novembre de l'année précédente pour être valide le 1^{er} janvier de l'année suivante ou plus tard, dès l'acceptation par l'assureur d'une attestation de bonne santé.

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

Assurance-vie pour les personnes à charge

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance-vie augmentera de 5 000 \$ pour le conjoint et de \$ 2 500 pour les enfants et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

Invalidité de longue durée

La prestation mensuelle maximale augmentera de 200 \$ pour les employés activement au travail le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective et, d'un autre 100 \$, le 1^{er} mai 2007. Le coût de ces améliorations sera assumé en entier par la Compagnie.

De plus, la Compagnie accepte ce qui suit :

La prestation mensuelle cesse à la première des éventualités suivantes :

- a) la date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé,
- b) la date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction,
- c) la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans,
- d) le décès de l'employé.

Soins de la vue

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, le remboursement maximum pour les régimes des soins de la vue existants sera augmenté à 150 \$ par personne assurée.

SECTION B - POUR LES FUTURS RETRAITÉS

Pour les employés prenant leur retraite après le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la prestation de décès sera augmentée de 1 000 \$.

SECTION C - POUR LES RETRAITÉS ACTUELS

Les dispositions actuelles des régimes d'assurance et le partage de coûts sont maintenues pour la durée de la convention collective.

Définition d'invalidité

Un employé assuré est considéré totalement invalide lorsque, après avoir reçu toutes les prestations en vertu du Régime d'indemnité hebdomadaire, il est dans l'incapacité à cause d'une maladie ou d'une blessure d'exercer les fonctions de son poste régulier pour les vingt-quatre (24) mois suivants, et par la suite il est dans l'incapacité d'exécuter toute fonction dans l'usine qui convient raisonnablement à son instruction, formation ou expérience.

Enfants ayant un handicap

L'enfant assuré atteint d'un handicap physique ou mental reste couvert au-delà de l'âge maximal aussi longtemps qu'il est à la charge de l'employé.

Congé de maternité / parental

Les demandes de congé de maternité et parental pour les employés admissibles seront accordées selon les lois fédérales et/ou provinciales.

Article sur la discrimination

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

Annexe A

LETTRE D'INTENTION ENTRE STADACONA S.E.C.

ET

LE SCEP et ses sections locales régies par le Régime de classification des tâches

Régime de classification des tâches de l'industrie des produits forestiers

Stadacona S.E.C. s'engage à appuyer la mise sur pied en 2005 d'un comité consultatif de révision du Régime de classification des tâches et à lui donner la collaboration requise.

Ce comité aurait pour principal but de revoir les critères du régime (ex. valeur des critères, qualifications, prérequis, ou autres critères pertinents à la présente étude) et de s'assurer qu'ils reflètent la réalité d'aujourd'hui, particulièrement en regard des nouvelles technologies et des nouvelles exigences de qualification de l'industrie. De plus, il s'assurerait que le Régime est conforme aux lois relatives à l'équité salariale.

Le but de ce comité est d'assurer une meilleure équité interne entre les postes régis par le Régime de classification des tâches et de formuler une proposition globale de mise à jour du Régime. Le comité consultatif n'a pas pour mandat d'examiner la rémunération qui serait associée à la structure révisée des classes.

Le comité consultatif doit conjointement s'entendre sur les recommandations et les approuver. Ces recommandations seront alors ratifiées et mises en place par les parties.

Advenant des ajustements requis à la rémunération des postes évalués en vertu du Régime de classification des tâches, l'approbation de ces derniers appartient à chacune des compagnies membres en collaboration avec les sections locales du SCEP visées.

Les entreprises et les syndicats qui délégueront des participants au comité consultatif seront entièrement responsables des frais résultant de leur participation. Dans l'éventualité où les services d'un conseiller externe seraient nécessaires, le choix de ce dernier sera effectué conjointement et les honoraires et autres frais afférents seront partagés.

Annexe B

LETTRE D'INTENTION ENTRE STADACONA S.E.C.

