

ARTICLE 1 • PARTIES A LA CONVENTION(B)

1.01 Convention collective de travail, ci-après appelée la "Convention",

entre

COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA
DIVISION PÂTES ET PAPIER
SECTEUR PORT-ALFRED

agissant seulement pour son usine "Port-Alfred" à Ville de La Bale, province de Québec, ci-après appelée "Usine Port-Alfred",

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.

ci-après appelé le "Syndicat"

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.
(SECTION DES EMPLOYÉS DE BUREAU)

ci-après appelé le "Syndicat",

et

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORÊT

ci-après appelée la "Fédération"

ARTICLE 2 - BUTS(B)

2.01 a) Cette Convention **est** conclue aux fins d'établir en général les conditions de travail et d'emploi des employés et de maintenir de bonnes relations entre l'Usine Port-Alfred, **ses** employés et leur Syndicat.

b) Philosophie de gestion

La philosophie de gestion qui nous gouverne s'élabore comme suit:

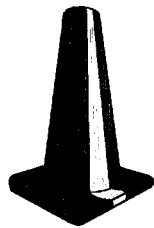
La division Port-Alfred de la Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada s'est donné comme mission d'être reconnue comme l'un des principaux fabricants de papier journal de qualité destiné aux marchés internationaux de l'édition.

La fabrication de papier qui répond aux exigences des clients, la promotion d'un climat de travail qui permet à ses employés de se réaliser et le développement durable dans le respect de l'environnement constituent l'essence de sa démarche d'amélioration continue.

L'engagement de tous se traduit ainsi:



LA SÉCURITÉ, C'EST MON AFFAIRE



01212 (07)

TABLE DES MATIÈRES - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

N° ART.	TITRE DE L'ARTICLE	PAGE
1	Parties à la convention.....	1
2	Buts.....	1
3	Coopération	2
	Flexibilité totale de la main-d'œuvre.....	2
4	Droits de la direction.....	3
	Travaux à contrat et sous-contrat.....	4
5	Reconnaissance syndicale.....	4
6	Activités syndicales.....	4
7	Retenues syndicales.....	5
8	Juridiction.....	6
9	Définitions.....	6
	Occupation régulière.....	6
	Service d'usine.....	7
	Service d'échelle de progression ou de département.....	7
	Service d'occupation.....	7
	Interruption de service.....	7
	Rétrogradation et mutation suite à une diminution des effectifs.....	7
	Mise à pied.....	7
	Terminaison de service.....	7
10	Mouvements de main-d'œuvre	8
	Affichage.....	8
	Promotion et entraînement.....	9
	Mutation.....	10
	Rétrogradation.....	11
	Mise à pied.....	11
	Rappel.....	12
	Réserve.....	12
	Supplémentaires réguliers.....	13
11	Classement des employés	13
	Hommes de métier.....	13
	Employés de bureau.....	13
	Dessinateurs.....	13
12	Entraînement	14
13	Jours chômés	14
	Congés mobiles.....	16
	Autres congés.....	17
14	Congés de décès et de juré	17
15	Plan de vacances payées.....	18
16	Salaires	21
	Boni de vie chère.....	21
17	Primes d'équipe.....	22

N° ART.	TITRE DE L'ARTICLE	PAGE
18	Taux d'affectation temporaire	22
19	Heures de travail.....	23
20	Surtemps	26
	Rappel au travail.....	27
	Repas.....	28
21	Indemnité de licenciement ou de mise à pied.....	28
22	Divers	29
23	Comité d'entreprise et de qualité du milieu de travail.....	30
24	Conversion industrielle.....	31
25	Procédure de griefs.....	32
26	Arbitrage.....	35
27	Interdiction de grève ou de lock-out.....	35
28	Protection des propriétés.....	36
29	Organisation de sécurité.....	36
	Comité de sécurité.....	37
30	Service médical.....	38
31	Régime d'assurance-vie groupe	38
	Droit de transformation.....	39
	Renseignements généraux - assurance mort et perte de membres accidentelles	39
	Statut des bénéficiaires d'assurance durant une grève légale.....	40
	Assurance-vie optionnelle.....	41
	Participation à l'assurance-vie groupe.....	41
32	Régime d'indemnité hebdomadaire	41
	Admissibilité.....	41
	Bénéfices	42
33	Régime d'incapacité prolongée.....	43
34	Régime de retraite	44
	Admissibilité.....	44
	Retraite normale.....	44
	Bénéfices de pension.....	44
	Cotisation.....	46
	Retraite anticipée.....	46
	Intérêt sur les cotisations.....	47
	Texte officiel du régime.....	47
35	Plan de bien-être	48
36	Fonds de sécurité du revenu.....	48
37	Régime de soins dentaires.....	48
38	Congés avec permission.....	49
	Congés autorisés avec solde.....	49
	Élection à un poste public	49
	Congés autorisés sans solde.....	49

N° ART.	TITRE DE L'ARTICLE	PAGE
	Avantages sociaux.....	49
	États de service reconnus durant un congé autorisé.....	50
	Comment demander un congé autorisé?.....	50
39	Durée.....	50
40	Interprétation.....	51
41	Domicile.....	51
42	Parties signataires à la convention.....	51
	Annexe A-1 et A-2	
	Taux horaires en vigueur.....	53
	Annexe B	
	Lignes de progression normale.....	73
	Annexe C	
	Formule d'autorisation pour retenues syndicales.....	81
	Annexe D (1)	
	Guide de qualification des hommes de métier – Guide opérationnel.....	82
	Annexe D (2)	
	Évaluation des techniques en laboratoire.....	94
	Annexe D (3)	
	Classement des dessinateurs.....	97
	Annexe D (4)	
	Comités d'évaluation des tâches – Employés de bureau.....	106
	Annexe E	
	Mouvements de main-d'œuvre – Employés de bureau et dessinateurs.....	107
	Annexe F	
	Régime de soins dentaires.....	110
	Annexe G	
	Flexibilité des hommes de métier.....	114
	Annexe H	
	Entente régissant l'opération de l'usine lors d'un congé statutaire.....	115

Note : Les articles ou les parties d'article de la présente convention collective de travail qui s'appliquent aux employés de bureau portent l'annotation (B) à côté du titre de l'article. Les articles et/ou dispositions plus spécifiques aux employés de bureau se retrouvent à l'annexe E.

- Maximiser la capacité des ressources humaines à s'acquitter de leurs responsabilités en assurant leur sécurité, en mettant en place une stratégie de formation et en encourageant le travail d'équipe contribuant ainsi à améliorer leur qualité de vie au travail.
- Fabriquer du papier d'une qualité optimale afin de répondre aux besoins des clients et leur donner un service correspondant à leurs besoins.
- Donner à l'actionnaire un rendement satisfaisant sur le capital Investi.
- Coopérer avec ses partenaires/fournisseurs dans la recherche de normes de qualité toujours plus élevées.

Les parties (syndicat et compagnie) s'engagent à appuyer toutes les activités visant à supporter cet engagement tout en restant conforme aux dispositions de la Convention collective de travail.

2.02 Les parties à cette Convention consentent à se conformer à toutes les lois provinciales et fédérales présentement en vigueur, ainsi qu'à celles qui pourront être mises en vigueur durant le terme de cette Convention.

ARTICLE 3 - COOPERATION (B)

3.01 L'Usine Port-Alfred, le Syndicat et la Fédération reconnaissent qu'il est de leur devoir de même qu'il est du devoir des employés de coopérer pour assurer:

- a) le partage de l'information pertinente (financière, coûts, plan stratégique, etc.) en soutien au partenariat.
- b) la qualité de vie des employés et la propreté de l'usine.
- c) l'assiduité au travail des employés.
- d) La santé, la sécurité et l'intégrité physiques des travailleurs par le respect des règlements de sécurité.
- e) Le règlement rapide et juste des problèmes de relations de travail selon la procédure établie.
- f) la planification des besoins de formation et de développement des employés.
- g) l'exploitation la plus économique et la plus efficace de l'usine qui respecte les critères de qualité établis.
- h) la protection des propriétés de l'usine.
- i) la participation élargie des employés à toute activité supportant le partenariat (enquêtes d'opinion, groupes de solution de problèmes, etc.).

3.02 Flexibilité totale de la main-d'œuvre

- a) Définition
Un employé de l'Usine Port-Alfred accomplit des tâches autres que celles auxquelles il est normalement assigné en autant que ce dernier ait les capacités de le faire.
- i) Il y a formation de deux (2) métiers: un métier mécanique et un métier électrotechnique. L'homme de métier accomplit les tâches pour lesquelles il a les capacités.

- ii) Un employé d'**opération** effectuée, sur les équipements qu'il opère, des travaux d'entretien et d'inspection qui **ne requièrent** pas de **qualifications spécifiques** incluant celles des **métiers**. Il aide les hommes de métier.
- iii) Un homme de **métier** n'est pas appelé à déplacer un employé de production et **vice versa** dans le cadre de l'**application** de la flexibilité.

- b) **Sécurité**
Le critère **sécurité** doit avoir **priorité** dans la mise en **application** du concept de la flexibilité.

L'Usine Pott-Alfreds s'engage à respecter toutes les **lois** provinciales et fédérales concernant la compétence des hommes **& métier**.

- c) **Sécurité d'emploi**
Les **parties** reconnaissent que l'introduction de la **flexibilité** peut avoir un impact sur la main-d'œuvre. En conséquence, si la mise en application du concept de la **flexibilité** décrite au paragraphe a) pouvait **entraîner** la réduction des **effectifs**, cela s'effectuerait par attrition.

Cette protection s'**applique** à tous les employés détenant une **position régulière** en date du **1^{er} novembre 1993** ainsi que les supplémentaires réguliers. Ceci exclut les employés rappelés **temporairement** et les réservistes. La **liste** des employés qui **bénéficient** de cette protection a été remise au Syndicat. Cette liste sera **mise à jour** lors du **rappel** dans le **métier mécanique** des employés suivants:

Chantai Morneau (2)	Claude McLean (134)
Claude Bouchard (213)	Michel Harvey (4)
Pierre Dallaire (26)	Luc Lapointe (317)
Gilles Desgagné (1 127)	Daniel Girard (321)
Sylvain Gagnon (125)	Sylvain Bouchard (509)
Roger Gagnon (1 123)	

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION (B)

- 4.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette Convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la **direction** sont du **ressort** de l'**Usine Pott-Alfred** et que ces fonctions comprennent **mais sans s'y limiter**:

- a) Le droit de faire fonctionner l'**usine** et d'en diriger les opérations sous tous ses aspects.
- b) Le droit de faire et de changer les **règles** et **règlements** que doivent observer les employés.
- c) Le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de mettre à pied, de **réembaucher**, de **classifier**, de muter, de suspendre, de **congédier** un employé ou de sévir contre lui pour une cause **Juste** et suffisante.
- d) Le droit de **modifier** les affectations à une tâche et les **méthodes** de travail, de décider du choix des matériaux à manutentionner, des produits à fabriquer, de donner des contrats et des sous-contrats et de dresser le programme des activités dans l'usine.
- e) Le droit d'affecter temporairement à toute position dans l'**usine**, Ingénieurs ou techniciens, pour leur donner de l'**expérience** en autant qu'un employé couvert par la Convention collective n'est pas déplacé.

- 4.02 L'exercice de ces droits par l'Usine Port-Alfred ne doit pas être incompatible avec les droits des employés tels que reconnus par la loi ou cette Convention collective.
- 4.03 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Usine Port-Alfred est soumis à la procédure de griefs.
- 4.04 v
- a) L'Usine Port-Alfred s'engage à ne pas accorder de contrat ou de sous-contrat pour des travaux de réparation et d'entretien et l'usinage (réparation) de pièces normalement accomplis par l'équipe de réparation pour lesquels l'usine est outillée et que les employés sont capables d'exécuter, à moins d'entente entre les parties. Ce qui précède ne s'applique pas pour les travaux réglés par l'Office de la Construction du Québec.
- b) L'Usine Port-Alfred s'engage à ne pas louer de machinerie mobile usuelle lorsqu'il y a de la machinerie, propriété de l'usine, qui est disponible. Sauf en cas d'urgence, avant d'en louer, elle s'engage à en discuter avec le Syndicat.
- En tout temps, elle peut louer de la machinerie mobile spécialisée.
- c) Il est en outre convenu que le nombre d'hommes dans les équipes est augmenté pour accomplir le travail supplémentaire normalement exécuté par les équipes de réparation et d'entretien. Conséquemment, l'octroi de contrats ou de sous-contrats n'a pas pour objectif de réduire les effectifs dans les équipes de réparation et d'entretien.
- d) Avant qu'un contrat ou qu'un sous-contrat ne soit accordé par l'Usine Port-Alfred ou que de l'usinage ou de la fabrication de pièces ou de l'installation d'équipement, normalement accompli par l'équipe de réparation, ne soit commandé, celle-ci doit en discuter au préalable avec le Syndicat.
- Pour ce faire, l'Usine Port-Alfred s'engage à faire parvenir un avis écrit au Syndicat.
- e) Elle donne à l'entrepreneur les noms de tous les employés ayant droit de rappel dont la classification est appropriée aux travaux préconisés et qui sont en chômage.
- f) Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de l'Usine Port-Alfred d'acheter du matériel, de l'outillage ou des pièces d'outillage pour l'exploitation de l'Usine Port-Alfred.
- g) Pour fin d'application, voir l'entente n° 8.

ARTICLE 5 • RECONNAISSANCE SYNDICALE (B)

- 5.01 L'Usine Port-Alfred reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour les unités de négociation suivantes selon leur accréditation respective:

- Employés payés à l'heure : le 30 mars 1944
- Employés de bureau : le 22 mai 1947

ARTICLE 6 • ACTIVITÉS SYNDICALES (B)

- 6.01 a) Seules les activités syndicales prévues par entente mutuelle des deux parties peuvent avoir lieu sur la propriété de l'usine durant les heures de travail.

- b) Pour fins d'affaires syndicales seulement, un **endroit** pour bureau est **pourvu** au **Président** du Syndicat, **représentant** les employés **payés à l'heure**, ou à son représentant, à qui il est accordé quarante (40) heures par semaine, dont trois (3) jours à l'**Intérieur** de l'**usine**.
- c) Pour fins d'affaires syndicales, l'**usine** Port-Alfred accorde quatre (4) heures par Semaine au Président du syndicat représentant les employés de bureau ou à son représentant.
- 6.02 a) Les activités syndicales normales qui ont trait à l'**Interprétation** de la Convention collective ou aux relations entre l'**Usine Port-Alfred** et le Syndicat, sont permises pendant les heures de travail avec l'**autorisation** de l'**Usine** Port-Alfred sans perte de salaire.
- b) Un employé peut s'absenter de son ouvrage pour fins syndicales après avoir obtenu la permission de son **contremaitre** ou surintendant.
- 6.03 a) Tout représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour assister aux **Congrès** de la **Confédération** des Syndicats Nationaux, de la **Fédération** des Travailleurs du Papier et de la **Forêt (FTPF)**, du Conseil Central, ainsi qu'aux bureaux fédéraux et **conseils** fédéraux de la FTPF, ainsi qu'à toutes autres activités syndicales. Cette absence ne doit pas normalement dépasser deux (2) semaines consécutives.
 - i) Un membre du comité **exécutif** doit **aviser** son **supérieur immédiat** le plus tôt possible.
 - ii) Tout autre délégué du **Syndicat** doit obtenir l'**autorisation** au préalable de son supérieur **immédiat**.
 - iii) Lors d'une libération pour occuper un poste **électif** au sein de la **confédération**, de la **fédération** ou du conseil central **régional**, la présence au travail du titulaire aux deux (2) semaines n'est pas requise.
- b) Le **salair**e des **officiers** absents pour les **activités** syndicales prévues au paragraphe 6.03 (a) est payé comme s'ils travaillaient à l'**usine** et le Syndicat rembourse l'**Usine** à cet effet. Le remboursement peut s'effectuer sur une base de paiements mensuels.
 - i) Pour les employés absents pour fins de négociations, le Syndicat rembourse le **salair**e brut.
 - ii) Pour les autres activités syndicales, le Syndicat rembourse le **salair**e brut.
- 6.04 Au cours d'une enquête, le représentant autorisé du Syndicat a **accès** au dossier de l'employé impliqué.
- 6.05 L'employé embauché est prévenu au moment de son engagement qu'une Convention collective de travail est en vigueur et un exemplaire lui est remis. Il lui est **suggéré** de considérer son adhésion au Syndicat.
- 6.06 Des tableaux d'**affichage** fournis par l'**Usine Port-Alfred** pour l'usage du Syndicat sont placés à des endroits convenables dans l'**usine** pour **afficher** les convocations d'assemblées du Syndicat et l'**information** syndicale et doivent porter la signature du Président du Syndicat ou de son représentant. Le Syndicat fournit une copie à l'**Usine Port-Alfred**.
- 6.07 L'**Usine Port-Alfred** distribue un exemplaire de cette Convention à tous les employés à qui elle s'applique.

