Fibrek

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

FIBREK S.E.N.C.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (local 24-Q)

1er MAI 2009 au 30 AVRIL 2014



01106 (08)

RECEIVED
OCT 27 2011

Fibrek

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

Fibrek S.E.N.C.

agissant par les présentes
pour son usine de pâte Kraft
située à Saint-Félicien, Québec

ci-après dénommée la « Compagnie »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(Section locale 24-Q)

ci-après dénommé le « Syndicat »

Le 1er mai 2009 au 30 avril 2014

01106 (08)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.0 BUT DE LA CONVENTION 3

ARTICLE 2.0 CHAMP D'APPLICATION 3

ARTICLE 3.0 DROITS DE GERANCE 4

ARTICLE 4.0 COTISATIONS SYNDICALES ET ADHÉSION AU SYNDICAT 4

ARTICLE 5.0 PERSONNEL DE DIRECTION 5

ARTICLE 6.0 ABSENCES AUTORISÉES 6

ARTICLE 7.0 CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS 9

ARTICLE 8.0 CONTRAT D'ENTREPRISE FORFAITAIRE OU NON OU TOUTE AUTRE FORME DE CONTRAT 9

ARTICLE 9.0 ANCIENNETE 10

ARTICLE 10.0 POSTE VACANT. PROMOTION. MISE À PIED. RAPPEL. RÉTROGRADATION 15

ARTICLE 11.0 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 21

ARTICLE 12.0 VACANCES 36

ARTICLE 13.0 CONGÉS 40

ARTICLE 14.0 REPAS 50

ARTICLE 15.0 RÉGIME DE RETRAITE 51

ARTICLE 16.0 RÉGIME D'ASSURANCES 51

ARTICLE 17.0 COMITES 51

ARTICLE 18.0 AUTOMATION 54

ARTICLE 19.0 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT 57

ARTICLE 20.0 SANTÉ ET SÉCURITÉ 58

ARTICLE 21.0 ACCIDENTS INDUSTRIELS 60

ARTICLE 22.0 ACTIVITÉS SYNDICALES 60

ARTICLE 23.0 PROCÉDURE DISCIPLINAIRE 60

ARTICLE 24.0 PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE 61

ARTICLE 25.0 RÉGIME DE CLASSIFICATION DE MÉTIERS 65

ARTICLE 26.0 TAUX DE SALAIRES 65

ARTICLE 27.0 GÉNÉRALITÉS 66

ARTICLE 28.0 FONDS HUMANITAIRE 75

ARTICLE 29.0 DURÉE DE LA CONVENTION 75

ANNEXE « A » AUGMENTATIONS GÉNÉRALES 77

ANNEXE « B » LIGNES DE PROGRESSION 81

ANNEXE « C » FORMULE D'AUTORISATION DE DÉDUCTIONS SYNDICALES 83

ANNEXE « D » RÉGIMES D'ASSURANCES: 85

ANNEXE « E » RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE 95

ANNEXE « F » FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL DANS L'USINE 107

ANNEXE « G » AVANTAGE COMPARATIF 109

ARTICLE 1.0 BUT DE LA CONVENTION

1.1 La présente convention a pour but de favoriser les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses employés et de pourvoir au fonctionnement de l'usine de la Compagnie dans les conditions propres à assurer, dans toute la mesure du possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'efficacité et la bonne marche des opérations, la propreté des lieux et la protection de la propriété. La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente convention et en respecter les dispositions.

1.2 La Compagnie a mis sur pied un système de gestion intégrale de la qualité et d'amélioration continue, afin d'assurer un degré de compétitivité essentiel pour le maintien des emplois. Tous les employés ont le devoir de collaborer avec la Compagnie afin de rencontrer les objectifs de qualité à tous les niveaux.

ARTICLE 2.0 CHAMP D'APPLICATION

2.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat, pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme le représentant exclusif des employés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paie et autres conditions d'emploi, telles qu'établies dans la présente convention.

2.2 Le Syndicat fut accrédité comme agent négociateur pour certains salariés de la Compagnie, par la Commission des relations du travail du Québec, le 25 août 1978.

2.3 Le mot « employé » veut dire tous les salariés syndiqués SCEP de la section locale 24-Q de l'usine de pâte Kraft de Fibrek S.E.N.C., affectes directement **a** la production et **a**

l'entretien, rémunérés à l'heure, salariés au sens du Code du travail.

2.4 Une disposition de cette convention qui viendrait en conflit avec les lois présentes ou futures serait ou deviendrait automatiquement nulle, mais les autres dispositions de cette convention demeureront en force.

ARTICLE 3.0 DROITS DE GÉRANCE

3.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de diriger, gérer et administrer ses affaires sous réserve des dispositions de la convention qui limitent ses droits de façon spécifique.

ARTICLE 4.0 COTISATIONS SYNDICALES ET ADHÉSION AU SYNDICAT

4.1 **Déduction des cotisations:**

La Compagnie déduit chaque semaine de la paie de l'employé, la cotisation régulière du Syndicat ou un montant égal à cette cotisation, suite à un avis écrit transmis par le Syndicat à la Compagnie.

Toute modification dans le montant de la cotisation syndicale devient effective à la deuxième (2e) période de paie suivant la réception par la Compagnie de l'avis de la modification.

4.2 **Remise des cotisations:**

La Compagnie remet au représentant désigné par le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin du mois comptable, les cotisations perçues au cours du mois précédent avec une liste indiquant le nom des employés, leur numéro matricule, leur numéro d'assurance-sociale, le

montant de la déduction et le montant cumulatif des déductions pour l'année en cours.

4.3 **Adhésion:**

.1 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du Syndicat doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi et en demeurer membre en règle pendant la durée de la convention.

.2 Tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de son embauche. La Compagnie informe les nouveaux employés de cette obligation et fait signer la formule à cet effet lors de l'embauche (Voir l'annexe « C »).

4.4 **Intimidation et discrimination:**

Aucune intimidation ou discrimination ne doit être exercée pour ou contre les employés pour cause de race, sexe, croyance, nationalité ou affiliation avec une organisation légitime (Syndicat, etc.).

ARTICLE **5.0** PERSONNEL DE DIRECTION

5.1 Les employés non régis par la convention collective ne peuvent effectuer le travail des employés couverts par la présente convention à l'exception des cas suivants:

.1 S'il s'agit d'un cas d'urgence ou pour éviter un bris de machinerie ou d'un accident.

.2 S'il s'agit d'entraîner un employé, pourvu que ce soit temporaire et occasionnel.

ARTICLE 6.0 ABSENCES AUTORISÉES

6.1 Toute absence autorisée est non payée sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.

6.2 La Compagnie donne l'autorisation de s'absenter aux employés requis pour des séances de négociation, de conciliation, d'arbitrage ou d'autres activités syndicales essentielles. Il est entendu que le nombre de ces employés est réduit à un minimum, de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations de l'usine.

Il est entendu que le temps supplémentaire effectué par les remplaçants est rémunéré selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective.

6.3 **Congés de deuil**

Lors du décès d'un membre de la famille d'un employé, ce dernier peut s'absenter de son travail en étant rémunéré à taux régulier (le dimanche étant rémunéré à taux et demi) pour le temps qu'il aurait travaillé, selon les modalités suivantes :

.1 Dans le cas du décès du conjoint, d'un des enfants ou d'un des enfants adoptifs de l'employé.

- Cinq (5) ou quatre (4) jours ouvrables (40h) pour les travailleurs de jour dépendamment de leur horaire. Si l'absence chevauche deux (2) semaines dont l'horaire est différent, l'employé bénéficie de cinq (5) jours payés.

- Quatre (4) jours ouvrables (48h) pour les travailleurs d'équipe.

Pour l'application de cet article, la définition du conjoint est celle stipulée dans la Loi sur les normes du travail.

.2 Trois (3) jours ouvrables dans le cas du décès de la mère ou du père de l'employé, de sa sœur ou de son frère, de sa demi-sœur ou de son demi-frère, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son gendre ou de sa bru, de son grand-père ou de sa grand-mère ainsi que ceux de son conjoint, du conjoint en seconde noce, du père ou de la mère du conjoint, d'un enfant du conjoint, d'un de ses parents adoptifs, d'un de ses parents nourriciers ainsi que d'un de ses petits-enfants.

.3 Deux (2) jours ouvrables dans **le** cas du décès d'un beau-frère ou d'une la belle-sœur de l'employé.

.4 Les congés auxquels on réfère dans cet article doivent être pris dans les neuf (9) jours de calendrier à compter du décès.

Advenant que le décès d'un parent d'un employé survienne pendant les vacances de l'employé et/ou pendant un congé autorisé (deuil, mobile, statutaire, reporté, de réduction), l'employé a droit au nombre de jours prévus dans cet article et ces derniers seront reportés à la fin de sa période de vacances et/ou de congé en cours.

L'employé doit aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais.

.5 Pour avoir droit à un tel congé, un employé doit avoir trente (30) jours ou plus de service cumulatif avec la Compagnie.

Tout nouvel employé qui n'a pas trente (30) jours de service avec la Compagnie peut bénéficier d'un congé de deuil, tel que décrit dans la Loi sur les normes du travail (Article 80, 80.1 et 80.2)

.6 En raison de l'éloignement, une (1) journée de congé additionnelle avec huit (8) heures de paie pour les

travailleurs de jour ou douze (12) heures pour les travailleurs d'équipe est accordée à l'employé qui doit parcourir deux cent cinquante (250) kilomètres et plus pour se rendre aux funérailles d'un membre de sa famille tel que stipulé ci-haut.

.7 Tableau des congés de deuil (résume)

HORAIRE DE PAIE 8 HEURES		HORAIRE DE PAIE 10 HEURES	
Congé de 2 jours	(16 h)	Congé de 2 jours	(20h)
Congé de 3 jours	(24 h)	Congé de 3 jours	(30h)
Congé de 5 jours	(40 h)	Congé de 4 jours	(40h)

HORAIRE DE PAIE 12 HEURES	
Congé de 2 jours	(24 h)
Congé de 3 jours	(36 h)
Congé de 4 jours	(48 h)

6.4 Représentation publique, fédérale ou provinciale

L'employé élu député, soit fédéral ou provincial, pourra obtenir un congé autorisé sans rémunération pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste à l'usine en fonction de son ancienneté accumulée jusqu'à la date de son départ de l'usine et selon ses capacités à accomplir le travail lors de son retour à l'usine, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

6.5 Paie de juré

La Compagnie consent de compenser pour le temps perdu par l'employé ayant au moins trente (30) jours de service qui est requis de servir comme juré ou témoin convoqué par subpoena dans un procès légal de la façon suivante:

La Compagnie paie à l'employé juré ou témoin le taux de sa classification pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré ou témoin.

Pour se prévaloir de ce bénéfice, l'employé doit s'engager par écrit à remettre à la Compagnie la paie de juré ou témoin pour les journées qu'il aurait autrement travaillées selon son horaire de travail.

ARTICLE 7.0 CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

7.1 Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni "lock-out", ni autres interruptions semblables de travail durant la durée de la présente convention.

ARTICLE 8.0 CONTRAT D'ENTREPRISE FORFAITAIRE OU NON OU TOUTE AUTRE FORME DE CONTRAT

8.1 La Compagnie accepte de ne pas accorder de contrat d'entreprise forfaitaire ou non ou toute autre forme de contrat pour des travaux de réparations et d'entretien normalement exécutés par l'équipe de réparations en. autant qu'un équipement soit disponible et que le travail requis puisse être exécuté.

Dans le but de maintenir de bonnes communications, des rencontres sont normalement cédulées avant l'octroi des contrats selon les besoins et la Compagnie avise le Syndicat une (1) semaine avant que tout travail à forfait débute, sauf dans les cas d'urgence alors que le Syndicat est avisé le plus tôt possible.

Lorsque les rencontres ci-haut mentionnées sont convoquées par le surintendant de l'ingénierie, les personnes ressources (le surintendant du secteur ainsi que le délégué syndical du métier concerné selon la nature du contrat) seront invitées à y assister.

NOTE: Si pour une raison quelconque les travaux d'un contrat octroyé sont retardés pour une période importante, une nouvelle rencontre est cédulée avant le début des travaux.

Lors d'une fermeture d'usine résultant en des mises à pied, la Compagnie fournira la liste des employés ainsi affectés aux entrepreneurs en place.

ARTICLE 9.0 ANCIENNETÉ

9.1 L'ancienneté d'occupation, l'ancienneté de département et l'ancienneté d'usine de tout employé régulier est déterminée selon la liste dont il est fait référence à l'article 9.5.

9.2 Les nouveaux employés sont considérés comme n'ayant aucun droit à l'ancienneté pendant leurs premiers soixante (60) jours effectivement travaillés, et par la suite, ce droit est reconnu à partir du début de ladite période de soixante (60) jours. Pendant leur période d'essai, les employés ont droit à la procédure de griefs sauf dans les cas de poste vacant, promotion, rétrogradation,, mise **a** pied, rappel ou congédiement.

Si deux employés ou plus sont embauchés à la même date, un tirage au sort détermine leur rang d'ancienneté. Ce tirage au sort se déroule lors de leur première journée de travail.

Les étudiants embauchés sur une base temporaire n'accumulent pas d'ancienneté.

9.3 **Perte d'ancienneté**

Un employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi prend automatiquement fin dans les cas suivants:

.1 Démission volontaire.

.2 Congédiement par juste cause.

.3 1° Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs pour les employés ayant moins de 10 ans de service.

2° Mise à pied excédant quarante-deux (42) mois consécutifs pour les employés ayant plus de dix (10) ans de service.

.4 Défaut de se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis de rappel au travail transmis par poste recommandée à la dernière adresse que l'employé a fournie à la Compagnie et dont une copie est transmise au Syndicat. Ce délai peut être prolongé par entente écrite entre l'employé et la Compagnie, une copie d'une telle entente est envoyée au Syndicat.

Si l'employé est rappelé pour faire un travail temporaire ou de courte durée, jusqu'à trente (30) jours, à un moment où il est employé ailleurs, le refus de se présenter n'entraîne pas la perte du droit de rappel. Ce délai peut être prolonge par entente écrite entre l'employé et la Compagnie, une copie d'une telle entente est envoyée au Syndicat.

.5 Absence au travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable. La Compagnie informe le Syndicat d'une telle perte d'ancienneté.

9.4 .1 L'employé acceptant un poste à l'emploi de la Compagnie mais hors de l'unité de négociation accumule de l'ancienneté et peut, en dedans de douze (12) mois, retourner au poste qu'il aurait normalement occupé s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation.

.2 Pour se prévaloir du droit de retourner au poste qu'il aurait occupé, l'employé doit verser au Syndicat une

cotisation équivalente au montant qu'il aurait payé comme employé syndiqué durant ladite période de douze (12) mois, basée sur les heures régulières qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation.

.3 L'employé affecté par le retour de l'employé visé par l'article 9.4.1 peut retourner au poste qu'il aurait normalement occupé si le mouvement original n'avait pas eu lieu.

.4 Pour le calcul de l'indemnité de vacances prévu à l'article 12 de la convention collective, celle-ci est calculée pour la période où le salarié a été promu hors de l'unité de négociation sur la base du taux horaire dont il aurait bénéficié et des heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation. Pour déterminer les heures qu'il aurait travaillées en temps supplémentaire durant sa promotion, il est crédité de la moyenne des heures travaillées en temps supplémentaire au cours de la portion d'année où il était dans l'unité d'accréditation. Dans l'éventualité où le salarié en question occupe un poste hors de l'unité de négociation durant toute la période de référence, la détermination des heures qu'il aurait travaillées en temps supplémentaire est déterminée sur la base du nombre d'heures qu'il a travaillées en temps supplémentaire durant l'année de référence précédente.

9.5 **Liste d'ancienneté**

Les parties conviennent que la liste d'ancienneté datée du 1er mai 2011, telle que préparée par la Compagnie et acceptée par le Syndicat, est la seule liste officielle pour tout ce qui a trait à l'ancienneté d'occupation, de département et d'usine. Les corrections et les remises à date sur cette liste seront faites conformément aux dispositions de la présente convention.

9.6 Deux (2) fois par année, soit en janvier et en juillet, la Compagnie remet au Syndicat et affiche sur les tableaux de l'usine une liste d'ancienneté par département des employés régis par cette convention collective, incluant:

Le nom, l'ancienneté d'occupation, de département, d'usine, de secteur (pour ce qui est des employés de production) et de compagnie s'il y a lieu, avec les dates correspondantes.

Une copie de cette liste doit être affichée sur les tableaux de l'usine.

Par la suite, la Compagnie avise le Syndicat du nom des employés embauchés, mis à pied ou mutés.

9.7 **Modalités particulières aux employés réguliers ou aux réservistes en situation de mise à pied**

.1 Une mise à pied d'un (1) mois et plus interrompt le service continu. Cependant, l'employé maintient, au cours de sa mise à pied, l'ancienneté accumulée jusqu'à cette mise à pied, sujet aux dispositions de l'article 9.3.

Lors d'un rappel au travail, un (1) mois d'ancienneté s'ajoutera, en autant que l'employé travaille un certain temps dans ce mois. Pour les fins de ce groupe, la Compagnie constitue une liste d'ancienneté distincte comprenant les années et mois de service accumulés.

.2 L'employé est éligible aux bénéfices de vacances prévus à l'article 12.0 de la convention collective, selon l'ancienneté accumulée au trente et un (31) décembre de l'année précédente, laquelle devient l'année de référence. Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un employé reçoit une rémunération égale à 2.4% de ses gains de l'année de référence.

.3 L'employé rappelé au travail est éligible aux congés mobiles selon les modalités suivantes :

Pour les employés qui travaillent huit (8) heures par jour, chaque tranche de deux cent quarante (240) heures de travail donne droit à un congé mobile de huit (8) heures jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) heures.

Pour les employés qui travaillent douze (12) heures par jour, chaque tranche de trois cent soixante (360) heures de travail donne droit à un congé mobile de douze (12) heures jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) heures.

.4 L'employé peut, pendant sa mise à pied, maintenir en vigueur certaines couvertures d'assurance: l'assurance-vie, l'assurance-vie des personnes à charge, l'assurance mort-mutilation accidentelle, l'assurance-médicaments et l'assurance soins médicaux complémentaires.

Pendant les premiers six (6) mois de mise à pied, la Compagnie défraie cinquante pour cent (50%) des primes mensuelles jusqu'à concurrence de :

1e Quarante-huit ($48.00) dollars pour les employés avec personnes à charge.

2e Vingt et un dollars et cinquante sous ($21.50) pour les employés sans personne à charge.

Si la mise à pied excède six (6) mois, l'employé peut toujours maintenir ces mêmes couvertures en autant qu'il défraie la totalité des primes.

ARTICLE 10.0 POSTE VACANT, PROMOTION, MISE À PIED, RAPPEL, RÉTROGRADATION

10.1 Ligne d'avancement - Affichage

.1 Les lignes d'avancement, telles que mentionnées à l'annexe « B », font partie intégrante de la convention collective. Ces lignes peuvent être modifiées lorsqu'une nécessité l'impose mais avant toute modification, il y a discussion entre les deux (2) parties. Les postes de relève désignée font partie des lignes d'avancement. Toutefois, la Compagnie n'a pas à remplacer lesdits postes lors d'absence temporaire.

.2 Tout emploi permanent qui devient vacant à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement et tout autre emploi qui devient vacant qui n'est pas affecté par les lignes d'avancement sera annoncé sur les tableaux pour une période de quatorze (14) jours consécutifs. Lors de l'évaluation des candidats, la Compagnie tient compte des facteurs suivants pour déterminer le choix parmi les postulants:

1e Ancienneté d'usine.

2e Les exigences normales pour accomplir la tâche.

Lorsque le facteur 2" est relativement égal entre deux (2) ou plusieurs employés, le facteur 1e sera déterminant.

.3 La Compagnie informe, par téléphone ou en personne de vive voix, l'employé choisi suite **a** l'affichage et celui-ci doit immédiatement accepter ou refuser **le** poste ou l'assignation. L'employé choisi doit occuper son nouveau poste ou sa nouvelle assignation dans les quatorze (14) jours suivant son acceptation. Si la Compagnie n'est pas en mesure de respecter ce

délai, elle doit informer le Syndicat des motifs et convenir avec ce dernier d'un échéancier.

Lors d'un affichage, les salariés absents pour cause de maladie de plus de trente (30) jours, congés parentaux (maternité, paternité, parental et adoption) et jurés sont considérés comme s'ils avaient appliqués sur l'affichage. La Compagnie verra alors à les contacter par téléphone s'ils obtiennent le poste. L'employé ainsi contacté doit accepter ou refuser le poste dans les quarante-huit **(48)** heures suivant l'appel de l'employeur.

.4 Le nom de tous les appliquant est envoyé par écrit au Syndicat et le nom du candidat choisi est affiché sur les tableaux de l'usine.

.5 Si un employé choisi à la suite d'un affichage ne peut accomplir la tâche après une période d'essai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables, il retourne au poste qu'il aurait normalement occupé si le mouvement original n'avait pas eu lieu. Pour éviter un autre affichage, la sélection se fait parmi les candidats qui avaient appliqué lors de l'affichage original.

Un employé réserviste ou occupant un poste de relève désignée choisi par la suite des résultats d'un affichage ne bénéficie d'aucune période d'essai. L'employé détenant un poste régulier **et** qui a déjà occupe le poste affiché bénéficie d'une période d'essai n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables (ou encore trente (30) jours s'il n'a jamais occupé le poste).

Un employé qui retourne à son poste suite à une période d'essai est assujetti, au cours des douze (12) prochains mois, à la restriction suivante : **Il** ne pourra retourner à son poste suite à une période d'essai qu'une seule fois.

.6 Si des affichages successifs surviennent dans un département donné, l'ancienneté dans ledit département sera reconnue aux employés initialement choisis à chacun des postes selon l'ordre chronologique des affichages lorsque leur période d'essai sera complétée.

.7 Lors de l'affichage d'une assignation de relève désignée, seul les employés du Secteur peuvent appliquer sur cette assignation sous réserve de la lettre d'entente 3.

10.2 **Promotion**

.1 Dans le cas de promotion à l'intérieur d'une ligne d'avancement, l'employé qui a le plus d'ancienneté d'occupation à l'échelon immédiatement inférieur est promu. S'il advenait que deux (2) employés aient la même ancienneté d'occupation, l'ancienneté de département prévaudrait et ainsi jusqu'à l'ancienneté d'usine.

.2 Si l'employé ainsi promu ne peut accomplir la tâche après une période d'essai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables, il retourne à son ancienne occupation sans perte d'ancienneté et le Syndicat en est avisé par écrit.

.3 L'employé promu au poste supérieur à l'intérieur d'une ligne d'avancement selon les dispositions de l'article 10.2.1, et qui par la suite est rétrogradé à son ancien poste selon les dispositions de l'article 10.2.2, est considéré junior à l'employé qui l'aurait devancé.

.4 Lorsqu'un employé fait partie d'une ligne d'avancement, il doit progresser dans cette ligne lorsqu'une vacance existe, à moins qu'il soit incapable de remplir la tâche à l'échelon supérieur en raison de sa santé ou d'une incapacité physique. L'incapacité doit être confirmée par son médecin.

.5 **Promotion temporaire**

À l'occasion des absences temporaires qui ne sont pas Supposées dépasser quarante-cinq (45) jours, causées par un accident, maladie, vacances, etc., celles-ci seront, si possible, remplies par les employés dans la même ligne d'avancement, sur la même faction.

Lorsque l'absence d'un employé, pour des raisons autres que les vacances, *est* supposée dépasser quarante-cinq (45) jours, les employés sont promus selon leur ancienneté respective. Toutefois, l'employé peut décliner une promotion temporaire sans nuire à ses droits de promotion future.

Les promotions selon l'ancienneté respective sont faites lorsque la période d'absence totale excédant quarante-cinq (45) jours est confirmée. En cas d'invalidité, un rapport médical est exigé.

Si la confirmation de cette absence excédant quarante-cinq (45) jours est connue après l'affichage de l'horaire, la ou les promotions est (sont) effective(s) selon l'horaire affiché la semaine suivante.

Un titulaire de poste n'est pas considéré absent du poste sur lequel il est promu lorsqu'il est en période d'essai selon les articles 10.1.4 ou 10.2.2.