ET

LE SCEP et ses sections locales 137, 200 et 250

Régimes de retraite – Demande conjointe auprès des autorités gouvernementales

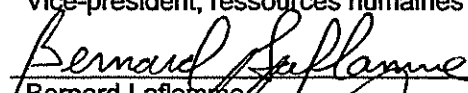
Le Syndicat et la Compagnie acceptent de présenter une demande conjointe à la Régie des rentes du Québec et à l'Agence du Revenu du Canada. Cette demande conjointe aura pour objectif d'obtenir des autorités gouvernementales la permission d'amortir, à compter de l'année 2005, tout déficit de solvabilité sur une période de 10 ans plutôt que selon les périodes prescrites par les lois et règlements applicables.

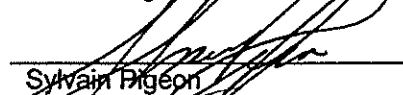
Le 25 avril 2005

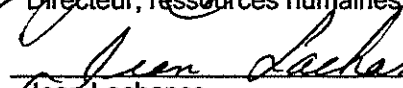
Sous réserve de la ratification, les parties ont signé la présente entente le 1^{er} jour de juin, 2005 à Québec, Québec.

Pour STADACONA S.E.C.


Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

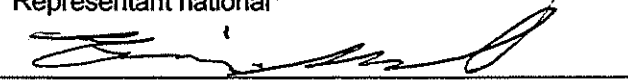

Bernard Laflamme
Directeur général, Usine de Québec


Sylvain Pigeon
Directeur, ressources humaines

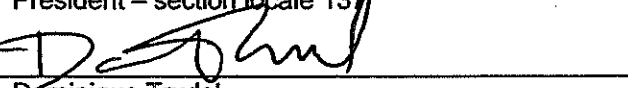

Jean Lachance
Directeur, ingénierie et entretien

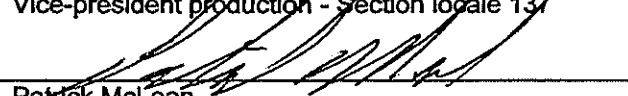
Pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier – sections locales 137, 200 & 250

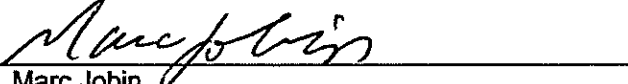

Daniel Larouche
Représentant national


François Gallant
Représentant national

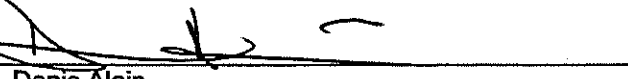

Denis Bell
Président – section locale 137


Dominique Trudel
Vice-président production - Section locale 137

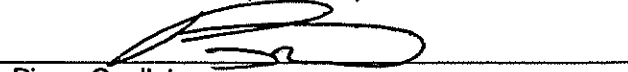

Patrick McLean
Président – section locale 250


Marc Jobin
Vice-président - Cartonnerie - Section locale 250


Pierre Morin
Président – section locale 200


Denis Alain
Vice-président – section locale 200


Denis Pouliot
Secrétaire trésorier (financier) – section locale 200


Pierre Ouellet
Secrétaire correspondant – section locale 200

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
STADACONA S.E.C.
ET
LE S.C.E.P SECTIONS LOCALES 137, 200 ET 250

Sous-traitance

Dans le cadre des discussions entreprises par les parties lors des négociations 2004 relativement aux préoccupations du Syndicat à propos de la sous-traitance et des répercussions possibles de la nouvelle législation au Québec (Code du travail, article 45), les parties conviennent de mettre en place pour la durée de la convention collective (2004-2009) la présente lettre d'intention pour assurer un suivi sur ce sujet.

Par la présente, Stadacona S.E.C. confirme qu'il n'est pas dans son intention de mettre à pied des employés réguliers par l'utilisation d'entrepreneurs. La Compagnie s'engage également à collaborer avec le Syndicat à tous les niveaux (national, régional, local) concernant ce qui précède et plus précisément pour s'assurer que les travaux prévus de sous-traitance soient l'objet d'une communication adéquate et que la nature des travaux soit passée en revue. Au niveau local, les discussions (à l'exception des cas d'urgence) permettront au Syndicat de poser des questions au sujet de la nature des travaux et d'obtenir des clarifications sur les solutions de rechange avant que la Compagnie n'accorde le contrat en sous-traitance.