ARTICLE 7 - RETENUE SYNDICALES (B)

- 7.01 a) L'**Usine Port-Alfred** accepte de déduire hebdomadairement du salaire de tous les employés régis par cette Convention, (incluant les employés à l'**essai**, temporaires et étudiants) un montant égal aux dus

réguliers pour les cotisations du Syndicat. Cette déduction commence à la première semaine d'emploi pourvu que l'employé ait des gages accumulés à son crédit lorsque la déduction est faite. Comme condition d'emploi ou d'emploi continu, chaque employé doit signer une autorisation pour la déduction de ses gages sur la formule ci-attachée. Annexe "C".

- b) En dedans de dix (10) jours après la fin du mois, l'Usine Port-Alfred fait parvenir au trésorier du Syndicat le total des montants appropriés ainsi déduits des gages des employés régis par cette Convention.
 - c) L'Usine Port-Alfred n'est pas responsable en aucune manière envers le Syndicat ou tout employé pour toute erreur produite dans la déduction. En cas d'erreurs, les parties concernées se rencontrent pour régler le problème à l'amiable.
- 7.02 Le montant de la cotisation syndicale régulière hebdomadaire est changé sur demande écrite du Syndicat à la condition que le Syndicat avise l'Usine Port-Alfred quatre (4) semaines au moins à l'avance.

ARTICLE 8 - JURIDICTION (B)

- 8.01 Cette Convention s'applique à tous les employés mentionnés au paragraphe 5.01 à l'exception de :
- a) d'une personne qui au jugement du Commissaire Enquêteur est employée à titre de directeur, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses employés.
 - b) des secrétaires du directeur général et du directeur des ressources humaines.
 - c) des constables spéciaux.
 - d) d'une personne embauchée pour des travaux sur les propriétés de la division Port-Alfred à l'extérieur de l'usine.
 - e) d'un nouvel employé à l'essai pour les premiers soixante (60) jours de travail accumulés
 - f) d'un étudiant.
- 8.02 L'étudiant embauché n'accumule pas de service.
- 8.03 Toutefois, l'employé à l'essai et l'étudiant sont couverts exclusivement sur les points suivants: salaire, temps supplémentaire, prime d'équipe, horaire de travail, congés statutaires, plan de vacances payées, secours médicaux et chirurgicaux. Ces items sont sujets aux conditions stipulées dans cette Convention. Ces employés ont recours à la procédure de griefs en ce qui concerne ces sujets seulement.
- 8.04 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut accomplir le travail d'un employé faisant partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 9 - DÉFINITIONS (B)

- 9.01 L'expression "occupation régulière" ou "fonction régulière" dans la Convention signifie l'occupation dans tous les départements de l'Usine Port-Alfred qui doit être normalement remplie durant toute l'année.

9.02 Un employé régulier est celui qui a complété sa période d'essai. Cette période d'essai est de soixante (60) Jours de travail accumulés.

9.03 Il y a trois (3) genres de service:

- le service d'usine
- le service d'échelle de progression ou de département
- le service d'occupation

a) Service d'usine

i) Le service d'usine commence à la date d'embauche de l'employé et prend effet lorsque celui-ci complète ses soixante (60) jours de travail accumulés.

ii) L'employé de la réserve n'accumule que du service d'usine.

b) Service d'échelle de progression ou de département

Le service d'échelle de progression ou de département commence à la date d'entrée dans un département ou un métier et rétroagit lorsque l'employé a complété ses quatre-vingt-dix (90) Jours de calendrier à son nouvel emploi.

c) Service d'occupation

Le service d'occupation commence à la date où un employé est promu de façon permanente dans une occupation régulière. Pour les hommes de métier, le Service d'occupation et de département est le même.

Pour les supplémentaires réguliers, ces derniers n'accumulent pas de service d'occupation.

9.04 Interruption de service

a) i) Rétrogradation et mutation suite à une _____ tif

Le service continu d'échelle de progression ou d'occupation d'un employé est interrompu par une rétrogradation ou une mutation de plus d'un (1) an.

ii) En vigueur pour les mouvements de main-d'œuvre qui surviendront après le 1^{er} novembre 1993, le service continu d'échelle de progression ou d'occupation d'un employé n'est pas interrompu par une rétrogradation ou une mutation de plus d'un an.

Pour acquérir un droit de rappel dans un département, un employé doit en avoir été mis à pied ou déplacé. Cet employé se verra offrir le droit de rappel dans son département s'il est dans l'usine et selon l'ordre Inverse de la réduction. S'il refuse de l'exercer, il perdra son droit de rappel dans ce département.

b) Mise à pied

Pour fins de calcul des vacances (article 15) et de la durée des bénéfices d'incapacité prolongée (article 33), une mise à pied de moins d'un (1) mois n'interrompt pas le calcul du service continu.

c) Les périodes d'incapacité due à la maladie ou à un accident n'interrompent aucun service,

9.05 Terminaison de service

Le service d'usine prend fin lorsque:

- a) l'employé quitte l'emploi
- b) l'employé prend une retraite
- c) est congédié pour une juste cause

- d) un employé régulier mis à pied n'est pas rappelé au travail avant l'expiration des délais prévus à l'article 10.07.
- e) par le fait que l'employé ne retourne pas au travail à moins de raison valable dans la limite de six (6) jours après avoir été rappelé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, dont copie a été envoyée au Syndicat

ARTICLE 10 • MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE (B)

- 10.01 a) En ce qui concerne les mouvements de main-d'œuvre, les employés sont divisés en trois (3) groupes séparés comme suit:
- Groupe I - les employés à l'heure
 Groupe II - les employés de bureau
 Groupe III - les dessinateurs
- Dans le cas de mis à pied, une exception est prévue au paragraphe 10.06 (b).
- b) Les mouvements de main-d'œuvre comprennent l'embauchage, la promotion, la mutation, la rétrogradation, la mise à pied, le rappel et le licenciement.
 - c) Les échelles de progression sont celles contenues dans l'Annexe "B" ci-jointe.
 - d) Tout employé qui est muté doit avoir les qualités requises pour monter dans l'échelle de progression. Il est entendu et convenu qu'aucune étape dans l'échelle de progression ne peut être bloquée par plus d'un employé qui est inapte ou qui ne veut pas monter plus avant.
 - e) L'Usine Port-Alfred avise le Syndicat de tout changement énuméré à l'article 10 ou tout changement affectant le statut de l'employé dans les quinze (15) jours qui précèdent le changement.
 - f) Lorsque requis par le Syndicat, l'Usine Port-Alfred fournit une liste donnant le numéro de matricule, le nom de l'employé, l'adresse, la date de naissance, la date d'embauche et le numéro de téléphone tels que rapportés par l'employé au bureau de la paie.
- 10.02 Affichage
- a) Un avis est affiché sur le tableau d'affichage de chaque département pour toute fonction vacante à la base d'une échelle de progression ou pour toute nouvelle occupation à l'Usine Port-Alfred.
 - b) Pareil avis est donné à l'égard d'une nouvelle occupation ou une occupation qui est située dans une échelle de progression et qui ne peut être remplie par un employé déjà intégré dans l'échelle de progression.
 - c) Cet avis est affiché dans les deux (2) semaines à partir de la date que la position devient vacante et il est laissé sur les tableaux d'affichage durant une période de vingt (20) jours civils.
 - d) Cet avis est transmis aux employés absents pour maladie ou accident pour plus d'une (1) semaine.
 - e) Lorsqu'une position devient vacante ou qu'une nouvelle fonction est créée, l'Usine Port-Alfred affiche:

- 25
- I. le titre de l'emploi;
 - II. le groupe ou l'échelle de progression;
 - III. une description **complète** des devoirs à assumer ainsi qu'une copie des normes de la fonction (pour les employés de bureau) ou les exigences sommaires de la tâche (pour les employés d'usine). Une copie est envoyée au Syndicat concerné.
- f) Tout employé intéressé à solliciter un emploi affiché doit le faire par écrit dans les vingt (20) jours civils qui suivent l'affichage ou qu'il a reçu copie de cet avis en complétant la formule appropriée.
 - g) Une liste des postulants ainsi que le nom du candidat choisis sont fournis au Syndicat dans les dix (10) jours suivant l'échéance de l'affichage.
 - h) Un employé handicapé par la maladie, une blessure ou tout autre raison indépendante de sa volonté peut être considéré pour une mutation à une autre occupation qu'il peut accomplir en tenant compte de son service d'usine.
 - i) S'il n'y a pas de candidat qui convient parmi les employés de l'Usine Port-Alfred, lorsqu'une telle fonction est vacante, elle est alors remplie par un employé sur la liste de rappel ou par un nouvel employé.
 - j) L'Usine Port-Alfred peut pourvoir à toute vacance due à la maladie ou un accident à la base d'une échelle de progression dont la durée ne doit pas dépasser quatre (4) semaines, sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à l'affichage. Pour des travaux supplémentaires normalement exécutés par les équipes de réparation et d'entretien, des hommes de métier peuvent être embauchés pour une période ne dépassant pas six (6) semaines sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à l'affichage.
 - k) L'expression "machinerie lourde" se définit comme étant une machinerie excédant 12,000 lbs, possédant un mécanisme de manutention (pelle, grappin, pince, etc.) et qui se déplace habituellement en dehors des bâtiments. (Ceci exclut les Camions élévateurs, les camions ordinaires et les chargeurs fixes).
- 10.03 Promotion et entraînement
- a) Dans le cas de promotion ou d'entraînement, en tenant compte du facteur service, le service d'occupation est considéré en premier lieu.
 - b) Lorsqu'il y a égalité au niveau du service d'occupation, le service d'échelle de progression prévaut.
 - c) S'il y a égalité au niveau du service d'occupation et d'échelle de progression, le service d'usine prévaut.
 - d) L'employé affecté doit posséder les qualifications requises selon les exigences de la tâche.
 - e) L'employé choisira soit une période d'entraînement payée à son taux régulier au moment jugé opportun par ses supérieurs qui en déterminent la nature et la durée selon les exigences de la tâche.
 - f) Dans le cas d'absence temporaire, l'employé qui travaille sur la même relève est promu pour remplir la position vacante jusqu'à la fin de la semaine en cours établie par l'horaire. Si l'absence se prolonge au-delà de la semaine en cours établie par l'horaire, la promotion est accordée selon les termes du paragraphe 10.03 (a) et 10.03 (h).
 - g) i) Lorsque c'est le tour d'un employé d'occuper une fonction, cet employé doit accepter de remplir la fonction d'une façon temporaire s'il veut conserver son droit immédiat à la fonction quand elle devient régulière et permanente. Toutefois, il peut refuser d'occuper cette fonction temporaire pour raison d'incapacité physique temporaire.

- ii) Dans le cas d'échelle de progression à lignes multiples, lorsqu'il y a plus d'une promotion temporaire en même temps, le choix d'une ligne ne constitue pas un refus à l'égard des autres lignes.
- h) i) Les absences, quelle qu'en soit la durée, sont comblées par promotion de relève.
- ii) Certaines promotions nécessitent un changement de relève. Elles sont causées par une absence par retraite, congédiement, mortalité ou mutation à un autre département, mais après la période de quatre-vingt-dix (90) jours prévus à 10.04 (b) et (c).
- iii) Les absences définies ci-haut sont comblées à la fin du cycle de six (6) semaines.
- iv) Pour le ou les départements où cette clause ne pourra s'appliquer, la clause 10.03 (f) et ce qui suit s'appliquent:
 1. Les absences de deux (2) semaines et plus prévues avant l'affichage du cycle de six (6) semaines sont comblées par ancienneté d'occupation.
 2. Les absences, quelle qu'en soit la durée, qui surviennent après l'affichage du cycle de six (6) semaines, sont comblées par promotion de relève.
 3. Toutefois, il peut y avoir des ententes spéciales entre le Syndicat et l'Usine Port-Alfred pour régir des catégories spéciales d'employés ou pour tenir compte de circonstances particulières à un département.
- v) L'application de cette clause se fera par département et des discussions auront lieu dans le cadre de l'article 19.01 (b).

10.04 Mutation

- a) Dans le cas de mutation, en ce qui concerne le facteur service, c'est le service d'usine qui s'applique.
- b) Un employé qui a été muté d'une manière permanente d'un département à un autre a le privilège de retourner à l'emploi qu'il occupait avant la mutation dans les quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de mutation et l'Usine Port-Alfred a le droit de le retourner à son emploi précédent dans les quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de la mutation si l'Usine Port-Alfred estime que la personne n'a pas la compétence pour remplir les fonctions de son nouveau poste.
- c) Un employé retourné à son poste antérieur conserve son service. S'il reste à son nouvel emploi pendant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier ou plus, son service à la nouvelle occupation et au nouveau département remonte à la date de la mutation. Il ne peut y avoir plus d'une mutation durant une période d'une (1) année.
- d) Lorsqu'un employé occupe temporairement une fonction régulière, son service temporaire sur la fonction n'est pas un critère pour invoquer la compétence dont il est fait mention à 10.03 (d).
- e) i) Un employé promu ou muté à un emploi en dehors de l'unité de négociation de façon régulière conserve et accumule son service dans l'unité de négociation pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours. Après cette période, il perd tous les droits conférés par la Convention collective.
- ii) Un employé qui agit à titre de remplaçant contremaître ou contremaître temporaire demeure dans l'unité de négociation.

- ii) Il conserve et accumule son service pour une période de six (6) mois et fera exception à la clause 10.03 (g) et peut retourner à la position qu'il aurait eue s'il était demeuré dans sa ligne de progression.
- iv) Après cette période, il peut retourner à la fonction dont il était titulaire avant son départ, ou l'équivalent.
- f) Lors d'une diminution des effectifs dans une échelle de progression ou dans un corps de métier, l'employé dont les services ne sont plus requis dans cette échelle de progression ou de corps de métier a le droit, s'il est senior en service d'usine et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité, de revendiquer l'emploi des catégories suivantes d'employés:
 - i) Déplacer l'employé le plus junior en service d'usine des groupes suivants: les supplémentaires réguliers à la base d'une échelle de progression, ou un employé travaillant au taux de base, ou un employé régulier d'un corps de métier. Pour déplacer un employé régulier dans un corps de métier, les qualifications normales de base seront requises.
 - ii) L'employé qui fait partie de la réserve.
- g) Pour les hommes de métier, lors d'une diminution des effectifs dans un corps de métier, l'employé le plus junior en service de département sort le premier. Il a droit de se prévaloir de l'article 10.04 (9).

10.05 Rétrogradation

- a) Dans le cas de rétrogradation, l'employé est rétrogradé dans l'ordre Inverse de sa promotion dans l'échelle de progression.
- b) Un nouvel employé embauché comme aide ou un employé qui est muté dans le groupe d'aides et qui ne se qualifie pas comme homme de métier "Classe C" après une période de deux (2) années est relevé de ce métier. Dans ce cas, il a le droit de revendiquer un emploi de la façon prévue au paragraphe 10.04 (f).
- c) Un nouvel employé embauché comme apprenti (électricien, tuyauteur) ou un employé qui est muté dans le groupe d'apprentis (électricien, tuyauteur) et qui ne se qualifie pas comme homme de métier "Classe C" après quatre (4) années d'apprentissage est relevé de ce métier. Dans ce cas, il a le droit de revendiquer un emploi de la façon prévue au paragraphe 10.04 (f).
- d) Avant d'être relevé du métier, un aide ou un apprenti qui ne réussit pas la partie théorique de l'examen de qualification prévu aux paragraphes 10.05 (b) et (c) a droit à une reprise dans les six (6) mois suivant la date de cet examen, s'il en fait la demande.