.6 Dans les cas de promotions temporaires tel que stipulé à l'article 10.2.5, 2^{e} paragraphe, les employés ainsi promus acquièrent les bénéfices d'assurances de leurs nouveaux postes, et ce, jusqu'à la fin de la période de ladite promotion.

.7 Lorsqu'il y a plusieurs absences de longue durée dans un département, si le retour d'un employé régulier affecte un autre employé régulier, celui-ci sera promu

sur le poste de la dernière absence longue durée à être survenue.

10.3 **Rétrogradation**

.1 Advenant une réduction des effectifs, les employés seront rétrogradés progressivement et affectés à des emplois inférieurs selon l'ordre inverse de leur promotion dans leur ligne d'avancement.

.2 Tout employé embauché à un poste dans une ligne d'avancement est considéré comme étant parvenu à ce poste par promotion dans la ligne d'avancement.

10.4 **Mise a pied**

.1 En cas de mise à pied temporaire d'une durée de plus d'une (1) journée, les employés sont rétrogradés progressivement et affectés à des emplois inférieurs selon l'ordre inverse de leur promotion dans leur ligne d'avancement, sujet à ce qu'ils soient capables d'effectuer le travail sans rafraîchissement ou formation.

Par la suite, un employé pourra déplacer un autre employé ayant le moins d'ancienneté au plus bas échelon d'une autre ligne d'avancement ou à un poste hors de toute ligne d'avancement, sujet dans les deux (2) cas, à ce qu'il soit capable d'accomplir la tâche qu'il revendique.

Pour les mises à pied qui se poursuivent après l'horaire en cours, on appliquera la rétrogradation à chaque semaine lors de la sortie de l'horaire.

.2 En cas de mise à pied permanente, l'employé affecté peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine, sujet aux conditions suivantes:

1e Dans le cas d'une ligne d'avancement, le droit de déplacement est limité aux postes à l'échelon inférieur des lignes.

2e Dans le cas d'une ligne d'avancement, l'employé doit posséder les qualifications normales pour avancer dans la ligne.

3e Dans le cas d'un poste hors de toute ligne d'avancement, l'employé doit posséder les qualifications normales pour accomplir le travail.

Dans le cas où l'employé affecté ne peut s'acquitter des fonctions de celui ayant le moins d'ancienneté d'usine, en raison de santé ou incapacité physique, il peut déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

.3 Dans le département d'entretien, les mises à pied commenceront par les employés ayant le moins d'ancienneté d'usine dans le métier où la réduction de personnel a lieu. Cependant, il est entendu et compris que l'application des mesures prises dans cette section peut être modifiée, par accord mutuel, afin de retenir les sortes et degrés de compétence et d'habilités demandés afin d'assurer le bon rendement des opérations de l'usine.

Dans le cas de mise à pied permanente dans le département d'entretien, les parties conviennent de se rencontrer pour analyser les possibilités de relocaliser les employés concernés à l'intérieur du département d'entretien. Dans leur analyse, les parties tiendront compte, entre autres, des compétences des employés visés, de leur ancienneté, des exigences requises dans les différents métiers ainsi que de l'expertise nécessaire au bon fonctionnement de l'usine.

10.5 **Rappel**

.1 Les employés mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied dans leur ligne d'avancement régulière ou à leur occupation régulière si elle est hors d'une ligne. S'ils sont rappelés à un certain poste hors d'une ligne d'avancement, ils doivent avoir les qualifications normales pour accomplir le travail.

S'ils sont rappelés dans une autre ligne d'avancement que leur ligne régulière, ils doivent posséder les qualifications normales pour progresser dans cette ligne. Si les employés rappelés à une autre occupation que leur occupation régulière ou dans une autre ligne ne peuvent accomplir la tâche après une période d'essai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables, ils sont mis à pied de nouveau sans perdre leur droit de rappel.

.2 Après l'application de l'article 10.4.1 suite à une fermeture temporaire de l'usine, les employés mis à pied seront rappelés selon l'ancienneté d'usine et ils devront être capables d'accomplir le travail immédiatement.

.3 Une copie de la liste de rappel est envoyée chaque mois au secrétaire financier du Syndicat.

ARTICLE 11.0 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.1 **Fonctionnement de l'usine**

.1 Le fonctionnement normal de l'usine est d'une durée de sept (7) jours consécutifs commençant à 07 h 01

du matin le dimanche et se terminant **a** 07 h 00 du matin le dimanche suivant.

.2 Le dimanche est défini comme la période commençant le dimanche à 07 h 00 du matin au lundi matin à 07 h 00.

11.2 Le présent article a pour seul but d'établir les heures normales de travail et la façon de calculer **le** temps supplémentaire et ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail quotidiennes et hebdomadaires.

11.3 .1 **Il** est entendu que les horaires de travail précisés dans cet article peuvent être modifiés après entente entre les parties.

.2 Un horaire type doit être établi dans chaque département couvrant la période du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de chaque année.

11.4 Les changements d'heures ou de journées de travail effectués entre employés avec le consentement de leur contremaître n'entrent pas dans le calcul du temps supplémentaire.

11.5 **Travailleurs de jour**

.1 Horaire de travail en entretien :

Les parties conviennent de l'horaire suivant :

Sur une base de deux semaines, la semaine de travail normale est de quatre **(4)** jours de dix (10) heures et de trois (3) jours de congés pour la semaine 1. Pour la semaine 2, elle est de cinq (5) jours de huit (8) heures et deux (2) jours de congé.

1° Les heures régulières de travail des travailleurs de jour en entretien (incluant le magasin) sont de

07 h 30 à 17 h 30 du lundi au jeudi durant la semaine 1 et de 07 h 30 à 15 h 30 du lundi au vendredi durant la semaine 2.

2' Durant cette période, il n'y a aucune interruption de travail à l'exception d'une période de trente (30) minutes pour le repas du midi.

3e Pour ce qui est des magasiniers, ils suivent le même horaire que les travailleurs de jour.

4e Parmi les quatre (4) magasiniers, celui ayant le mois d'ancienneté suit un horaire inversé et pourra ne pas être remplacé.

Nonobstant l'article 13.0, tous les congés fériés ou mobiles sont payés à raison de huit (8) heures par congé.

11.6 .1 Lorsqu'il y a un changement en regard de l'horaire type, l'horaire de la semaine est affiché au plus tard à 15 h 00 le mercredi précédent. Ce changement sera effectué par ordre d'ancienneté de département.

.2 Avis en cas d'absence

L'employé de jour qui doit s'absenter du travail doit avertir son superviseur le plus tôt possible de la raison et de la durée de son absence.

Si le superviseur ne répond pas à l'appel, l'employé doit laisser ses coordonnées dans la boite vocale de son superviseur afin que celui-ci puisse communiquer avec lui. Si l'employé ne peut plus être rejoint aux coordonnées qu'il a laissées, il est de sa responsabilité d'aviser le contremaître ou le surintendant des nouvelles coordonnées où ces derniers pourront communiquer avec lui. À défaut de respecter cette procédure, son absence est considérée non justifiée.

.3 De plus, l'employé doit communiquer avec le superviseur dès qu'il connaît sa date possible de retour au travail.

11.7 .1 Tout travailleur de jour requis de travailler le dimanche ou en temps supplémentaire reçoit temps et demi pour tout le temps ainsi travaillé.

.2 La Compagnie s'efforce de maintenir tout temps supplémentaire au strict minimum.

11.8 Le temps supplémentaire payé à temps et demi s'applique lorsque l'employé est requis de travailler:

.1 Au-delà des heures normales, tel que stipulé à l'article 11.5.1.

.2 Lors d'un congé inscrit à l'horaire à moins qu'il y ait eu entente préalable avec le contremaître pour changer le congé.

.3 Lors du premier (1er) quart qui suit un changement d'horaire sans préavis d'au moins quarante-huit (48) heures avant le début de ses nouvelles heures de travail.

11.9 .1 Un travailleur de jour qui est rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail pour accomplir une tâche spécifique, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie ou temps et demi pour toutes les heures travaillées, le plus élevé des deux (2) montants devant lui être payé. Si le rappel survient un dimanche ou lors d'un congé d'usine, le minimum est de six (6) heures.

Si l'employé est requis d'effectuer des travaux non reliés à ceux mentionnés au moment du rappel, il a droit à une deuxième (2e) indemnité minimum.

.2 Le travailleur de jour rappelé au travail avant l'heure normale du début de sa journée (07 h 30) pour accomplir une tâche spécifique et qui continue à travailler à cette tâche après 07 h 30 est rémunéré, soit par la rémunération du rappel ou à temps et demi, pour les heures travaillées sur la tâche qui a motivé le rappel, le montant le plus élevé lui étant payé.

.3 Lorsqu'un ou plusieurs travailleurs de jour sont en temps supplémentaire pour un travail spécifique, ils ne doivent pas normalement être employés pour d'autres travaux, à moins qu'un bris survienne et que, par conséquent, la priorité d'urgence change. À ce moment, le ou les employés au travail commence(nt) le travail le plus urgent en attendant l'arrivée des employés qui sont rappelés.

11.10 Lorsqu'un travailleur de jour est requis de travailler six (6) heures et plus un dimanche apparaissant comme jour de congé sur son horaire, il reçoit temps double pour le temps ainsi travaillé.

11.11 Une seule disposition relative au temps supplémentaire s'applique à la fois.

11.12 Travailleur d'équipe

Un travailleur d'équipe est celui qui normalement travaille sur une équipe affectée à l'opération de l'usine.

11.13 La journée régulière d'un travailleur d'équipe s'étend sur vingt-quatre (24) heures à compter du début de son quart, tel qu'affiché à l'horaire.

11.14 La journée se divise en deux (2) factions, une équipe par faction selon l'horaire suivant :

07 h 00 à 19 h 00
19 h 00 à 07 h 00

Il est entendu par les parties que si des problèmes non prévus avec cet horaire survenaient, les parties se rencontreront et discuteront de ces problèmes afin de trouver une solution satisfaisante.

Cet horaire peut être annulé par l'une ou l'autre des parties par avis écrit de trente (30) jours. Le cas échéant, l'horaire du paragraphe suivant s'appliquera.

Pour les travailleurs d'équipe dont la journée régulière de travail est de huit (8) heures, les quarts de travail peuvent être les suivants :

07 h 00 à 15 h 00
15 h 00 à 23 h 00
23 h 00 à 07 h 00

11.15 .1 **Semaine de travail pour les employés sur horaire de douze (12) heures**

Les heures régulières de travail pour les travailleurs d'équipe sont étalées sur huit (8) semaines consécutives, pour une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.

.2 **Congé de réduction**

Le présent article a pour but d'équilibrer la moyenne des heures de la semaine de travail à quarante (40) heures.

1° À cette fin, la Compagnie retient un montant équivalent à deux (2) heures au taux horaire régulier de l'employé par semaine de travail jusqu'à concurrence de quatre-vingt-seize (96) heures dans une (1) année, l'employé aura deux (2) options :

a) Soit de prendre un congé qui sera rémunéré à taux régulier;

b) Soit de se faire payer ces heures à taux' et demi.

2e Les employés peuvent prendre jusqu'à huit (8) jours de congé par année avec la rémunération retenue précédemment

3e Modalité pour la prise des congés de réduction:

La demande doit être faite avant la sortie de la cédule. Une demande faite après la sortie de la cédule sera accordée si elle ne génère pas de temps supplémentaire. La priorité sera établie selon l'ordre chronologique des demandes. Les congés de réduction sont inclus dans le ratio de vacances et devra respecter la clause 19.5 des ententes locales.

4e Modalités pour le paiement des congés de réduction :

En tout temps durant l'année, l'employé peut demander de se faire payer ces congés de réduction. Les mêmes modalités que celles qui précèdent s'appliquent.

5e Un employé qui n'aurait pas suffisamment d'heures à son crédit pour avoir la paie d'une (1) journée régulière de travail se verra avancer le nombre d'heures manquantes sur sa paie de la semaine où il prend le congé d'horaire. Cette avance sera régularisée lors du dernier trimestre de l'année. Lors de ce dernier trimestre, un employé qui a au moins huit (8) heures d'accumulées pour fins de congé d'horaire (les heures avancées durant l'année devant être déduites des heures à son crédit) doit céduler un congé d'horaire dans le trimestre concerné ou demander de se faire payer les congés restant. Si le salarié n'a pas accumulé au moins huit (8)

heures (ou qui a un résiduel de moins de huit (8) heures après avoir obtenu un congé), il encaissera les sommes correspondantes durant le trimestre sans prendre de congé d'horaire.

11.16 Les équipes se remplacent par roulement successif selon l'horaire de travail.

11.17 .1 Les employés travaillant sur **des** opérations d'une durée de seize (16) heures par vingt-quatre (24) heures suivent un horaire de huit (8) heures par jour à quarante (40) heures par semaine.

.2 Les employés ainsi affectés sont les opérateurs de chariots élévateurs du département des Matières premières.

11.18 **Responsabilités du travailleur d'équipe**

.1 Être à son poste pour le début de son quart.

.2 Ne pas quitter son poste avant d'être remplacé, mais ne jamais partir plus de quarante-cinq (45) minutes avant la fin de son quart.

.3 Prévenir le contremaître en devoir si un remplaçant ne se présente pas au travail; le contremaître trouve un remplaçant en suivant la procédure de remplacement. Si un remplaçant ne peut être trouvé, l'employé doit rester au travail pour au plus un (1) quart supplémentaire.

La Compagnie accepte le principe de ne pas faire travailler un employé plus de quatorze (14) heures consécutives, en autant que l'opération de l'usine n'en soit pas affectée.

.4 Aviser le responsable en devoir dès que possible, soit au moins quatre (4) heures avant le début de

l'absence si, pour quelque raison que ce soit, il doit être en retard ou absent, selon les modalités prévues à l'article 11.6.2.

.5 Prévenir le contremaître en devoir au moins douze (12) heures avant son retour au travail à la suite d'une absence. Si le retour de l'employé concerné nécessite une réorganisation des équipes, les employés concernés ne peuvent pas invoquer les dispositions de l'article 11.21.2 pour réclamer du temps supplémentaire.

11.19 L'horaire de la semaine est affiché au plus tard à 15 h 00 le mercredi précédent.

11.20 Tout travailleur d'équipe requis de travailler le dimanche ou en temps supplémentaire reçoit temps et demi pour le temps ainsi travaillé.

11.21 Le temps supplémentaire payé à temps et demi s'applique:

.1 Lorsqu'un employé est requis de travailler au-delà du nombre d'heures régulières dans sa journée normale de travail qui s'étend sur vingt-quatre (24) heures, à compter du début de sa faction, exception faite d'un maximum de deux (2) heures travaillées en raison du retard de son remplaçant.

Cette exception ne s'applique pas lorsqu'un employé a préalablement avisé le contremaître en devoir qu'il serait absent pour la durée de la faction.

.2 Durant le premier (1^{er}) quart d'un nouvel horaire suite à un changement d'horaire, sans préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

.3 Lors d'un congé inscrit à l'horaire à moins qu'il y ait entente mutuelle avec le contremaître pour changer ledit congé.

11.22 Un travailleur d'équipe qui est rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail pour accomplir une tâche spéciale reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie ou temps et demi pour toutes les heures travaillées, le plus élevé des deux (2) montants devant lui être payé. Si le rappel survient le dimanche ou lors des heures d'arrêt d'un congé d'usine, le minimum est de six (6) heures.

11.23 Lorsqu'un travailleur d'équipe est requis de travailler six (6) heures et plus un dimanche apparaissant comme jour de congé sur son horaire, il reçoit temps double pour le temps ainsi travaillé.

Il peut prendre une autre journée de congé durant la semaine. Cet autre jour de congé est choisi après entente avec son contremaître.

11.24 **Changement de la toile du fourdrinier**

.1 Un employé qui continue à poser la toile du fourdrinier après que son quart régulier soit terminé est payé pour le temps travaillé à son taux régulier, plus une (1) heure supplémentaire ou à temps et demi, le plus élevé des deux (2) montants devant lui être payé.

.2 Si un employé est rappelé à l'usine pour aider à changer une toile du fourdrinier avant son quart, il a droit à six *(6)* heures de salaire pour le temps qu'il travaille avant le commencement de son quart, ou temps et demi pour les heures travaillées avant le commencement de son quart, le plus élevé des deux (2) montants devant lui être payé.

.3 1e Lorsqu'une toile est enlevée pour des raisons d'entretien, d'inspection ou de reconditionnement, pour être réutilisée et réinstallée sur les supports appropries ou replacée dans sa boîte d'expédition, les employés rappelés seront

rémunérés selon l'article 11.24.2 de la convention collective.

2e L'employé rappelé pour le changement d'une toile reçoit un bon de repas s'il est au travail durant la période normale des repas.

11.25 Une seule disposition relative au temps supplémentaire s'applique à la fois.

11.26 **Arrêts d'urgence**

.1 En cas d'arrêt d'urgence de vingt-quatre (24) heures ou moins (y compris la faction dans laquelle l'arrêt subit est arrivé et la faction qui suit, pour les employés sur horaire de douze (12) heures ou les deux (2) factions qui suivent pour les employés sur horaire de huit (8) heures), les travailleurs d'équipe continuent de travailler sur leur faction mais doivent accomplir toutes les tâches assignées. Comme rémunération, ils reçoivent le taux de l'occupation à laquelle ils auraient travaillé.

.2 Si l'arrêt d'urgence se prolonge au-delà de la période de vingt-quatre (24) heures et si la nature de l'arrêt permet que les travaux d'entretien se poursuivent de façon normale, la Compagnie assigne du travail aux travailleurs d'équipe pour leur journée de travail selon l'horaire régulier au taux de la classification régulière, pour une durée de six (6) jours **a** compter de la première (1re) journée de l'arrêt.

.3 Les réservistes de production sont sujets à l'application des paragraphes .1 et .2 précédents.

.4 Les travailleurs d'équipe affectés aux services d'entretien adoptent l'horaire de travail du groupe d'entretien auquel ils sont respectivement rattachés. Dans ce cas, l'article 11.21.2 ne s'applique pas.

11.27 **Arrêts prévus pour fins d'entretien**

.1 Dans le cas d'un arrêt prévu pour fins d'entretien ou de réparations majeures, la Compagnie fournit du travail aux travailleurs d'équipe et ils sont payés au taux du poste occupé pour la faction durant laquelle l'arrêt est arrivé et la faction qui suit pour les employés sur horaire de douze (12) heures ou les deux (2) factions qui suivent pour les employés sur horaire de huit (8) heures.

.2 Pour la balance de l'arrêt, la Compagnie assigne du travail aux travailleurs d'équipe sur leurs journées régulières cédulées, à leur taux régulier, pour une durée de six (6) jours. Les travailleurs d'équipe doivent faire le travail qu'on leur assigne.

.3 Les réservistes de production sont sujets à l'application des paragraphes .1 et .2 précédents.

.4 Les travailleurs d'équipe affectés aux services d'entretien adoptent l'horaire de travail du groupe d'entretien auquel ils sont respectivement rattachés. Dans ce cas, l'article 11.21.2 ne s'applique pas.

11.28 Généralités

.1 Aucun employé ne sera obligé par la Compagnie de travailler plus de quatorze (14) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures à compter du début de sa journée normale de travail.

S'il travaille plus de quatorze (14) heures dans cette période de vingt-quatre (24) heures, il prendra un minimum de huit (8) heures consécutives de temps libre pour le travailleur de jour ou douze (12) heures pour le travailleur d'équipe et ensuite il retournera pour compléter son prochain quart si requis au taux qu'il aurait normalement travaillé.

Si l'employé ne se rapporte pas pour compléter son prochain quart régulier, il sera rémunéré seulement pour les heures régulières qu'il n'a pas travaillées dû au fait qu'il a été obligé de prendre huit (8) heures consécutives de temps libre pour le travailleur de jour ou douze (12) heures pour le travailleur d'équipe.

Cette clause ne s'applique pas quand des employés changent de quart et travaillent plus de quatorze (14) heures consécutives.

.2 Un employé de jour rappelé qui travaille deux (2) heures ou plus après minuit a droit à une période de temps libre (avec le salaire au taux horaire régulier) d'une durée correspondante à la période durant laquelle il travaille entre 23 h 30 et 07 h 30, à la condition qu'il soit prévu qu'il iravaille à 07 h 30 ce même jour; il doit aussi se présenter à l'heure ainsi différée, en autant qu'il y ait au moins quatre (4) heures de travail pour compléter sa journée normale.

Dans le cas ou le travail n'est pas terminé a 07 h 30 ou si le travail se termine à 07 h 30, l'employé a l'option de prendre son temps de repos immédiatement ou de le reporter pour compléter sa journée normale de travail.

.3 Si un employé de jour rappelé avant minuit la journée précédant une journée régulière à son horaire travaille deux (2) heures ou plus après minuit, il prendra huit (8) heures consécutives de temps libre et sera rémunéré au taux horaire régulier pour les heures qu'il n'a pas travaillées dû au fait qu'il a pris huit (8) heures consécutives de temps libre.

.4 Un employé de production rappelé qui travaille deux (2) heures ou plus après minuit a droit à une période de temps libre (avec le salaire au taux régulier) d'une durée correspondante à la période durant laquelle il travaille entre 23 h 30 et 07 h 00, à la condition qu'il

soit prévu qu'il travaille à 07 h 00 ce même jour. Il doit se présenter au travail à l'heure ainsi différée. Cependant, il prendra son temps de repos après avoir complété douze (12) heures consécutives lorsque le rappel se poursuit jusqu'à 07 h 00. Si on ne peut alors le remplacer par la procédure de remplacement, il sera rémunéré à temps supplémentaire pour ces heures.

.5 Lorsqu'un employé est cédulé pour travailler en temps supplémentaire et à son arrivée au travail, le travail pour lequel il était cédulé ne peut être accompli, et qu'il n'a pas été averti au moins huit (8) heures avant le début de son quart, il est, à son choix, payé quatre (4) heures au taux qu'il aurait reçu ou il lui est assigné le nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement travaillées.

.6 Lorsqu'un employé se rapporte au travail à l'heure régulière qui lui a été assignée et qu'il n'y a pas de travail pour lui au poste qu'il aurait normalement occupé et qu'il n'a pas été averti au moins huit (8) heures avant le début de son quart, il reçoit, à son choix, quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou il lui est assigné le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées au taux de l'occupation qu'il remplit, mais pas moins que son taux horaire régulier.

.7 Pour calculer le temps excédant la journée normale de travail, on utilise des tranches de quinze (15) minutes, toute partie de quinze (15) minutes est considérée comme une (1) unité.

Ce même calcul s'applique en cas de retard. Cependant, un employé requis de travailler en temps supplémentaire ne reçoit jamais moins d'une (1) heure de paie.

.8 La paie d'un employé en temps de repos un dimanche ou une journée de congé férié n'est pas affectée.

11.29 **Hommes de métiers de jour remplaçant les hommes de métiers de quart**

.1 Les employés de jour en entretien sont requis pour remplacer les TEI et les mécaniciens d'entretien sur les factions pour une période de courte durée (congé indéterminé ou autres raisons). Si le changement de cédule est fait quarante-huit (48) heures à l'avance, il y aura douze (12) heures de 07 h 00 à 19 h 00 ou de 19 h 00 à 07 h 00 qui seront rémunérées à temps simple. Un employé sera ainsi rémunéré à temps simple jusqu'à concurrence du nombre d'heures régulières qu'il aurait effectuées dans sa semaine normale de travail.

Si le changement de cédule est fait moins de quarante-huit (48) heures à l'avance, le quart de 07 h 00 à 19 h 00 sera payé pour la première faction à temps simple pour le nombre d'heures qu'il aurait effectuées dans sa journée normale de travail, l'excédent étant rémunéré à temps supplémentaire. Les factions suivantes seront rémunérées à temps simple jusqu'à concurrence du nombre d'heures régulières qu'il aurait effectuées dans sa semaine normale de travail.

Un employé à qui il manquerait moins d'une journée de travail pour compléter son horaire normal à temps simple peut, à son choix, se limiter au nombre d'heures à temps simple déjà effectuées ou venir travailler le nombre d'heures manquantes jusqu'à concurrence du nombre d'heures qu'il aurait effectuées dans sa semaine normale de travail. À la demande de son contremaître, il pourra compléter la journée de travail avec le surtemps impliqué sans tenir compte de la règle du plus bas en surtemps.

.2 Les employés de l'entretien qui remplacent des employés de l'entretien sur faction pour une (1) semaine ou plus (vacances, maladie ou autres

raisons), suivent l'horaire des employés remplacés et sont payés à temps simple pour toutes les heures travaillées qui font parties de cet horaire.