Il est entendu que les libellés actuels des conventions collectives restent inchangés et que la présente lettre constitue une orientation qui doit servir de référence aux parties. Mais ne fait pas partie du Mémoire d'entente.

À la demande syndicale, une rencontre se tiendra avec l'exécutif national du S.C.E.P., à mi-chemin de la durée du contrat de travail, afin de revoir l'applications des principes décrits dans la présente lettre.



Daniel Boucher
Vice-président, ressources humaines

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
PAPIERS STADACONA LTÉE- USINE DE QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
Section locale 250

Objet : Procédure lors d'une fermeture temporaire seulement dans les départements des machines à papier ou de la cartonnerie

Les parties s'entendent sur une procédure lors d'une fermeture temporaire seulement dans les départements des machines à papier ou de la machine à carton, qui se lira comme suit :

Si une fermeture temporaire de plus de sept (7) jours consécutifs de toutes les machines à papier ou de la cartonnerie survenait, la procédure suivante s'appliquera :

Il est entendu que cette procédure s'appliquera seulement aux employés réguliers des deux départements concernés et ceux des listes de sécurité d'emploi. Selon les besoins, la formation nécessaire sera donnée aux employés qui feront partie de la liste de transfert (telle que décrite ci-dessous). Étant donné que les fermetures temporaires peuvent être très espacées (ex. : un an), il pourrait s'avérer nécessaire de rafraîchir la formation déjà dispensée. Si tel était le cas, cette formation sera dispensée dans les semaines précédant la fermeture temporaire.

Le nombre d'employés serait limité en fonction du nombre de postes disponibles au dernier échelon (poste de base) d'une liste de progression associée directement aux machines à papier ou à la machine à carton.

Dans les deux (2) cas, les employés auront priorité par ancienneté départementale pour faire partie d'une liste de transfert lors d'une fermeture temporaire. Les employés sur cette liste seront toujours les mêmes à moins qu'un employé ne refuse le transfert ou quitte la compagnie. Si cela se produisait, un autre employé prendra la place sur la liste en tenant compte de l'ancienneté départementale.

Dans ces cas, les employés seront placés après les équipiers de rappel sur les listes de sécurité d'emploi, à titre d'exemple, au 19^{ième} rang pour le papier et au 8^{ième} rang pour le carton. Ces employés ne pourront occuper que les postes permanents du dernier échelon dans les lignes de progression directement reliées aux machines à papier ou à la machine à carton. Donc, à titre d'exemple, un employé de la machine à carton peut travailler 6^{ième} main mais ne pourrait pas travailler 5^{ième} main ou plus. De même, un employé du papier ne peut travailler qu'à un poste de 6^{ième} main à la machine à carton.

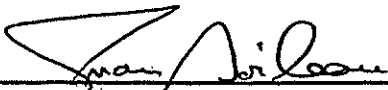
Aucune ancienneté ne peut être accumulée dans les départements où les employés sont transférés mais leur ancienneté départementale et les bénéfices marginaux continuent de s'accumuler comme s'ils travaillaient dans leurs départements respectifs.

L'employé qui se prévaut de ces modalités devra avoir les aptitudes et compétences nécessaires pour occuper les postes, tel que décrit.

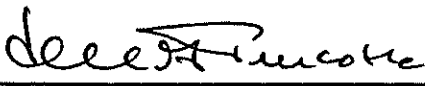
De plus, la Compagnie ne paiera aucun temps supplémentaire aux employés qui se prévautront de ces modalités lors de leur retour à leur poste habituel, et ce, même si le nombre d'heures est supérieur à leur horaire régulier.

En foi de quoi les parties ont signées à Québec ce 19^e jour de novembre 2003.