10.06 Mise à pied

- a) Lors de la mise à pied, l'employé ayant le moins de service d'usine est renvoyé le premier pourvu que celui qui est retenu soit capable de remplir les exigences de la tâche.
- b) Un employé de bureau (groupe II) ou un dessinateur (groupe II) mis à pied a le droit de revendiquer un emploi dans la réserve des employés à l'heure (groupe I). Il peut ainsi déplacer un réserviste qui a été embauché après le 1^{er} juillet 1980 s'il a plus de service d'usine et s'il possède les qualifications requises. L'employé ainsi muté conserve son droit de rappel dans son ancien groupe pour une période de douze (12) mois.
 - i) Les employés embauchés avant le 1^{er} juillet 1980 auront comme service, dans le groupe I, le 1^{er} juillet 1980.
 - ii) Les employés embauchés après le 1^{er} juillet 1980 auront comme service la date d'embauche du groupe II ou III.

- iii) Un employé de bureau ou un dessinateur ne peut se prévaloir de cet article (10.06 b) durant la période débutant à la fin de la 2^{ème} semaine complète de mai et se terminant au début de la 2^{ème} semaine complète de septembre d'une même année à moins qu'il n'ait pas été rappelé dans son groupe d'origine au début de cette période.
- iv) Un employé de bureau ou un dessinateur ne peut se prévaloir de cet article (10.06 b) s'il a été embauché après le 1^{er} juillet 1991.
- v) Pour l'application de cet article, une mise à pied doit être effectuée s'il n'y a pas prévision que l'employé soit pourvu de travail dans les 30 jours de calendriers suivant son dernier jour de travail.
- vi) L'employé de bureau qui déplace un réserviste est, de ce fait couvert par tous les avantages sociaux des employés à l'heure et non de bureau.

10.07 Rappel

- a) Le rappel au travail se fait par ordre de service d'usine. L'employé mis à pied, ayant le plus long service d'usine est rappelé le premier dans son unité de négociation.
- b) Un employé sur la liste de rappel doit retourner au service de l'Usine Port-Alfred dans les six (6) Jours qui suivent son rappel. S'il ne se rapporte pas dans les six (6) Jours, il perd son droit de rappel sauf s'il est rappelé pour un travail occasionnel ou de courte durée (jusqu'à trente (30) Jours) alors qu'il est employé ailleurs. Dans un tel cas, le refus d'être réembauché n'entraîne pas la perte de son droit de rappel.
- c) Le droit de rappel d'un employé devient nul si la mise à pied dure plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans réembauchage pendant une période fixe de dix (10) ans ou trente-six (36) mois pour un employé ayant dix (10) ans ou plus de service.
- d) Un employé mis à pied dû au manque de travail ne retient d'autres droits ou privilèges que ceux du rappel au travail par ordre de service ou des autres droits de rappel stipulés dans cette Convention.

10.08 Réserve

- a) Définition et but
La réserve est composée d'employés non titulaires d'une fonction, exception faite des supplémentaires réguliers. Cette réserve a pour but de permettre aux différents départements de l'Usine Port-Alfred de répondre aux déplacements provoqués par les congés, les vacances, la maladie, un surplus temporaire de travail et toute autre absence prévue dans la Convention collective. Le nombre d'employés dans la partie "A" et dans la partie "B" de la réserve est déterminé selon les besoins.
- b) Description
Cette réserve est divisée en deux (2) parties. Ces parties sont désignées comme suit: partie "A" et partie "B". Ces parties de la réserve sont désignées et composées de la manière suivante:

<u>Partie "A"</u>	<u>Partie "B"</u>
Machines à papier	Préparation du bois
Services techniques	Pâtes
Centrale thermique	Graisseurs
Finition et expédition	Journaliers
Journaliers	

- c) **Fonctionnement**
 - i) Un employé de la réserve doit fournir une disponibilité raisonnable.
 - ii) Un employé de la réserve est cédulé dans les différents départements de sa partie de la réserve, selon son ancienneté d'usine et ses qualifications.
- d) **Mutation**
 - i) Les ajustements nécessaires se feront entre les parties "A" et "B" de la réserve. Afin de respecter l'ancienneté des réservistes affectés par un manque de travail, l'Usine Port-Alfred effectuera ces ajustements après deux (2) semaines. Le manque de formation n'est pas un critère pour empêcher une mutation d'une réserve à l'autre.
 - ii) Un employé qui refuse d'aller dans la réserve est placé sur la liste de rappel.
 - iii) Dans le cas où une partie de la réserve est épuisée, un employé de l'autre partie est rappelé en autant qu'il est qualifié pour accomplir la fonction.
 - iv) Un employé de la réserve qui ne peut ou ne veut pas accomplir une fonction de la partie "A" de la réserve est transféré à la partie "B" de la réserve. Un employé qui ne veut ou ne peut pas accomplir une fonction de la partie "B" de la réserve, est transféré à la liste de rappel.
- e) **Les modalités particulières d'application sont résolues entre les parties.**
- f) Après une absence d'une année d'un département de la partie de la réserve où il est affecté, l'employé qui retourne travailler dans ce département reçoit un entraînement minimal.

10.09 **Supplémentaires réguliers**

Le nombre de supplémentaires réguliers dans un département ou dans un corps de métier est déterminé selon les normes suivantes:

Maximum 10% des effectifs réguliers d'une échelle de progression.

ARTICLE 11 - CLASSEMENT DES EMPLOYÉS (B)

11.01 **Hommes de métier**

Un employé est classé dans un métier selon des méthodes établies, décrites dans l'Annexe "D-1" de la présente Convention. Ces méthodes de qualifications sont sujettes à changements en tout temps par l'Usine Port-Alfred en raison des changements dans l'outillage et les techniques de travail, après discussion avec le Syndicat.

11.02 L'Usine Port-Alfred remet au Syndicat un exemplaire des descriptions des tâches qui sont déjà dressées et de celles qui seront élaborées ultérieurement.

11.03 **Employés de bureau**

L'information se rapportant à l'évaluation des tâches des employés de bureau est remise au Syndicat. Ceci comprend les descriptions des tâches et leurs spécifications, les facteurs, mesures, tables et valeur des points employés dans l'évaluation de chaque tâche.

11.04 **Dessinateurs**

Le classement des dessinateurs est tel que décrit à l'Annexe "D-3".

ARTICLE 12 - ENTRAINEMENT (B)

- 12.01 L'Usine Port-Alfred s'engage à faire des efforts dans la mesure du possible pour Instruire et former la main-d'œuvre.
- 12.02 L'Usine Port-Alfred reconnaît que les changements technologiques, la flexibilité de la main-d'œuvre, les nouvelles techniques de travail ainsi que les procédés nouveaux peuvent exiger de l'employé des connaissances nouvelles et requérir une certaine formation additionnelle.
- i) En conséquence, l'Usine Port-Alfred doit fournir à chacun de ses employés les moyens pour les familiariser avec les changements technologiques, la flexibilité de la main-d'œuvre et, si nécessaire, leur donner une formation adéquate pour répondre aux nouvelles exigences.
 - ii) Si cette formation donnée par l'Usine Port-Alfred oblige l'employé à suivre des cours, ces cours sont donnés pendant les heures régulières de travail de l'employé qui est rémunéré à son taux de salaire régulier pour le temps passé à ces séances de formation. Dans ce cas, chacun des employés désignés est tenu d'assister aux cours aux mêmes conditions que celles prévues pour son travail régulier.
- 1) i) Les employés qui doivent assister à des séances de formation de sécurité ou d'instruction pour le maintien d'équipements nouveaux, machinerie, etc. qui se tiennent hors des heures normales de travail sont rémunérés à temps simple.
- ii) En ce qui a trait aux employés de jour, les réunions de sécurité sont tenues durant les heures de travail.
- b) Les employés remplaçant ceux qui assistent à ces réunions sont rémunérés à temps simple pour une (1) heure.
- c) A moins de conditions spéciales, la formation des employés est du lundi au vendredi inclusivement.
- 12.04 a) Un groupe de suivi du développement et de la formation des employés est mis sur pied. Ce groupe est composé de deux (2) représentants du Syndicat (préférablement membres de l'exécutif) et de deux (2) représentants de l'Usine Port-Alfred et du coordonnateur de la formation. Ce groupe sera chargé de faire des recommandations sur le plan de développement et de formation de l'Usine Port-Alfred. Ce plan est une approche intégrée, allant de l'analyse des besoins jusqu'à l'évaluation post-formation. Des coûts sont alloués à ces activités. En plus, le groupe effectuera le suivi de la planification annuelle des activités de formation de l'usine.
- b) Un groupe de suivi du développement et de la formation des employés de bureau est mis sur pied. Ce groupe est composé de deux (2) représentants du Syndicat des employés de bureau (préférablement membres de l'exécutif) et de deux (2) représentants de l'usine Port-Alfred et du coordonnateur de la formation de l'usine Port-Alfred. Ce groupe sera chargé de faire des recommandations sur le plan de développement et de formation de l'usine Port-Alfred. Ce plan est une approche intégrée allant de l'analyse des besoins jusqu'à l'évaluation post-formation des compétences des employés. Des coûts sont alloués à ces activités. En plus, le groupe effectuera le suivi de la planification annuelle des activités de formation de l'usine.
- 12.05 L'expression "taux régulier" désigne le taux de salaire auquel l'employé aurait été payé s'il avait travaillé.

ARTICLE 13 - JOURS CHOMES (B)

- 13.01 a) Les jours officiels de congé à l'Usine Port-Alfred et le temps d'arrêt qui couvrent ces quatre (4) congés est de cent trente-six (136) heures réparties comme suit:

	Congé	Paie
1. Jour de l'An	36 heures	16 heures
2. Fête Nationale (24 juin)	32 heures	12 heures
3. Fête du Travail	32 heures	12 heures
4. Jour de Noël	36 heures	16 heures

Les départs et fins de congé sont comme suit:

1. de 20 h le 31 décembre à 8 h le 2 janvier
2. de 0 h 01 le 24 juin à 8 h le 25 juin
3. de 0 h 01 le lundi à 8 h le mardi
4. de 20 h le 24 décembre à 8 h le 26 décembre

Ces heures peuvent être réduites après entente mutuelle.

- b) Chacun des jours mentionnés ci-haut peut être remplacé par un autre jour plus approprié si cela convient aux deux (2) parties.
 - c)
 - i) L'Usine **Port-Alfred** peut effectuer durant la durée des congés statutaires des travaux de réparation et d'entretien.
 - ii) Une liste des travaux à exécuter sera remise au syndicat pour discussion. De façon générale, ces travaux affectent un ou plusieurs départements, ou peuvent causer des pertes de production s'ils ne sont pas accomplis durant cette période.
 - iii) Lorsque les employés de l'usine ne sont pas disponibles en nombre suffisant, sur une base volontaire, pour accomplir ces travaux, ceux-ci peuvent être donnés à contrat selon la clause 4.04. Le syndicat s'engage à donner son consentement pour tous travaux qui peuvent affecter la production des machines.
 - d) Dans un délai de soixante (60) Jours, tout employé qui doit normalement travailler lors d'un jour chômé a droit, à sa demande, de reporter le congé de la fête, avec rémunération prévue à cette fin, à une date ultérieure de son choix.
- 13.02
- a) Tout employé à l'heure après un (1) mois de service accumulé reçoit huit (8) heures de paie à son taux régulier de salaire pour chacun des Jours chômés officiels subséquents. Huit (8) heures additionnelles de paie à son taux régulier de salaire sont accordées pour le congé de Noël et celui du Jour de l'An et quatre (4) heures additionnelles de paie à son taux régulier de salaire sont accordées pour le congé de la Fête Nationale (24 juin) et celui de la Fête du Travail.
 - b) Tout employé de bureau après un (1) mois de service reçoit sept (7) heures de paie à son taux régulier de salaire pour chacun des Jours chômés officiels subséquents.
 - c) Un employé de bureau a droit à l'après-midi précédant et l'avant-midi suivant le Jour de l'An, la Fête Nationale (24 juin), la Fête du Travail et le Jour de Noël.
 - d) Pour les employés de bureau, si un congé férié survient un samedi ou un dimanche, il peut être avancé au vendredi précédent ou reporté au lundi suivant. Ce congé peut être reporté à un autre jour après entente entre les parties.
 - e) Si un employé de bureau doit travailler pendant l'un des jours de congé férié, il reçoit un congé équivalent qui est accordé à un moment qui convient aux deux (2) parties.

- f) Lorsqu'un congé stipulé dans cette Convention survient pendant la période de vacances d'un employé de bureau, celui-ci admet de reprendre la période de temps qu'il aurait dû chômer.
 - g) Lorsqu'un congé stipulé dans cette Convention survient pendant la période de maladie ou d'accident d'un employé, ce congé est payé en plus de l'indemnité hebdomadaire ou ~~accis~~ immédiatement lors du retour au travail dans le cas d'un employé de bureau.
- 13.03 Tout employé qui a droit à ces congés et qui travaille l'un de ces Jours, est payé, en plus des huit (8) heures à taux régulier tel que décrit ci-haut, à taux et demi du taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées pendant les périodes de fermetures spécifiées au paragraphe 13.01 (a) et n'excédant pas un total de cent trente-six (136) heures pour les quatre (4) congés statutaires. De plus, temps double est payé après huit (8) heures de travail pendant les vingt-quatre (24) heures de ces quatre (4) congés statutaires.

13.04 Congés mobiles

- a) Un employé ayant une (1) année de service continu et plus a droit, chaque année, à cinq (5) congés mobiles payés au taux régulier de l'employé à raison de huit (8) heures chacun pour un employé à l'heure, et sept (7) heures pour un employé de bureau. Ces congés mobiles ne sont pas cumulatifs et doivent être pris à une date qui convient à l'employé et qui est approuvée par son surintendant comme suit:
 - i) Il est entendu que quatre (4) de ces congés mobiles sont pris avant le premier (1^{er}) novembre de chaque année. Toutefois, un employé a toujours le droit de prendre ses cinq (5) congés mobiles avant cette date.
 - ii) L'employé qui n'a pris que quatre (4) congés mobiles avant le premier (1^{er}) novembre doit prendre le cinquième (5^{ème}) congé mobile entre le premier (1^{er}) novembre et le vingt (20) décembre, à moins d'autorisation de son surintendant.
 - iii) Un congé mobile est accordé en priorité à un employé qui en fait la demande à son supérieur avant l'affichage de l'horaire de travail hebdomadaire, à moins qu'un remplaçant qualifié ne soit disponible. (Le fait de payer taux et demi ne constitue pas une raison pour refuser d'accorder un tel congé).
 - iv) Un congé mobile est accordé à un employé qui en fait la demande à son supérieur après l'affichage de l'horaire hebdomadaire de travail en autant qu'un remplaçant qualifié soit disponible, c'est-à-dire qu'une promotion de relève soit possible et qu'un réserviste soit disponible.
 - v) Au choix de l'employé, un (1) de ces congés mobiles peut être payé le Jour de l'An.
- b) Un employé, lors de sa mise à pied ou de sa retraite, reçoit le paiement de ses congés mobiles non pris. En aucun temps, il ne lui est accordé plus de cinq (5) congés mobiles dans la même année de calendrier.
- c) Si, à la fin d'une année, un employé est dans l'impossibilité de prendre la totalité de ses congés mobiles, dû à la maladie, accident ou décès, il a droit, pour chaque congé non pris, à une paie de huit (8) heures à son taux régulier de salaire pour chaque congé pour un employé à l'heure, et sept (7) heures pour un employé de bureau.
- d) Un employé de métier aura la possibilité de prendre un congé mobile le lendemain d'une fête chômée, en autant que le personnel requis est suffisant. Chaque demande sera évaluée en tenant compte du personnel disponible dans le groupe, la zone ou le corps de métier auquel l'employé appartient.

13.05 L'expression "taux régulier de salaire" désigne le taux de salaire auquel l'employé aurait été payé s'il avait travaillé.

13.06 Autres congés

La Loi sur les normes du travail prévoit aussi des congés pour mariage, naissance et congé parental dont les modalités peuvent être demandées au service des ressources humaines de l'Usine Port-Alfred.

ARTICLE 14 - CONGÉS DE DÉCÈS ET DE JURÉ (B)

14.01 A l'occasion du décès d'un ou simultanément de plusieurs proches parents, à tout employé régulier, est accordé trois (3) jours de congés payés; l'un de ces jours devant être celui des funérailles.