Si l'employé de jour remplace l'employé de faction durant une semaine de trente-six (36) heures a temps simple, ce remplaçant aura l'option de travailler un autre jour dans cette semaine pour compléter sa semaine régulière de travail.

Remplacement de 19 h 00 à 07 h 00 :

L'employé le plus bas en surtemps parmi ceux qui sont qualifiés et disponibles est demandé. Il est entendu que les employés de jour ne sont pas considérés comme disponibles s'ils sont cédulés à 07 h 00 le lendemain.

Il est entendu que lorsque les délais le permettent, la Compagnie peut procéder au remplacement par changement d'horaire.

La première faction de 19 h 00 a 07 h 00 sera rémunérée à temps supplémentaire si le changement de faction est fait avec moins de quarante-huit (48) heures d'avis.

Tous les autres articles de la convention collective demeurent inchangés et s'appliquent aux employés sur les quarts de douze (12) heures.

ARTICLE 12.0 VACANCES

12.1 .1 Tout employé régulier a droit aux vacances payées selon le tableau suivant:

Après 1 an de service:	2 semaines
Après 4 ans de service:	3 semaines
Après 9 ans de service:	4 semaines

Après 17 ans de service: 5 semaines
Après 23 ans de service: 6 semaines

.2 Un nouvel employé ayant moins d'un (1) an de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente a droit à un (1) jour de vacances payé pour chaque mois complet de service continu avec un maximum de dix (10) jours. Dans un tel cas, la paie de vacances équivaut à 4.8% des gains au trente et un (31) décembre de l'année de référence.

12.2 La période de prises de vacances est la période de douze (12) mois du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre de chaque année.

Un employé se qualifie au nombre de semaines prévues à l'article 12.1.1 à la date où il complète le nombre d'années de service requis.

12.3 Un employé, après vingt-cinq (25) ans de service continu, a droit en plus des vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec paie, durant l'année civile dans laquelle il atteint :

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

12.4 .1 Une semaine de vacances pour un travailleur d'équipe est définie comme une période de sept (7) jours consécutifs commençant avec le début de la première (1re) journée de travail prévue à l'horaire régulier de travail de l'employé.

.2 Lors d'arrêt de production pour une (1) semaine ou plus pour des raisons autres que les réparations normales de l'usine, le travailleur d'équipe peut, s'il le

désire, opter pour une (1) semaine de vacances équivalente à une période de sept (7) jours commençant à 07 h 00 pour la production et 07h30 pour l'entretien le dimanche et se terminant à 07 h 00 pour la production et 07h30 pour l'entretien le dimanche suivant.

.3 La semaine de vacances d'un travailleur de jour est définie comme étant la période de sept (7) jours commençant à 07 h 30 **le** dimanche et se terminant à 07 h 30 le dimanche suivant.

12.5 .1 La paie de vacances se calcule comme suit:

4.8% des gains de l'année de référence à l'employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances.

7.2% des gains de l'année de référence à l'employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances.

9.6% des gains de l'année de référence à l'employé qui a droit à quatre (4) semaines de vacances.

12% des gains de l'année de référence à l'employé qui a droit à cinq (5) semaines de vacances.

14.4% des gains de l'année de référence à l'employé qui a droit à six (6) semaines de vacances.

.2 Un employé qui s'est absenté pour raison d'accident, de maladie ou de congé parental au cours de l'année de référence recevra comme paie de vacances le plus avantageux des calculs suivants en autant qu'il ait travaillé un certain temps pendant l'année de référence.

2.4% des gains bruts de l'année de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle **il** a droit ou:

Le taux horaire régulier multiplié par quarante-huit (48) heures pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

.3 Pour l'application de l'article 12.5.2 2e option, on utilise le taux horaire de la position supérieure si l'employé y a travaillé plus de six cents (600) heures dans l'année de référence.

.4 Un employé qui s'est absenté dans l'année de référence pour des motifs autres que ceux stipulés à l'article 12.5.2 recevra comme paie de vacances le pourcentage (%) correspondant à ses années de service continu.

12.6 La cédule annuelle des vacances est préparée par chaque département et ne doit pas affecter défavorablement les opérations de l'usine.

12.7 Un employé qui prend ses vacances durant la période entre le premier (1^{er}) janvier et le trente et un (31) mai reçoit quatre **(4)** heures de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances prise durant cette période.

12.8 Lorsqu'un employé est malade au trente et un (31) décembre, qu'il a effectivement travaillé vingt-six (26) semaines et plus (excluant les vacances) durant l'année et qu'il n'a pas pris toutes les vacances qui lui revenaient durant l'année qui se termine, il doit prendre la totalité de ses vacances restantes durant l'année qui vient, après entente avec son contremaître.

Le principe du paragraphe précédent s'applique également à un employé qui a travaillé vingt-six (26) semaines et plus (excluant les vacances) durant l'année et qui revient au travail avant la fin de l'année. Dans ce cas, il devra prendre toutes ses vacances avant la fin de l'année.

Si l'employé a travaillé effectivement moins de vingt-six (26) semaines, l'obligation des deux (2) paragraphes précédents ne s'applique que pour deux (2) semaines.

Cependant, un employé ne peut appliquer son ancienneté dans le choix de ces dites vacances.

12.9 Les vacances, tel que spécifié dans cet article, doivent être chômées, sauf dans le cas de l'application du troisième (3e) paragraphe de l'article 12.8.

Un employé absent en raison du manque de travail, plus de vingt-six (26) semaines au cours de l'année de prise de vacances, aura l'obligation de prendre un minimum de deux (2) semaines de vacances au cours de cette période.

ARTICLE 13.0 CONGÉS

13.1 Congés statutaires

Les congés avec fermeture de l'usine sont les suivants:

JOUR DE L'AN: est décrit comme une période de quarante-huit (48) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit du trente-et-un (31) décembre à 07 h 00 jusqu'au deux (2) janvier à 07 h 00. Pour les employés d'entretien de jour, lors du maintien des opérations, le congé sera du trente-et-un (31) décembre à 17 h 30 ou 15 h 30 selon le cas, jusqu'au deux (2) janvier à 17 h 30 ou 15 h 30 selon le cas.

ST-JEAN-BAPTISTE: est décrit comme une période de vingt-quatre (24) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit du vingt-quatre (24) juin à 07 h 00 jusqu'au vingt-cinq (25) juin à 07 h 00.

FÊTE DU TRAVAIL: est décrit comme une période de trente-deux (32) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit de 23 h 01 le jour de la Fête du Travail jusqu'au lendemain de la Fête du Travail à 07 h 00.

NOËL: est décrit comme une période de quarante-huit (48) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit du vingt-

quatre (24) décembre à 07 h 00 jusqu'au vingt-six (26) décembre à 07 h 00. Pour les employés d'entretien de jour, lors du maintien des opérations, le congé sera du vingt-quatre (24) décembre à 17 h 30 ou 15 h 30 selon le cas, jusqu'au vingt-six (26) décembre à 17 h 30 ou 15 h 30 selon le cas.

Pour ces congés, la durée totale des arrêts de la fabrication des produits finis est de cent cinquante-deux (152) heures.

Dans le but de limiter les arrêts de fabrication de produits finis au total des heures précitées (152), certains employés peuvent être appelés pour continuer après l'heure fixée pour la fermeture ou se rapporter au travail avant l'heure de la reprise des opérations.

13.2 **Modalités applicables lors d'un congé statutaire avec fermeture d'usine**

.1 L'employé qui est normalement cédulé pour travailler lors d'un congé statutaire et qui ne travaille pas en raison du congé reçoit comme paie du congé le nombre d'heures qu'il aurait travaillées si ce jour n'avait pas été un congé statutaire. Le taux horaire est celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

.2 Lorsqu'un congé statutaire tombe un jour de congé, de congé d'horaire ou de vacances apparaissant à l'horaire d'un employé régulier, ce dernier a droit à la paie de congé en plus de sa paie régulière, ou a l'opportunité de pouvoir reporter sa journée de congé statutaire et la paie s'y rattachant à un moment qui lui convient après entente avec son contremaître.

Employés sur horaire de huit (8) heures et les employés de l'entretien :

Pour fins d'application du paragraphe précédent, la paie de congé est de seize (16) heures pour le congé de Noël (2 jours de 8 heures), seize (16) heures pour le Jour de l'An (2 jours de 8 heures), huit (8) heures

pour la St-Jean-Baptiste et huit (8) heures pour la Fête du Travail.

Employés sur horaire de douze (12) heures :

Pour fins d'application du premier paragraphe, la paie de congé est de vingt-quatre (24) heures pour le congé de Noël (2 jours de 12 heures), douze (12) heures pour la St-Jean-Baptiste, douze (12) heures pour la Fête du Travail et vingt-quatre (24) heures pour le jour de l'An (2 jours de 12 heures).

Employés absents pour maladie, CSST ou en mise à

Pour fins d'application du premier paragraphe, la paie de congé est de huit (8) heures par jour et le congé ne peut être reporté.

Les réservistes qui remplacent sur un ou des postes réguliers (36 heures ou plus) pendant une semaine où survient un congé peuvent se prévaloir du report du congé.

.3 Les congés indiqués aux articles 13.1 et 13.7 de la convention collective prendront la place des congés statutaires payés et chômés prévus selon la Loi sur les normes du travail.

.4 L'employé qui est requis de travailler lors d'un congé statutaire est payé :

1° À temps double pour les heures consécutives travaillées.

2° Un employé qui travaille effectivement douze (12) heures lors de ces congés a droit à un paiement de congé de douze (12) heures ou pourra prendre une autre journée de congé avec la paie s'y

rattachant à un moment qui lui convient après entente avec son superviseur.

Le même principe s'applique à un employé qui travaillerait huit (8) heures sauf que la paie de congé est alors de huit (8) heures.

.5 Lorsqu'un congé statutaire tombe un jour de congé apparaissant à l'horaire d'un employé, les heures payées pour ce congé n'entrent pas dans le calcul du surtemps de l'employé.

13.3 **Admissibilité**

Pour avoir droit au paiement d'un congé statutaire:

.1 Un nouvel employé doit être au service de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours avant tout congé statutaire.

.2 Un employé, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé.

.3 Un employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident de travail doit avoir travaillé un certain temps au cours des douze (12) mois qui précèdent le congé.

.4 L'employé doit être présent durant toute la journée régulière de travail qui précède le congé et toute la journée régulière de travail qui suit, sauf:

1e S'il est en vacances.

2e S'il est malade et incapable de se présenter au travail et s'il peut fournir un certificat médical.

3e Si son contremaître l'a averti que ses services ne sont plus requis.

4e S'il est en congé autorisé ou cédulé.

.5 L'employé mis à pied et inscrit sur la liste de rappel a droit à un congé statutaire payé suivant sa mise à pied à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des quarante-cinq (45) jours qui précèdent ledit congé.

13.4 **Services essentiels**

.1 Les services essentiels maintenus durant les périodes de fermeture spécifiées à l'article 13.1 sont les suivants:

1e Le service d'approvisionnement en eau, vapeur et électricité.

2e Le service d'entretien requis. pour les équipements en opération et de protection des incendies.

.2 1e Le travail est d'abord offert au titulaire du poste.

2e Si le poste n'est pas comblé en 1, on montera alors l'équipe en place sur une base volontaire.

3e Si le poste n'est pas comblé en 1 ou 2, la procédure de remplacement s'applique à partir de la troisième (3e) étape.

4e Si le poste n'est pas comblé en 1, 2 ou 3, la Compagnie assigne sur le poste manquant le plus jeune employé qualifié ayant le moins d'ancienneté et en montant l'équipe.

13.5 **Conditions régissant le maintien de l'opération lors de congés statutaires.**

.1 Nonobstant les dispositions de la convention collective et plus particulièrement celles prévues à l'article 13.0, les opérations de l'usine sont continues pendant les congés statutaires à moins que la Compagnie avise le Syndicat de son intention d'arrêter la production pendant un ou des congés prévu(s) à l'article 13.1.

1° Lorsque la production se poursuit durant un congé statutaire, les équipes de travail sont maintenues au minimum, tel que l'opération normale du dimanche.

2° L'employé qui travaille lors d'un congé statutaire afin que la production se poursuive est rémunéré de la façon suivante:

a) Ses heures travaillées, durant la période de vingt-quatre (24) heures ou de quarante-huit (48) heures, sont rémunérées **a** taux double.

b) L'employé qui travaille effectivement douze (12) heures lors de ces congés a droit à un paiement de congé de douze (12) heures par jour de congé.

Pour un employé qui travaille sur un horaire de huit (8) heures, la paie de congé est de huit (8) heure.

c) Un employé reçoit, pour chaque heure travaillée, un paiement additionnel d'une (1) heure au taux du poste où il a travaillé.

d) Un employé qui travaille une (1) ou deux (2) faction(s) complète(s) durant un congé statutaire peut reprendre un (1) ou deux (2) congés compensatoire(s), selon le cas, (non rémunérés) à une date convenue avec son contremaître.

Dans le cas de la St-Jean-Baptiste seulement, il peut reprendre le congé avec la paie s'y rattachant.

3e Lorsqu'un congé statutaire, alors que l'usine opère, tombe un jour de congé apparaissant à l'horaire de l'employé ou si l'employé est en vacances, il a droit à la paie de congé selon l'article 13.2.2 en plus de sa paie régulière. Toutefois, il peut reprendre un (1) ou deux (2) jours de congé(s) selon le cas (non rémunérés) à un moment qui lui convient, après entente avec son contremaître.

Dans le cas des congés de la St-Jean-Baptiste, de Noël et de la Fête du Travail, il peut reprendre le congé avec la paie s'y rattachant.

4e Seules les dispositions précitées s'appliquent lorsque la production se poursuit durant un congé d'usine.

5e Les dispositions précitées ne s'appliquent pas durant les congés statutaires lorsqu'il y a arrêt de fabrication du produit fini.

.2 La cédule hebdomadaire de travail est respectée lors de l'opération durant un congé statutaire. Les postes requis sont comblés comme suit:

1e *Travailleurs de jour*

a) Si le congé statutaire survient un samedi ou un dimanche, le travail est d'abord offert à l'employé cédulé selon l'horaire régulier.

b) Si le congé statutaire survient du lundi au vendredi inclusivement, le travail est offert aux employés selon la liste de surtemps.

c) Si tous les postes ne sont pas comblés en 1, les dispositions prévues en 2 s'appliquent les samedis et dimanches.

d) Si tous les postes ne sont pas comblés par 1, 2 et 3, la Compagnie assigne, par ordre inverse d'ancienneté départementale, les employés qualifiés aux postes demeurés vacants.

2e *Travailleursd'équipe*

a) Le travail est d'abord offert à l'employé cédulé selon l'horaire régulier.

b) Si le poste n'est pas comblé en 1, la procédure de remplacement s'applique (3, 4 et 5e étape).

c) Si tous les postes ne sont pas comblés en 1 et 2, la Compagnie assigne, par ordre inverse d'ancienneté départementale, les employés qualifiés aux postes demeurés vacants.

.3 De façon spécifique, en cas de maintien des opérations lors des congés de Noël et de la Fête du Travail, la procédure d'affectation du personnel s'effectue sur une base volontaire et les dispositions spéciales suivantes s'appliquent :

1e Un employé qui choisit de ne pas travailler doit en informer son supérieur au plus tard vingt (20) jours avant le congé.

2e Si des remplaçants sont nécessaires, la procédure prévue a l'article 13.5.2 s'applique sauf en ce qui concerne le paragraphe 4 pour les travailleurs de jour et le paragraphe 3 pour les travailleurs d'équipe.

3e S'il est impossible de trouver des volontaires en nombre suffisant, l'opération ne sera pas maintenue.

Les parties conviennent que la présente procédure peut être modifiée après entente.

13.6 La demande de prise de congés reportés générée par les articles 13.2 et 13.5 doit être faite avant la sortie de la cédule. Une demande faite après la sortie de la cédule sera accordée si elle ne génère pas de surtemps.

13.7 **Congés mobiles**

Tout employé régulier est éligible à quarante-huit (48) heures de congés mobiles durant l'année de calendrier.

Tout employé en probation ou qui devient régulier en cours d'année est éligible à huit (8) heures de congé mobile pour chaque période de deux cents quarante (240) heures de travail (employé sur horaire de huit (8) heures) ou douze (12) heures de congé mobile pour chaque période de trois cent soixante (360) heures de travail (employé sur horaire de douze (12) heures) avec un maximum de quarante-huit (48) heures par année de calendrier.

Le paragraphe qui précède ne peut avoir pour effet qu'un salarié temporaire bénéficie d'un nombre de congés fériés et chômés inférieur à celui prévu dans la Loi sur les normes du travail (L.N.T).

Sous réserve du paragraphe qui suit, ces congés doivent être chômés et pris à des dates convenant à l'employé et son contremaître (entretien et production) ou le coordonnateur des horaires de travail (production) et demandés dans un délai raisonnable. La paie est de huit (8) heures (employé de jour ou d'équipe) ou de douze (12) heures (employé d'équipe seulement) à temps simple au taux du poste qu'il aurait normalement occupé s'il avait travaillé cette journée-là. L'acceptation doit être confirmée par le contremaître (entretien

et production) ou le coordonnateur des horaires de travail (production).

Pour les réservistes de production, spécifiques ou généraux, les congés mobiles devront être pris à raison de douze (12) heures par jour de congé.

Pour éviter l'accumulation des congés non pris durant les trois (3) derniers mois de l'année, le contremaître prend des arrangements avec les employés concernés afin que ces congés soient pris avant la fin de l'année.

Lorsqu'un employé est malade au trente-et-un (31) décembre, qu'il a travaille vingt-six (26) semaines et plus durant l'année (excluant les vacances) et qu'il n'a pas pris tous ses congés mobiles qui lui revenaient durant l'année qui se termine, il doit prendre ces dits congés dans une période n'excédant pas trois (3) mois suivant la date de son retour au travail après entente avec son contremaître. S'il a travaillé moins de vingt-six (26) semaines, il pourra encaisser la paie de congé non pris ou reporter ces congés dans les trois (3) mois de son retour au travail.

13.8 **Congé sans solde pour fins d'études et affaires syndicales**

.1 Sous réserve de l'approbation de la direction de l'usine, un congé sans solde pour fins d'études pourra être accordé. Le congé sera d'une durée maximale d'un (1) an et pourra être prolongé d'une autre année avec l'approbation de la direction de l'usine.

Il n'y a pas de cumul d'ancienneté pendant la durée de ce congé. Cependant, l'employé pourra maintenir, a ses frais, les bénéfices d'assurance autre que l'assurance-salaire (courte durée et longue durée).

.2 À la demande écrite du Syndicat, 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.

ARTICLE 14.0 REPAS

14.1 L'employé requis de travailler au-delà de ses heures de travail, et qui n'a pas été avise au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, a droit à un repas ou un bon de repas fourni par la Compagnie après une (1) heure de travail et par la suite à un repas ou un bon de repas additionnel après chaque tranche de quatre (4) heures travaillées en surtemps.

Sur rappel, l'employé a droit à un repas ou un bon de repas fourni par la Compagnie, après toute tranche de quatre (4) heures travaillées en surtemps s'il n'a pas été avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Cependant, si un rappel se fait durant les heures normales de repas, l'employé ainsi rappelé aura droit à un repas ou un bon de repas.

Ce bon de repas a une valeur monétaire permettant l'achat de l'item le plus dispendieux au menu de la cafétéria et peut être échangé pour de l'argent comptant.

Les heures normales de repas sont:

Pour le déjeuner	de 06 h 30 à 07 h 30
Pour le dîner	de 11 h 30 à 12 h 30
Pour le souper	de 17 h 30 à 18 h 30

La Compagnie accepte le fait que les travailleurs d'équipe doivent être remplacés pour leur permettre de prendre leur repas ou vaquer à leur occupation qui nécessite parfois le déplacement vers un autre secteur de leur département autre que leur poste de travail.

Pour ce faire, le poste à remplacer est comblé en montant l'équipe pour la période de temps requise sans appliquer de promotion salariale.

Les heures normales de repas pour les travailleurs d'équipe sont les suivantes:

de 11 h 00 à 13 h 00
de 16 h 00 à 18 h 00
de 23 h 00 à 01 h 00
de 04 h 00 à 06 h 00

Ces heures de repas couvrent également les dispositions de l'article 11.24.3.2".

ARTICLE 15.0 RÉGIME DE RETRAITE

15.1 Le régime de retraite et ses modifications, tel que convenu lors des négociations de 2004, ne subiront aucune modification jusqu'en 2014.

Le résumé de ce régime se retrouve à l'annexe « E ».

ARTICLE 16.0 RÉGIME D'ASSURANCES

16.1 Le régime d'assurances tel qu'amendé au cours des négociations 2004, demeurera en vigueur durant toute la durée de la présente convention collective. Le régime ne s'applique qu'aux salariés réguliers.

Le résumé de ce régime se retrouve à l'annexe « D ».

ARTICLE 17.0 COMITÉS

17.1 Comité de négociation

La Compagnie reconnaît un comité local de négociation composé d'un maximum de sept (7) employés réguliers et choisis par le Syndicat comme ses représentants autorisés.

Le Syndicat fournit à la Compagnie le nom des employés constituant le comité de négociation et il informe la Compagnie au moins cinq (5) jours avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.

17.2 **Comité de griefs**

Le comité de griefs, composé d'un maximum de cinq (5) employés réguliers choisis par le Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, selon les dispositions de l'article 24.0 "Procédure de griefs et Arbitrage". Le plaignant peut aussi assister à l'audition de son grief, s'il le désire.

.1 Les réunions du Comité de griefs se tiennent aux heures occasionnant le moins de pertes de temps à la Compagnie et aux membres du comité.

.2 La Compagnie dédommage les employés s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées de griefs, mais la Compagnie ne rembourse pas les membres de ce comité pour toute perte de temps occasionnée par des procédures d'arbitrage ou de tierce partie.

.3 Ce comité se rencontrera tel que requis à une date cédulée à l'avance par les parties au moins une (1) fois par mois ou par arrangement mutuel.

17.3 **Comité d'intérêt mutuel**

.1 Un comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter des questions concernant le bien-être mutuel des parties à la convention. Ce comité ne discutera pas de matières qui sont ou qui peuvent devenir des griefs et n'essaiera pas de négocier des changements ou modifications à cette convention.

.2 Le comité comprendra cinq (5) membres choisis par la Compagnie et cinq (5) membres choisis par le

Syndicat. L'une ou l'autre des parties peut changer n'importe lequel de ses membres à sa discrétion.

.3 Le comité se rencontrera tel que requis à une date cédulée d'avance par les parties, au moins une (1) fois par mois ou par arrangement mutuel.

.4 Les représentants du Syndicat sur ce comité ne subissent aucune perte de salaire pour le temps perdu occasionné par leur assistance aux réunions du comité.

17.4 **Comité conjoint de santé et sécurité**

.1 La Compagnie et le Syndicat coopèrent à la prévention des accidents et maladies industrielles et prennent les mesures nécessaires pour assurer une sécurité et un bien-être maximum à tous les employés. Afin d'atteindre ce but mutuel, il existe un comité conjoint de santé et de sécurité.

.2 Ce comité de six (6) membres est formé pour discuter des questions relatives à la santé et à la sécurité. Trois (3) membres sont nommés par le Syndicat et trois (3) par la Compagnie. Le comité se réunit une (1) fois par mois ou selon les exigences.

.3 Les représentants du Syndicat sur ce comité ne subissent aucune perte de salaire pour le temps perdu occasionné par leur assistance aux réunions du comité.

4. La Compagnie reconnaît l'existence d'un représentant à la prévention en santé et sécurité du travail. Celui-ci est libéré selon les besoins après autorisation de la Compagnie. De plus la Compagnie accepte que le représentant à la prévention soit libéré pour la durée d'un arrêt majeur.

17.5 **Présence aux comités**

- comité de griefs
- intérêt mutuel
- santé et sécurité
- régime de retraite

Lorsqu'un membre assiste à une réunion de l'un de ces comités en dehors de ses heures régulières de travail, il lui est payé son taux régulier à temps simple pour la durée de la réunion, et ce, avec, une rémunération minimale de deux (2) heures.

Aucune rémunération n'est accordée à l'employé en congé, convoqué suite a une infraction des règlements de l'usine ou à l'employé qui assiste à l'audition de son grief selon les procédures établies à l'article 17.2.