**PAPIERS STADACONA LTÉE
USINE DE QUÉBEC**



Ivan Boileau
Vice-président, fabrication



Marc-André Turcotte
Directeur des ressources humaines

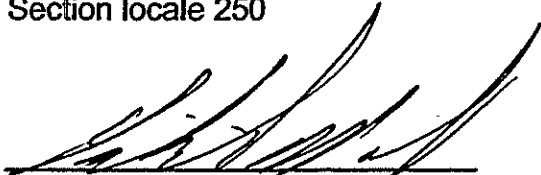


Sylvain Pigeon
Surintendant des relations de travail

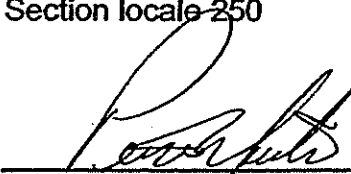
**LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE
L'ÉNERGIE ET DU PAPIER**



Daniel Larouche
Représentant national
Section locale 250



Patrick McLean
Président
Section locale 250



Pierre Martin
Vice-président - papier
Section locale 250



Marc Jobin
Vice-président - carton
Section locale 250



Claude Desjardins
Secrétaire correspondant et
archiviste
Section locale 250

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

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

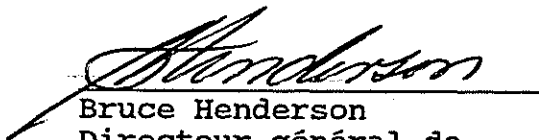
(Section locale 250 - Usine à papier)

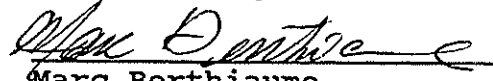
Il est entendu que le balancement des équipes à l'Usine à papier soit publié le 1^{er} octobre de chaque année et que les changements soient faits lors du prochain congé férié, soit le 25 décembre ou le 1^{er} janvier, si l'usine n'opère pas.

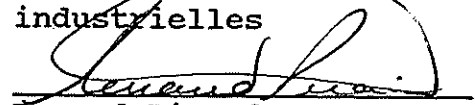
Cette entente remplace celle conclue le 31 mai 1978 (copie ci-jointe).

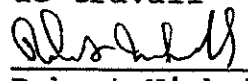
DAISHOWA INC.

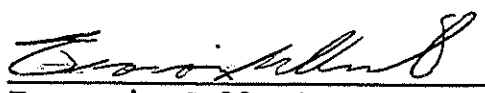
LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNER-
GIE ET DU PAPIER

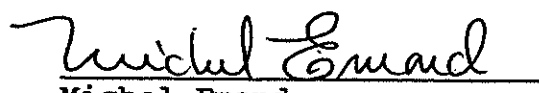

Bruce Henderson
Directeur général de
l'Usine de Québec

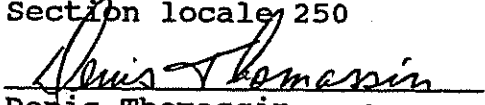

Marc Berthiaume
Directeur des relations
industrielles


Renaud Picard
Coordonnateur des relations
de travail


Robert Nicholls
Surintendant des machines
à papier


François Gallant
Représentant, S.C.E.P.


Michel Emond
Président -
Section locale 250


Denis Thomassin
Vice-prés., Mach. à papier
Section locale 250


William Pelchat
Secr. corresp. & archiviste
Section locale 250

Signé le 29 septembre 1995.

182
PAR MESSAGEUR

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

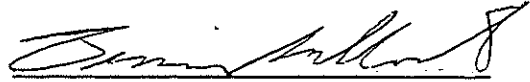
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER
(Section locale 250 - Usine à carton)

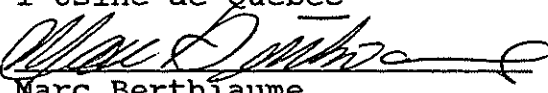
Il est entendu que le balancement des équipes à l'Usine
à Carton soit publiée le 1^{er} octobre de chaque année et que les
changements soient faits lors du prochain congé férié, c.-à-d.
le 25 décembre ou le 1^{er} janvier si l'usine n'opère pas.