14.02 a) L'employé est payé à raison de huit (8) heures par jour s'il est un employé à l'heure, et sept (7) heures par jour s'il est un employé de bureau, à son taux régulier de salaire pendant ces trois (3) jours pourvu que ces jours fassent partie de son horaire normal de travail. La rémunération est au taux régulier de salaire même si l'un ou plusieurs de ces jours tombent un dimanche ou un jour chômé et payé, excepté s'il y a production continue; le taux régulier signifie taux et demi pour la journée du dimanche.

b) Les congés de décès sont de 5 jours ouvrables et doivent être pris dans les quatorze (14) jours qui suivent le décès des personnes suivantes: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.

c) Aux fins d'application de l'article 14.02 b), le mot conjoint désigne l'homme et la femme:

i) qui sont mariés et cohabitent

ii) qui vivent ensemble maritalement et qui:

1. résident ensemble depuis 3 ans ou 1 an si un enfant est issu de leur union et

2. sont publiquement représentés comme conjoints

14.03 L'expression "taux régulier de salaire" désigne le taux de salaire auquel l'employé aurait été payé s'il ne s'était pas absenté pour cause de décès.

14.04 L'expression "proches parents" d'un employé désigne:

a) l'épouse ou le mari

b) les enfants

c) soit le père et la mère, soit les parents adoptifs

d) les frères et sœurs

e) les beaux-parents (second époux ou épouse de la mère ou du père)

f) les beaux-parents (père et mère du conjoint)

g) les grand-pères et les grand-mères (de l'employé ou de son conjoint)

h) les gendres et les brus

14.05 Pour tout employé régulier, à l'occasion du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, une (1) journée de congé payée est accordée le jour des funérailles pourvu que ce jour fasse partie de son horaire normal de travail.

14.06 Tout employé régulier servant de juré, ou qui est demandé à agir comme juré, même s'il n'est pas choisi, ou qui est assigné par la Cour comme témoin par subpoena pour un procès légal, est payé à son taux régulier

sa salaire horaire pour les heures durant lesquelles il aurait travaillé selon son horaire régulier de travail et soumis aux conditions suivantes:

- a) L'employé se rapporte au travail dès qu'il est relevé de ses fonctions de juré, s'il est relevé de cette fonction au moins quatre (4) heures avant le début de la relève au programme.
- b) L'employé remet au superviseur du personnel et endosse à l'ordre de l'Usine Port-Alfred le chèque qu'il reçoit en paiement des honoraires de juré. Le superviseur du personnel remet à l'employé le salaire perdu pour les heures au programme de son horaire durant lesquelles il n'a pu travailler.

ARTICLE 15 - PLAN DE VACANCES PAYÉES (B)

- 15.01 Tout employé a droit à des vacances annuelles payées selon le plan de vacances suivant.
- 15.02 Pour avoir droit à des vacances payées, l'employé doit avoir, au premier (1^{er}) mai de l'année en cours, un (1) mois de calendrier de service continu.
- 15.03 L'employé qui a moins d'une (1) année de service continu au premier (1^{er}) mai d'une année a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service et à une paie égale à 4.4% du montant global qu'il a gagné dans la période antérieure au premier (1^{er}) mai.
- 15.04 L'employé qui atteint un nombre d'années de service indiqué dans le tableau suivant, n'importe quand pendant l'année de vacances, soit entre le premier (1^{er}) mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, a droit au nombre de semaines de vacances correspondant dans le tableau et à une paie équivalente à 2.2% du montant global qu'il a gagné dans les douze (12) mois précédant le premier (1^{er}) mai, pour chaque semaine de vacances.

Années de service	Semaines de vacances	Paie de vacances
1 an, moins de 4	2	4.4%
4 ans, moins de 10	3	6.6%
10 ans, moins de 20	4	8.8%
20 ans, moins de 25	5	11.0%
25 ans, moins de 35	6	13.2%
35 ans et plus	7	15.4%

Années de service	Semaines de vacances	Paie de vacances
1 an, moins de 4	2	4.4%
4 ans, moins de 10	3	6.6%
10 ans, moins de 18	4	8.8%
18 ans, moins de 23	5	11.0%
23 ans, moins de 35	6	13.2%
35 ans et plus	7	15.4%

- b) Les employés exclus en "a" seront régis de la façon suivante:
Si un employé est **malade** pendant l'année de référence, sa paie de vacances est de 2.2% du total de ses gains bruts additionnée de 2.2% des 85% des gains estimés pour la durée de l'absence. Le calcul de l'estimé est basé sur le taux horaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé et sur quarante(40) heures ou trente-sept heures et tiers (37-1/3) suivant le cas.
- 15.06 Un employé mis à pied ou qui cesse, pour quelque raison que ce soit, d'être employé de l'Usine Poil-Alfred et qui n'a pas encore pris ses vacances annuelles applicables, a droit à une indemnité égale à 4.4%, 6.6%, 8.8%, 11.0%, 13.2%, 15.4%, selon le cas, du montant global qu'il a gagné depuis le premier(1er) mai qui précède son départ.
- Toutefois, cette disposition ne s'applique pas en ce qui a trait aux fermetures temporaires d'usine (pour manque de commande).
- 15.07 Tout employé doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai auquel le droit à ses vacances est acquis. Les périodes de vacances ne peuvent être ni cédées à d'autres employés ni accumulées.
- 15.08 Un employé de jour en vacances ne peut être obligé de travailler pendant les dimanches qui précèdent et qui suivent sa période de vacances. Si les vacances sont prises en plusieurs périodes, le même privilège s'applique:
- a) à l'une de ces périodes
 - b) aux autres périodes s'il y a entente entre l'Usine Pori-Alfred et l'employé.
- 15.09 Un employé qui prend ses vacances payées reconnaît que ce congé est donné pour lui accorder du temps libre et lui permettre de se reposer. L'Usine Port-Alfred et le Syndicat n'approuvent pas le travail rémunéré pendant ces périodes de vacances.
- 15.10 a) A l'exception d'un employé qui a moins d'un (1) an de service, chaque employé a droit seulement lors de son premier choix de vacances à deux (2) semaines consécutives de vacances pendant la période estivale. La période estivale commence à la mi-juin et se termine à la mi-septembre. Le nombre d'employés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps est déterminé conjointement par les parties suivant le besoin de chaque département. A défaut d'entente sur le nombre, l'Usine Port-Alfred prend une décision. Toutefois, cette décision n'a pas pour effet de brimer l'employé d'un droit reconnu par la Convention collective.
- b) L'exception prévue au sous-paragraphe 15.10 (a) en regard de l'employé ayant moins d'un (1) an de service n'exclut pas la possibilité pour celui-ci de prendre des vacances pendant la période estivale lorsque ceci est possible et applicable.
 - c) Toute autre période de vacances est prise en un temps qui convient à l'employé et à l'Usine Port-Alfred.
 - d) Le choix des vacances est fait normalement selon l'ordre d'ancienneté d'usine entre les titulaires d'une même fonction, de chaque corps de métier ou d'un département dans le cas des employés de bureau.
- Toutefois, dans les cas où du personnel qualifié ne serait pas disponible, la pratique de grouper les titulaires de deux fonctions adjacentes continuera de s'appliquer.

- e) Quoique reconnaissant l'utilité de céder les vacances, rien n'empêche un employé qui le désire d'échanger sa date de vacances cédulées avec un autre employé de la même occupation après en avoir avisé son surintendant.
- f) i) Le nombre minimum d'employés d'opération en vacances en même temps peut être de 14% du total des titulaires d'une échelle de progression.
 Le nombre maximum d'employés d'opération en vacances en même temps peut être de 20% des titulaires d'une échelle de progression, s'il n'y a pas d'absence pour maladie ou accident.
 Pour fins de calcul, les fractions de .5 et plus sont complétées.
- ii) Le nombre des employés de département de réparation et d'entretien qui peuvent être en vacances en même temps est fixé à environ 20% des effectifs par groupe de métier.
- iii) Les employés d'opération, assujettis à l'horaire 4-2, dont la semaine de vacances cédulée coïncide avec une semaine de 32 heures peuvent, sur demande, recevoir pour cette semaine 4/5 de l'allocation de 2,2% normalement versée pour une semaine de vacances.
 Le ou les autre(s) jour(s) résiduel(s) de ses vacances devra(devront) être pris dans un tout, après entente avec son supérieur immédiat. Ces vacances ne peuvent être cédulées tel que stipulé à l'article 15.10 (g).
 Il est entendu que cette entente ne modifie d'aucune façon la semaine normale de travail qui s'établit du dimanche au samedi.
- g) i) **Choix des vacances**
 Il y a deux (2) choix de vacances et ils doivent s'exercer avant le premier (1er) avril de chaque année. Dans un premier choix, tous les employés doivent céder deux (2) semaines de vacances pendant n'importe quel mois de l'année de vacances. Lors du deuxième choix, deux (2) semaines de vacances doivent être cédulées également pendant n'importe quel mois de l'année de vacances. Toute autre période de vacances doit être cédulée avant le 1er avril.
 Seules les vacances choisies avant le premier (1er) avril le seront selon l'ancienneté tel que stipulé à l'article 15.10. Après cette date, les vacances seront accordées selon le principe: "premier arrivé, premier servi". Le 15 avril au plus tard, les cédulés seront affichés afin que tout le monde puisse en prendre connaissance.
 Une confirmation écrite des choix de vacances sera remise à l'employé qui en fera la demande.
- ii) **Réserve**
 Les réservistes qui sont affectés régulièrement à un département cédulent leurs vacances dans ce même département.
 Les réservistes qui sont affectés à plusieurs départements cédulent leurs vacances auprès du Bureau du temps.
- h) Au cours de l'année de vacances, un employé qui en fait la demande pourra se voir accorder une semaine de vacances si les maxima mentionnés en 15.10 (f) ne sont pas atteints; si tel est le cas, la semaine de vacances demandée sera accordée la semaine précédente lors de la préparation des cédulés hebdomadaires de travail.
- 15.11 Un employé qui le désire peut retirer sa paie de vacances au début de sa période de vacances s'il en fait la demande dix (10) jours à l'avance.

- 15.12 Un employé ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service à l'usine, qui atteint les âges montrés ci-dessous, reçoit une vacance supplémentaire payée telle qu'indiquée, n'importe quand durant l'année de vacances appropriée:
- | | |
|--------|------------|
| 60 ans | 1 semaine |
| 61 ans | 2 semaines |
| 62 ans | 3 semaines |
| 63 ans | 4 semaines |
| 64 ans | 5 semaines |
- 15.13 La paie de vacances supplémentaires est de 2.2% du gain total pendant les douze (12) mois précédant le premier (1er) mai pour chaque semaine additionnelle.
- 15.14 Les vacances supplémentaires sont cédulées après entente mutuelle.
- 15.15 A compter de sa soixantième (60ième) année, un employé n'est pas tenu de prendre ses vacances supplémentaires, Il peut les accumuler jusqu'à sa retraite. A la date de sa retraite, Il peut choisir d'être payé en un seul versement ou encore payé à la semaine pour le nombre de semaines qu'il a accumulées. Le montant total dû à la retraite sera le total des montants calculés à la fin de chaque année de vacances.
- 15.16 La mutation d'une usine à l'autre de la Compagnie n'interrompt pas le service continu

ARTICLE 16 - SALAIRES (B)

- 16.01 Les employés sont payés à compter de sept heures et trente (7 h 30) le jeudi de chaque semaine pour la période qui se termine à minuit (24h) le samedi précédent.
- 16.02 Les échelles de salaires des employés sont celles prévues aux Annexes "A-1" et "A-2".
- 16.03 a) Tout changement, ajout de tâches ou accroissement des responsabilités apportés à une occupation actuelle n'a pas d'effet sur le taux de salaire d'aucune occupation.
- b) Si de nouvelles occupations sont créées, l'employeur et le Syndicat, conjointement, dans un délai de trente (30) jours, en feront la description et évalueront le travail pour arriver à un taux de salaire pour l'occupation.
- c) Le nouveau taux deviendra effectif au plus tard le trentième (30ième) jour suivant la création de nouvelles occupations à moins que, par entente mutuelle entre les parties, cette période soit prolongée. A défaut d'arriver à une entente en ces matières, elles seront réglées selon la procédure de griefs à commencer à la deuxième (2ième) étape.
- 16.04 Bonide vie chère
 Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (Canada Ensemble - 1986 = 100) pour la période s'étendant entre le premier (1er) mai 1995 et le trente (30) avril 1996 est supérieure à 6%, les employés réguliers qui auront travaillé du premier (1er) mars 1996 au trente (30) avril 1996 Seront payés pour chaque heure travaillée pendant cette période (1er mars 1996 au 30 avril 1996), un montant établi selon l'échelle suivante:
- Augmentation de l'IPC supérieure à 6% = \$0.08 l'heure
 - Augmentation de l'IPC supérieure à 7% = \$0.11 l'heure
 - Augmentation de l'IPC supérieure à 8% = \$0.14 l'heure
 - Augmentation de l'IPC supérieure à 9% = \$0.17 l'heure

ARTICLE 17 - PRIMES D'ÉQUIPES

17.01 A compter du premier (1er) mai 1989, un employé soumis à un horaire de travail par relève reçoit une prime de trente (30) cents l'heure pour tout travail accompli entre seize heures (16 h) et minuit (24 h) et quarante-cinq (45) cents l'heure pour tout travail accompli entre minuit et une (0 h 01) et huit heures (8 h).

A compter du premier (1er) du mois suivant la date de la signature de la Convention collective de travail 1990-1993, un employé soumis à un horaire de travail par relève reçoit une prime de quarante (40) cents l'heure pour tout travail accompli entre seize heures (16 h) et minuit (24 h) et cinquante-cinq (55) cents l'heure pour tout travail accompli entre minuit et une (0 h 01) et huit heures (8 h).

A compter du premier (1er) mai 1991, un employé soumis à un horaire de travail par relève reçoit une prime de soixante (60) cents l'heure pour tout travail accompli entre minuit et une (0 h 01) et huit heures (8 h).

Mais ces primes ne sont pas payées pour:

- a) toutes les heures pour lesquelles taux et demi est payé excepté tel que prévu au paragraphe 17.03
 - b) les congés payés
 - c) les indemnités accordées pour "appels" et "changements de toile".
- 17.02 Les employés de jour organisés par équipes et qui travaillent de seize heures (16 h) à minuit (24 h) et de minuit et une (0 h 01) à huit heures (8 h) reçoivent la prime du soir et/ou la prime de nuit selon le cas.
- 17.03 Le dimanche, la prime d'équipe est payée aux travailleurs des équipes de minuit et une (0 h 01) à huit heures (8 h) et de seize heures (16 h) à minuit (24 h). Il est entendu que le taux et demi pour le travail du dimanche est basé sur le taux régulier excluant toute prime d'équipe.

ARTICLE 18 - TAUX D'AFFECTATION TEMPORAIRE

- 18.01 Un employé appelé temporairement à exécuter un travail dont le taux horaire est supérieur à son taux régulier reçoit le taux supérieur. Cette règle s'applique seulement si un employé agit comme substitut.
- 18.02 Un employé qui, occasionnellement, à la demande de l'Usine Port-Alfred, exécute un travail dont le taux horaire est inférieur à son taux régulier, continue de recevoir son taux de salaire régulier.
- 18.03 Un employé désigné pour agir comme contremaître ne doit pas accomplir de travail manuel durant la période qu'il agit comme tel.
- 18.04 Le contremaître remplaçant ne peut travailler comme homme après sa journée, ni durant la ou les semaine(s) alors qu'il est cédé comme contremaître.