ARTICLE 18.0 AUTOMATION

18.1 Les améliorations technologiques et l'automation peuvent avoir un effet sur les employés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées aux meilleurs avantages de la Compagnie et des employés. Conséquemment, les parties s'engagent à :

.1 Établir un comité conjoint a l'usine qui comprend trois (3) personnes représentant la direction et trois (3) personnes représentant le Syndicat. Il est du devoir de ce comité d'étudier les effets imminents de changements technologiques et d'automation sur les employés et leurs effets sur les conditions de travail dans l'usine, et de faire les recommandations convenues au directeur de l'usine pour assurer que les intérêts de la Compagnie et des employés soient protégés de façon juste et efficace.

Le comité conjoint stipulé plus haut peut être substitué par le comité d'intérêt mutuel à la demande de l'une ou l'autre des parties.

.2 Normalement, le comité entre en action lorsqu'avisé par la direction de l'usine qu'il a été décidé d'introduire quelques changements technologiques ou un aspect de l'automation. Il n'y a rien cependant qui empêche le comité de discuter les effets de l'automation en partant des expériences vécues ailleurs dans des cas similaires en vue de régler les problèmes de l'usine lorsqu'ils surviennent.

.3 La Compagnie entreprend d'aviser le comité aussitôt que possible mais pas moins de trois (3) mois avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automation que la Compagnie a décidé d'introduire et qui résultera en mises à pied ou en rétrogradations permanentes au statut d'emploi des employés mais dans tous les cas le minimum requis par la Loi.

18.2 Engagement de la Compagnie

.1 Si un employé est rétrogradé d'une façon permanente à une position moins rémunérée, dû à un changement technologique ou causé par l'automation, la Compagnie s'engage à maintenir le taux de son ancien emploi régulier qu'il occupait avant d'être rétrogradé pour une période couvrant six (6) mois, à lui verser un taux de salaire ajusté lequel est à mi-chemin entre le taux de son occupation régulière lorsqu'il fut rétrogradé et le taux de son nouvel emploi régulier. À la fin d'une période de douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation régulière s'applique.

.2 Un employé régulier ayant un (1) an ou plus de service continu et mis à pied de l'usine dû à l'automation ou à des changements technologiques doit recevoir un avis de séparation de quatre (4) mois.

.3 Sous réserve des exigences couvrant le fonctionnement de l'usine, la Compagnie accordera un congé sans paie pour une période d'un (1) mois, ou pour toute autre période raisonnable, à l'employé qui, dû directement à un changement technologique ou à l'automation, est muté à une liste de rappel afin de lui permettre de se trouver du travail ailleurs.

18.3 Les changements technologiques et l'automation peuvent affecter un employé de différentes manières, entre autres: le nombre d'employés impliques, durée de service, habilité, instruction, âge et statut familial. Chaque cas doit être étudié par le comité selon les propres mérites afin d'assurer que le bien-être de l'employé et de l'usine soit adéquatement protégé. La retraite prématurée, un nouvel entraînement, une mutation à d'autres occupations ou à d'autres emplois et la disponibilité de l'assistance du gouvernement sont quelques-uns des points qui peuvent être pris en considération avant qu'une recommandation soit faite au directeur de l'usine.

18.4 **Sécurité d'emploi**

Tous les employés détenant un poste régulier à la signature de la convention collective 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.

La liste des employés couverts par cette disposition à la signature de la convention collective comprend les employés

requis pour fins de remplacement de vacances, calculées sur une base annuelle. Cette liste fait l'objet d'une entente entre les deux (2) parties et une copie de celle-ci est transmise au Syndicat.

ARTICLE 19.0 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

19.1 Tous les employés réguliers qui ont une (1) année ou plus de service continu seront éligibles à une indemnité de licenciement s'ils sont licenciés par suite de changements technologiques ou d'automation et si aucun travail auquel leur ancienneté leur donnerait droit n'est disponible.

Advenant la fermeture permanente d'un département ou de l'usine, le paragraphe précédent s'applique aux employés concernés.

19.2 Un employé mis à pied sur une base permanente qui a droit à l'indemnité de licenciement recevra une semaine et demie (1.5) de salaire par année de service continu. La moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement sera versée à l'employé au moment de la confirmation de sa mise à pied permanente. L'autre moitié sera payable six (6) semaines après le versement de la première moitié.

Un employé mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs qui a droit à l'indemnité de licenciement recevra deux (2%) pour cent du total de ses gages durant sa période complète de service continu en plus d'une demi-semaine de salaire par année de service continu.

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, quelque soit la raison.

19.3 Les droits de rappel d'un employé ne seront d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement

de l'indemnité de licenciement, ce paiement sera annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel sont automatiquement annulés.

19.4 Si un employé refuse son droit de rappel, il perdra la balance de son indemnité de licenciement à laquelle il a droit.

19.5 Si un employé est rappelé après avoir reçu le montant de l'indemnité de licenciement 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.

19.6 Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de licenciement 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 à accumuler une nouvelle période.

ARTICLE 20.0 SANTÉ ET SÉCURITÉ

20.1 .1 Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un local de travail est dangereux, il doit le rapporter immédiatement à son contremaître. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du contremaître, il peut soumettre son problème au superviseur de sécurité ou son délégué (membre du comité de sécurité) qui rencontre immédiatement le surintendant pour fins d'enquête et règlement. Si le problème n'est pas résolu, le Syndicat peut convoquer une réunion avec le directeur de l'usine.

.2 Lorsqu'un employé est requis de travailler seul dans un endroit isolé, la Compagnie établit une méthode de surveillance efficace intermittente ou continue.

.3 Des vérifications du niveau du bruit sont faites à chaque fois qu'il y a un changement de machinerie ou de procédés ou sur recommandation du comité conjoint de santé et sécurité. Ces vérifications sont faites conjointement par un représentant de la Compagnie et un représentant du Syndicat.

.4 Tous les employés sont soumis à un examen audiométrique tous les cinq (5) ans. Les employés qui travaillent pendant de longues périodes dans des zones où le bruit dépasse un niveau sonore de quatre-vingt-cinq (85) décibels sont soumis à un examen audiométrique tous les deux (2) ans.

Les employés de faction requis de passer cet **examen** en dehors de leurs heures régulières de travail reçoivent une rémunération minimale de deux (2) heures à temps simple, compte tenu de la distance à parcourir.

.5 Des protecteurs auditifs sont disponibles pour tous les employés. Pour les employés qui travaillent dans les zones où le niveau sonore dépasse quatre-vingt-cinq (85) décibels, le port de ce protecteur pour l'ouïe est obligatoire.

.6 Des enquêtes couvrant les zones bruyantes et les zones où la température, la ventilation et la poussière sont un problème, sont faites périodiquement par le surintendant à la sécurité accompagné du représentant du Syndicat et les divers moyens de sécurité sont adoptés s'il y a lieu. Un rapport de l'enquête est envoyé au comité conjoint de santé-sécurité dans chacun des cas.

De plus, le niveau sonore sera indiqué dans chaque zone de l'usine. La Compagnie continuera d'améliorer les conditions dans certaines zones de l'usine où la température et la ventilation ainsi que le bruit sont un problème.

ARTICLE 21.0 ACCIDENTS INDUSTRIELS

21.1 La Compagnie consent, s'il y a lieu, à compenser pour une période ne dépassant pas cinquante-deux (52) semaines, la différence entre l'indemnité payée par la CSST (représentant à la signature de la convention quatre-vingt-dix pour dent (90%) du salaire net sujet au maximum annuel assurable) et le même pourcentage de remplacement du salaire net de l'employé, résultant du taux horaire régulier de son occupation régulière, multiplié par quarante (40) heures par semaine pour un travailleur de jour et quarante-trois (43) heures par semaine pour un travailleur d'équipe.

Pour fins de calcul du salaire net, la Compagnie ne tient compte que des déductions qui sont obligatoirement applicables à tous les employés.

ARTICLE 22.0 ACTIVITÉS SYNDICALES

22.1 Il est entendu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur la propriété de la Compagnie sauf celles que les parties peuvent accepter après une entente mutuelle.

ARTICLE 23.0 PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

23.1 La Compagnie et le Syndicat conviennent de collaborer de façon étroite dans la gestion de la discipline à l'usine. Pour ce faire, les parties s'entendent pour échanger, dans la mesure du possible, les informations relatives aux situations qui peuvent amener une mesure disciplinaire.

.1 La Compagnie conserve dans le dossier de l'employé les informations relatives à chaque cas où une mesure disciplinaire a été appliquée.

.2 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet de grief de la pari des employés ou du Syndicat.

.3 Tout rapport disciplinaire est rayé du dossier de l'employé après une période de neuf (9) mois. sans infraction.

Dans le cas d'une suspension, ce rapport est rayé du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois.

.4 Toute réprimande verbale, pour être officielle, doit être confirmée par écrit. Une copie **est** envoyée à l'employé concerné et au Syndicat.

.5 Tout salarie qui est sujet à une mesure disciplinaire, doit être accompagné d'un représentant syndical lors de l'application d'une telle mesure.

ARTICLE 24.0 PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

24.1 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention peuvent être discutées par l'employé et son contremaître; ceci pour éviter que ces plaintes ne deviennent des griefs.

24.2 .1 **1re étape**

Tout employé assujetti à cette convention qui se croit **lésé** par l'interprétation ou l'application de la présente convention ou le Syndicat peut soumettre, par écrit, un grief dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant les faits relatifs au grief ou suivant le moment où l'employé ou le Syndicat a pu prendre connaissance des faits relatifs au grief. Ce grief est soumis au contremaître immédiat de l'employé ou à son représentant.

Le contremaître et/ou le surintendant du département rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent la réception du grief.

.2 **2e étape**

Si le contremaître et/ou le surintendant du département ne rend pas sa réponse ou que la réponse ne satisfait pas le Syndicat, le Syndicat peut soumettre par écrit le grief en deuxième (2e) étape au Comité de griefs, et ce, dans les quatorze **(14)** jours de calendrier suivant la réponse du contremaître et/ou du surintendant du département ou suivant le délai du paragraphe a). Le grief est alors discuté lors de la réunion du Comité de griefs.

.3 **3e étape**

Si, à la suite de la réponse écrite des représentants de la Compagnie au Comité de griefs dans les quatorze **(14)** jours de calendrier suivant l'audition au Comité de griefs, un accord n'intervient pas, le grief peut être soumis et discuté avec le directeur d'usine. À cette étape, un représentant du SCEP peut participer à la rencontre ainsi que le plaignant.

.4 **Arbitrage**

Si, à la suite de la réponse écrite du directeur de l'usine, rendue dans les quatorze **(14)** jours de calendrier suivant l'audition du grief, un accord n'intervient pas, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage comme prévu à l'article **24.6.**

Le grief pourra être soumis à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trois (3) mois de la réponse du directeur de l'usine.

24. 3 Tout grief du Syndicat se rapportant à un congédiement ou à une question de portée générale à l'ensemble des employés ou tout grief de la Compagnie concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention peut être soumis par écrit à l'autre partie dans les vingt-huit **(28)** jours de calendrier qui suivent l'événement qui donna naissance au grief,

quatorze (14) jours de calendrier dans le cas de congédiement, à la troisième (3e) étape, au lieu de suivre la procédure normale de griefs.

Si le grief n'est pas réglé en dedans de vingt-huit (28) jours de calendrier qui suivent sa réception, quatorze (14) jours de calendrier dans le cas de congédiement, le grief peut être soumis à l'arbitrage comme prévu à l'article 24.6.

24.4 Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article sans avoir avisé son contremaître et en avoir obtenu la permission.

24.5 Les limites de temps décrites dans cet article peuvent être prolongées par entente écrite entre **les** parties. En principe, ces extensions ne devraient pas dépasser quatorze (14) jours de calendrier.

24.6 **Arbitrage**

Lorsque l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, l'autre partie doit en être avisée par écrit.

.1 Le grief est référé à un arbitre unique, ou, si l'une des parties le désire, à un conseil d'arbitrage.

.2 Si le grief est référé à un arbitre unique, les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours suivant l'avis écrit **a** l'article 24.3. Si un accord n'intervient pas sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la province de Québec.

.3 Si le grief est soumis **a** un conseil d'arbitrage, chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'avis écrit **a** l'article 24.3. Les arbitres nommés par les parties doivent s'entendre dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième (3e) membre qui agit comme président

du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas entre les deux (2) arbitres sur le choix d'un président dans les cinq (5) jours qui suivent, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la province de Québec.

.4 La Compagnie et le Syndicat se font un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du Tribunal d'arbitrage est finale et lie les deux (2) parties. Cependant, le Tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique n'a aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toute partie de cette convention, ni faire de changements généraux, ni de traiter de toutes les questions non couvertes par cette convention. Toutefois dans un cas de congédiement ou de mesures disciplinaires résultant en une perte de salaire, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de modifier la décision de la Compagnie.

La décision de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent l'audition du grief à moins que les parties n'acceptent de prolonger ce délai.

.5 Aucune personne n'est nommée comme arbitre si elle a précédemment été directement impliquée dans une tentative de négociation ou de règlement de grief.

.6 Chaque partie paie la rémunération et les dépenses, s'il y a lieu, de son arbitre. La rémunération et les dépenses de l'arbitre unique ou du président, s'il y en a, sont supportées, en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat. Les redevances et indemnités dues aux témoins sont payées par la partie qui les a appelés.

ARTICLE 25.0 RÉGIME DE CLASSIFICATION DE MÉTIERS

Le programme de classification des métiers. fait partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 26.0 TAUX DE SALAIRES

26.1 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaires tels qu'apparaissant à l'annexe « **A** », font partie intégrante de cette convention et qu'ils demeurent en vigueur pour la durée de cette convention.

26.2 .1 Les travailleurs cédulés pour travailler sur les équipes de relève, c'est-à-dire trois (3) équipes de huit (8) heures chacune ou deux (2) équipes de douze (12) heures chacune pour couvrir une période de vingt-quatre (24) heures ou deux (2) équipes de huit (8) heures pour couvrir une période de seize (16) heures, sont considérés comme étant les travailleurs de faction pour fins de l'application de la prime de faction.

.2 **Primes en vigueur**:

16h00 à 24h00 - 0.50$
24h00 à 08h00 - 0.70$
20h00 à 08h00 - 0.80$

.3 Le taux supplémentaire n'est pas calculé sur la prime d'équipe et la prime d'équipe n'est pas comprise dans le calcul du paiement des jours de fêtes ou de vacances. Cependant, dans le cas de vacances payées au pourcentage, la prime d'équipe entre dans le calcul de la paie de vacances.

26.3 **Nouvel emploi**

.1 Si un nouvel emploi en dehors d'une ligne d'avancement est créé ou si une nouvelle ligne

d'avancement est établie, ces emplois sont affichés selon les modalités de l'article 10.1.2.

Les candidats possédant les qualifications nécessaires pour accomplir les tâches requises pour un poste hors d'une ligne d'avancement et ceux possédant les qualifications nécessaires pour avancer dans la ligne d'avancement nouvelle, selon le cas, sont considérés avant la main-d'œuvre extérieure.

.2 Si un nouvel emploi est établi ou s'il survient un changement substantiel dans un emploi existant, un nouveau taux est établi par entente mutuelle dans les trente (30) jours qui suivent le changement ou l'établissement de l'emploi.

Ce nouveau taux entre en vigueur à compter de la date du changement ou de l'établissement de l'emploi.

Si une entente n'est pas conclue, la Compagnie fixe le taux et la procédure de griefs peut être suivie.

26.4 Tout employé requis de travailler comme superviseur remplaçant sera payé huit pour cent (8%) de plus que le taux le plus élevé du département concerné. Pour ce qui est de l'employé affecté comme surintendant de faction, il est payé dix pour cent (10%) de plus que le taux le plus élevé du département concerné.

ARTICLE 27.0 GÉNÉRALITÉS

27.1 Tableau d'affichage

La Compagnie fournira au Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage des avis qui devront être signés par le représentant responsable du Syndicat et l'approbation du directeur des ressources humaines doit être obtenue, excepté pour les assemblées régulières ou spéciales du Syndicat.

27.2 Examens et certificats médicaux

La Compagnie se réserve le droit d'exiger à un employé de subir un examen médical lorsqu'elle le juge nécessaire. Les frais de tels examens sont payés par la Compagnie.
La Compagnie doit rembourser à un employé les honoraires standards demandés par un médecin pour remplir un certificat médical en cas de maladie, si ce certificat est exigé par la Compagnie pour appuyer une demande de règlement d'un employé conformément au régime d'invalidité hebdomadaire. Le paiement s'effectue dès que l'employé présente un reçu officiel du médecin traitant.

27.3 Réserve de production

Conformément à l'annexe « B » de la convention collective les parties conviennent de créer une réserve générale qui est normalement le statut d'embauche au sein de la production dont les employés seront assignés dans tous les secteurs de la production. Les parties conviennent aussi de créer une réserve spécifique répartie en deux secteurs, le secteur 1 (composé de quatre **(4)** réservistes spécifiques) comprenant les lignes d'avancement de la pulperie (lessiveur-blanchiment et machine à pâte) et le secteur 2, (composé de quatre **(4)** réservistes spécifiques) comprenant les lignes d'avancement de la vapeur et récupération (vapeur-récupération, copeaux-écorces et expédition-manutention). Le nombre de réservistes par secteur n'est pas un plancher d'emploi.

L'employé embauché à titre de réserve générale doit choisir dans quel secteur il désire progresser. Ce choix doit se faire par l'employé lorsque la Compagnie requiert une assignation permanente dans la réserve Spécifique. Une fois ce choix effectué, l'employé qui désire progresser dans un autre secteur doit revenir dans la réserve générale.

.1 Dispositions applicables à la réserve générale et à la réserve spécifique

1e L'ancienneté des réservistes sera favorisée dans le cas d'attribution de remplacement ou de surplus de travail de façon à ce que les réservistes soient le plus possible affectés à une faction régulière et sur les postes les mieux rémunérés en autant qu'ils soient qualifiés pour remplir les postes vacants. Cependant, il pourrait arriver qu'un réserviste plus jeune soit affecté à une fonction mieux rémunérée ou à une faction régulière par rapport à un réserviste ayant plus d'ancienneté.

2e Il pourrait aussi arriver pour une semaine donnée qu'un réserviste plus jeune travaille plus d'heures qu'un réserviste ayant plus d'ancienneté dépendant des conditions existantes.

3e La compilation et la répartition des heures travaillées seront tenues par le ou la conseiller(ère) en mouvement de main d'œuvre.

4e Pour le réserviste inscrit à l'horaire sur un poste régulier, ce dernier peut être changé. de faction. Cependant, l'article 11.8.3 s'applique.

5e Si des besoins de remplacements imprévus surviennent, la procédure de remplacement est appliquée par le ou la conseiller(ère) en mouvement de main d'œuvre.

6e La Compagnie accepte le principe que l'entraînement des réservistes soit donné par un employé régulier qualifié.

.2 Dispositions générales applicables à la réserve générale

1e Les employés embauchés dans la réserve générale qui ont complété la période de probation sont considérés comme employés réguliers. Ils ne sont pas considérés comme faisant partie d'une équipe régulière et sont sujets à des changements de faction selon les besoins de remplacement. Ils sont sujets à être mise à pied au cas où il n'y a pas de travail disponible. Ils accumulent l'ancienneté d'usine en conformité avec la convention collective.

2e Il est entendu que le nombre de réservistes peut varier en plus ou en moins selon les besoins.

3e En attente signifie un réserviste requis moins de trente-six (36) heures dans une semaine donnée.

4e Si dans une période de six (6) semaines, leur moyenne hebdomadaire d'heures régulières travaillées est supérieure a quarante (40) heures, ils reçoivent la prime de surtemps pour les heures qu'ils ont travaillées au-delà de cette moyenne, au taux du poste qui a occasionné le dépassement de cette moyenne.

Pour le calcul de cette moyenne, les congés suivants sont considérés au même titre que les heures régulières payées: les congés mobiles, reportés, de deuil ainsi que les vacances à raison de quarante (40) heures par semaine. De plus, une (1) semaine d'absence pour raison de CSST, congés parentaux, maladie ou mise à pied est créditée à raison de trente-six (36) heures pour fins de calcul de la moyenne d'heures.

5e Dans le cas de remplacement ou de surplus de travail, le rappel des réservistes se fait par téléphone. Le réserviste qui est rejoint par la Compagnie doit se présenter au travail au

moment requis. Dans la mesure du possible, la Compagnie permettra au réserviste concerné de compléter une journée normale de travail.

6° Les réservistes remplaçant sur les différentes factions sont éligibles au surtemps selon la convention collective. Un réserviste qui n'est pas inscrit à l'horaire sur un poste régulier peut être changé de faction, par rapport à l'horaire, sans préavis pour combler une absence.

7° Si un réserviste n'est pas disponible sans raison valable ou ne peut être rejoint pendant deux (2) jours ou plus durant une même semaine, il se verra créditer les heures pour lesquelles il était requis pour fin d'application de l'article 27.3.2, 3eme alinéa.

8° Les réservistes en attente peuvent être appelés à la deuxième (2e) étape de la procédure de remplacement dans un secteur autre que le leur en autant qu'ils soient qualifiés.

9° L'ancienneté d'usine est considérée parmi les réservistes en ce qui a trait à leur utilisation. Si des mises en attente et/ou des mises à pied deviennent nécessaires, le ou les réservistes ayant le moins d'ancienneté sera(ont) affecté(s) en premier.

10° La Compagnie se réserve le droit de modifier la composition de la réserve et de faire les mutations nécessaires selon les conditions existantes, après discussion avec le Syndicat.

.3 Dispositions applicables à la réserve spécifique

1° Lorsque des besoins sont requis dans la réserve spécifique, la Compagnie offre l'assignation aux employés de la réserve générale par ordre

d'ancienneté d'usine. L'employé qui est assigné dans une réserve spécifique et qui désire changer de secteur doit d'abord retourner dans la réserve générale. L'employé qui appartient à une réserve spécifique est assigné prioritairement sur sa faction à des tâches du secteur correspondant à sa réserve. Toutefois si les besoins opérationnels l'exigent, il peut être assigné sur un autre horaire et dans un autre secteur. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment d'employés dans la réserve générale pour combler les besoins d'une réserve spécifique, la Compagnie peut embaucher directement dans la réserve spécifique. Les employés de la réserve spécifique accumulent de l'ancienneté de secteur. Cette ancienneté est déterminée en fonction de la date de leur dernière assignation permanente dans la réserve spécifique. L'ancienneté de secteur est utilisée lorsque la Compagnie doit tenir compte de l'ancienneté pour l'assignation du travail ou pour l'attribution des postes de relève désignée.

2e Les réservistes promus temporairement sur un poste régulier dans une ligne d'avancement donnée suivent l'horaire normal au même titre que le ou les employés réguliers qu'il(s) remplace(nt). Cependant, pour les besoins de la production, ils peuvent être changés de fonction sur la même faction, à l'intérieur de leur secteur. S'ils sont changés de faction, l'article 27.3.2 al. 6 s'applique.

Un changement de faction ne pourra être effectué qu'après l'application des quatre (4) premières étapes de la procédure de remplacement prévue à l'article 27.5.

3e Des employés de la réserve spécifique qui ne sont pas inscrits à l'horaire sur un poste régulier sont cédulés dans la section « réservistes » sur l'horaire et effectuent du travail en surplus des

postes réguliers et les remplacements dans leur secteur, sur différentes factions.

27.4 Relève désignée

1° Les employés qui occupent un poste de relève désignée sont attitrés à une ligne d'avancement sauf pour les lignes de copeaux-écorces et manutention expédition qui partagent la même relève désignée. Le nombre de relève désignée s'établit comme suit:

Lessiveur-blanchiment 4.
Machine à pâte 4.
Vapeur/récupération 4.
Manutention-expédition 1.
Copeaux-écorces 4.

Dans l'éventualité où la Compagnie décide d'abolir un ou des postes de relève désignée, il ne pourra jamais y avoir moins de dix-sept (17) employés au total détenant un statut de relève désignée ou, s'il n'y a pas un nombre suffisant de relève désignée, en complétant ce nombre parmi les employés les plus anciens ayant un statut de réserve spécifique. Enfin, en tout temps il ne devra jamais y avoir moins de vingt (20) employés (relève désignée ou réserve spécifique) qui suivent un horaire, sous réserve de la procédure de 27.5.