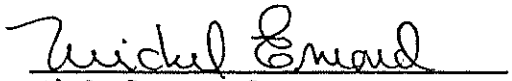
DAISHOWA INC.

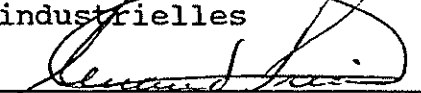
LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNER-
GIE ET DU PAPIER

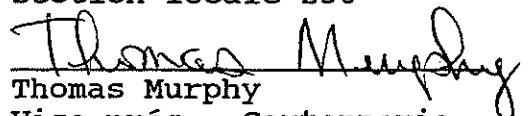

Bruce Henderson
Directeur général de
l'Usine de Québec

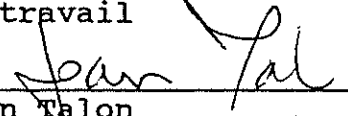

François Gallant
Représentant, S.C.E.P.

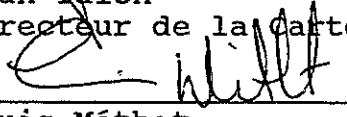

Marc Berthiaume
Directeur des relations
industrielles


Michel Emond
Président -
Section locale 250


Renaud Picard
Coordonnateur des relations
de travail


Thomas Murphy
Vice-prés., Cartonnerie
Section locale 250


Jean Talon
Directeur de la Cartonnerie


Louis Méthot
Surintendant de la Cartonnerie

Signé le 6 novembre 1995.

PART MESSENGER

95 DEC 11 14:53

PROPOSITION

de

DAISHOWA INC.

au

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
Sections locales 137-250

95 DEC 11 1:09

B. C. A. J.
01/11/95

PAR MESSAGE

Concernant la demande faite par le Comité Conjoint relative à l'introduction de la semaine de travail de quarante (40) heures par semaine pour les employés de quart:

La Compagnie propose de modifier l'entente intervenue en février 1987 et le 28 décembre 1989 comme suit:

Il est entendu que l'une ou l'autre des parties, Compagnie ou Syndicat, pourront mettre fin à cette entente suite à un avis écrit dans un délai raisonnable, en l'occurrence, au mois de novembre de chaque année.

A - La Compagnie propose de continuer la cédule de travail de quarante (40) heures par semaine pour les employés réguliers, régis par la clause 52 de la convention collective, travaillant sur les quarts.

B - La décision d'un employé de quart de travailler sur un horaire de quarante (40) heures par semaine sera sur une base volontaire et devra être pour une année entière. Cette décision sera prise au mois de novembre de chaque année et ce, pour l'année suivante.

La cédule des jours de congé sans solde additionnels devra être faite en même temps, au mois de novembre, avec le consentement du surintendant du département.

Les vacances devront être choisies avant les jours de congé sans solde additionnels.

C - Pour les employés ayant opté pour cet horaire, il est bien entendu que la semaine moyenne de travail sera égale à quarante (40) heures travaillées pour un total de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées par douze (12) semaines.

D - Il n'y aura aucune accumulation de temps (banking).

E - Afin de stabiliser la paie des employés qui se prévaudront de ce plan, la Compagnie propose l'aménagement suivant: il sera retenu deux (2) heures ou une (1) heure de salaire, au taux horaire de l'employé, sur chacune des paies incluant les paies de vacances pour ceux qui se prévaudront de ce plan. Ces heures leur seront payées lorsqu'ils se prévaudront du jour de congé sans solde additionnel.

Cet item est facultatif; la décision sera prise lorsque l'employé choisit ses jours de congé sans solde additionnels au mois de novembre.

Cette clause est valable seulement pour les employés de quart qui se prévaudront de la semaine de travail de quarante (40) heures.

De plus, aucune demande syndicale durant les négociations locales ne sera faite pour introduire cette clause aux employés qui ne se prévaudront pas de l'option "Semaine de quarante (40) heures".

F - La paie de vacances sera calculée en tenant compte de l'horaire de travail choisi par l'employé.