Aux fins d'application de cet article, la journée de travail se définit:

1. pour un employé de faction, à partir du début de sa relève normale cédulée et ce jusqu'à la même heure, le lendemain.
2. pour un employé de jour, de huit heures (8 h) à sept heures cinquante-neuf (7 h 59) le lendemain.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL (B)

- 19.01 Le **fonctionnement** normal de l'usine est de sept (7) jours par semaine. Les clauses régissant l'opération continuesont les suivantes:
- a) Ce mode de **fonctionnement** ne **différencie** pas le dimanche des autres jours de la semaine en ce qui concerne la production et les réparations. Un programme de production est prévu chaque dimanche de l'année, sauf le jour d'un congé statutaire prévu dans la Convention collective qui est observé un dimanche. Les réparations sont effectuées au fur et à mesure ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine.
 - b) Les horaires de travail et tout autre sujet administratif sont résolus entre le Syndicat et la direction locale.
 - c)
 - i) **Lorsqu'il y a un arrêt de travail d'urgence** dans un département, les équipes affectées sont pourvues de travail **jusqu'à la fin de la relève**. Les équipes **cédulées** pour les deux (2) relèves suivantes sont également pourvues de travail.
 - ii) Un employé **ainsi affecté** est payé au taux de son occupation **cédulée** et est requis de faire le travail assigné.
 - iii) Si l'arrêt se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) heures, les **cédules** de travail sont réorganisées de façon à ce que ce soit les employés juniors qui soient temporairement privés de travail.
 - d) Dans le cas d'un **arrêt** de travail de toute l'usine, un employé est payé au taux de son occupation **cédulée** pour les heures travaillées, ou quatre (4) heures, soit le nombre d'heures le plus élevé.
 - e) Lors d'arrêts d'un département ou de toute l'usine, prévus pour fins de réparations, les employés affectés sont **assignés** à d'autres travaux **jusqu'à la fin de la relève**. Les employés **cédulés** pour les deux (2) relèves suivantes sont également pourvus de travail.
- 19.02 Une journée est **définie** comme étant une période de vingt-quatre (24) heures. Le commencement d'une journée peut varier selon les conditions particulières.
- 19.03 Tout employé de jour doit être à son poste prêt à commencer à travailler au moment convenu **pour le début** du travail. On doit mettre la machinerie en marche rapidement et ne l'arrêter qu'au moment prévu pour l'arrêt de travail.
- 19.04 L'**horaire** de travail pour les travailleurs de jour est de huit heures (8 h) à seize heures (16 h) du lundi au vendredi inclusivement, soit quarante (40) heures.
- 19.05 a) Les employés d'équipe sont organisés par relève de **huit (8) heures consécutives**. Les équipes travaillent à chacune des relèves à tour de rôle, en succession hebdomadaire, sauf lorsque les conditions particulières exigent un **horaire spécial**. Dans un tel cas, le **Syndicat** en est **informé** au préalable. A **moins** d'une raison exceptionnelle, les horaires de travail sont affichés le jeudi de chaque semaine avant **quinze** heures (15 h).
- b) **Les éventuels changements** qui affectent les **journées cédulées** à l'atelier, dans le but de remplacer un employé sur la production, font partie de l'**horaire** normal de travail.
 - i) Ce qui **précède** s'applique également aux graisseurs.

- ii) Lors de l'affichage de l'horaire de travail pour un cycle de six (6) semaines, les journées de l'employé qui remplace sur l'opération (5ième homme) ainsi que les journées de congé (off) seront respectées.
 - iii) Advenant un besoin de remplacement additionnel, c'est-à-dire lorsque l'employé cité au paragraphe précédent (5ième homme) est en congé (off) ou remplacé déjà, un autre employé sera cédulé pour faire le remplacement, en commençant par l'employé qualifié le plus junior.
 - iv) La fréquence de rotation des équipes sera réglée par entente départementale.
- 19.06 La semaine normale moyennée d'un employé assujéti à la cédule 4-2 est de trente-sept heures et tiers (37-1/3) dans un cycle complet de six (6) semaines, un cycle complet étant composé de quatre (4) semaines de quarante (40) heures de travail suivies de deux (2) semaines de trente-deux (32) heures de travail avec rémunération pour les heures travaillées.
- 19.07 La durée des relèves s'établit normalement comme suit:
- a) La relève de jour : de huit heures (8 h) à seize heures (16 h);
 - b) La relève du soir : de seize heures (16 h) à minuit (24 h);
 - c) La relève de nuit : de minuit et une (0 h 01) à huit heures (8 h).
- 19.08 Les employés de bureau sont assujéti à un horaire de travail flexible. Ces derniers doivent effectuer leur journée normale de travail, soit 7 heures de travail, entre 7 h et 17 h dans le cadre de cet horaire.
- L'employé qui désire se prévaloir de cette disposition devra avoir obtenu, au préalable, l'autorisation de son supérieur.
- 19.09 Au début d'une relève, chaque employé doit être à sa place. A la fin de la relève, aucun équipier ne doit laisser sa place pour se laver ou se changer avant que son remplaçant ait changé de vêtements et soit prêt à faire son travail. Tout employé doit avoir le consentement de son contremaître ou de son surintendant pour ne pas travailler durant une relève complète.
- 19.10 a) Pour les employés de bureau, lorsque l'usine opère sur une base de moins de sept (7) jours de production, les heures de travail des employés sont du lundi au vendredi. Lorsque requis par le besoin des opérations des départements, des employés peuvent être cédulés sur six (6) jours par semaine après entente entre les parties.
- b) Lorsque l'usine opère sur une base de production continue (sept (7) jours), l'Usine Port-Alfred, après entente avec le Syndicat, peut, selon le besoin des départements affectés, mettre en place une cédule de cinq (5) jours consécutifs de travail sur sept (7) jours.
- 19.11 Tout employé est tenu de se présenter au travail pour sa relève ou sa journée régulière à moins qu'il n'ait obtenu au préalable une permission d'absence.
- 19.12 Un employé d'équipe cédulé de minuit et une (0 h 01) à huit heures (8 h) et de seize heures (16 h) à minuit (24 h) et qui prévoit ne pas se rendre à son travail à cause de raison Inévitable, sauf en cas de maladie, doit en aviser son contremaître ou son remplaçant quatre (4) heures avant le début de sa relève. Dans le cas d'un employé cédulé de huit heures (8 h) à seize heures (16 h), il doit aviser son contremaître ou son remplaçant une (1) heure avant le début de sa relève.
- 19.13 S'il ne peut le faire à cause de circonstances spéciales, il doit donner aussitôt que possible une raison valable à son contremaître ou à son surveillant.

- 19.14 Quand un employé qui s'est absenté du travail est prêt à reprendre l'ouvrage, il doit en aviser son Contremaître ou son surveillant une (1) journée à l'avance. S'il a été absent pour cause de maladie, il doit en informer immédiatement son contremaître ou son surveillant.
- 19.15 a) Le contremaître ou le surveillant ne doit permettre à un employé absent plus de deux (2) jours pour cause de maladie, de retourner au travail sans avoir reçu, du médecin de l'usine, une autorisation de retour au travail attestant qu'il a examiné l'employé et que ce dernier est en état de reprendre le travail.
- b) Si un employé s'absente pour cause de maladie plus de deux (2) jours dans une période de cent vingt (120) jours, il devra se procurer, du médecin de l'usine, une autorisation de retour au travail. Pour les journées où le bureau médical est fermé, cette autorisation sera exigée la journée suivante où le bureau est ouvert.
- 19.16 Une autorisation de retour au travail n'est donnée que durant les heures de bureau du médecin de l'usine.
- 19.17 L'employé de faction a droit à une période de trente (30) minutes pour fins de repas. Le moment des repas peut varier selon les exigences des divers départements. A moins de circonstances spéciales ou très exceptionnelles, afin d'assurer le principe de disponibilité, les compagnons d'équipe font diligence pour faire le remplacement nécessaire selon les exigences de la tâche.
- 19.18 Plan couvrant le travail des hommes de métier pendant les fins de semaine (samedi et dimanche).
- a) Un groupe d'hommes de métier, tel que décrit plus bas, est requis de travailler le samedi et le dimanche de chaque semaine:
- un (1) machiniste
 - deux (2) mécaniciens d'entretien
 - un (1) soudeur
 - un (1) préposé à l'instrumentation
 - deux (2) tuyauteurs
- b) Il est entendu que, pour la semaine précédant et la semaine suivant la fin de semaine où ils sont en devoir, ces hommes de métier travaillent quarante-huit (48) heures/semaine et sont rémunérés à taux et demi pour les heures travaillées le samedi et le dimanche.
- c) S'ils le désirent, les hommes de métier en devoir pendant les fins de semaine peuvent prendre deux (2) jours de congé, soit pendant la semaine qui précède la fin de semaine où ils sont en devoir, ou pendant la semaine subséquente.
- d) Tous les hommes de métier qualifiés (A, B, C) (selon une liste préparée), et ce en rotation, sont requis de travailler le samedi et le dimanche. Un employé cédulé pour la fin de semaine peut céder sa place à un autre employé qualifié qui accepte volontairement de le remplacer. Les changements sont faits au plus tard le jeudi midi.
- e) A partir du premier (1er) mai 1988, les heures normales de travail sont de huit heures (8 h) à seize heures (16 h).
- f) L'équipe d'hommes de métier travaillant le samedi et le dimanche a comme travail prioritaire la réparation des bris. Toutefois, les employés effectuent des travaux mineurs requis par les départements. En ce qui regarde l'allocation des travaux, la Convention est observée.
- g) Les hommes de métier qui travaillent le samedi et le dimanche sont les premiers appelés si un bris demandant un homme de leur métier survient en dehors des heures prévues au paragraphe "e", entre

vendredi seize heures (16h) et lundi huit heures (6h). Le contremaître en devoir doit s'assurer que ce qui précède soit effectivement observé.

- h) Le vendredi à treize heures (13h), une liste des travaux mineurs à effectuer pendant la fin de semaine ainsi qu'une liste de réparations sont remises aux représentants syndicaux des métiers concernés.
- i) Si ces derniers considèrent qu'il y a manquement à l'esprit de cette entente, ils peuvent en discuter avec les contremaîtres concernés ou le surintendant.
- j) Au moment de la mise en place des équipes d'hommes de métier sur les relèves, le plan couvrant le travail des hommes de métier pendant les fins de Semaine sera aboli.

ARTICLE 20 - SURTEMPS (B)

- 20.01 a) La direction de l'usine voit à ce que le travail du dimanche soit tenu au strict minimum et à ce que seul le travail inévitable soit fait en ce jour.
- b) La direction de l'usine voit à ce que le travail en surtemps soit maintenu au minimum, tant qu'il y a des réservistes disponibles.
- 20.02 Tout employé qui travaille le dimanche et les jours chômés officiels à l'usine reçoit taux et demi du salaire horaire applicable pour toute heure travaillée.
- 20.03 a) Un employé de jour qui travaille le dimanche a droit à un congé de même durée qu'il peut prendre durant la semaine.
- b) Un employé de jour qui travaille en surtemps on facultatif a droit à un congé de même durée qu'il peut prendre dans les sept (7) jours qui suivent.
- 20.04 a) Taux et demi est payé pour la première relève à tout employé qui est requis de travailler en dehors de son horaire de travail quotidien ou des horaires hebdomadaires établies entre les parties, sauf si l'employé concerné reçoit un avis de 12 heures avant l'entrée en vigueur du changement d'horaire.
- b) Le surtemps est facultatif et est réparti entre ceux qui veulent en faire, aussi équitablement que possible, sur une base mensuelle entre les employés d'un groupe de métier ou d'une ligne de progression, suivant le cas, en autant que le personnel qualifié requis est disponible.
- 20.05 Cependant, dans les cas où l'usine produit moins de six (6) jours dans une semaine, les employés des services peuvent être affectés à des travaux de réparation pendant les heures de fermeture de l'usine, en dehors de leurs heures normales de travail sans être assujettis au taux et demi. Cependant, s'ils ont complété quarante (40) heures dans cette semaine, le taux et demi après quarante (40) heures s'applique.
- 20.06 Tout employé de jour qui travaille plus de huit (8) heures par jour ou qui fait plus de huit (8) heures consécutives de travail, reçoit taux et demi du salaire horaire applicable pour toute heure de travail supplémentaire, excepté dans les cas où des conditions spéciales sont prévues dans cette Convention.
- 20.07 a) Dans un cas d'urgence, l'Usine Port-Alfred peut changer provisoirement l'horaire normal d'un travailleur de jour pour remédier le plus tôt possible à la cause qui a été l'objet de l'urgence.
- b) Dans ce cas, l'Usine Port-Alfred donne avis d'un tel changement à l'employé affecté douze (12) heures avant le début d'entrée en vigueur du changement de l'horaire de travail, lequel doit durer plus de huit (8) heures.

- c) A défaut d'un tel préavis, les employés reçoivent aux et demi pour les heures de travail entre seize heures (16 h) et huit heures (8 h).
- d) Par travail d'urgence, on entend tout travail qui ne peut s'anticiper ni se remettre sans entraîner une perte de production ou mettre en danger la vie de quelqu'un ou la propriété.
- e) S'il y a lieu de modifier les horaires de travail pour la bonne marche de l'usine, l'Usine Port-Alfred devra, au préalable, en discuter avec le Syndicat.

20.08 Le taux et demi n'est pas payé aux travailleurs de relève pour les exceptions suivantes:

- a) Pour la première relève dû à l'absence d'un employé à moins qu'il ait avisé de son absence huit (8) heures avant le début de sa relève cédulée.
- b) Le temps supplémentaire fait à la suite d'une entente spéciale entre le Syndicat et l'Usine Port-Alfred pour régler des catégories spéciales d'employés ou pour tenir compte de circonstances particulières.
- c) Pour le temps supplémentaire fait par un employé pour remplacer un autre employé qui a demandé un congé mobile après l'affichage de l'horaire hebdomadaire de travail.

20.09 Rappel au travail

- a) Taux et demi est payé à un employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail pour les heures effectivement ouvrées avec un minimum de quatre (4) heures de paie au taux simple.
- b) S'il est nécessaire d'assigner un travail additionnel ne se rapportant pas au travail pour lequel le rappel a été fait, l'employé reçoit quatre (4) heures de paie pour chaque travail additionnel.

c) Définition du rappel

Le rappel se définit comme étant une demande de l'Usine Port-Alfred à un employé d'exécuter un travail particulier après avoir terminé sa journée régulière de travail.

L'exception à cette règle est la suivante:

1. Lorsqu'un employé est requis par l'Usine Port-Alfred de continuer, après ses heures régulières de travail, un travail commencé, pas nécessairement par lui, pendant la journée régulière de travail.
- d) i) Il est entendu que toutes les heures de travail en dehors des horaires de travail ne doivent en aucun cas raccourcir la durée de la journée régulière de travail. La journée régulière est à temps simple.
- ii) Un employé de jour rappelé au travail entre minuit (24 h) et six heures (6 h) a droit, s'il travaille la journée même, à une période de repos.

Cette période de repos ne peut être inférieure à une durée de deux (2) heures.

Un employé qui a travaillé plus de deux (2) heures mais moins de quatre (4) heures a droit à une période de repos équivalente au temps travaillé.

Cette période de repos ne peut excéder quatre (4) heures.

La période de repos doit être prise au début de la journée normale de travail et, durant cette période, le salaire de l'employé sera maintenu uniquement si l'employé se présente au travail à l'heure ainsi différée; il est entendu que cette période de repos n'est pas monnayable.

Un employé qui a droit à quatre (4) heures de temps de repos peut demander à son supérieur l'autorisation de s'absenter pour le reste de sa journée de travail. S'il y a accord, l'employé pourra prendre un demi (1/2) congé mobile ou quatre (4) heures en temps compensatoire.

- e) **Arrêts planifiés**
Lors d'arrêts planifiés, un employé de jour requis de se présenter au travail deux (2) heures avant ses heures régulières et suite à un préavis de seize (16) heures reçoit quatre (4) heures de paie à son taux régulier et exécute les travaux reliés à cet arrêt.
 - f) Le dimanche et les jours de congés statutaires, les appels spéciaux sont rémunérés au taux de six (6) heures au lieu de quatre (4) heures.
- 20.10 Si un employé qui se présente au travail au début de sa relève régulière, constate que l'horaire de travail a été changé et qu'aucun effort raisonnable a été fait pour l'avertir à l'avance alors que c'était possible, on lui donne l'occasion de travailler pendant quatre (4) heures à d'autres fonctions qu'il doit accepter. Si on ne peut lui fournir du travail pendant quatre (4) heures, il est payé quatre (4) heures au taux régulier du salaire applicable.
- 20.11 **Repas**
- a) i) Lorsqu'un travailleur de jour continue à travailler des heures supplémentaires après dix-sept heures (17 h), le contremaître envoie chercher le repas de l'employé qu'il pourra prendre à compter de la même heure.
 - ii) Trente (30) minutes sont allouées à l'employé pour prendre son repas sans perte de salaire. La valeur du repas est établie localement.
 - b) Lorsqu'un travailleur d'équipe continue à travailler des heures supplémentaires pour un minimum de deux (2) heures au-delà de ses heures normales, le contremaître envoie chercher le repas de l'employé. La valeur du repas est établie localement.
 - c) Dans les deux cas, un employé a droit à un (1) repas payé pour chaque période de quatre (4) heures.
- 20.12 Lorsqu'un employé d'opération ou un réserviste non-cédulé est appelé au travail moins de deux (2) heures avant l'heure ou on lui demande de se rapporter, l'Usine Pori-Alfred lui paie un repas à l'heure normale des repas (12 h à 13 h, 17 h à 18 h, 24 h à 1 h) s'il est encore à l'ouvrage pendant l'une des périodes précitées.