2° Une promotion à titre de relève désignée est faite selon les règles du paragraphe 10.0 de la convention, parmi les employés de la réserve spécifique du secteur et des autres assignations de relève désigné du Secteur. Un employé qui détient un poste régulier et qui désire changer de ligne d'avancement peut le faire aux conditions suivantes; il peut changer de ligne dans le même secteur et il doit d'abord retourner dans la réserve

spécifique de son secteur avant d'obtenir une assignation de relève désignée.

3e La relève désignée est considérée comme faisant partie d'une équipe et suit l'horaire de cette équipe. Bien que principalement affectées à une ligne, ces relèves désignées peuvent être assignées dans l'une ou l'autre des lignes d'avancement de leur secteur. Un changement de faction ne pourra être effectué qu'après l'application des quatre (4) premières étapes de la procédure de remplacement prévue à l'article 27.5.

4e. Poste de relève désignée de la ligne entrepôt

L'occupation de relève désignée de la ligne d'avancement de l'entrepôt comprend un poste. Le salarié occupant ce poste suit prioritairement l'horaire de jour ou de soir de la ligne d'avancement de l'entrepôt. Il peut aussi, selon les besoins être assigné sur un horaire comprenant la fin de semaine (en priorisant dans ce cas l'horaire de jour). Toutefois, il peut aussi être assigné, comme les autres détenteurs de postes de relève désignée, sur les autres lignes de son secteur. Puisque dans ce cas l'employé peut travailler selon des horaires différents, sa rémunération en temps supplémentaire est calculée selon les mêmes règles que celles prévues au paragraphe 27.3.2 al. 4.

5e Pour les fins de l'application de l'article 10.1.2 l'ancienneté de secteur est utilisée, sauf dans le cas d'application de la lettre d'entente 3.

27.5 **Procédure de remplacement**

1re étape: Monter l'équipe avec la réserve désignée de la ligne, du secteur, les réservistes spécifiques ou les réservistes généraux.

2e étape : Faire un changement d'horaire avec les réservistes spécifiques ou les réservistes généraux cédulé sur l'opération selon les modalités de 11.21.2 à condition que cela permette d'éviter d'effectuer le remplacement en temps supplémentaire.

3e étape: Remplacer le poste manquant par un employé disponible de la même occupation régulière en tenant compte de la liste de temps supplémentaire si deux (2) employés de la même occupation sont disponibles.

4e étape: Remplacer le poste manquant par tout autre employé qualifié disponible occupant les postes inférieurs et par la suite, les postes supérieurs à la position vacante.

5e étape: Remplacer le poste manquant par un employé qualifié.

NOTE: À chaque étape, tout employé qualifié (réguliers, relèves désignées ou réservistes) peut passer par-dessus un autre employé. Les lignes d'avancement peuvent monter partiellement. Il n'est pas de l'intention de la Compagnie de ne pas former un employé pour appliquer à son détriment les principes mentionnés dans cette note. Pour ce faire, si cela se produit, la Compagnie s'engage à former dans un délai raisonnable l'employé concerné.

L'employé est rappelé sur le poste manquant. L'employé rappelé doit être rétrogradé selon son ancienneté départementale par rapport à l'équipe en place et en sera avisé au moment de l'appel. Il sera rémunéré au taux du poste pour lequel il exécute le travail (abolition de la pratique découlant de l'intérêt mutuel no 87-03-05 « Paiement du temps supplémentaire sur la production ») ou au taux du poste pour lequel il est titulaire. L'équipe en place est définie comme étant l'équipe cédulée au moment du remplacement.

Les réservistes éligibles au surtemps doivent être appelés à la cinquième (5^{e}) étape seulement.

27.6 La présente convention collective inclut les annexes A, B, C, D, E, F et G.

ARTICLE 28.0 FONDS HUMANITAIRE

28.1 Pendant la durée de la convention collective, la Compagnie verse une cotisation égale à celle de l'employé dans le fonds humanitaire jusqu'à un maximum de vingt (20$) dollars par année et jusqu'à concurrence de deux mille cinq cents (2,500$) dollars pour l'ensemble des employés.

La Compagnie accepte de procéder par retenue sur la paie des employés et fera sa remise au Syndicat au moment de la remise des cotisations syndicales.

ARTICLE 29.0 DURÉE DE LA CONVENTION

29.1 Cette convention collective entre en vigueur en date de sa signature et le demeure jusqu'au trente (30) avril 2014 inclusivement. À moins d'une disposition claire à l'effet contraire cette convention n'a aucun effet rétroactif.

Les dispositions de cette convention demeureront en vigueur pendant les négociations pour son renouvellement, à moins que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au "lock-out".

Toutes les dispositions de cette convention entrent en vigueur à la date de ratification à moins qu'il en soit spécifié autrement.

En foi de quoi, les parties ont signé sans préjudice à Saint-Félicien, ce 5e jour de juillet 2011.

Fibrek S.E.N.C.

René Kirouac

Janick Beaulieu

François Lavallée

Dany Paradis

Syndicat canadien *des* communications, de l'énergie *et* du papier (Section locale 24-Q)

Mario Bernier

Carol Boivin

Jean Rodrigue

Carol Savard

Claude Belletête

Dany Gauthier

Pascal Leblond

Jimmy Nadeau

Jeannot Maltais

Réjean Paradis

ANNEXE « A »

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

1er mai 2012	1%
1er mai 2013	1.5%

Dans le cas où il y a une modification importante des tâches d'une occupation ou encore la création d'une nouvelle occupation, les parties conviennent d'utiliser le régime de classification des tâches du SCEP (ci-après « Régime ») en vigueur et utilisé dans l'industrie des pâtes et papiers dans l'est du Canada afin de déterminer s'il y aura un rajustement. En cas de litige l'arbitre doit appliquer le Régime.

Les occupations suivantes recevront un ajustement d'une classe :

- Conducteur locomotive
- Chargeur de copeaux
- Butoir à copeaux
- Opérateur lessiveur
- Opérateur adjoint blanchiment
- Opérateur adjoint lessiveur
- Opérateur recaustication
- Opérateur évaporateurs
- Opérateur traitement eaux

TAUX DE SALAIRES

Les employés nouvellement embauchés à compter de la ratification de la convention collective sont assujettis à une échelle d'apprentissage. Cette échelle vise à reconnaître les besoins de formation et l'évolution de l'apprentissage des employés nouvellement embauchés.

À cet effet, l'employé de .production nouvellement embauché progresse de la façon suivante :

De 0 à 1500 heures travaillées : 70% du taux de son occupation
De 1501 à 3000 heures travaillées : 80% du taux de son occupation
De 3001 à 4500 heures travaillées : 90% du taux de son occupation
De 4501 : taux régulier de l'occupation

Malgré ce qui précède, les employés embauchés après la ratification de la convention collective qui détiennent une expérience de travail d'au minimum 4 500 heures dans une usine de pâtes et papiers ne sont pas assujettis à l'échelle de progression.

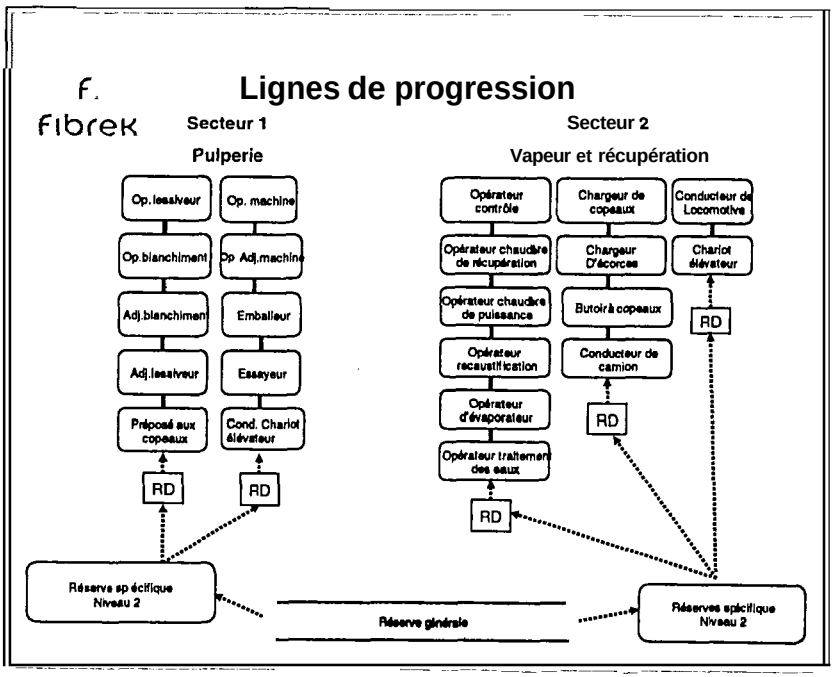
	10/05/2011							
	01/05/2009	A	N	Réorganisation	01/05/2010	01/05/2011	01/10/2012	01/05/2013
	0.0%			Ajout 1 classe	0.0%	0.0%	1.0%	1.5%
MANUTENTION SECTION LOCOMOTIVE								
Conducteur locomotive	$ 27.89	10	11	$ 28.27	$ 28.27	$ 28.27	$ 28.55	$ 28.98
Serre-freins	$ 26.63				$ 26.63	$ 26.63	$ 26.90	$ 27.30
Cond. chariot élévateur	$ 26.34				$ 26.34	$ 26.34	$ 26.60	$ 27.00
Relève désignée	$ 25.16				$ 25.16	$ 25.16	$ 25.41	$ 25.79
SECTION COPEAUX								
Chargeur de copeaux	$ 27.89	10	11	$ 28.27	$ 28.27	$ 28.27	$ 28.55	$ 28.98
Chargeur d'écorces	$ 27.21				$ 27.21	$ 27.?	$ 27.48	$ 27.89
Butoir à copeaux	$ 26.91	7	8	$ 27.21	$ 27.21	$ 27.21	$ 27.48	$ 27.89
Conducteur camions	$ 26.34				$ 26.34	$ 26.34	$ 26.60	$ 27.00
Utilité matières premières/vapeur	$ 25.99				$ 25.99	$ 25.99	$ 26.25	$ 26.64
Relève désignée	$ 25.16				$ 25.16	$ 25.16	$ 25.41	$ 25.79
DÉCHARGEMENT								
Déchargement des copeaux	$ 27.21				$ 27.21	$ 27.21	$ 27.48	$ 27.89
LESSIVEUR ET BLANCHIMENT								
Opérateur lessiveur	$ 34.15	26	27	$ 34.57	$ 34.57	$ 34.57	$ 34.92	$ 35.44
Opérateur blanchiment	$ 32.53				$ 32.53	$ 32.53	$ 32.86	$ 33.35
Opérateur adjoint blanchiment	$ 29.68	15	16	$ 30.08	$ 30.08	$ 30.08	$ 30.38	$ 30.84
Opérateur adjoint lessiveur	$ 28.57	12	13	$ 28.95	$ 28.95	$ 28.95	$ 29.24	$ 29.68
Préposé aux copeaux	$ 25.99				$ 25.99	$ 25.99	$ 26.25	$ 26.64
Relève désignée	$ 25.16				$ 25.16	$ 25.16	$ 25.41	$ 25.79
PADPC								
Prép. décharg. produits chimiques	[illegible]				$ 27.89	$ 27.89	$ 28.17	$ 28.59
MACHINE À PATTE								
Opérateur machine	$ 33.34				$ 33.34	$ 33.34	$ 33.67	$ 34.18
Opérateur adjoint machine	$ 30.89				$ 30.89	$ 30.89	$ 31.20	$ 31.67
Emballeur	$ 28.57				$ 28.57	$ 28.57	$ 28.86	$ 29.29
Essayeur	$ 27.52				$ 27.52	$ 27.52	$ 27.80	$ 28.21
Conducteur chario élévateur	$ 27.21				$ 27.21	$ 27.21	$ 27.48	$ 27.89
Relève désignée	$ 25.16				$ 25.16	$ 25.16	$ 25.41	$ 25.79
RECAUSTICATION								
Opérateur recaustication	$ 30.48	17	18	$ 30.89	$ 30.89	$ 30.89	$ 31.20	$ 31.67
Opérateur adjoint recaustication	$ 28.27				$ 28.27	$ 28.27	$ 28.55	$ 28.98
VAPEUR ET RÉCUPÉRATION								
Opérateur de contrôle	35.01				$ 35.01	$ 35.01	$ 35.36	$ 35.89
Opérateur chaud. récupération	$ 31.70				$ 31.70	$ 31.70	$ 32.02	$ 32.50
Opérateur chaud. puissance	$ 30.89				$ 30.89	$ 30.89	$ 31.20	$ 31.67
Opérateur évaporateurs	$ 28.58	12	13	$ 28.96	$ 28.95	$ 28.95	$ 29.24	$ 29.68
Opérateur traitement eaux	$ 27.62	9	10	$ 27.98	$ 27.98	$ 27.98	$ 28.26	$ 28.68
Relève désignée	$ 25.16				$ 25.16	$ 25.16	$ 25.41	$ 25.79
MAGASIN								
Magasinier	$ 28.27				$ 28.27	$ 28.27	$ 28.55	$ 28.98

	01/05/2009			Réorganisation	01/05/2010	01/05/2011	01/05/2012	01/05/2013
	0.0%			Ajout 1 classe	0.0%	0.0%	1.0%	1.5%
ENTRETIEN								
(métrologues, machinistes, mécanos, mécaniciens entretien, soudeurs, tuyauteurs, entretien bâtiments, ventilation, huileurs, outilleur)								
Classe "A"	$ 32.10				$ 32.10	$ 32.10	$ 32.42	$ 32.91
Classe "A" faction	$ 32.17				$ 32.17	$ 32.17	$ 32.49	$ 32.98
Classe "B"	$ 28.35				$ 28.35	$ 28.35	$ 28.63	$ 29.06
Clausse "B" faction	$ 28.41				$ 28.41	$ 28.41	$ 28.69	$ 29.12
Classe "C"	$ 27.60				$ 27.60	$ 27.60	$ 27.88	$ 28.29
Apprenti 1	$ 26.44				$ 26.44	$ 26.44	$ 26.70	$ 27.10
Apprenti 2	$ 26.15				$ 26.15	$ 26.15	$ 26.41	$ 26.81
Taux de base dans l'usine (incluant relève désignée, réserve spécifique et réserve générale)	$ 25.16				$ 25.16	$ 25.16	$ 25.41	$ 25.79

	01/05/2009	01/05/2010	01/05/2011	01/05/2012	01/05/2013
	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.5%
TEI "AA"	$ 33.13	$ 33.13	$ 33.13	$ 33.46	$ 33.96
TEI "AA faction	$ 33.20	$ 33.20	$ 33.20	$ 33.53	$ 34.03
TEI "BB"	$ 29.38	$ 29.38	$ 29.38	$ 29.68	$ 30.12
TEI "BB" faction	$ 29.44	$ 29.44	$ 29.44	$ 29.73	$ 30.18
TEI "CC"	$ 28.63	$ 28.63	$ 28.63	$ 28.92	$ 29.35
TEI "CC" apprenti	$ 27.48	$ 27.80	$ 27.48	$ 27.75	$ 28.17

ANNEXE « B »

LIGNES DE PROGRESSION



Les relèves désignées (RD), peuvent changer de ligne à l'intérieur de leur secteur

ANNEXE « C »

FORMULE D'AUTORISATION DE DÉDUCTIONS SYNDICALES

POUR LES FRAIS D'ENTRÉE DANS LE SYNDICAT

Par la présente, j'autorise mon employeur, Fibrek S.E.N.C. (Usine de pâte Kraft), à déduire sur ma paie, après trente (30) jours de service, les frais d'entrée dans le Syndicat (Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, Section locale 24-Q), ce montant étant déterminé par le syndicat local.

Date: _____

Nom de l'employé: _____

Matricule: _____

Signature: _____

POUR L'INFORMATION DE L'EMPLOYÉ:

I) Les déductions des cotisations syndicales commencent dès la première (1re) paie que vous recevrez, tel que requis par la Loi.

II) La déduction des frais d'adhésion se fera de votre première (1re) paie après trente (30) jours de service.

III) En cas de la cessation de votre emploi, si vous avez payé les frais d'adhésion, vous devrez demander à votre représentant syndical de vous donner la formule de retrait du Syndicat. Cette formule vous permettra d'adhérer au Syndicat sans payer ces frais en cas de retour éventuel.

Date d'embauche: _____

Entrée en vigueur: _____

A: Service des ressources humaines

c.c.:

SCEP – Section locale 24-Q

Service de la Paie

Employé

Frais d'adhésion déduits de la semaine: _____

Par: _____

Service de la paie

ANNEXE « D »

RÉGIMES D'ASSURANCES:

Le régime d'assurances est le suivant pour la durée de la convention collective:

- Assurance-vie
- Assurance-salaire
- Invalidité à long terme
- Assurance-médicaments
- Assurance soins médicaux complémentaires
- Assurance soins dentaires

D-1 Admissibilité:

Tous les employés réguliers de l'usine de pâte Kraft de Fibrek S.E.N.C. sont admissibles au régime, à l'exception de l'assurance soins dentaires, le premier (1^{er}) du mois qui suit trois (3) mois de service continu. Dans le cas de l'assurance soins dentaires, l'employé doit avoir accompli un (1) an de service continu pour être admissible. Si l'employé n'est pas effectivement au travail à la date où l'assurance devrait entrer en vigueur, celle-ci prendra effet à la date du retour au travail.

D-2 Changement au régime gouvernemental

Si, au cours de la durée de la convention collective, les gouvernements fédéral et/ou provincial adoptaient une loi qui allouerait des bénéfices ou prestations déjà couverts par le régime actuel, la réduction des coûts occasionnée par ce changement sera accordée au prorata des primes versées 'par chacune des parties en regard du régime visé.

De plus, les bénéfices payés par le régime d'assurances se limiteront à ceux en vigueur à la signature de la convention collective. Par la suite, tout changement dans les régimes gouvernementaux qui aurait pour effet d'imputer au régime d'assurances des déboursés

additionnels et/ou des majorations de primes, ne sera pas remboursé par ledit régime d'assurances et sera assumé **a** cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et cinquante pour cent (50%) par l'assuré.

D-3 **Administration**

Une brochure explicative est distribuée aux employés et constitue un résumé des prestations et bénéfices auxquels ils ont droit. La Compagnie détiendra la police maîtresse et administrera le régime d'assurances. La Compagnie donnera copie de la police maîtresse au Syndicat.

Le régime sommairement décrit ci-haut sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

D-4 **Définitions**

.1 *Personnes à charge:*

- Le conjoint.
- Les enfants célibataires âgés de moins de vingt-et-un (21) ans (vingt-six (26) ans s'il s'agit d'un enfant qui fréquente régulièrement une maison d'enseignement reconnue) et qui dépend entièrement du salarié pour son soutien.
- L'enfant qui souffre d'un handicap avant l'âge de vingt-et-un (21) ans demeure couvert après l'âge de vingt-et-un (21) ans.

.2 *Salaire:*

Par salaire, on entend votre rémunération brute régulière de base, calculée en utilisant le taux horaire de votre classification et la moyenne des heures régulières payées de votre horaire de travail.

D-5 Assurance-vie

À compter du premier (1er) mois suivant la ratification de la convention collective, le montant d'assurance-vie est fixé à deux fois et demie (2½) le salaire annuel, maximum de quatre-vingt-cinq mille dollars ($85,000).

Si votre décès survient après la retraite ou après que vous ayez atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, votre capital assure sera de six mille dollars ($6,000).

D-6 Mort accidentelle

Tel que stipulé dans la police, le montant d'assurance est majoré de 100% en cas de mort accidentelle et selon les pourcentages de prestations en cas de perte d'un membre. Ces couvertures cessent à la retraite ou à soixante-cinq (65) ans, la première (1re) de ces éventualités à se présenter.

D-7 Assurance-vie des personnes à charge

À compter du premier (1er) jour du mois qui suit la ratification de la convention collective. Au moment du décès de l'une des personnes à charge, le montant suivant est versé:

- Conjoint: $15,000.00
- Enfant: $7,500.00

D-8 Assurance-salaire

L'indemnité hebdomadaire est constituée de soixante-dix pour cent (70%) du salaire hebdomadaire régulier à compter de la première (1re) journée d'invalidité résultant d'un accident non compensable par la C.S.S.T. ou une maladie nécessitant l'hospitalisation ou à compter de la quatrième (4e) journée d'incapacité résultant d'une maladie ne nécessitant pas l'hospitalisation.

La durée maximum des prestations est de cinquante-deux (52) semaines.

Pour avoir droit à ces prestations, l'employé doit être sous les soins suivis d'un médecin dûment qualifié et être incapable d'exercer toutes ses fonctions habituelles.

L'indemnité hebdomadaire est réduite des prestations reçues des Régimes d'État (R.A.A.Q. - C.S.S.T.- R.R.Q.).

Lorsqu'un employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis et que l'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande, le mécanisme de résolution de différend concernant l'indemnité hebdomadaire suivant s'appliquera :

.1 Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paies 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.

.2 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 devront 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.

.3 Malgré l'alinéa D-8.2 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.

D-9 **Invalidité à long terme - "Admissibilité"**

Les employés sont admissibles aux prestations d'invalidité a long terme après avoir reçu cinquante-deux (52) semaines d'indemnités hebdomadaires et qu'ils sont toujours invalides.

Pour toute invalidité longue durée d'un employé activement au travail le premier (1er) jour du mois suivant la signature de la convention collective, le montant des prestations sera de cinquante-cinq pour cent (55%) du salaire mensuel jusqu'à un maximum de deux mille six cents dollars ($2,600) par mois.

Pour toute nouvelle invalidité longue durée autre que celle du paragraphe précédent, le montant des prestations sera de cinquante-cinq pour cent (55%) du salaire mensuel jusqu'à un maximum de deux mille quatre cents dollars ($2,400) par mois.

Pour tous les nouveaux cas d'invalidité longue durée débutant le premier (1er) mai 2007 ou après cette date, l'indemnité mensuelle maximale passera à deux mille sept cents (2,700$) dollars.

La prestation d'invalidité longue durée cesse à la première (1re) des éventualités suivantes :

- la date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé
- la date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction
- la date à laquelle l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans
- le décès de l'employé

D-10 **Réduction des prestations**

Les rentes mensuelles d'invalidité sont réduites des prestations reçues du Régime des rentes, à l'exception de celles versées pour les personnes à charge. De plus, la somme de prestations, peu importe leur provenance, ne peut excéder quatre-vingts pour cent (80%) du salaire au moment de l'invalidité.

D-11 Définition d'invalidité

Invalidité signifie qu'un employé assuré qui a reçu cinquante-deux **(52)** semaines de prestations du régime d'invalidité hebdomadaire ou des prestations de la C.S.S.T. à la suite d'un accident de travail ou des prestations de la R.A.A.Q. et qui, pour une période subséquente allant jusqu'à douze **(12)** mois, est incapable, uniquement à cause de maladie ou blessure, de travailler a son occupation régulière et après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

D-12 Assurance médicaments

L'assurance médicaments rembourse quatre-vingts pour cent (80%) des frais de médicaments originaux et quatre-vingt-dix pour cent (90%) des médicaments génériques nécessitant une ordonnance. Il n'y a pas de franchise applicable. Le déboursé maximum par adulte assuré est de sept cent cinquante dollars **($750.00)** par année.

À compter du premier (1er) janvier 2005, les médicaments originaux seront remboursés à quatre-vingts pour cent (80%) et les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique seront remboursés à cent pour cent (100%). Les médicaments originaux seront remboursés à cent pour cent (100%) 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.

D-13 Assurance frais médicaux complémentaires

Le régime rembourse une partie des frais qui ne sont pas couverts par le régime d'assurance maladie du Québec.

Le régime rembourse cent pour cent **(100%)** des frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence des frais d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de journées d'hospitalisation.

Sujet à une franchise de vingt-cinq dollars ($25.00), le régime rembourse quatre-vingts pour cent (80%) des frais admissibles tel que décrits dans la police maîtresse.

D-14 **Assurance soins dentaires**

.1 *Module A - Soins de base*

Co-assurance

Cent pour cent (100%) de l'échelle des tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec selon le tableau suivant :

Tarif de 2010	à compter du l e jour du mois suivant la signature de la convention collective
Tarif de 2011	pour l'année civile 2012
Tarif de 2012	pour l'année civile 2013
Tarif de 2013	pour l'année civile 2014

Maximum de la couverture:

Mille cinq cents dollars ($1,500) par année, par personne assurée, conjointement avec le module B.