...2/

- G - Il est entendu que les travailleurs de quart qui sont sur l'horaire de quarante (40) heures et qui ont à changer d'horaire de travail durant l'année, pourront avec le consentement du surintendant, changer leurs jours de congé sans solde additionnels.

De plus, les employés qui ont des congés sans solde additionnels cédulés et qui reçoivent des indemnités hebdomadaires ou des prestations de la C.S.S.T. pourront reporter les congés sans solde additionnels cédulés durant cette période après leur retour au travail avec le consentement du surintendant.

ENTENTE ENTRANT EN VIGUEUR AVEC L'HORAIRE DE TRAVAIL DE 1996.

95 DEC 11 15:09

B.C.E.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGER

DAISHOWA INC.
Division de l'usine de Québec

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



Bruce Henderson
Directeur général,
Usine de Québec



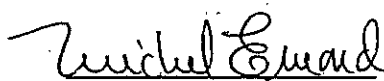
François Gallant
Représentant, S.C.E.P.



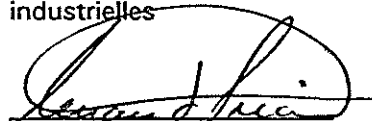
Marc Berthiaume
Directeur des relations
industrielles



Daniel Larouche
Président,
section locale 137



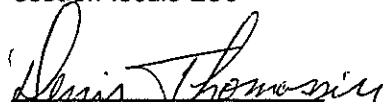
Michel Emond
Président,
section locale 250



Renaud Picard
Coordonnateur des
relations de travail



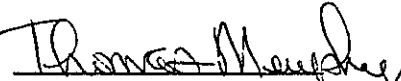
Denis Bell
Vice-président, Entretien



Denis Thomassin
Vice-président, Papier



Marcel Côté
Vice-président, Production



Thomas Murphy
Vice-président, Carton

SIGNÉE CE 10 JOUR DU MOIS DE novembre 1995.

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(Sections locales 137 - 250)

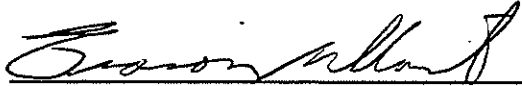
Il est entendu que lorsque la Compagnie établit qu'un employé est payé neuf (9) heures par jour de façon régulière, l'employé concerné sera payé à taux simple pour un total de quarante-cinq (45) heures par semaine ce qui deviendra ses gains réguliers.

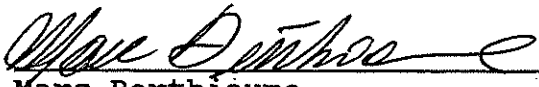
Cette entente entre en vigueur le 1^{er} septembre 1995.

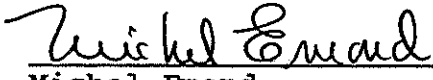
DAISHOWA INC.

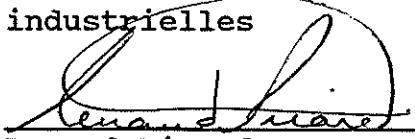
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

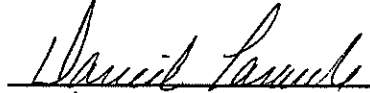

Bruce Henderson
Directeur général de l'Usine
de Québec


François Gallant
Représentant, région No. 2


Marc Berthiaume
Directeur des relations
industrielles


Michel Emond
Président,
section locale 250


Renaud Picard
Coordonnateur des relations de
travail


Daniel Larouche
Président,
section locale 137

Signé le 28 septembre 1995.

PAR MESSAGEUR

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

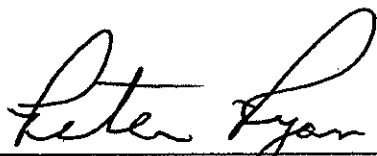
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

(SCEP - Sections locales 137 et 250)

Il est entendu que les employés qui prendront leur retraite ou leur pré-retraite à compter du 1^{er} janvier 1997 seront exclus du plan de bénéfices médicaux-chirurgicaux, article 32.03.

DAISHOWA INC.

SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE
ET DU PAPIER



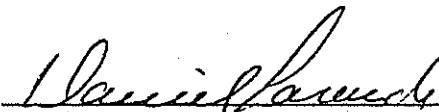
Peter Ryan
Directeur général,
Usine de Québec



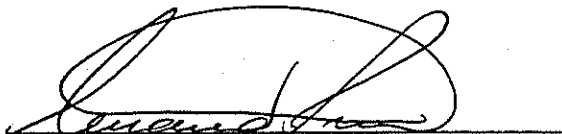
François Gallant
Représentant national



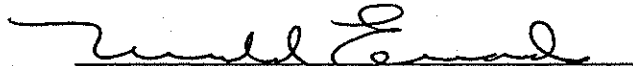
Marc Berthiaume
Directeur des ressources
humaines



Daniel Larouche
Président,
section locale 137



Renaud Picard
Surintendant relations de
travail



Michel Emond
Président,
section locale 250

Date de la signature: _____

24/1/97

97 DEC 23 -9 1:13

DEC 23 1997
BOHEC

PAR MESSAGE

ENTENTE

entre

DAISHOWA INC.

et

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

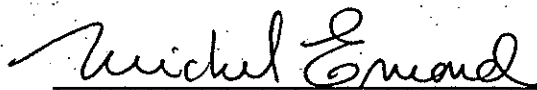
(SCEP - Sections locales 137, 200 et 250)

**COTISATION ASSURANCE MÉDICALE MAJEURE
PRÉ-RETRAITÉS ET RETRAITÉS**

- La date de mise en vigueur sera le 1^{er} juin 1997.
- La section locale concernée devra nous fournir une liste mise à jour des pré-retraités et des retraités couverts avant le 1^{er} mai 1997, incluant: Nom, N.A.S., prime, date en vigueur, date de terminaison, s'il y a lieu.
- La liste mise à jour ainsi que tout changement de prime devront être donnés au service des bénéfices par la section locale concernée durant la 1^{re} semaine du mois précédant les changements désirés.
- Le Syndicat devra payer les frais d'administration additionnels.

SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE
ET DU PAPIER

DAISHOWA INC.


Président
section locale (250)


Directeur des R. H.

7/3/97
Date de la signature

MÉMOIRE D'ENTENTE
SECTIONS LOCALES 137-250

**RÉMUNÉRATION INSTRUCTEUR AU
CENTRE DE FORMATION**

**RÉMUNÉRATION STAGIAIRE AU
CENTRE DE FORMATION**

14. **NOUS DEMANDONS** que les formateurs oeuvrant sur les quarts de travail reçoivent cinquante heures de paie par semaine de formation au taux de la carte à laquelle ils auraient travaillé plus 1,00\$ l'heure, ou cinquante heures de paie par semaine de formation au taux de la carte à laquelle ils donnent de la formation plus 1,00\$ l'heure, soit le plus payant des deux.

La Compagnie propose à compter du 1^{er} octobre 1999, quarante-quatre (44) heures au taux de la carte où l'employé aurait travaillé admissibles au régime de retraite pour les employés de quart plus 2.00\$ de l'heure en prime et quarante-trois (43) heures aux employés de jour dont quarante (40) heures admissibles au régime de retraite plus 2.00\$ de l'heure en prime.

À compter du 1^{er} octobre 2000, quarante-trois (43) heures au taux de la carte où l'employé aurait travaillé admissibles au régime de retraite pour les employés de quart plus 3.00\$ de l'heure en prime et quarante (40) heures aux employés de jour admissibles au régime de retraite plus 3.00\$ de l'heure en prime.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

15. **NOUS DEMANDONS** qu'un travailleur qui reçoit de la formation soit payé au taux de la carte de cette formation ou au taux où il aurait travaillé, soit le plus payant des deux.

La Compagnie propose qu'un travailleur qui reçoit de la formation soit payé au taux de la carte de cette formation ou au taux où il aurait travaillé, soit le plus payant des deux le premier dimanche suivant la date de ratification de la convention collective.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

18. **NOUS DEMANDONS** que des travailleurs soient formés sur chaque quart de travail afin de permettre à ces travailleurs de bien diriger la lutte contre un incendie.