ARTICLE 21 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT OU DE MISE A PIED (B)

- 21.01 A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement avec raison valable, un employé ayant un (1) an ou plus de service continu reçoit la paie d'indemnité s'il est renvoyé pour une raison d'économie dans les opérations ou si un employé est incapable ou ne consent pas à remplir le travail disponible.
- 21.02 a) L'indemnité de licenciement pour un employé à l'heure mis à pied sera de quarante (40) heures (trente-cinq (35) heures pour les employés de bureau) au taux horaire simple de sa classification régulière au 1^{er} janvier précédant sa mise à pied, multipliées par le nombre de ses années de service continu.
- b) La Convention collective de travail distingue les mises à pied à caractère temporaire ou saisonnier, des mises à pied à caractère permanent. Pour la présente, une mise à pied temporaire est définie comme une mise à pied de 10 mois ou moins. Après cette période, elle devient permanente.

- c) Lorsque'il est établi par la Compagnie qu'une mise à pied est permanente, l'indemnité est versée immédiatement à compter de la cessation d'emploi. Cette disposition n'affecte en rien les droits de rappel d'un employé.
 - d) Lorsque'il est établi par la Compagnie qu'une mise à pied est temporaire ou saisonnière ou qu'elle prévoit le rappel éventuel de l'employé, l'indemnité de licenciement n'est pas versée à l'employé.
Si, au cours d'une période de mise à pied temporaire ou saisonnière, la compagnie estime le rappel de l'employé improbable et que sa mise à pied deviendra permanente, la compagnie débitera à ce moment à verser l'indemnité de licenciement à l'employé.
 - e) L'indemnité de licenciement est versée selon un montant hebdomadaire correspondant à l'équivalent du salaire normal de l'employé, jusqu'à épuisement du montant total de l'indemnité, telle que calculée précédemment.
 - f) Dans le cadre de l'application des paragraphes c) et d) de cette clause, le Syndicat pourra, sur demande, rencontrer la compagnie afin de discuter des raisons motivant le caractère temporaire ou permanent des mises à pied annoncées par la Compagnie.
 - g) Un employé qui refuse une offre de rappel perdra la partie restante de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait eu droit sauf s'il est rappelé pour un travail occasionnel ou de courte durée (jusqu'à 30 jours) alors qu'il est employé ailleurs (art. 10.07 b).
 - h) Le service continu cesse de s'accumuler à partir du versement de l'indemnité de licenciement. L'employé recommence à accumuler une nouvelle période de service continu lors de son rappel à l'usine. La période de 10 mois définie au paragraphe b) n'est pas calculée aux fins du service continu. Ce paragraphe s'applique spécifiquement dans le cadre de l'article 21.
- 21.03 Le droit de rappel d'un employé n'est affecté d'aucune manière en raison du paiement de la paie d'indemnité. Cependant, si un employé est rappelé au travail, le paiement d'indemnité cesse mais l'employé conserve son droit à la partie non payée s'il est de nouveau mis à pied. De plus, il commence de nouveau à accumuler de nouveaux crédits d'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 22 • DIVERS (E)

- 22.01 Chaque employé en retard doit se rapporter à son surveillant à son entrée à l'usine
- 22.02 Un employé qui se rapporte à son surveillant plus de cinq (5) minutes en retard est puni par la perte d'une demi-heure (1/2) de son salaire. Chaque cas, cependant, doit être soigneusement étudié afin de tenir compte des circonstances atténuantes. Le coupable habituel est traité sévèrement.
- 22.03 Un employé ne peut sortir des outils ni des matériaux de l'Usine Port-Alfred sans un laissez-passer de l'usine qu'il doit remettre au gardien de la barrière. Ce dernier doit examiner les paquets avant d'accepter le laissez-passer. L'Usine Port-Alfred se réserve le droit de fouiller en tout temps, par l'entremise d'une personne autorisée, tout véhicule, toute boîte à lunch ou toute personne à l'usine.
- 22.04 a) Les affiches ne sont pas permises dans l'usine, à moins d'être placées sur les panneaux officiels des bulletins, et là seulement, après l'approbation initiale du directeur général ou son représentant.
- b) Personne ne peut faire circuler de requête dans l'usine sans le consentement préalable des parties à cette Convention.

- 22.05 Rien de la présente Convention n'affecte le droit d'un employé de soumettre toute question personnelle à la direction de l'Usine Port-Alfred pourvu que tout règlement soit conforme aux dispositions de la Convention collective.
- 22.06 L'employé qui désire visiter l'usine en dehors de ses heures régulières de travail, ou qui désire accompagner des amis, doit obtenir un laissez-passer du coordonnateur, santé et sécurité ou du superviseur du personnel ou de son délégué et se conformer aux règlements qui concernent les visiteurs.
- 22.07 Pour fins d'identification, une carte d'identité qui porte son numéro de liste de paie est donnée à chaque employé. Tout employé doit exhiber cette carte d'identité à la demande du gardien de la barrière ou de tout employé du département de la paie.
- 22.08 L'Usine Port-Alfred ne paie pas les licences requises par la loi pour les plombiers, les opérateurs de chaudières, les opérateurs électriciens ou les soudeurs. L'employé qui a besoin d'une telle licence ne peut travailler sans l'avoir obtenue. Toutefois, lorsqu'un employé régulier du département de la chaufferie obtient un certificat de mécanicien de machines fixes, il est, sur présentation de ce certificat, rémunéré pour les heures perdues à taux régulier avec un maximum de:
- | | |
|--|-------------|
| Certificat de 1 ^{ère} classe | - 32 heures |
| Certificat de 2 ^{ème} classe | - 24 heures |
| Certificat de 3 ^{ème} classe | - 8 heures |
| Certificat de 4 ^{ème} classe | - 8 heures |
| Certificat classe A ou B réfrigération | - 8 heures |
- L'employé qui réussit à passer une classe avec seulement une (1) reprise sera rémunéré pour le temps perdu au moment de l'obtention de sa licence.
- 22.09 a) L'usine continue les améliorations en vue de pourvoir des endroits de stationnement avec prises de courant pour les employés.
- b) L'employé qui a la permission de stationner son véhicule à l'intérieur de la barrière de l'usine doit observer les règlements de l'usine pour conserver ce privilège. L'usine n'assume aucune responsabilité pour les véhicules privés sur la propriété de l'usine, soit en dedans, soit en dehors de la barrière de l'usine.
- 22.10 Le texte de toute entente doit être affiché sur les tableaux.
- 22.11 Tous les moyens et équipements de protection individuelle exigés par la Compagnie ou la loi sont fournis gratuitement.

ARTICLE 23 • COMITÉ D'ENTREPRISE ET DE QUALITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL (B)

- 23.01 a) Dans le but de discuter des questions d'intérêts mutuels autres que les griefs et les négociations, entre autre de l'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail, chaque département de l'usine fait une inspection paritaire (1 représentant du Syndicat et 1 représentant de l'Usine Port-Alfred) à chaque trimestre afin de vérifier si des améliorations ou des correctifs sont nécessaires à moins que des circonstances particulières exigent des inspections supplémentaires. Un rapport des items importants non-réglés peut être déposé au groupe structuré de communication si non-réglés au niveau départemental.
- b) Dans le but de discuter des questions d'intérêts mutuels autres que les griefs et les négociations, entre autre de l'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail des employés de bureau, une inspection paritaire (1 représentant du Syndicat des employés de bureau et 1 représentant de la compagnie) sera

faite à chaque trimestre afin de vérifier si des améliorations ou des correctifs sont nécessaires à moins que des circonstances particulières exigent des inspections supplémentaires. Un rapport des items importants non-réglés peut être déposé au groupe structuré de communication si non-réglés au niveau départemental.

23.02 L'Usine Port-Alfred paie le salaire du représentant du Syndicat lorsqu'il participe à ces inspections.

ARTICLE 24 - CONVERSION INDUSTRIELLE (B)

- 24.01 La conversion industrielle est un terme général qui inclut non seulement l'automatisation et les changements d'ordre technologique mais aussi tout autre grand changement pouvant avoir un effet défavorable permanent sur les employés. Ces changements peuvent être occasionnés par un épuisement des ressources et la désuétude des produits. Les employés réguliers admissibles qui, par la suite de ces conditions, doivent quitter de façon permanente:
- a) leur usine ou fabrique
 - b) la Compagnie
- ont droit à des indemnités selon l'Article 21. Cependant, le régime ne s'applique pas dans les cas suivants:
- Les employés mis à pied par suite de fluctuations du cycle des affaires, de grèves, d'émeutes, ou de mises à pied saisonnières.
 - Les employés qui, dans tout secteur de l'usine, sont susceptibles d'être affectés d'un travail à un autre sur une base quotidienne en raison de la nature des secteurs où ils travaillent.
- 24.02 a) Avant d'effectuer un changement couvert par l'Article 24.01, le Syndicat en est avisé dans un délai d'au moins soixante (60) jours.
- b) Lorsqu'un tel changement entraîne une mise à pied ou un licenciement, le Syndicat et les employés impliqués sont avisés trois (3) mois avant que la mise à pied ou le licenciement soit appliqué. Dans le cas de rétrogradation, le délai est de soixante (60) jours.
- 24.03 Un comité conjoint couvrant la conversion industrielle à l'Usine Port-Alfred est établi à l'usine. Ce comité est composé de trois (3) personnes représentant la direction et trois (3) personnes représentant le Syndicat. Le comité a comme fonction d'étudier les effets de la conversion industrielle sur les employés et sur les conditions de travail dans l'usine, et de faire les recommandations appropriées au Directeur général afin d'assurer que les intérêts de l'Usine Port-Alfred et des employés soient équitablement et effectivement protégés.
- 24.04 a) La conversion industrielle peut affecter les employés de plusieurs façons différentes dépendant, entre autres, de certains facteurs tels l'ancienneté, l'instruction, l'âge et le statut familial de l'employé. Il se peut qu'il faille avoir recours à différentes combinaisons de mesures pour s'assurer que les intérêts de l'employé et de l'Usine Port-Alfred soient adéquatement protégés.
- b) Le comité a comme responsabilité d'étudier les effets de la conversion industrielle affectant les employés. Il doit étudier le bien-fondé de chaque cas avant de faire des recommandations à la direction de l'Usine Port-Alfred pour s'assurer de la sauvegarde des intérêts des employés.
- c) Pour ce faire, il peut se servir des expériences d'autres comités qui ont eu à étudier ces problèmes dans d'autres entreprises et il peut également mettre à contribution l'aide du Ministère de la main-d'œuvre fédéral ou provincial en matière de problèmes d'évaluation de la main-d'œuvre et du reclassement ainsi que de l'expérience des autres.

- 24.05 a) Normalement, aussitôt que le Syndicat est informé suivant le paragraphe 24.01, le comité décrit au paragraphe 24.03 doit entrer immédiatement en fonction.
- b) Les frais et dépenses de ce comité mixte local et du comité de l'usine sont à la charge de l'Usine Port-Alfred.
- 24.06 Dans le cas d'un employé qui est rétrogradé à une position moins rémunérée dû à une conversion industrielle, il maintient le taux de son ancien emploi régulier pendant six (6) mois. Pour une période additionnelle de six (6) mois, il sera rémunéré à un taux de salaire ajusté, situé à mi-chemin entre le taux de l'occupation régulière qu'il occupait au moment de sa rétrogradation et le taux de son nouvel emploi régulier. Après douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation s'applique.
- 24.07 Dans le cas d'un employé régulier qui est mis à pied de l'usine dû à la conversion industrielle, ce dernier doit recevoir un salaire séparatif trois (3) mois après les avis prévus au paragraphe 24.01.
- 24.08 Sous réserve des exigences couvrant l'opération de l'usine d'accorder des congés avec permissions sans paie pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période raisonnable aux employés qui, dû à la conversion industrielle, sont mutés à une liste d'attente afin de leur permettre de se trouver du travail ailleurs.

ARTICLE 25 - PROCÉDURE DE GRIEFS (B)

- 25.01 La procédure de règlement de griefs de l'Usine Port-Alfred fait appel à différentes étapes axées vers la résolution de problèmes. Cette procédure fait appel à l'échange d'informations et à la communication entre les parties afin de régler tout différend, tout grief, toute plainte, tout malentendu, tout congélement (ci-après désigné sous le nom de "grief") qu'un employé ou un groupe d'employés désirent discuter et régler avec l'Usine Port-Alfred.

Afin de faciliter le tout, un formulaire-guide de la procédure de règlement de griefs sera élaboré par les parties. Ce formulaire-guide est utilisé à toutes les étapes du processus afin d'éviter les duplications et de rassembler les informations pertinentes à la résolution du grief.

1^{ère} étape:

Lorsqu'un employé désire loger un grief, une rencontre préalable doit avoir lieu entre l'employé concerné, le représentant syndical, le contremaître ou contremaître général ou superviseur afin de valider le problème et tenter de trouver une solution. Cette rencontre doit avoir lieu dans les sept (7) jours suivant la demande au contremaître ou contremaître général ou superviseur qui doit fournir une réponse dans les sept (7) jours de la rencontre. Si aucun règlement n'est trouvé, l'employé ou le représentant syndical peut soumettre un grief par écrit en utilisant le formulaire-guide et en le signant. Le délai pour soumettre un grief est de vingt et un (21) jours après la réponse. Le formulaire-guide est alors remis au contremaître ou contremaître général ou superviseur qui doit compléter sa partie.

2^{ème} étape:

La 2^{ème} étape consiste en une demande d'appel au surintendant du département. Le surintendant, l'employé et le représentant syndical se rencontrent afin de trouver une solution. Une enquête paritaire peut être effectuée afin de préciser les faits. Une réponse doit être fournie dans les sept (7) jours. Si aucun règlement n'est trouvé, le grief peut être soumis à la 3^{ème} étape dans les vingt et un (21) jours qui suivent la réponse du surintendant.

3^{ème} étape:

Un 2^{ème} appel est adressé au directeur général de l'Usine Port-Alfred. Le directeur général et/ou son représentant désigné, avec le surintendant du département et pas plus de quatre (4) représentants du Syndicat, doivent chercher un règlement au grief. Cette rencontre doit se tenir dans les quatorze (14) jours qui

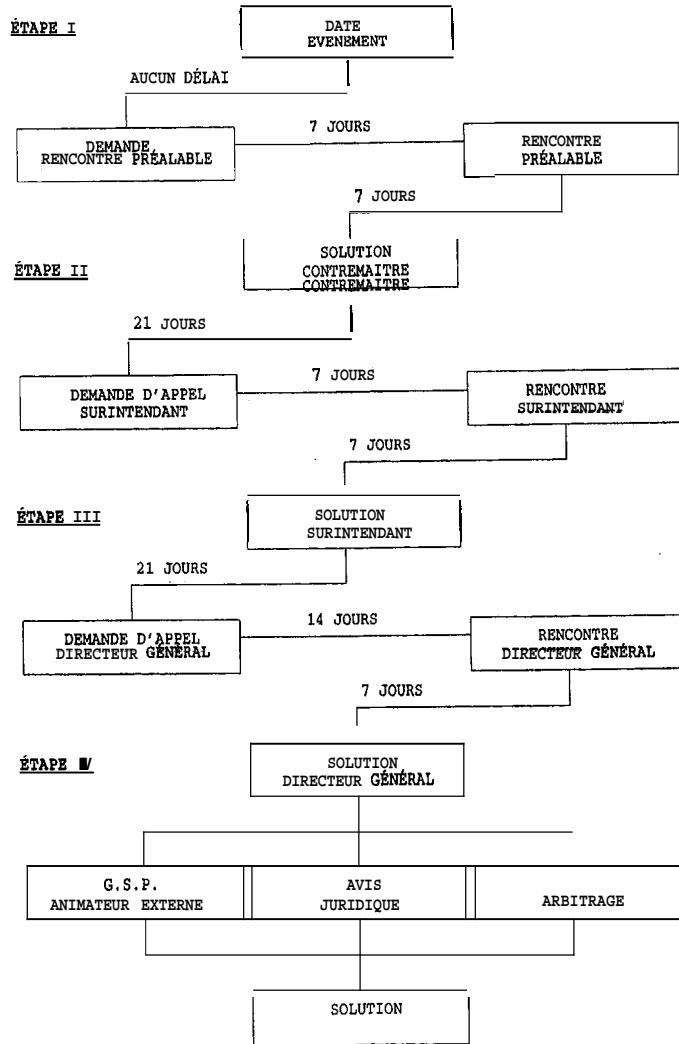
suivent la demande du 2^{ème} appel. Une réponse doit être fournie dans les sept (7) jours suivant la rencontre. Si aucun règlement n'est trouvé, les parties peuvent, à ce moment, décider de passer à l'un des volets de l'étape 4.