.2 Module B - Soins dentaires majeurs

Co-assurance

Cinquante pour cent (50%) de l'échelle des tarifs de l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec de 2003 pour les frais encourus à partir du premier (1er) jour du mois qui suit la signature de la convention collective.

Du premier (1er) janvier 2005 jusqu'à échéance de la convention collective, les échelles des tarifs utilisées sont celles stipulées au module A.

Prothèses fixes

Les prothèses fixes sont incluses dans les soins dentaires majeurs et sont couvertes au même titre que les prothèses amovibles.

Maximum de la couverture:

Mille cinq cents dollars ($1,500) par année, par personne assurée, conjointement avec le module A.

.3 Module C - Orthodontie

Co-assurance

Cinquante pour cent (50%) de l'échelle des tarifs de l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec de 2003 pour les frais encourus à partir du premier (1er) jour du mois qui suit la signature de la convention collective.

Du premier (1er) janvier 2005 jusqu'à échéance de la convention collective, les échelles des tarifs utilisées sont celles stipulées au module A.

Maximum de la couverture:

Mille cinq cents dollars ($1,500) **a** vie par personne assurée.

L'assurance soins dentaires cesse immédiatement à la date de la retraite, la cessation d'emploi ou la mise à pied.

En cas d'invalidité, l'assurance est maintenue pendant douze (12) mois.

D-15 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 sources, pas plus de cent pour cent (100%) des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

D-16 Soins de la vue

La Compagnie maintient en vigueur un régime de soins de la vue, remboursant sans franchise cent pour cent (100%) des dépenses encourues pour l'examen de la vue, l'achat de verres, montures ou lentilles cornéennes jusqu'à concurrence d'un maximum de cent cinquante dollars ($150.00) par période de deux (2) ans pour chaque personne assurée.

D-17 Partage des primes

La Compagnie assume le coût des régimes, sujet aux modalités suivantes:

.1 Les primes d'assurance-vie, d'assurance-médicaments, d'assurance soins médicaux complémentaires, d'assurance-salaire et d'assurance-invalidité long terme sont payées entièrement par la Compagnie.

.2 À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la convention collective, la contribution mensuelle de l'employé à l'assurance dentaire s'établira selon le tableau suivant :

Employé	2011	01/05/12	01/05/13
avec PAC	20$/ms	25$/ms	25$/ms
sans PAC	8$/ms	10$/ms	10$/ms

.3 À compter de la date de la signature de la convention collective, pour un employé qui prend sa retraite entre cinquante-cinq (55) et soixante-cinq (65) ans, les couvertures d'assurance médicaments et de soins médicaux complémentaires sont maintenues jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. La Compagnie assume cinquante pour cent (50%) des primes jusqu'à concurrence de quarante-deux dollars et soixante-cinq sous ($42.65) par mois pour un retraité avec personnes à charge ou quatorze dollars et vingt-quatre sous ($14.24) par mois pour un retraité sans personnes à charge.

.4 À compter de la date de signature de la convention collective, un employé retraité de soixante-cinq (65) ans et plus peut conserver la couverture d'assurance médicaments. La prime est assumée par le retraité.

Il peut également maintenir la couverture d'assurance soins médicaux complémentaires des retraités. La prime est alors assumée à cinquante pour cent (50%) par la Compagnie jusqu'à un maximum de dix dollars et vingt-sept sous ($10.27) pour un retraité avec personnes à charge et cinq dollars et quatorze sous ($5.14) pour un retraité sans personnes à charge.

ANNEXE « E »

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

Les nouvelles dispositions négociées du Régime sont conditionnelles à leur approbation par la Régie des rentes du Québec et n'affecteront que les employés actifs, les employés qui ont pris leur retraite depuis le premier (1er) mai 2004 et les futurs employés par la suite.

Le régime sommairement décrit ci-après sera administré conformément aux dispositions des règlements du régime. En cas de litige quant à l'interprétation d'une ou de plusieurs dispositions du régime de retraite, il faut se référer aux règlements du régime.

E-1 ADMISSIBILITÉ

La participation de chaque employé au Régime de retraite de la Compagnie est une condition d'emploi. Un employé devient automatiquement membre du Régime de retraite a la première (1re) des dates suivantes:

.1 Après six (6) mois de service continu s'il est alors âgé de plus de quarante (40) ans.

.2 Le premier (1er) janvier d'une année si, au cours de l'année civile précédente, il satisfait à l'une ou l'autre des conditions suivantes:

- avoir reçu une rémunération au moins égale à trente-cinq pour cent (35%) du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) de la Régie des rentes du Québec.

- avoir été au service de la Compagnie pendant au moins sept cents (700) heures.

E-2 COTISATIONS

Les cotisations de l'employé au Régime complémentaire de retraite sont de 4.5% de son salaire jusqu'à concurrence du maximum annuel

des gains admissibles (MAGA-RRQ) et 6.0% du salaire en excédent du maximum annuel des gains admissibles.

Les cotisations des employés par rapport à leurs gains pensionnables sont modifiées à compter du premier (1er) janvier 2005 selon le tableau suivant :

01/01/05	01/05/06	01/05/07	01/05/08	01/05/09	01/05/10	01/05/11	01/05/12	01/05/13
6%	6%	6.5%	7%	7.5%	7.5%	7.5$	7.5%	7.5%

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

E-3 RETRAITE NORMALE

La date de la retraite normale est le premier (1er) jour du mois coïncidant avec ou suivant le soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance d'un employé.

Si l'employé demeure à l'emploi de la Compagnie après son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance, ses contributions cessent et les crédits de rente cessent de s'accumuler. La rente deviendra payable à compter de la date de retraite effective de l'employé ou antérieurement, si requis pour rencontrer les normes gouvernementales et le montant en sera ajusté actuariellement.

À compter de sa date de retraite normale, l'employé a droit à une rente annuelle correspondant au calcul suivant :

1.65% du salaire annuel moyen au cours des cinq (5) années précédant la retraite pour lesquelles son salaire a été le plus élevé, multiplié par le nombre d'années de service reconnu au régime.

À compter du premier (1er) mai 2005, le pourcentage de la formule de calcul passe de 1.65% à 1.70%. À compter du premier (1er) mai 2009, le pourcentage de la formule de calcul passe de 1.70% à 1.75%

Pour les fins du calcul de la rente, la rémunération doit exclure la rémunération pour le travail Supplémentaire, les indemnités

imposables, les paiements spéciaux et les remboursements de dépenses.

De plus, le salaire d'une année ayant servi au calcul du salaire final moyen qui ne reflète pas les gains réguliers sera ajusté pour refléter son horaire normal à condition que l'employé ait été en service au moins trois (3) mois durant ladite année.

E-4 RETRAITE ANTICIPÉE

.1 Tout employé âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus peut prendre une retraite anticipée le premier (1er) jour de tout mois précédant la date normale de sa retraite.

.2 Un employé qui choisit une retraite avant la date normale reçoit une rente dont le montant est égal à un pourcentage de la rente calculée selon le paragraphe E-3, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu (Règle du 80). Ce pourcentage est déterminé de la façon suivante:

1e Retraite facultative :

Si l'employé a atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans ou plus (57 ans a compter du premier (1er) mai 2009) et a complété au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite, le pourcentage est de cent pour cent (100%). Cependant, si le total quatre-vingt (80) n'est pas atteint, il devra y avoir une réduction de la rente de 1/4 de 1% pour chaque mois (trois pour cent (3%) par année) de différence entre la date de la retraite et la date à laquelle il atteint le total quatre-vingt (80).

2e Retraite anticipée :

Si l'employé n'a pas atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans (57 ans à compter du premier (1er) mai 2009) mais a complété au moins vingt (20) années de service continues au moment de sa retraite, le pourcentage est fonction de son âge selon le tableau suivant:

ÂGE	POURCENTAGE
57 ans	94% (100% le 1er mai 2009)
56 ans	88%
55 ans	82%

3e Si l'employé a complété deux (2) années de service continues mais moins de vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite, le pourcentage est égal à cent pour cent (100%) moins 5/12% pour chaque mois (cinq pour cent (5%) par année) de différence entre sa date de retraite anticipée et sa date normale de retraite.

E-5 RETRAITE SUITE À UNE PÉRIODE D'INVALIDITÉ

Toute période pendant laquelle un employé a droit **a** une rente en vertu d'un régime d'assurances collectif, d'assurance-invalidité de longue durée, contracté par la Compagnie ou des prestations de la C.S.S.T. et/ou de la S.A.A.Q. n'est pas considérée comme interrompant le service ou la participation au régime.

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 pour chacune des années servant à calculer sa rente.

E-6 SUPPLÉMENT D'APPOINT

Un employé qui prend une retraite après avoir atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et complété au moins vingt (20) années de service a droit à une allocation additionnelle. Cette rente cesse le premier (1er) jour du mois coïncidant avec ou précédant la date à laquelle le participant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Toutefois, au décès du participant avant cette date, la rente continu d'être versée au conjoint survivant à raison de soixante pour cent (60%) du montant

que recevait ou aurait reçu le participant jusqu'à la date à laquelle il aurait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant de cette allocation additionnelle est calculé comme suit:

.1 Pour les participants âgés de cinquante-huit (58) ans et plus mais de moins de soixante (60) ans, cette allocation sera de trente-trois dollars ($33.00) par mois multiplié par le nombre d'années de service reconnu au régime de retraite, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente (30) années de service reconnu calculé au prorata du nombre de mois complets. Après le soixantième (60e) anniversaire de naissance, le montant de trente-trois dollars ($33.00) est réduit à seize dollars ($16.00).

.2 Pour ceux qui prennent leur retraite avant leur cinquante-huitième (58e) anniversaire de naissance, l'allocation additionnelle est déterminée selon les dispositions du paragraphe .1 ci-dessus m'ais est réduite de 2/3 de 1% (8% par année) pour chaque mois complet entre la date de la retraite anticipée de l'employé et celle de son cinquante-huitième (58e) anniversaire de naissance. Cette réduction s'applique pour toute la durée du versement du supplément d'appoint.

ÂGE	POURCENTAGE
57 ans	92% (100% le 1er mai 2009)
56 ans	84%
55 ans	76%

E-7 RAJUSTEMENT POSTÉRIEUR À LA RETRAITE

Le premier (1er) janvier des années 2005, 2007, 2009, 2011 et 2013, le régime accorde aux employés ayant pris leur retraite depuis le premier (1er) mai 1990 des rajustements annuels équivalant à cinquante pour cent (50%) de l'augmentation de ,l'indice des prix à la consommation (IPC), jusqu'à concurrence d'un rajustement maximum de cinq pour cent (5%). Ce rajustement est applicable uniquement à la rente normale de base prévue au régime et non au supplément d'appoint. L'ajustement est composé sur le nombre de mois écoulés depuis le

début du service de la rente, s'il est survenu au cours des douze (12) mois précédents.

Si le ou les gouvernements introduisaient une législation exigeant des rajustements postérieurs à la retraite, le rajustement annuel ci-haut sera diminué de tout rajustement accordé en vertu de cette législation.

E-8 DÉFINITIONS

Indice des prix à la consommation:

Désigne l'indice des prix à la consommation pour le Canada, indice d'ensemble (1981 = 100), tel que publié par Statistiques Canada.

Rajustement postérieur à la retraite:

Désigne, pour toute année civile, cinquante pour cent (50%) du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation, durant la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année précédente, jusqu'à concurrence d'un rajustement maximal de cinq pour cent (5%). Le rajustement postérieur à la retraite sera arrondi au dixième de un pour cent (1/10 de 1%) le plus près. Ce rajustement sera calculé au prorata du nombre de mois écoulés depuis la date effective de retraite pour les nouveaux retraités.

Année de service reconnu:

Année ou fraction d'année durant laquelle des contributions régulières ont été versées au présent régime. Les années d'invalidité comptent comme des années de participation aux fins du calcul de la rente de retraite.

E-9 PRESTATION EN CAS DE CESSATION DE SERVICE

À la date de sa cessation de participation pour une raison autre que la retraite ou le décès, un participant a droit à une rente différée payable à la date de sa retraite normale comportant les mêmes modalités et conditions que la rente normale de retraite et dont le montant est égal à celui de la rente normale de retraite, compte tenu des années de service reconnu.

Le participant qui a pris une rente différée peut choisir de recevoir sa rente différée par anticipation à compter de l'âge de cinquante-cinq (55) ans. Pour tenir compte du versement anticipé de sa rente avant la date normale de la retraite, le montant de la rente est réduit de cinq douzième pour cent (5/12%) pour chaque mois d'anticipation.

Lorsque la cessation de participation survient avant l'âge de cinquante-cinq (55) ans, le participant a droit, en remplacement du paiement de la rente différée à laquelle il a droit, au transfert de la valeur actuelle de cette rente à tout régime de retraite immobilisé prescrit par les législations applicables.

E-10 PRESTATION EN CAS DE DÉCÈS

.1 *Décès avant la retraite*

En cas de décès d'un employé avant qu'il ait pris effectivement sa retraite, le calcul de la valeur du régime de retraite de celui-ci sera effectué en conformité avec les règlements du régime.

.2 *Décès après la retraite*

Si l'employé décède après sa retraite, le montant verse au bénéficiaire dépend de la forme de rente choisie par le participant.

Régime de retraite « Target benefit »

Introduction d'une nouvelle composante « target benefit »

Les parties conviennent de modifier la convention collective et le régime de retraite afin de permettre l'ajout d'une composante à prestations cibles (i.e. « target benefit ») au régime de retraite actuel.

Ces modifications auront pour effet de prévoir que, à compter du 1er mai 2014, tous les participants actifs du régime soient tenus de participer à cette nouvelle composante et n'accumulent plus de prestations dans la composante à prestations déterminées du régime et que, d'ici au 1er mai 2014, tous les participants actifs du régime continuent d'accumuler des prestations dans la composante à prestations déterminées du régime, laquelle demeure inchangée (i.e. le salaire final moyen cinq années n'est pas gelé au 1er mai 2014 mais est déterminé au moment de la retraite, le service est gelé au 1er mai 2014 pour les fins du calcul des prestations mais le service à compter du 1er mai 2014 est pris en compte pour déterminer l'admissibilité aux prestations et les déficits demeurent la responsabilité de Fibrek et doivent être financés selon l'entente convenue entre les parties et acceptée par la Régie des rentes du Québec).

Caractéristiques de la composante à prestations cibles

Les caractéristiques principales de la nouvelle composante à prestations cibles seront les suivantes :

- Taux fixe de contribution de l'employeur: 10% du salaire au sens de la composante à prestations déterminées du régime
- Taux de contribution des salariés : 8% du salaire admissible
- Niveau-cible des prestations payables :
  - Âge de retraite
    - Âge normal de retraite: 65 ans
    - Âge de retraite sans réduction : 60 ans
    - Âge de retraite avec réduction : 55 ans
    - La réduction applicable à la rente viagère et la prestation de raccordement : 5 % par année d'anticipation par rapport à 60 ans
  - Montant de la rente viagère
    - 1,65 % du salaire annuel moyen des cinq années non-consécutives les mieux rémunérées
    - Définition de salaire admissible aux fins du régime : le salaire de base, incluant les primes, gagné après le 1er mai 2014

- Montant de la prestation de raccordement
  - 1/30e du montant de la Pension de la Sécurité de la Vieillesse au moment de la retraite (le nombre d'années de service Considérées est limité à 33, incluant celles considérées dans l'ancien régime)

- Formule d'indexation
  - Indexation provisionnée mais non garantie de la rente viagère et de la prestation de raccordement
  - Tranche ponctuelle d'ajustement versée aux retraités selon le pourcentage autorisé par le niveau du surplus
  - Un objectif de 50 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation

- Prestation de décès après la retraite
  - Une période garantie de 5 années (autant sur la rente viagère que sur la prestation de raccordement) depuis la date de retraite
  - Des options disponibles sur base d'équivalence actuarielle : une rente réversible au conjoint selon un pourcentage de 60 %, une période garantie de 10 années

- Prestation de cessation de participation et prestation de décès avant la retraite
  - Valeur de la rente viagère et de la prestation de raccordement différées à 60 ans

- Protection en cas d'invalidité
  - Advenant une invalidité (ICD, ILD, CSST, SAAQ)
  - Maintien de la participation
  - Un salaire admissible présumé égal au salaire de convention collective du participant
  - Exonération des cotisations du participant mais maintien de celles de Fibrek

Les parties conviennent que, dans le cadre de cette nouvelle composante à prestations cibles, tout déficit éventuel sera financé par les participants, soit par une hausse des cotisations soit par une baisse des prestations acquises, selon la décision prise par l'instance responsable de l'administration de la composante à prestations cibles et ce qui est autorisé par la législation applicable. Dans un tel contexte, il est compris que le niveau-cible des prestations mentionnées ci-haut ne constitue pas une garantie, une promesse ou un engagement de la part de l'employeur.

Les parties conviennent qu'aucune cotisation excédentaire versée pour la composante à prestations cibles ne pourra être utilisée pour financer un déficit relatif à la participation antérieure au 1er mai 2014.

Administration

Les parties conviennent que, d'ici à l'entrée en vigueur de la nouvelle composante à prestations cibles, un comité aviseur (technique) composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants syndicaux sera créé et aura principalement pour mandat de déterminer les modalités précises des prestations payables en vertu de cette composante. Par la suite, la composante à prestations cibles sera administrée par un comité de retraite distinct ou par toute autre instance autorisée par la législation pertinente, étant compris que ce comité ou cette instance sera également paritaire et formé pour la gestion des nouvelles dispositions du régime de retraite (incluant l'établissement de la politique de placements et des autres fournisseurs de service et l'administration courante).

En ce qui à trait à la composante à prestations déterminées, les parties conviennent qu'elle continuera à être administrée par le comité de retraite actuel, lequel continuera de déléguer à l'employeur la gestion eu égard à cette composante.

ANNEXE « F »

FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL DANS L'USINE

F-1 Entente sur la flexibilité dans le travail

Le concept de la flexibilité est conçu pour favoriser l'implication des employés dans le but d'améliorer l'efficacité et la productivité de l'usine et par le fait même d'obtenir une meilleure sécurité d'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, les parties ont convenu de mettre en place un principe de flexibilité dans l'utilisation de la main-d'œuvre dans l'usine (production, entretien, magasin, outilleur).

F-2 Principe de flexibilité dans le travail

Le principe général du concept de flexibilité est de permettre à un employé d'effectuer les tâches qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir pour favoriser le fonctionnement efficace de l'usine. Pour ce faire, la Compagnie s'assurera de donner la formation nécessaire afin que les changements proposés s'effectuent sécuritairement.

F-3 Employé de production

Un employé effectue habituellement les tâches reliées à son occupation ainsi que d'autres tâches dans son département dans le but d'implanter un principe de travail en équipe et d'entraide entre les postes d'une ligne d'avancement.

Toute absence de moins d'une faction n'est comblée que lorsque le superviseur le juge nécessaire.

Un employé peut aussi être assigné dans un autre dépariement (incluant l'entretien) si son département n'est pas en opération ou si l'équipement n'opère pas.

Un employé de production peut, selon ses capacités, effectuer des tâches élémentaires d'entretien et d'ajustement

d'équipement ne requérant pas de certificat, de licence ou de formation spécialisée dans un métier. Cette disposition n'aura pas pour effet de former une équipe opération - entretien, lorsque son département est en opération.

F-4 **Employé d'entretien**

Un employé d'entretien travaillant seul ou en équipe accomplit tout travail pour lequel il a les capacités, indépendamment de son métier. Un employé d'entretien peut effectuer des tâches élémentaires reliées à l'opération en autant que celles-ci soient reliées au travail d'entretien qu'il doit effectuer.

Il ne sera pas utilisé pour combler l'absence d'un employé de production.

F-5 **Sécurité d'emploi**

L'application du principe de la flexibilité dans le travail peut avoir un impact sur la main-d'œuvre. Aussi, toute réduction subséquente de personnel que pourrait entraîner sa mise en place se fera par attrition. Cette disposition s'applique uniquement aux employés occupant un poste régulier lors de la signature de la convention collective. Une liste des employés protégés par cette disposition sera transmise au Syndicat.

La présente entente a préséance sur toute clause de la convention collective et de ses annexes ainsi que tout mémoire d'entente ou toute autre pratique limitant l'application de la flexibilité de travail.

ANNEXE « G »

AVANTAGE COMPARATIF

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'usine de Saint-Félicien évolue dans une industrie où la concurrence se vit à l'échelle mondiale. Représentant un des trois (3) partenaires de l'usine, les employés sont conscients qu'ils ont un impact sur les deux (2) autres partenaires que sont les investisseurs et les clients et que les emplois à l'usine sont en lien direct avec ces partenaires.

Pour les trois (3) partenaires, les parties reconnaissent que la sécurité d'opération est un facteur majeur quant à leur choix d'investissement, d'achat ou de carrière et que la stabilité représente un atout important pour tous.

Dans ce contexte, la Compagnie et le Syndicat conviennent de se doter d'un avantage comparatif qui démarque l'usine de Saint-Félicien parmi les producteurs de pâte NBSK.

À cet effet, les parties s'engagent, un (1) an avant l'échéance de la présente convention collective, à se rencontrer afin d'échanger leurs demandes respectives autres que celles qui feront l'objet de l'agenda principal que le SCEP entend négocier pour l'Est du Canada avec une compagnie cible.

Suite à l'échange des demandes de chacune des parties, les parties conviennent de débuter le processus de négociation dans le but d'arriver à un règlement sur ces éléments avant l'échéance de la convention collective.

Dans le contexte d'un règlement de ces éléments locaux **a** l'échéance de la convention collective, les parties conviennent que les termes de la convention collective qui seront négociés dans l'Est du Canada par le SCEP s'appliqueront **a** la section locale 24-Q de l'usine de Saint-Félicien.

En cas de désaccord sur un ou des éléments locaux pendant le processus de négociation précédant l'échéance de la présente convention collective, une ou l'autre des parties pourra demander l'intervention du service de conciliation du Ministère du travail. Le conciliateur procédera à l'analyse du désaccord et recommandera une solution aux parties. Les parties ne seront pas liées par la recommandation du conciliateur et conserveront leurs droits tels que définis dans le Code du travail du Québec.