La Compagnie propose d'étudier les procédures de protection d'incendie existantes et de tenir compte de vos commentaires.

Le Syndicat accepte la proposition de la Compagnie.

19. **NOUS DEMANDONS** que les vêtements et chaussures de sécurité endommagés lors d'un incendie soient remplacés.

La Compagnie veut continuer sa pratique du cas par cas.

Le Syndicat accepte la réponse de la Compagnie.



Papiers White Birch^{MC}

DIVISION STADACONA S.E.C.

Le 26 avril 2010

Monsieur Jean-Guy Lizotte
1353 St-Georges Est
Ancienne Lorette, QU
G2E 1H8

Monsieur,

Comme vous le savez probablement, White Birch Paper Company (« **White Birch** ») et certains de ses affiliés, dont Stadacona S.E.C., sont présentement sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (« **LACC** »). Une ordonnance initiale a été émise par la Cour supérieure du Québec le 24 février 2010, en vertu de laquelle les recours des créanciers de White Birch ont été suspendus. Ladite suspension a été prorogée jusqu'au 12 juillet 2010 en vertu d'une ordonnance émise par la Cour supérieure du Québec le 26 mars 2010.

Par la présente, nous vous informons de l'effet desdites ordonnances sur les montants normalement payables à vous par Stadacona S.E.C. En vertu de l'article 9 de l'ordonnance initiale, tous les droits, recours, procédures et moyens d'exécution contre Stadacona S.E.C. ont été suspendus. La LACC établit que cette suspension implique l'arrêt de tout paiement du par Stadacona S.E.C., sujet à certaines exceptions limitées (notamment les paiements pour biens et services livrés après le 24 février 2010). La suspension vise à permettre à White Birch et ses affiliés l'opportunité de se restructurer. La suspension n'élimine pas les droits des créanciers. Cependant, elle rend les obligations dues par White Birch sujettes aux termes de la LACC et permet le compromis des réclamations des créanciers par l'entremise d'un plan d'arrangement. Les dommages découlant du non-paiement des sommes dues peuvent être réclamés en déposant une preuve de réclamation, dans l'éventualité qu'un plan d'arrangement serait déposé.

Le paiement des bénéfices en vertu du programme d'assurance groupe (incluant les bénéfices santé, dentaires et assurance-vie), tel que prévu dans le programme de préretraite spéciale dont vous bénéficiez actuellement, est une obligation suspendue en vertu des ordonnances décrites ci-haut. Vu cela, il nous est nécessaire de vous faire parvenir le présent avis que Stadacona S.E.C. cessera de faire ces paiements à partir du 1^{er} juin 2010. **Vous ne serez donc plus couvert en vertu du programme d'assurance groupe à compter de cette date.** Tel que mentionné ci-haut, vous aurez l'opportunité de déposer une preuve de réclamation, réclamant tous les montants dus et non payés. Votre réclamation sera par la suite sujette à l'approbation de White Birch et du contrôleur, ainsi qu'aux termes de tout éventuel plan d'arrangement.

Nous regrettons sincèrement le préjudice que vous subirez eu égard de cette situation malheureuse. Cependant, la situation financière de White Birch et des ses affiliés rend une réorganisation inévitable si l'on veut éviter la faillite.

Nous vous remercions de votre compréhension et nous verrons à répondre à toute question que vous aurez. Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

**Papiers White Birch,
Division Stadacona S.E.C.**

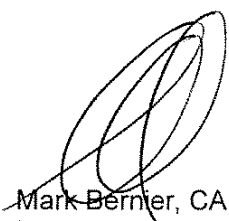


Daniel Boucher,
Vice-président, ressources humaines,
Communications et logistique

Le contrôleur a pris connaissance du contenu de la présente lettre et est en accord sur celui-ci.

ERNST & YOUNG INC.

Contrôleur nommé par le Tribunal dans l'affaire du
plan d'arrangement et de compromis proposé par
Compagnie de Papiers White Birch Paper et ses affiliés



Par : Mark Bernier, CA, CIRP
Premier vice-président