4^{ème} étape

A cette étape, les parties peuvent choisir l'un et/ou l'autre des volets suivants

- 1) Faire un groupe de solution de problème (G.S.P.) pour tenter de trouver une solution au grief. Le G.S.P. est piloté par un animateur externe choisi par les parties.
 - 2) Demander conjointement un avis juridique sur le grief.
 - 3) Porter le grief en arbitrage pour clarifier le problème. Le tout serait effectué avec un arbitre unique.
- 25.02 Tout grief doit être soumis dans les vingt et un (21) jours qui suivent la réponse à la rencontre préalable à défaut de quoi, l'Usine Port-Alfred n'est pas obligée d'en tenir compte.
- 25.03 Aucun employé ne doit abandonner son travail ou sa place au travail en raison de l'allégation d'un grief. Il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale par laquelle il est lié, soit rendue sur son grief suivant la procédure de griefs et l'arbitrage stipulés ci-dessus. Un représentant officiel du Syndicat peut, avec la permission de son surintendant, faire enquête sur les griefs durant les heures de travail.
- 25.04 Lorsque l'Usine Port-Alfred dépose un rapport au dossier d'un employé, elle remet au Syndicat et à l'employé une copie de ce rapport. Ce dernier doit en accusé réception en signant la copie déposée au dossier.
- Après qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée suite à une offense, le rapport ne doit pas être invoqué par l'Usine Port-Alfred s'il devient nécessaire d'appliquer d'autres sanctions disciplinaires, en autant qu'il n'y a pas de rapport défavorable déposé au dossier de l'employé dans les douze (12) mois qui précèdent cette offense.
- 25.05 Un employé a droit, sur rendez-vous, de consulter son dossier ou tout autre document pertinent le concernant.
- 25.06 a) Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne une suspension, la Compagnie fait parvenir à cet employé et au Syndicat, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la mise en application de la mesure disciplinaire, un formulaire n° 1036 énonçant la nature de l'offense et les mesures qui s'en suivent. Une rencontre entre la Compagnie et le vice-président du secteur concerné ou un membre de l'exécutif du Syndicat aura lieu avant l'application de la discipline.
- b) Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne une mesure disciplinaire immédiate, l'Usine Port-Alfred en discute avec l'employé et le vice-président du secteur concerné ou un membre de l'exécutif du Syndicat.
- c) Un représentant syndical peut soumettre à cette procédure tout problème jugé contraire à la Convention collective de travail,

PROCÉDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS



ARTICLE 26 - ARBITRAGE (B)

- 26.01 Tout grief concernant l'interprétation ou la prétendue violation de la Convention collective et de ses divers articles, y compris la question de savoir si un grief est, oui ou non, matière à arbitrage, peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, mais pas plus tard que quatorze (14) jours de la date où le Syndicat a reçu la décision du Directeur de l'Usine Port-Alfred.
- 26.02 Comme Président du Tribunal d'Arbitrage, les parties choisissent Me Nicolas Cliche pour la période de mai à octobre et Me Jean-Jacques Turcotte pour la période de novembre à avril. Dans le cas où l'arbitre désigné n'est pas disponible, l'autre agit comme substitut. La partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit faire parvenir à l'autre partie et au président un avis écrit indiquant son intention d'arbitrer en dedans du délai de quatorze (14) jours tel que stipulé dans le paragraphe 26.01 ci-haut mentionné.
- 26.03 Si la partie qui reçoit l'avis de recours à l'arbitrage omet de nommer son représentant au tribunal d'arbitrage dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis, la partie qui demande le recours à l'arbitrage peut demander au Ministre du Travail de la province de Québec de nommer un tel représentant.
- 26.04 Si, pour une raison ou une autre, l'arbitre permanent et son remplaçant sont incapables d'agir en qualité de président ou ne consentent pas à le faire, les parties en question doivent se réunir aussitôt que possible afin de nommer un nouveau président. Si elles ne peuvent s'entendre dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis mentionnant que lesdits présidents sont incapables ou ne consentent pas à agir, alors, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de la province de Québec de nommer un président. L'arbitre ainsi nommé remplace le président du tribunal d'arbitrage tel que décrit dans la clause 26.02.
- 26.05 Lorsque le conseil d'arbitrage a été formé selon la procédure prescrite, il se réunit, entend la preuve et rend sa décision dans les quinze (15) jours de la date où la preuve a été terminée.
- 26.06 a) La décision majoritaire du conseil d'arbitrage ou, à défaut, la décision du président du Conseil sur le sujet en litige est finale et lie les parties, mais la juridiction du conseil d'arbitrage est limitée à décider du sujet en litige selon le sens des dispositions de la Convention collective. Le conseil d'arbitrage n'a d'autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la Convention collective de travail.
- b) Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie en tenant compte de ce que l'employé aura pu gagner ailleurs dans l'intervalle. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui fut imposée.
- 26.07 Dans le calcul des délais stipulés dans l'Article 26, on ne tient pas compte des dimanches, des jours de congé prévus, ni des congés prévus dans la Convention; de plus, ces délais peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- 26.08 Chaque partie paiera les frais, honoraires et dépenses de ses témoins, représentants, et de son arbitre. Les frais et honoraires du président du tribunal seront payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 27 - INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT (B)

- 27.01 Nulle association de salariés ou personnes agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonne, n'encourage ou n'appuie un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
- 27.02 Le lock-out est interdit sauf dans le cas où une association de salariés a acquis droit à la grève

- 27.03 Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out.
- 27.04 Dans l'éventualité d'une grève qui pourrait avoir lieu après les négociations pour le renouvellement de la Convention, il est tout spécialement entendu qu'un représentant officiel du Syndicat avise le Directeur général et/ou son représentant désigné de vive voix au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la grève.

ARTICLE 28 - PROTECTION DES PROPRIÉTÉS (B)

- 28.01 Quelle que soit la nature des litiges, les membres de la direction et du personnel ne sont gênés en aucune façon et il est convenu que, sous aucun prétexte, les opérateurs électriciens, les opérateurs de la chambre des chaudières et autres préposés à l'entretien comprenant les hommes préposés à la garde des écluses, qui sont essentiels à la protection convenable de l'Usine Port-Alfred, ne laissent leur poste.
- 28.02 Les membres de la brigade d'incendie de l'usine et de l'extérieur, les membres de la profession médicale ainsi que les ambulances ont accès à l'usine en cas de feu ou d'accident pendant la durée d'un différend.

ARTICLE 29 - ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ (B)

- 29.01 Il est entendu que la sécurité au travail et la prévention des accidents à l'usine est un objectif primordial des parties.
- 29.02 Pour sa part, l'Usine Port-Alfred entend fournir des appareils protecteurs suffisants et nécessaires sur les pièces de machinerie et d'équipement et utiliser son service de sécurité et ses surveillants pour informer les employés des risques inhérents à leur travail et éduquer la main-d'œuvre dans le sens de la sécurité.
- 29.03 En retour, les employés, par l'entremise de leur Syndicat, consentent à travailler prudemment en tout temps. De plus, les employés consentent à se soumettre aux principes fondamentaux suivants:
- a) Tout employé doit utiliser l'équipement de sécurité tel que: cadenas de sécurité, cartes de danger, appareils protecteurs, chaussures de sécurité, lunettes de sécurité, casques protecteurs, jambières, protecteurs pour les oreilles, gants, etc., tel que requis par la prévention des accidents.
 - b) Tout employé doit informer son surveillant des conditions de travail et des pratiques dangereuses et malsaines et travailler à les éliminer.
 - c) Tout employé, par son exemple et son influence, doit essayer d'améliorer le dossier des accidents de l'usine.
 - d) Tout employé est tenu de se familiariser avec les règlements de sécurité et d'éviter les risques d'accidents. A cet effet, l'Usine Port-Alfred convient de diffuser largement les règlements de sécurité par des moyens appropriés. Lorsqu'un nouvel employé est embauché, ou lorsqu'un employé est promu, l'Usine Port-Alfred lui donne les éléments de sécurité requis dans l'exercice de sa fonction.
 - e) i) Un employé n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues aux règlements d'usine ou aux lois ne sont pas observées par la direction du département. Si on le lui ordonne, il peut refuser sans encourir de pénalité
 - ii) Toutefois, lorsqu'un employé considère que des conditions relatives à son travail sont susceptibles de mettre sa sécurité en danger et que le cas ne peut être résolu au niveau du département, il

sera porté à l'attention de la direction de l'usine. L'employé ne subira aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé de faire un travail dans de telles conditions. Cet employé peut être affecté à une occupation temporaire jusqu'à ce que le cas soit réglé.

- 29.04 Tout employé qui se fait une légère égratignure, se fait une coupure, etc., doit se rendre aussitôt que possible au centre médical ou voir le médecin pour se faire traiter.
- 29.05 L'employé blessé, s'il le peut, et tous les témoins, sur demande, doivent faire rapport immédiatement de tout accident au service médical ou au contremaître. Le service médical et l'inspecteur de sécurité doivent faire les rapports nécessaires à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- 29.06 Aucun employé ne doit porter de vêtements qui peuvent s'enchevêtrer facilement dans les machines et chacun doit garder les vêtements qui ne servent pas dans des armoires aménagées à cette fin.
- 29.07 Tout employé doit porter des souliers ou des bottines lorsqu'il est au travail et, lorsque la direction le juge nécessaire, des chaussures de sécurité, casques protecteurs, lunettes de sécurité, jambières, protecteurs pour oreilles, gants, ceinture de sauvetage, etc.
- 29.08 L'Usine Port-Alfred convient de conserver l'intérieur de l'usine ainsi que ses alentours propres et en bon ordre et tout employé est responsable de l'état de la section de l'usine sous sa charge.
- 29.09 L'Usine Port-Alfred met à la disposition des employés des endroits propres et convenables pour se dévêtir et manger, ceux qui s'en servent doivent les garder propres et en ordre.
- 29.10 Un employé ne doit pas enlever les appareils protecteurs sans l'ordre de son contremaître ou de son surintendant ou d'un membre de la direction de l'usine. S'ils ont été enlevés, l'employé doit les replacer immédiatement là où ils étaient ou il doit donner les raisons de ne pas le faire, au contremaître ou au surintendant ou à la direction de l'usine ou à celui qui a charge du département concerné. Tout nettoyeur et tout graisseur doit, une fois son travail terminé, replacer, là où ils étaient, les appareils protecteurs qu'il a dû enlever.
- 29.11 Une fois déclaré apte à reprendre son travail, l'employé qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie Industrielle réintégrera le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, il sera affecté à un autre poste existant à l'intérieur de l'unité de négociation en autant que ce poste est disponible eu égard aux états de service de l'employé, de ses qualifications et de ses capacités physiques.

29.12 Comité de sécurité

- a) Pour aider à atteindre les objectifs de sécurité, un comité paritaire de sécurité est formé. Il est composé de cinq (5) membres représentant les travailleurs et de cinq (5) membres représentant l'Usine Port-Alfred.
- b) Les devoirs du comité de sécurité sont de:
- i) veiller à l'observance des normes et règles de sécurité et d'hygiène prescrites par les lois de la province de Québec, des règlements de sécurité de l'Usine Port-Alfred ainsi que des principes énoncés dans la présente disposition de la Convention.
 - ii) analyser les causes de tout accident et faire rapport à la direction de l'Usine Port-Alfred
 - iii) tenir une réunion une (1) fois par mois, ou selon les besoins, pour discuter des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir et faire des recommandations à la direction de l'Usine Port-Alfred.

- iv) tenir le registre des réunions.
- c) Lorsque les membres du comité de sécurité participent aux réunions, leur salaire est maintenu.
- d) L'Usine remettra, avec l'ordre du jour, copie des rapports d'accidents à chaque membre du Comité.

ARTICLE 30 • SERVICE MEDICAL (B)

- 30.01 a) Les employés de l'usine Port-Alfred peuvent, sans aucun frais, recevoir les soins du médecin de l'usine pendant ses heures régulières de service au centre médical de l'usine. Les soins sont restreints aux possibilités du centre médical de l'usine et comprennent les médicaments indiqués sur la liste standard des médicaments. L'infirmière de l'usine est aussi à son poste au centre médical de l'usine pendant les heures qui lui sont déterminées par le Directeur de l'usine et doit donner les premiers soins, panser les blessures, donner des conseils et les soins tels que prescrits par le médecin de l'usine.
- b) L'Usine Port-Alfred met à la disposition des Présidents syndicaux une liste à date des médicaments à l'usage des employés et disponibles au centre médical de l'usine. Cette liste est confidentielle.
- c) L'Usine Port-Alfred continue à payer les primes de l'employeur au Plan de Santé de Québec et les employés versent leurs primes exigées par la loi.
- d) Lorsqu'un employé devient malade durant sa journée de travail et que son état de santé le justifie, l'usine défrayera le coût relatif à son transport au centre hospitalier de Ville de la Baie.
- 30.02 a)
 - i) Chaque candidat est tenu de passer un examen médical par le médecin de l'usine avant son embauchage.
 - ii) Chaque employé doit être réexaminé annuellement quand il en est avisé et faire prendre des radiographies, des électrocardiogrammes ou autres analyses et examens jugés nécessaires par le médecin de l'usine. Lorsqu'un employé doit s'absenter de l'usine pendant ses heures de travail pour passer ces examens ou analyses jugés nécessaires par le médecin de l'usine dans le cadre de l'examen annuel, il ne subira aucune perte de salaire pour les heures perdues pour passer ces examens ou analyses.
 - iii) A la date de la signature de la Convention collective de travail, l'Usine Port-Alfred remboursera les frais encourus par un employé pour l'obtention d'un certificat médical exigé par l'Usine Port-Alfred dans le cadre du Régime d'indemnité hebdomadaire ou du Régime d'invalidité prolongée. Le paiement se fera sur présentation d'un reçu du médecin concerné jusqu'à concurrence de \$15.00 par certificat.

ARTICLE 31 • RÉGIME D'ASSURANCE-VIE GROUPE (B)

- 31.01 a) En vigueur le premier (1^{er}) mai 1991, les employés admissibles sont couverts comme suit:

Assurance-vie de base	Assurance-vie supplémentaire	Assurance-vie Totale	Assurance-mort et perte de membres accidentelles
\$18,000.00	\$27,000.00	\$45,000.00	\$3,500.00

- b) En vigueur le premier (1^{er}) du mois qui suit la ratification de la convention collective de travail, les employés admissibles sont couverts comme suit:

Assurance-vie de base	Assurance-vie supplémentaire	Assurance-vie Totale	Assurance-mort et perte de membres accidentelles
\$38,000.00	\$27,000.00	\$65,000.00	\$5,000.00

- 31.02 Un employé régulier âgé de moins de soixante (60) ans devient admissible le premier (1^{er}) jour du mois qui suit la date où il compte trois (3) mois de service continu, pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date. S'il est absent, il devient admissible le jour de son retour au travail. Cette assurance ne s'applique pas aux étudiants.
- 31.03 Un employé dont le service a été interrompu peut rétablir son assurance s'il est réembauché avant d'avoir perdu le droit de rappel au travail, conformément à la Convention collective. Ces rétablissements entreront en vigueur le premier (1^{er}) jour du mois qui coïncidera avec, ou qui suivra, le réembauchage.
- 31.04 Un employé qui devient invalide d'une façon totale et permanente avant l'âge de soixante (60) ans reçoit le montant de l'assurance vie totale en versements mensuels ou en un seul versement. Cette clause s'applique seulement à l'employé qui est devenu invalide avant l'âge de soixante (60) ans et qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent Article 31, soit le premier (1^{er}) mars 1979, reçoit des bénéfices sous le Régime d'invalidité prolongée.
- 31.05 Droit de transformation
 À l'exception de la retraite, l'assurance vie groupe est annulée le dernier jour du mois de la cessation d'emploi; un employé a trente et un (31) jours après la cessation d'emploi pour faire sa demande à la compagnie d'assurance pour transformer sa police en une police individuelle, sans examen médical.
- 31.06 a) L'assurance supplémentaire et l'assurance mort et perte de membre accidentelles sont gratuites. L'assurance de base coûtera aux employés une contribution mensuelle de \$0.05/\$1,000.00.