INDEX ALPHABÉTIQUE

Absences autorisées 6
Accidents industriels..... 60
Activités syndicales..... 60
Adhésion..... 5
Administration..... 86
Admissibilité..... 43, 85, 95
Annexes..... 77
Arbitrage 63
Arrêts d'urgence 31
Arrêts prévus pour fins d'entretien 32
Assurance frais médicaux complémentaires 90
Assurance soins dentaires .. 91
Assurance-médicaments..... 90
Assurance-salaire 87
Assurance-vie..... 87
Assurance-vie des personnes à charge..... 87
Augmentation générale..... 77
Automation..... 54
Avantage comparatif..... 109
But de la convention..... 3
Champ d'application 3
Changement au régime gouvernemental..... 85
Changement de la toile du fourdrinier..... 30
Comité conjoint de santé et sécurité 53
Comité de griefs 52
Comité de négociations..... 51
Comité d'intérêt-mutuel..... 52
Comités..... 51
Conditions régissant le maintien de l'opération lors de congés statutaires..... 45
Congé sans solde pour fins d'études et affaires àsyndicales 49
Congés 40
Congés de deuil..... 6
Congés mobiles..... 48
Congés reportés..... 48
Congés statutaires..... 40
Continuité des opérations..... 9
Contrat d'entreprise forfaitaire ou non ou toute autre forme de contrat..... 9
Coordination avec d'autres régimes prévoyant des soins dentaires 93
Cotisations 95
Cotisations syndicales et adhésion au syndicat 4
Décès après la retraite 101
Décès avant la retraite..... 101
Déduction des cotisations..... 4
Définition d'invalidité..... 90
Définitions..... 86, 100
Droits de gérance 4
Durée de la convention..... 75
Employés d'entretien 108
Employés de production.... 107
Entente sur la flexibilité dans le travail 107
Fête du travail..... 40
Flexibilité du travail dans l'usine..... 107
Fonctionnement de l'usine... 21
Formule d'autorisation de déductions syndicales..... 83
Généralités..... 32, 66
Heures de travail et temps supplémentaire..... 21

Hommes de métiers de jour remplaçant les hommes de métiers sur quart..... 35
Indemnité de licenciement... 57
Intimidation et discrimination. 5
Invalidité à long terme..... 89
Jour de l'An..... 40
Lignes de progression..... 82
Liste d'ancienneté..... 12
Mise à pied..... 19
Modalités applicables lors de congé statutaire avec fermeture d'usine..... 41
Modalités particulières aux employés réguliers ou aux réservistes en situation de mise à pied..... 13
Mort accidentelle..... 87
Noël..... 41
Paie de juré..... 8
Partage des primes..... 93
Personnel de direction..... 5
Perte d'ancienneté..... 10
Poste vacant, promotion, mise à pied, rappel, rétrogradation 15
Présence aux Comités..... 54
Prestation en cas de cessation de service..... 100
Prestations en cas de décès..... 101
Principe de flexibilité dans le travail..... 107
Procédure de griefs et arbitrage..... 61
Procédure de remplacement74
Procédure disciplinaire..... 60
Rajustement postérieur a la retraite..... 99
Rappel..... 21
Réduction des prestations... 89
Régime complémentaire de retraite..... 95
Régime d'assurances..... 51
Régime de classification de métiers..... 65
Régime de retraite..... 51
Régimes d'assurances..... 85
Remise des cotisations..... 4
Remplacement..... 36
Repas..... 50
Représentation publique, fédérale ou provinciale..... 8
Responsabilité du travailleur d'équipe..... 28
Retraite anticipée..... 97
Retraite normale..... 96
Retraite suite a une période d'invalidité..... 98
Rétrogradation..... 19
Santé et Sécurité..... 58
Sécurité d'emploi (flexibilité)..... 108
Sécurité d'emploi..... 56
Semaine de travail pour les employés sur horaire de douze (12) heures..... 26
Services essentiels..... 44
Soins de la vue..... 93
St-Jean-Baptiste..... 40
Supplément d'appoint..... 98
Taux de salaires..... 65
Travailleur d'équipe..... 25
Travailleurs d'équipe..... 47
Vacances..... 36

Fibrek

ENTENTES LOCALES DE TRAVAIL

ENTRE

FIBREK S.E.N.C.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (local 24-Q)

1er MAI 2009 au 30 AVRIL 2014



Fibrek

ENTENTES LOCALES DE TRAVAIL

ENTRE

Fibrek S.E.N.C.

Agissant par les présentes
Pour son usine de pâte Kraft
Située a Saint-Félicien, Québec

ci-après dénommée la « Compagnie »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(Section locale 24-Q)

ci-après dénommé le « Syndicat »

Le 1er mai 2009 au 30 avril 2014

Fibrek

TABLE DES MATIÈRES

1.0 ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE....1

2.0 ASSURANCE OUTILS....1

3.0 BOÎTES À VIDE....1

4.0 CHAUSSURES DE SÉCURITÉ ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL....2

5.0 CHANGEMENT D'HORAIRE....2

6.0 CONGÉS....3

7.0 COURS DE FORMATION....3

8.0 DESCRIPTIONS DE TÂCHES....4

9.0 ÉTUDIANTS....5

10.0 ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES....6

11.0 ERREURS SUR LA PAIE....7

12.0 HEURES DE TRAVAIL....8

13.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES (AVIS)....8

14.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES (DISTRIBUTION)....8

15.0 LUNETTES DE SÉCURITÉ....14

16.0 MAGASINIER....15

17.0 MISE À PIED PERMANENTE (INTERPRÉTATION)....15

18.0 OPÉRATEURS DE MACHINERIE LOURDE....16

19.0 POLITIQUE DE VACANCES 16

20.0 RÈGLEMENTS D'USINE 24

21.0 REPAS - TRAVAILLEUR DE JOUR 24

22.0 RÉTROGRADATION 24

23.0 SYSTÈME D'ÉCORCES 24

24.0 TRAVAIL DE RÉPARATIONS ET D'ENTRETIEN 25

25.0 TROUS D'HOMMES 25

26.0 VÊTEMENTS PROTECTEURS 26

27.0 CERTIFICAT DE QUALIFICATIONS 27

28.0 RAPPEL 27

29.0 ALLOCATION D'OUTILS 28

30.0 ERREURS SUR LES COTISATIONS SYNDICALES 29

31.0 CHANGEMENT D'HEURE 29

32.0 ÉLECTION 29

33.0 ÉLOIGNEMENT DE L'USINE 29

34.0 MANUTENTION DES BALLOTS D'ENTREPÔT 30

35.0 SERVICE DE REPAS PENDANT LES FINS DE SEMAINE 30

36.0 PRIME AUX MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES 30

37.0 AVANCES SUR PRESTATION D'ASSURANCE 30

38.0 ALCOOLISME ET TOXICOMANIE 31

39.0 EMPLOYÉ INCARCÉRÉ SUITE À UN DÉLIT AU CODE DE LA ROUTE.....31

40.0 ENTRAÎNEMENT.....31

41.0 COURS DE PRÉ-RETRAITE.....32

42.0 ÉQUIPE D'ENTRETIEN DE FACTION.....32

43.0 PROJETS SPÉCIAUX ET FORMATION.....33

44.0 RESPECT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL.....33

1.0 ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE

L'ancienneté de compagnie des employés qui étaient à l'emploi comme employés réguliers des autres divisions de SFK Pâte S.E.N.C. est reconnue, sujet aux stipulations suivantes:

.1 La période reconnue est la période à compter de la date de l'acquisition par SFK Pâte S.E.N.C. de l'unité opérationnelle en question.

.2 Le service reconnu s'applique seulement pour fins de crédit de vacances.

2.0 ASSURANCE OUTILS

La Compagnie assure contre le feu sur sa propriété les outils personnels de ses employés requis par la Compagnie pour accomplir leur travail et ce, jusqu'à concurrence de deux mille quatre cents dollars ($2,400) par employé. L'employé doit faire sa preuve dans sa réclamation.

Cependant, la Compagnie convient de considérer les réclamations qui dépasseront deux mille quatre cents dollars ($2,400) **a** condition que l'employé concerné ait avisé la Compagnie au préalable des outils qu'il avait en sa possession.

3.0 BOÎTES À VIDE

L'enlèvement ou la remise en place d'une ou de plusieurs boîtes à vide est fait par le département d'entretie

4.0 CHAUSSURES DE SÉCURITÉ ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'employé régulier. se fait allouer par la Compagnie un montant de deux cent soixante-quinze dollars ($275.00) par année, soit le premier (1er) février de chaque année, pour l'achat de chaussures de sécurité et/ou de vêtements de travail. À compter de 2012, ce montant est ajusté selon le pourcentage de variation de l'indice des prix à la consommation pour le Québec (ci-après « IPC ») de l'année précédente, tel qu'établi par Statistique Canada. À titre d'exemple, le montant pour 2012 sera ajusté selon la variation de l'IPC entre l'année 2011 et 2010.

Pour un nouvel employé, la Compagnie lui remboursera, sur présentation de la facture, le coût d'une paire de chaussures de sécurité jusqu'à concurrence de cent dollars ($100.00).

Lorsqu'un réserviste ou un employé temporaire travaille mille quatre cent quarante (1440) heures et plus dans les douze (12) mois précédant le premier (1er) février de chaque année, il aura droit à la pleine allocation. Moins de mille quatre cent quarante (1440) heures de travail amènera un calcul au prorata par rapport a mille quatre cent quarante (1440) heures.

5.0 CHANGEMENT D'HORAIRE

Dans la première semaine où un employé subit une diminution d'heures de travail par rapport à son horaire normal, suite à un changement d'horaire effectué par le département, il se verra offrir la possibilité de travailler une journée supplémentaire à taux simple.

Dans un tel cas, l'employé concerné peut être utilisé pour un besoin de remplacement avant l'application de la troisième (3e) étape de la procédure de remplacement.

À l'entretien, les changements d'horaire se font par ancienneté de département. Si aucun employé n'exerce son droit, la Compagnie assigne le plus jeune employé qualifié.

6.0 CONGÉS

.1 Pour les employés d'entretien de faction, pour les employés de production titulaires de postes réguliers ainsi que pour les relèves désignées, la prime de temps supplémentaire ne peut être invoquée pour refuser un congé (mobile, de réduction, reporté, de deuil, de juré).

.2 Ces congés ont une durée de vingt-quatre (24) heures à compter du début de la faction où le congé a été pris.

.3 En entretien, pour accorder un congé, cinquante pour cent (50%) des effectifs réguliers totaux d'un métier devront demeurer présents au travail. Dans le total, il sera tenu compte des employés réguliers dont c'est le métier de base. Les employés temporaires, les employés d'entretien de faction, les employés de jour qui remplacent effectivement sur les factions et les absents pour maladie ou CSST ne font pas partie du total ni du cinquante pour cent (50%).

Il n'y aura aucun rappel à l'entretien pour autoriser un congé.

7.0 COURS DE FORMATION

La Compagnie rembourse à l'employé qui suit des cours de perfectionnement ou de recyclage cent pour cent (100%) de ses coûts de scolarité et du coût du matériel nécessaire s'il réussit ses examens aux conditions suivantes:

.1 L'employé doit obtenir au préalable l'autorisation de son surintendant de département et du directeur des ressources humaines.

.2 Les cours doivent être en rapport avec le travail de l'employé. Les cours de métiers applicables dans l'usine sont accessibles aux employés de production et d'entretien.

.3 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines par année est accordé à l'employé qui suit un cours autorisé lorsqu'une session de laboratoire, un stage, des examens ou un contrat avec le professeur, font partie d'un tel cours. Pendant cette période, l'employé continue d'accumuler son ancienneté.

Lorsque ces cours de formation sont exigés par la Compagnie, le salaire de l'employé est maintenu pour les périodes de stage, s'il y a lieu:

.4 Les résultats d'examens et des reçus appropriés doivent être fournis pour le remboursement.

Les formules requises par cette procédure sont disponibles au bureau du personnel.

8.0 DESCRIPTIONS DE TÂCHES

Lors de l'établissement d'un nouvel emploi ou s'il survient un changement substantiel dans un emploi existant, une copie de la description de tâches est remise au Syndicat.

Dans les descriptions de tâches existantes, le dernier paragraphe se lira comme suit:

Il (l'employé) doit effectuer tous les travaux ci-haut mentionnés et effectuer également tout autre travail que le surintendant de faction ou son remplaçant lui demandera de faire. Exception faite, des cas d'urgence, ces autres travaux sont limités aux besoins de son propre département.

9.0 ÉTUDIANTS

1 Toute personne embauchée comme étudiant sera exclue des termes de l'article «Ancienneté» de la convention collective de travail. Un étudiant désirant demeurer à l'emploi de la Compagnie devra terminer son emploi et être ré-embauché comme employé régulier, quand il y a lieu.

.2 L'étudiant n'est assigné à un poste dans une ligne d'avancement qu'à la condition d'avoir reçu un entraînement suffisant.

125

10.0 ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES

Classe	01/05/2009	01/05/2010	01/05/2011	01/05/2012	01/05/2013
	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.5%
1	$ 25.16	$ 25.16	$ 25.16	$ 25.42	$ 25.80
2	$ 25.44	$ 25.44	$ 25.44	$ 25.69	$ 26.08
3	$ 25.71	$ 25.71	$ 25.71	$ 25.97	$ 26.35
4	$ 25.99	$ 25.99	$ 25.99	$ 26.25	$ 26.64
5	$ 26.35	$ 26.35	$ 26.35	$ 26.61	$ 27.01
6	$ 26.63	$ 26.63	$ 26.63	$ 26.89	$ 27.30
7	$ 26.91	$ 26.91	$ 26.91	$ 27.18	$ 27.59
8	$ 27.21	$ 27.21	$ 27.21	$ 27.49	$ 27.90
9	$ 27.52	$ 27.52	$ 27.52	$ 27.79	$ 28.21
10	$ 27.88	$ 27.88	$ 27.88	$ 28.16	$ 28.58
11	$ 28.27	$ 28.27	$ 28.27	$ 28.55	$ 28.98
12	$ 28.58	$ 28.58	$ 28.58	$ 28.87	$ 29.30
13	$ 28.95	$ 28.95	$ 28.95	$ 29.24	$ 29.68
14	$ 29.28	$ 29.28	$ 29.28	$ 29.58	$ 30.02
15	$ 29.68	$ 29.68	$ 29.68	$ 29.98	$ 30.43
16	$ 30.08	$ 30.08	$ 30.08	$ 30.38	$ 30.83
17	$ 30.48	$ 30.48	$ 30.48	$ 30.78	$ 31.24
18	$ 30.89	$ 30.89	$ 30.89	$ 31.20	$ 31.67
19	$ 31.30	$ 31.30	$ 31.30	$ 31.61	$ 32.09
20	$ 31.70	$ 31.70	$ 31.70	$ 32.02	$ 32.50
21	$ 32.12	$ 32.12	$ 32.12	$ 32.44	$ 32.92
22	$ 32.52	$ 32.52	$ 32.52	$ 32.85	$ 33.34
23	$ 32.94	$ 32.94	$ 32.94	$ 33.27	$ 33.77
24	$ 33.34	$ 33.34	$ 33.34	$ 33.67	$ 34.18
25	$ 33.79	$ 33.79	$ 33.79	$ 34.13	$ 34.64
26	$ 34.15	$ 34.15	$ 34.15	$ 34.49	$ 35.00
27	$ 34.57	$ 34.57	$ 34.57	$ 34.92	$ 35.44
28	$ 35.01	$ 35.01	$ 35.01	$ 35.36	$ 35.89
29	$ 35.37	$ 35.37	$ 35.37	$ 35.72	$ 36.26
30	$ 35.83	$ 35.83	$ 35.83	$ 36.19	$ 36.73
31	$ 36.22	$ 36.22	$ 36.22	$ 36.58	$ 37.13

11.0 ERREURS SUR LA PAIE

1 La Compagnie s'engage, dans le cas de certaines erreurs sur la paie des employés, à faire une avance à l'employé affecté, sujet aux conditions suivantes:

1e L'avance se fait seulement dans le cas où le montant manquant sur la paie est au moins l'équivalent de huit (8) heures au taux du poste occupé.

2e Le montant de l'avance est basé sur le montant net que l'employé aurait reçu si l'erreur n'était pas arrivée. Les déductions d'impôts provincial et fédéral sont faites selon le barème normal de l'employé. Il peut arriver, selon le montant de l'erreur, que certaines déductions soient faites pour atteindre les maximum (ex: l'assurance-emploi).

3e L'employé en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat.

4e Dans les circonstances normales, cette avance est remise à l'employé le vendredi en autant que la demande est faite le jeudi.

L'employé recevra le montant manquant au plus tard la semaine suivante.

.2 Dans les circonstances normales, les erreurs dans la paie sont corrigées sur la paie suivante, en autant que le service concerné en soit avisé dans les délais normaux (avant le lundi midi).

12.0 HEURES DE TRAVAIL

.1 AFFICHAGE

Les heures travaillées sont affichées à chaque jour, du lundi au vendredi inclusivement, dans chaque département.

Pour les réservistes, les heures travaillées sont affichées à l'entrée principale des employés, à la fin de chaque période de six (6) semaines.

.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES AVIS - AFFICHAGE

Le temps supplémentaire effectué par les employés des départements d'entretien et de production est affiché dans les départements correspondants à toutes les semaines et comprend la compilation à la semaine et annuelle.

13.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES (AVIS)

Lorsque la Compagnie décide de faire effectuer du travail en temps supplémentaire, elle s'efforce d'en informer les employés intéressés des qu'il est raisonnablement possible de le faire.

14.0 HEURES SUPPLÉMENTAIRES (DISTRIBUTION)

La Compagnie s'efforcera de distribuer les heures supplémentaires de manière équitable parmi les employés affectés au genre particulier de travail requérant les heures supplémentaires.

La distribution de ces heures supplémentaires, lorsque nécessaire, se fait de la façon suivante:

.1 Répartition du temps supplémentaire en production

1e Par la procédure de remplacement.

2e Le surtemps requis en dehors des équipes normales est offert aux employés réguliers qualifiés disponibles en fonction de leur horaire, dans l'ordre inverse de la quantité de surtemps compilé depuis le début de l'année.

3e "Travail spécial"

L'employé sorti de son poste pour effectuer un travail spécial est remplacé selon la procédure de remplacement. Si, à la fin de la faction, le travail spécial n'est pas complété, l'employé attitré le termine en autant que cela ne vienne pas en conflit avec la notion de disponibilité.

.2 Répartition du temps supplémentaire en entretien

Deux chartes de disponibilité sont utilisées pour la répartition du temps supplémentaire en entretien; 1) une charte de disponibilité hebdomadaire et 2) une charte de disponibilité quotidienne.

Les employés d'entretien sont responsables d'inscrire leur disponibilité à chaque période d'affichage selon la ou les plages horaires identifiées sur la charte. Pour combler les besoins, les premières personnes appelées seront celles ayant donné leurs disponibilités.

1e Charte de disponibilité hebdomadaire :

Celle-ci sera affichée du lundi 8 h 00 au jeudi 16 h 00. À compter de 16 h 00, la charte de disponibilité sera retirée et aucune modification ne pourra y être apportée. Les disponibilités sont

données pour la semaine suivante, soit du dimanche au samedi.

Pour les employés absents pour une (1) semaine ou plus, leur nom sera ajouté automatiquement sur la charte de disponibilité comme s'ils étaient disponibles en toute temps lors de la première semaine complète de retour au travail. L'employé devra cependant informer son contremaître lors de son retour s'il ne désire pas maintenir sa disponibilité pour la première semaine.

2e Charte de disponibilité quotidienne :

a) Pour les besoins connus après le début du quart de travail et pour la journée même, une charte de disponibilité est constituée. Les employés disponibles mettent leur nom sur la charte, le matin, avant qu'ils ne débutent leurs tâches. Ils conviennent de faire le temps supplémentaire lorsque requis à moins qu'ils ne puissent plus respecter leur disponibilité pour un motif valable.

Les modalités suivantes s'appliquent aux deux chartes:

a) Les chartes de disponibilité sont divisées par corps de métier.

b) Ces chartes de disponibilité sont utilisées de la facon suivante :

Étape 1 : Le temps supplémentaire sera offert à l'employé ayant donné sa disponibilité dans le métier concerné le plus bas en surtemps.

Étape 2 : Le temps supplémentaire sera offert à l'employé ayant donné sa disponibilité dans un autre corps de métier le plus bas en surtemps (comme aide).

Étape 3 : Utilisation de la liste de disponibilité de temps supplémentaire par corps de métier.

Étape 4 : Le temps supplémentaire sera offert à l'employé de faction une fois qu'il a complété son quart de travail de douze (12) heures.

Étape 5 : Utilisation de la grande liste de temps supplémentaire (comme aide).

NOTE :

i) Lors de l'exécution du temps supplémentaire, il faut au moins un représentant par corps de métier ou plus, selon le jugement du contremaître.

ii) Lors d'attribution de temps supplémentaire, que ce soit à partir de la charte de disponibilité ou de la liste de temps supplémentaire, celui-ci sera offert à l'employé le plus bas en surtemps.

iii) Lorsque le travail nécessite un spécialiste, la clause 14.2.6 des Ententes locales sera appliquée.

3e Un employé qui n'est pas disponible pour terminer un travail à finir après les heures normales est crédité du surtemps travaillé par son remplaçant.

4e La moyenne des heures supplémentaires travaillées durant une absence pour cause de maladie, congé parental ou d'accident de travail, est créditée à l'employé qui a *été* absent *et* ce, à chaque semaine.

Le calcul s'effectue comme suit:

La somme des heures supplémentaires travaillées divisées par le nombre d'employés ayant effectué ce temps supplémentaire. Les employés qui entrent dans ce calcul sont seulement ceux qui ont plus d'heures que l'employé absent dans la semaine en cours.

5e Lorsque du travail spécifique en temps régulier ou en temps supplémentaire s'effectue sur plus d'une journée, un employé du groupe l'ayant déjà commencé pourra continuer d'être affecté à ce travail sur plus d'une journée et ce, sans tenir compte de la règle du plus bas en surtemps.

Cependant, pour des raisons exceptionnelles, il pourra arriver que plus d'un employé soient appelés à continuer le travail sur plus d'une journée sans tenir compte de la règle de surtemps.

6e S'il devient nécessaire de rappeler un homme de métier pour aider un confrère incapable de résoudre un problème, il faudra considérer l'employé qui est le plus bas en surtemps parmi ceux possédant le plus d'expertise dans le domaine concerné.

.3 Généralités

1e Il n'y a pas de surtemps non travaillé de crédité à l'employé en congé rémunéré.

2e Il n'y a pas de surtemps non travaillé de crédité à :

- un employé non disponible parce qu'il est au travail durant les heures de surtemps ou de rappel,
- un employé en réunion avec la Compagnie,
- des officiers qui sont en activités syndicales.

3e Lorsqu'un employé est rappelé et qu'il n'est pas disponible, il lui sera crédité seulement les heures pour lesquelles il est rappelé.

4e Un rappel sera calculé à 2.5 heures sur semaine et à 4 heures le dimanche et les jours de Fête, ou le nombre d'heures travaillées si plus élevé.

5e Lorsqu'un travailleur est requis de travailler une journée de congé inscrit à son horaire, il est crédité des heures qu'il a travaillées.

6e Un nouvel employé affecté à la production sera crédité de la moyenne de surtemps de son groupe dès sa permanence.

En entretien, un nouvel employé sera crédité dès sa permanence d'une (1) heure de plus que le nombre d'heures de temps supplémentaire le plus élevé de son groupe.

7e Un employé qui travaille dix (10) heures et plus en surtemps pourra refuser les heures supplémentaires disponibles dans une même période d'affichage, sans que les heures refusées lui soient créditées.

8e Un travailleur qui ne se prévaut pas de la journée de congé spécifié à l'article 11.23 de la convention collective sera crédité du nombre d'heures travaillées le dimanche.

9e Pour les employés de production, les heures supplémentaires travaillées qu'un employé aurait pu faire s'il n'avait pas été absent pour cause de maladie, congé parental ou accident de travail sont créditées à l'employé qui a été absent et ce, à chaque semaine.

10e Un employé qui ne veut pas être appelé pour faire du surtemps en avisera la Compagnie avant le premier (1er) janvier ou le premier (1er) juillet d'une année. Ainsi, l'employé ne sera pas disponible pour le surtemps par la suite. Au moins deux (2) semaines avant te premier (1er) janvier ou te premier (1er) juillet, un employé pourra aviser qu'il est de nouveau disponible au surtemps. Sa disponibilité sera alors effective a compter du premier lundi suivant le premier (1er) janvier ou le premier (1er) juillet.

Lorsqu'un employé redevient disponible au surtemps, le surtemps total qui lui aurait été offert pour la période de non disponibilité lui sera crédité.

11e En tout temps, un employé doit respecter son horaire régulier dans une semaine donnée.

15.0 LUNETTES DE SÉCURITÉ

Le port de lunettes de sécurité est obligatoire.

Pour les employés qui doivent porter des verres prescrits, la Compagnie en défraie le coût jusqu'à concurrence d'un paiement maximal de cent quatre-vingt-dix dollars ($190.00).

Il est entendu que les montures sont fournies gratuitement par la Compagnie. Il est aussi entendu que ce remboursement ne pourra être effectué à un employé plus d'une (1) fois par année de calendrier et ce, sur présentation de la facture et l'approbation du superviseur de sécurité.

La Compagnie remboursera les frais d'examen de la vue une (1) fois par période de deux (2) ans, jusqu'à un maximum de quarante dollars ($40.00).

16.0 MAGASINIER

.1 Lorsqu'il y a sept (7) hommes ou plus d'entretien dans l'usine en surtemps ou sur rappel, un magasinier est demandé de rester en surtemps ou est appelé lorsque les hommes d'entretien sont rappelés. Le magasinier doit alors effectuer tout le travail d'un magasinier.

.2 Lorsqu'il y moins de sept (7) hommes d'entretien dans l'usine en surtemps ou sur rappel, le surintendant peut distribuer du matériel ou des outils, sans qu'il soit nécessaire de rappeler un magasinier.

.3 En ce qui regarde la réception de marchandises livrées après les heures normales d'opération du magasin, cette livraison est soumise au surintendant de faction pour acceptation ou refus. Si la marchandise est requise pour les besoins immédiats de l'usine, un magasinier est rappelé.

.4 Lorsqu'un magasinier est en surtemps, sur demande du responsable du magasin pour effectuer des travaux spécifiques et que par la suite, la situation anticipée au paragraphe .1 ci-haut se produit, un seul rappel spécial lui est payé pour répondre à tous les besoins des départements d'entretien et de production.

.5 Un magasinier pourra être appelé en surtemps comme « aide » lorsque le temps supplémentaire aura été offert à tous les autres employés de métier à partir de la grande liste.

17.0 MISE À PIED PERMANENTE (INTERPRÉTATION)

L'employé concerné qui n'a pas les qualifications pour déplacer celui ayant le moins d'ancienneté d'usine peut faire valoir son ancienneté d'usine pour déplacer, à un autre poste

pour lequel il est qualifié, un autre employé ayant moins d'ancienneté d'usine que lui en suivant l'ordre inverse de l'ancienneté d'usine.

L'employé affecté par la mise à pied permanente est numéro 120, mais n'est pas qualifié pour déplacer les employés de 220 a 210, mais étant qualifié, déplace 209.

18.0 OPÉRATEURS DE MACHINERIE LOURDE

.1 Seuls les opérateurs ou les mécanos sont responsables de vérifier l'état fonctionnel de la machinerie lourde.

.2 Quand la Compagnie loue de l'équipement mobile pour remplacer une machinerie lourde défectueuse, les opérateurs de machinerie lourde des matières premières seront les seuls appelés à opérer ces machineries lourdes.

.3 L'étudiant détenant un permis valide peut être autorisé à opérer les camions, mais ne peut être autorisé à opérer la machinerie lourde.

19.0 POLITIQUE DE VACANCES

.1 Généralités

1e Le choix des semaines de vacances se fait selon l'ancienneté départementale conformément à la convention collective.

2e La période estivale est définie comme étant la période de quatorze (14) semaines consécutives précédant la fin de semaine de la Fête du Travail.

3e Chaque employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances durant la période estivale à son premier choix.

4e Si un employé annule des choix de vacances lorsque la cédule est confirmée, ces semaines seront disponibles aux employés ayant moins d'ancienneté, en respectant les modalités de l'article 19.5 1[e] et 19.5 2[e].

5e Les calendriers de vacances seront affichés dans la première (1[re]) semaine de janvier.

6e Pour les employés de l'entrepôt qui ont trois **(3)** semaines de vacances et plus, ces derniers pourront fractionner une (1) semaine de vacances en journées de congé individuelles ou regroupées. Les journées de congé provenant ainsi d'une semaine de vacances fractionnnée seront gérées comme des congés mobiles.

7e Les demandes de vacances doivent être reçues par un représentant de la Compagnie au plus tard le mardi précédant la semaine de vacances en question.

.2 Choix de vacances

Les employés font prévaloir leur ancienneté pour le choix de deux (2) semaines de vacances séparées ou consécutives lors du premier (1[er]) tour. Pour le choix des autres semaines (sauf celle acquises selon 12.3 de la convention collective), l'employé fait prévaloir son ancienneté au deuxième (2[e]) tour sans toutefois déplacer le choix d'un employé plus jeune au premier (1[er]) tour. Pour les semaines de vacances supplémentaires acquises selon 12.3 de la convention collective, l'employé fait prévaloir son ancienneté au troisième (3[e]) tour sans toutefois déplacer le choix

d'un employé plus jeune au premier (1er) ou au deuxième (2e) tour.

Lorsqu'un employé bénéficie d'une semaine de vacances supplémentaire en cours d'année, il pourra la céduler au premier (1er) tour (s'il n'a pas plus de deux (2) semaines au total) ou au deuxième (2e) tour (s'il a plus de deux (2) semaines de vacances) mais cette semaine supplémentaire ne pourra être effectivement prise avant la date où l'employé y a droit.

.3 Période de choix de vacances

1e choix

1e Le choix des deux (2) premières semaines de vacances doit se faire avant le deuxième (2e) mercredi du mois de février.

2e Dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent, la direction du département vérifie les demandes, confirme la cédule de vacances ou, s'il y a lieu, avise les employés des changements nécessités par les dispositions de l'article 12.6 de la convention collective et de l'article 19.1 et 19.2 ci-haut. Les employés affectés devront refaire leur premier (1er) choix durant cette période de quatorze (14) jours.

2e choix :

3e Dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent, les employés font leur choix pour les autres semaines de vacances sauf les vacances supplémentaires, tel que stipulé à l'article 12.3 de la convention collective.

4e Dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent, la cédule est de nouveau vérifiée par la

direction du département, toute autre modification nécessaire est effectuée et la cédule est confirmée.

3e choix :

5e Dans les sept (7) jours du calendrier qui suivent, les employés font leur choix pour les autres semaines de vacances supplémentaires auxquelles ils ont droit, selon l'article 12.3 de la convention collective.

6e Dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent, la cédule est de nouveau vérifiée par la direction du département, toute autre modification nécessaire est effectuée et la cédule est confirmée.

NOTE: Les employés qui feront leur choix après les périodes limites des étapes 1°, 2°, 3°, 4°,5°, 6" perdront le privilege du choix pour cette étape.

.4 Vacances non prises

Dans le cas des employés qui ont encore des vacances de l'année dernière qui n'ont pu être prises pour cause de maladie ou d'accident de travail, les dispositions de l'article 12.8 de la convention collective s'appliquent.

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

.5 Nombre d'employés en vacances en même temps

1e Le nombre d'employés de faction qui peuvent prendre leurs vacances en même temps se limite à deux (2) par équipe et deux (2) par occupation, à moins qu'il soit stipulé autrement dans la liste qui suit:

	NB/ EQUIPE	NB/ OCCUPATION
Machine à pâte	2 employés	2 employés
Vapeur-récupération	2 employés	2 employés
Less./blanch.	2 employés	2 employés
Mat. Première (cour)	1 employé	
Mat. Premières (entrepôt)	2 employés en même temps	

Règles d'application pour les lignes d'avancement Machine à pâte. Vapeur et Récupération, Lessiveur-blanchiment et Entrepôt :

a) Pour les trois (3) occupations supérieures, deux (2) employés par équipe peuvent partir en même temps mais jamais en même temps que la fonction supérieur immédiate (1 et 3 en même temps, mais pas 1 et 2 ou 2 et 3).

b) Pour les occupations inférieures des lignes d'avancement, ils pourront partir en vacances en même temps que la fonction supérieure immédiate, en autant que la règle générale est respectée.

c) Un (1) opérateur de chariot élévateur en vacances en même temps à l'entrepôt.

2e Le nombre de travailleurs a l'entretien qui peuvent prendre leurs vacances en même temps se limite à un (1) par cinq (5) employés dans chaque métier. Cette disposition s'applique également pour les magasiniers. En faisant ce calcul, toute fraction est complétée.

Metiers	Nb employés en vacances par semaine
Machinistes	1
Soudeurs	2
Mécaniciens	3
Méc. (prévention)	1
Méc. (faction)	1
Mécanos	1
Tuyauteurs	3
Prép. aux bâtiments	1
Technicien en analyse préventive	1
Prép. à la ventilation	1
TEI	4
TEI (faction)	1
Magasiniers	1

NOTE: Pour les mécaniciens et les TEI sur faction, ces derniers pourront, en dehors de la période estivale, prendre des vacances à raison de deux (2) employés en même temps pour chaque métier, en autant que le maximum d'employés de jour en vacances en même temps ne soit pas atteint dans le métier concerné selon le tableau précédent.

Le choix de vacances se fait par ordre d'ancienneté départementale.

.6 La cédule de vacances est préparée par chaque département et ne doit pas affecter défavorablement les opérations de l'usine.

.7 Cédule de vacances pour réservistes

1e Les réservistes spécifiques et généraux de production font l'objet d'un groupe distinct ,pour fins de vacances. Le nombre de réservistes pouvant prendre leurs vacances en même temps est de un (1) par six (6) réservistes par secteur sans compléter la fraction. La notion de secteur est défini à l'article 27.4. de la convention collective.

La semaine de vacances du réserviste est la période de sept (7) jours débutant à 07h00 le dimanche et se terminant à 07h00 le dimanche suivant.

Le choix de la semaine de vacances se fait par ordre d'ancienneté d'usine, dans le secteur concerné en respectant la politique de vacances (article 19.1, 19.2, 19.3 et 19.4 des Ententes Locales).

La cédule de vacances est préparée par le département concerné en collaboration avec le service du personnel et ne doit pas affecter défavorablement les opérations.

Secteur	Nombre de réservistes	Nombre de réservistes en vac. en même temps
Secteur 1 (Lessiveur-blanchiment, machine à pâte)	1 à11 12 à 17 18 à 23 24 à 29	1 2 3 4
Secteur 2 Copeaux-écorces , Vapeur et Récupération,expédition et manutention	1 à11 12 à 17 18 à 23 24 à 29	1 2 3 4

2e Nonobstant le tableau de 19.7 1e le nombre de réservistes de production en vacances en même temps sera limité à un (1) par secteur lors des périodes suivantes :

- La période estivale telle que définie à l'article 19.1 2e des Ententes locales.
- La période de chasse à l'orignal de la zone 28.
- La période des Fêtes comprenant deux (2) semaines complètes.

Lors du premier (1er) tour de choix de vacances, un réserviste spécifique ou général ne pourra céduler qu'une (1) seule semaine de vacances pendant les périodes décrites ci-haut. Il devra céduler la deuxième (2e) semaine en dehors de ces périodes.

20.0 RÈGLEMENTS D'USINE

Les règlements actuellement en vigueur, et toutes modifications ou additions qui pourront y être apportées, doivent être observés en tout temps.

En ce qui concerne les modifications ou additions aux règlements, la Compagnie en avisera le Syndicat et les employés avant leur entrée en vigueur.

21.0 REPAS - TRAVAILLEUR DE JOUR

Un bon de repas est fourni au travailleur de jour qui est requis de travailler durant toute la période d'ouverture de la cafétéria pour le repas du midi.

22.0 RÉTROGRADATION

Lors d'un manque de travail à un poste à l'intérieur d'une ligne d'avancement, l'employé affecté est, à la discrétion de la direction, rétrogradé dans sa ligne ou assigné à un autre travail.

L'employé ainsi affecté garde le taux de son occupation régulière pendant une semaine.

Dans le cas de rétrogradation, le ou les employé(s) au(x) poste(s) inférieur(s) dans la ligne d'avancement est (sont) assujetti(s) à l'article 10.4.1 de la convention collective "Mise à pied temporaire".

23.0 SYSTÈME D'ÉCORCES

Lors d'un blocage au système de déchargement d'écorces, normalement le conducteur de camion sur la faction de nuit ou

un réserviste présent si disponible voit à la remise en opération du système. Lorsque le conducteur du camion ou un réserviste n'est pas disponible, le chargeur de pierre à chaux est assigné à ce travail.

24.0 TRAVAIL DE RÉPARATIONS ET D'ENTRETIEN

Le travail de réparations et d'entretien sera maintenu au strict minimum pour le samedi et le dimanche. La Compagnie planifie autant que possible ses travaux de réparations et d'entretien du lundi au vendredi inclusivement.

25.0 TROUS D'HOMMES

En général, la personne, le groupe d'opération ou le corps de métier qui demande l'ouverture d'un trou d'hommes doit lui-même faire les opérations d'ouverture et de fermeture des trous d'hommes en prenant toutes les mesures de sécurité prescrites.

Les cas particuliers suivants sont à noter:

.1 Au département Vapeur/Récupération pour la chaudière de puissance et de récupération et pour le système complet d'évaporation, de réservoir sous la responsabilité de ce département, les opérateurs détenant un certificat de mécanicien de machines fixes doivent eux-mêmes enlever et reposer les trous d'hommes et changer les garnitures d'étanchéité (((gasket»).

.2 Dans le cas de vaisseaux sous pression constante et fixe, les tuyauteurs sont utilisés pour effectuer les fermetures.

Cette procédure s'applique également aux trous à mains et aux trous d'inspection mais ne s'applique

pas aux couvercles des condenseurs primaires et secondaires, aux évaporateurs et aussi aux couvercles du concentrateur qui sont enlevés et réinstallés par les tuyauteurs.

26.0 VÊTEMENTS PROTECTEURS

.1 La Compagnie fournit aux soudeurs une veste protectrice contre les étincelles.

.2 La Compagnie fournit des vêtements adéquats contre la chaleur aux employés préposés à la sécheuse à pâte.

.3 Des couvre-tout sont disponibles dans les départements lorsque requis.

.4 La Compagnie fournit des vêtements protecteurs contre les solutions chimiques à base caustique, contre les solutions acides et contre le chlorate de sodium.

.5 Une paire de chaussons «Bama» est fournie à tous les employés.

.6 La Compagnie met des vestes protectrices contre les étincelles à la disposition des employés de l'entretien exposés aux effets de la soudure lorsqu'ils travaillent avec un soudeur.

.7 Des habits de motoneige sont disponibles pour les employés d'entretien non cédulés pour le travail à l'extérieur.

Des habits de motoneige sont disponibles dans chaque département pour utilisation par des employés en ayant besoin.

Les modalités applicables pour les deux (2) paragraphes précédents font l'objet d'une entente entre les parties.

27.0 CERTIFICAT DE QUALIFICATIONS

La Compagnie défraie le renouvellement annuel du certificat de qualifications gouvernementales pour les hommes de métiers et les mécaniciens de machines fixes. Si l'employé doit se déplacer pour l'obtention de son certificat, les frais de transport et de repas seront remboursés, selon la politique de la Compagnie et après approbation de son supérieur.

28.0 RAPPEL

(Référence aux articles 11.9, 11.22 et 11.28.2 de la convention collective).

Un rappel ne veut pas nécessairement dire un appel téléphonique en dehors de l'usine.

Lors d'un arrêt majeur planifié, les dispositions concernant le rappel ne s'appliquent pas lorsque la Compagnie demande à un employé de demeurer au travail après les heures cédulées pour effectuer du travail dans le même secteur où il travaillait à la fin de son quart. Les parties conviennent qu'un arrêt majeur débute à l'arrêt d'alimentation des copeaux au lessiveur jusqu'à la pâte au couteau.

Pour les fins du présent article, les secteurs sont définis comme suit :

Pulperie	Machine	Vapeur / récupération	Matières premières
322	851	281	311
411	871	291	262
421	872	261	Cour
431		461	Entrepôt
621		451	
622		471	
491		481	
		132	
		271	
		272	
		Bureau	
		Atelier	

29.0 ALLOCATION D'OUTILS

Une allocation de deux cent soixante-quinze dollars ($275.00) par année, à compter de la signature de la convention collective, est payée aux hommes de métiers réguliers.

Pour les soudeurs, cette allocation couvre aussi l'achat d'une combinaison contre les étincelles. Pour les employés affectés à l'entretien des bâtiments, cette allocation couvre l'achat de couvre-tout, s'il y a lieu.

Cette allocation est payée le premier (1^{er}) août de chaque année. À compter de 2012, ce montant est ajusté selon le pourcentage de variation de l'indice des prix à la consommation pour le Québec (ci-après « IPC ») de l'année précédente, tel qu'établi par Statistique Canada. À titre d'exemple, le montant pour 2012 sera ajusté selon la variation de l'IPC entre l'année 2011 et 2010.

Les outils métriques nécessaires pour l'accomplissement du travail des employés sont disponibles à l'atelier d'outillage (« tool crib »).

30.0 ERREURS SUR LES COTISATIONS SYNDICALES

En autant que le service des ressources humaines est avisé de l'erreur sur les cotisations syndicales avant le lundi midi suivant la sortie de la paie, la correction se fait sur la paie suivante.

31.0 CHANGEMENT D'HEURE

Lors du passage de l'heure avancée à l'heure normale (automne), les employés ainsi affectés reçoivent une (1) heure de rémunération à temps supplémentaire pour l'heure travaillée en sus.

32.0 ÉLECTION

Les employés travaillant de jour lors d'élections provinciales, fédérales ou municipales sont remplacés en utilisant la procédure de remplacement.

Ceci dans le but de leur permettre de bénéficier du nombre d'heures de temps libre requis par la Loi pour exercer leur devoir de citoyen.

33.0 ÉLOIGNEMENT DE L'USINE

Compte tenu de l'éloignement de l'usine, un employé convoqué par la Compagnie pour assister à une réunion en

dehors de ses heures normales de travail reçoit une rémunération minimale de deux (2) heures à temps simple.

34.0 MANUTENTION DES BALLOTS D'ENTREPÔT

La manutention des ballots de l'entrepôt acheminés vers la machine à pâte est effectuée par les travailleurs de l'entrepôt.

35.0 SERVICE DE REPAS PENDANT LES FINS DE SEMAINE

Afin de maintenir un service de repas pendant les fins de semaine, la livraison de repas commandés dans un restaurant de la ville est payée par la Compagnie pour les repas du samedi (dîner et souper) et du dimanche (dîner et souper).

36.0 PRIME AUX MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES

Une prime aux mécaniciens de machines fixes en vigueur à la date de la ratification de la convention collective est octroyée comme suit:

Mécaniciens de machines fixes - Classe 1 = $0.60
Mécaniciens de machines fixes - Classe 2 = $0.40
Mécaniciens de machines fixes - Classe 3 = $0.10

37.0 AVANCES SUR PRESTATION D'ASSURANCE

A la demande de l'employé affecté par la maladie ou un accident de travail, la Compagnie consent à lui avancer le montant de prestations qu'il recevra, soit de la Compagnie d'assurance ou de la C.S.S.T., à chaque semaine jusqu'au temps qu'il reçoive ces dites prestations. À ce moment-là, l'employé rembourse le montant des avances.

38.0 ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

La Compagnie reconnaît l'alcoolisme et la toxicomanie comme étant des maladies et sont admissibles au régime d'assurances aux conditions résumées à l'annexe « D » de la convention collective.

39.0 EMPLOYÉ INCARCÉRÉ SUITE À UN DÉLIT AU CODE DE LA ROUTE

Sauf dans un cas de récidive, un employé incarcéré pour une période maximale d'un (1) an suite **a** un délit au code de la route est considéré comme étant en congé sans solde sans cumul d'ancienneté.

Cependant, l'employé peut maintenir ses couvertures d'assurances en assumant la totalité des frais.

40.0 ENTRAÎNEMENT

La Compagnie reconnaît qu'il est essentiel d'avoir une main-d'oeuvre qualifiée pour assurer une relève adéquate. Pour atteindre ce but, chaque département établit ses besoins et planifie des périodes d'entraînement pour ses employés, lorsque nécessaire.

L'entraînement se fait généralement sur la faction de jour, sur les journées normales de travail, sauf dans certaines conditions particulières. L'employé est payé à son taux normal ou celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

41.0 COURS DE PRÉ-RETRAITE

La Compagnie organise un cours de pré-retraite, destiné aux employés âgés de cinquante (50) ans et plus. Ces employés sont invités à y participer une (1) fois.

42.0 ÉQUIPE D'ENTRETIEN DE FACTION

1 L'équipe d'entretien de faction est actuellement composée de mécaniciens et de TEI. Cette équipe peut être modifiée (nombre et nature des métiers) selon les besoins (démarrages, changements technologiques ou autres); mais avant toute modification, il y aura discussion entre les parties.

.2 Ces employés doivent détenir au moins la classe « B » ou « BB », selon le cas, conformément au programme de classification des métiers.

.3 Le choix se fait par ancienneté départementale; si aucun employé n'exerce son droit, la Compagnie assigne le plus jeune employé qualifié.

.4 Celui qui veut exercer son droit de travailler sur la faction doit aviser la Compagnie avant le premier (1er) septembre.

.5 Celui qui veut se retirer de la faction doit aviser la Compagnie avant le premier (1er) septembre.

.6 Entre le premier (1er) septembre et le premier (1er) octobre, la Compagnie trouve un remplaçant et lui donne la formation nécessaire, s'il y a lieu.

.7 Le changement d'employé de faction se fait le premier (1er) octobre ou la première (1er) faction de la semaine suivante.

.8 L'employé de faction doit demeurer en poste au moins un (1) an à moins que la Compagnie juge qu'il ne peut accomplir adéquatement la tâche. Le poste est alors offert à un autre employé selon 2 et 3.

43.0 PROJETS SPÉCIAUX ET FORMATION

Les employés affectés à des projets spéciaux seront éligibles au surtemps en dehors de leur journée régulière de travail, en accord avec les règles de disponibilité. Le surtemps à effectuer sur un projet spécial sera offert à l'employé affecté à ce projet.

L'employé en formation sera éligible au surtemps en accord avec les règles de disponibilité.

La prime de formateur est établie à 2.00$/heure lorsque l'employé dispense de la formation théorique, sauf dans les cas de jumelage (employé de faction).

44.0 RESPECT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

En entretien, les employés devront respecter leur horaire de travail en étant au travail à 07h30 et en quittant l'atelier à 17h30 ou 15h30, selon le cas.

En foi de quoi, les parties ont signé sans préjudice, ce 5e jour de juillet 2011.

Fibrek S.E.N.C.

René Kirouac

Janick Beaulieu

François Lavallée

Dany Paradis

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (Section locale 24-Q)

Mario Bernier

Carol Boivin

Jean Rodrigue

Carol Savard

Claude Belletête

Dany Gauthier

Pascal Leblond

Jimmy Nadeau

Jeannot Maltais

Réjean Paradis

INDEX ALPHABÉTIQUE

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE 31
ALLOCATION D'OUTILS 28
ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE 1
ASSURANCE OUTILS 1
AVANCES SUR PRESTATION D'ASSURANCE 30
BOÎTES À VIDE 1
CERTIFICAT DE QUALIFICATIONS 27
CHANGEMENT D'HEURE 29
CHANGEMENT D'HORAIRE 2
CHAUSSURES DE SÉCURITÉ ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL 2
CONGÉS 3
COURS DE FORMATION 3
COURS DE PRÉ-RETRAITE 32
DESCRIPTIONS DE TÂCHES 4
ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES 6
ÉLECTION 29
ÉLOIGNEMENT DE L'USINE 29
EMPLOYÉ INCARCÉRÉ SUITE À UN DÉLIT AU CODE DE LA ROUTE 31
ENTRAÎNEMENT 31
ÉQUIPE D'ENTRETIEN DE FACTION 32
ERREURS SUR LA PAIE 7
ERREURS SUR LES COTISATIONS SYNDICALES 29
ÉTUDIANTS 5
HEURES DE TRAVAIL (AFFICHAGE) 8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES (AVIS) 8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES (DISTRIBUTION) 8
LUNETTES DE SÉCURITÉ 14
MAGASINIER 15
MANUTENTION DES BALLOTS D'ENTREPÔT 30
MISE À PIED PERMANENTE (INTERPRÉTATION) 15
OPÉRATEURS DE MACHINERIE LOURDE 16
POLITIQUE DE VACANCES 16
PRIME AUX MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES 30
PROJETS SPÉCIAUX ET FORMATION 33
RAPPEL 27
RÈGLEMENTS D'USINE 24

REPAS - TRAVAILLEUR DE JOUR 24
RESPECT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL 33
RÉTROGRADATION 24
SERVICE DE REPAS PENDANT LES FINS DE SEMAINE 30
SYSTÈME D'ÉCORCES 24
TRAVAIL DE RÉPARATIONS ET D'ENTRETIEN 25
TROUS D'HOMMES 25
VÊTEMENTS PROTECTEURS 26

2011

Janvier

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Février

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Mars

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Avril

D	L	Ma	Me	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mai

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Juin

D	L	Ma	Me	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Juillet

D	L	Ma	Me	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Août

D	L	Ma	Me	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Septembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Octobre

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Novembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Décembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2012

Janvier

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Février

D	L	Ma	Me	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Mars

D	L	Ma	Me	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Avril

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mai

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Juin

D	L	Ma	Me	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Juillet

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Août

D	L	Ma	Me	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octobre

D	L	Ma	Me	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Novembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Décembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	'21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2013

Janvier

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Février

D	L	Ma	Me	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Mars

D	L	Ma	Me	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Avril

D	L	Ma	Me	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mai

D	L	Ma	Me	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Juin

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Juillet

D	L	Ma	Me	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Août

D	L	Ma	Me	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octobre

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Novembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Décembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

2014

Janvier

D	L	Ma	Me	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Février

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Mars

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Avril

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	a	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mai

D	L	Ma	Me	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	a	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juin

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
a	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Juillet

D	L	Ma	Me	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Août

D	L	Ma	Me	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Octobre

D	L	Ma	Me	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Novembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Décembre

D	L	Ma	Me	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

160