 À partir du premier du mois suivant la signature de la Convention collective de travail 1990-1993, l'Usine Port-Alfred défraiera le coût de l'assurance vie de base.
- 31.07 Dans le cas de mise à pied d'un employé régulier, l'Usine Port-Alfred défraie le coût total de la prime d'assurance vie totale pour une période de trois (3) mois.
- 31.08 Si la mise à pied dépasse trois (3) mois, une extension additionnelle de protection pour une période de trois (3) mois est accordée pourvu que l'employé concerné consente à défrayer les primes en entier.
- 31.09 Renseignements généraux - Assurance mort et perte de membres accidentelles
 a) Si, pendant qu'il est assuré, l'employé subit l'une des pertes énumérées ci-après, par suite d'une blessure causée uniquement par des moyens extérieurs, violents ou accidentels, et que la perte survienne dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'accident, ou d'une noyade, les prestations prévues sont versées.

 Le capital du supplément en cas de mort et de perte de membres accidentelles est indiqué au tableau des prestations.

NATURE DE LA PERTE	MONTANT PAYABLE
Perte de la vie	Le montant d'assurance est versé aux ayants droit de l'employé ou à son bénéficiaire.
Perte: des deux mains ou des deux pieds; de la vue des deux yeux; d'une main et d'un pied; de la vue d'un oeil et d'une main ou d'un pied.	Le montant d'assurance est versé à l'employé.
perte: d'une main ou d'un pied; de la vue d'un oeil.	La moitié du montant d'assurance est versé à l'employé.
Le montant maximal payable pour toute perte ne dépasse pas le montant d'assurance.	

b) Aucun paiement n'est effectué si la perte est le résultat, direct ou indirect, de ce qui suit:

1. Un suicide ou une blessure qu'on s'inflige étant sain d'esprit ou non.
2. L'absorption d'élébérée ou non d'un poison, d'un remède ou d'un médicament.
3. L'exécution ou la tentative d'exécution d'un acte criminel.
4. La participation à une émeute.
5. Une insurrection, des troubles civils, une guerre ou un acte d'hostilité des forces armées d'un pays, que l'employé y ait réellement participé ou non.
6. Quelque maladie ou infirmité physique ou mentale; quelque infection, si elle n'est pas attribuable à une coupure ou une blessure accidentelle.
7. Le service dans les forces militaires, navales ou aériennes d'un pays en état de guerre ou en conflit armé.
8. Un vol ou un voyage fait dans un aéronef, une descente d'un tel appareil ou l'exposition à un danger que cela comporte si, au cours de ce vol, de ce voyage ou cette descente, (i) l'employé remplissait quelque fonction s'y rattachant ou recevait un enseignement aéronautique ou, (ii) l'aéronef était régi ou loué par les forces militaires, navales ou aériennes d'un pays.
9. Une blessure subie au cours de l'exercice de quelque activité rétribuée ou lucrative.
10. Toute cause donnant à l'employé le droit à une indemnité ou compensation en vertu d'une loi des accidents de travail.

31.10 Statut des bénéfices d'assurances durant une grève légale

Durant une grève légale les bénéfices d'assurances, excluant les assurances à court terme hebdomadaire et à long terme, sont maintenus en autant que le syndicat en paie la prime totale à l'employé qui retourne au travail.

Les prescriptions d'assurance indemnité hebdomadaire et à long terme en cours au début de la grève et qui peuvent être attestées par des certificats médicaux, lorsque requis, doivent être payées.

Avec l'application de cet arrangement, les deux (2) parties se rencontrent le plus tôt possible pour discuter des modalités de paiement des primes d'assurance.

- 31.11 Assurance-vie optionnelle
L'Usine Port-Alfred offre aux employés la possibilité d'acheter une couverture optionnelle d'assurance vie équivalente à "l'Assurance vie totale" de l'Article 31.01. Les conditions d'admissibilité sont les mêmes que celles applicables à la couverture d'assurance vie selon l'Article 31.02. Il est entendu que l'assureur demande une participation de soixante-quinze pourcent (75%) des membres qui sont admissibles.
- L'Usine Port-Alfred accepte de déduire les primes pour une assurance-vie supplémentaire et/ou assurance-maladie et à remettre ces montants au Syndicat qui a la responsabilité de faire les paiements. La responsabilité de l'Usine se limite à la déduction et à la rectification des erreurs s'il y a lieu.
- 31.12 Participation à l'assurance vie groupe
Un employé membre recevant des bénéfices sous le Régime d'invalidité Prolongée, et qui participait au Régime d'Assurance vie groupe de la Compagnie au début de son incapacité, continuera de bénéficier de la couverture d'assurance vie de base en vigueur le premier jour de son invalidité prolongée, et ce, sans avoir à payer de prime.
- 31.13 Le texte de la police maître sera révisé pour tenir compte des amendements de l'Article 31 et contenant plus d'informations sur le Régime, sera remis au Syndicat.
- 31.14 Le Régime d'Assurance vie groupe ne s'applique pas aux étudiants.

ARTICLE 32 - RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

- 32.01 a) Le Régime d'indemnité hebdomadaire a pour but de dédommager les employés admissibles Incapables de travailler à la suite de maladie ou d'accident survenu ailleurs qu'au travail et pour lesquels aucune compensation n'est payable en vertu de la Loi des accidents de travail. Ce plan ne s'applique pas aux employés de bureau.
- b) Les prestations ne sont pas payables dans les cas suivants:
- i) Pour toutes blessures résultant de ou subies alors que l'employé accomplit une occupation ou un emploi comportant rémunération ou profit, ceci en dehors de l'Usine Port-Alfred.
 - ii) Lors de l'absence d'un employé sous les soins d'un chiropraticien.
 - iii) Pour invalidité survenue à la suite de blessures infligées volontairement, d'une guerre ou insurrection.
 - iv) Pour la ou les journées ou partie de journée pour lesquelles un employé a été rémunéré pour le travail accompli.
- 32.02 Admissibilité
- a) Un employé régulier âgé de moins de soixante (60) ans devient admissible le premier (1er) jour du mois qui suit la date où il compte trois (3) mois de service continu, pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date. S'il est absent, il devient admissible le jour de son retour au travail. Cette assurance ne s'applique pas aux étudiants.
 - b) Un employé dont le service est interrompu, peut rétablir son admissibilité s'il est réembauché avant d'avoir perdu son droit de rappel au travail, tel qu'établi dans la Convention collective de travail.
- Ces rétablissements entreront en vigueur le premier (1er) jour du mois qui coïncidera avec, ou qui suivra, le réembauchage.

32.03 **Bénéfices**

- 50
- a) Le Régime d'indemnité hebdomadaire allègue des bénéfices de soixante-dix pourcent (70%) au taux horaire courant en vigueur le premier (1^{er}) janvier et le premier (1^{er}) juillet précédant l'accident ou la maladie, multipliés par quarante (40) heures par semaine pour un travailleur d'usine.
- b) Si, durant les douze (12) mois précédant les dates prévues au paragraphe 32.03 (a), un employé a travaillé plus de six (6) mois consécutifs à une position supérieure à son taux régulier, ses bénéfices sont déterminés d'après le taux le plus élevé.
- c) Toute réduction de prime d'assurance-chômage à la suite de l'enregistrement du Régime d'indemnité hebdomadaire avec la Commission d'Assurance-chômage est retenue par l'Usine Port-Alfred.
- d) Si, au cours de la durée de la présente Convention, les gouvernements adoptent une loi qui allègue des bénéfices déjà couverts par le régime actuel, la Compagnie a droit à l'intégration totale des bénéfices. Si cette intégration entraîne une économie nette pour la Compagnie, l'affectation de cette économie est négociée avec le Syndicat.
- e) i) La période d'attente est la suivante :
- 0 journée pour accident non Industriel;
 - 0 journée pour hospitalisation;
 - 3 journées pour maladie.
- ii) Advenant le cas qu'une maladie se prolonge au-delà de trente (30) jours, les jours d'attente sont payés.
- f) La période maximale de paiement pour attaque spécifique d'une même maladie ou pour Incapacité à la suite d'un accident, autre qu'un accident de travail, sera de cinquante-deux (52) semaines. Si l'employé retourne au travail avant d'avoir reçu cinquante-deux (52) paiements hebdomadaires et qu'il subit une rechute avec perte de temps, le reste des cinquante-deux (52) paiements hebdomadaires lui sera payé et il n'y aura pas de période d'attente dans de tels cas. Une rechute qui survient trois (3) mois ou plus après le retour au travail d'un employé sera considérée comme nouvelle maladie.
- g) En cas de nouvelles maladies ou de nouveaux accidents, autres que des accidents de travail ou de nouvelles attaques de maladie précédemment souffert, l'employé a droit aux bénéfices de la façon prévue dans le paragraphe précédent.
- h) Ces indemnités sont diminuées de toute somme reçue pour Incapacité ou maladie, octroyée par les plans du gouvernement ou de tout autre plan auquel l'Usine Port-Alfred contribue.
- 32.04 En cas de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail survenant au cours des vacances de l'employé, celui-ci aura droit aux bénéfices en maladie et le reste de ses vacances sera différé jusqu'à ce qu'une passe de retour au travail soit émise par le médecin de l'usine. Un employé ne peut pas recevoir de bénéfices en maladie et sa passe de vacances durant la même période.
- 32.05 a) Les paiements d'indemnité cessent à la date indiquée sur la formule de la passe de retour au travail émise par le médecin de l'usine.
- b) Les indemnités sont payables jusqu'au jour du décès inclusivement.
- c) Les indemnités cessent à la date de la retraite d'un employé.
- 32.06 Dans le cas d'accident Industriel compensable, l'Usine Port-Alfred verse, s'il y a lieu, la différence entre le montant de l'indemnité hebdomadaire et celui versé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, et ce, pour la durée de la compensation, payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité

du Travail du Québec ou pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, selon la première éventualité.

- 32.07 Ce plan ne s'applique pas aux étudiants.
- 32.08 Pour les accidents industriels, la Compagnie fait une avance de compensation après que l'employé ait signé le formulaire approprié.
- 32.09 Le coût inhérent au présent régime est couvert entièrement par l'usine.

ARTICLE 33 - RÉGIME D'INCAPACITÉ PROLONGÉE

- 33.01 A l'exception des employés de bureau, le Régime d'incapacité prolongée est soumis aux conditions suivantes:
- a)
 - i) Pour les cas d'invalidité débutant après le 1^{er} mai 1996, les indemnités sont de cinquante-cinq pourcent (55%) du taux horaire sur lequel les paiements des bénéficiaires du Régime d'indemnité hebdomadaire sont calculés, multiplié par 2,080 heures, divisé par douze (12) jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$2,200 par mois.
 - ii) Pour les cas d'invalidité débutant après le 1^{er} janvier 2002, les indemnités sont de cinquante-cinq pourcent (55%) du taux horaire sur lequel les paiements des bénéficiaires du Régime d'indemnité hebdomadaire sont calculés, multiplié par 2,080 heures, divisé par douze (12) jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$2,300 par mois.
 - iii) Pour les cas d'invalidité débutant après le 1^{er} mai 2004, les indemnités sont de cinquante-cinq pourcent (55%) du taux horaire sur lequel les paiements des bénéficiaires du Régime d'indemnité hebdomadaire sont calculés, multiplié par 2,080 heures, divisé par douze (12) jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$2,400 par mois.
 - b) Les indemnités précisées à 33.01 (a) seront diminuées de tout paiement reçu d'un régime d'invalidité gouvernemental (à l'exception des augmentations dues à l'indexation de ces bénéfices qui ont lieu douze (12) mois ou plus après le commencement de l'invalidité) ou de paiements provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. Ce paragraphe s'applique seulement dans les cas d'invalidité qui débutent le ou après le premier (1^{er}) octobre 1980.
 - c) Les indemnités reçues du Régime de Rentes du Québec pour les enfants à charge ne seront pas déduites des bénéfices d'Invalidité Prolongée.
 - d) Les indemnités du Régime d'invalidité prolongée commencent après les cinquante-deux (52) semaines consécutives des paiements du Régime d'indemnité hebdomadaire.
 - e) La durée maximale des bénéfices sera égale à la période de Service continu accumulé de l'employé à la date où il commence à recevoir les paiements d'Indemnité Hebdomadaire mais en aucun temps au-delà de l'âge de cinquante-huit (58) ans. Lorsqu'un prestataire atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans, il doit prendre sa retraite prématurée sans réduction actuarielle; l'exigence de vingt (20) ans de service ne sera pas requise dans une telle situation.
 - f) Un nouvel employé devient éligible au Régime d'invalidité prolongée en même temps qu'il devient éligible aux régimes d'assurance vie et d'indemnité hebdomadaire. Pour les employés qui reçoivent des bénéfices d'indemnité au Régime d'invalidité prolongée au moment de la mise en vigueur, il n'y aura pas de changement.

- g) Les exceptions sont les suivantes: **les blessures infligées volontairement, la guerre, les insurrection** et autres exceptions mentionnées dans la **police maîtresse**.
- h) Un employé qui reçoit des indemnités du Régime d'invalidité prolongée accumule des bénéfices de retraite sous le Régime de Retraite de la Compagnie. Les **bénéfices** de retraite sont équivalents aux bénéfices de retraite que l'employé aurait accumulés avant son **invalidité et basés** sur quarante (40) heures par semaine pour un travailleur de jour et trente-sept heures et tiers (37-1/3) par **semaine** pour un travailleur de faction et trente-cinq (35) heures par semaine pour un employé de bureau à son taux horaire courant en vigueur avant son invalidité.
- i) Un employé est considéré invalide lorsqu'après avoir reçu cinquante-deux (52) semaines de bénéfices selon le Régime des bénéfices en maladie **il est**, pendant la période de douze (12) mois suivants, incapable de travailler à son occupation régulière soit pour cause de maladie ou de blessure **et qui, par la suite, est incapable de remplir aucun emploi dans l'usine.**
- j) **Rechute de la même maladie**
Si, au cours des six (6) mois suivant son retour au travail, un employé a une rechute de la même maladie, **une nouvelle période d'attente ne sera pas nécessaire et l'employé invalide sera admissible pour toute balance de paiements de bénéfices du Régime d'invalidité Prolongée.** Cette disposition prévaut sur toute autre disposition concernant une rechute selon le Régime d'indemnité hebdomadaire.

ARTICLE 34 - RÉGIME DE RETRAITE (B)

Les nouvelles exigences négociées du Régime de retraite sont conditionnelles à leur approbation par la Régie des Rentes du Québec et n'affectent que les employés en emploi actif au moment de leur entrée en vigueur.

- 34.01 a) **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 à la première des deux dates suivantes :
- i) le premier jour de janvier ou juillet suivant sa première année complète de service, en autant qu'il n'a pas encore atteint l'âge de soixante (60) ans ; OU
- ii) le premier jour de janvier de l'année civile qui suit la première année civile de service continu au cours de laquelle l'employé satisfait à l'une des conditions suivantes :
- il a reçu une rémunération au moins égale à 35% du Maximum des Gains Admissibles de l'année, tel que défini sous le Régime de rentes du Québec ;
 - il a été au service de la compagnie au moins 700 heures.
- b) **Retraite normale**
- i) la date de la retraite normale est le premier (1^{er}) du mois coïncidant avec le 65^{ème} anniversaire d'un employé ou le premier (1^{er}) du mois suivant.
- ii) Le mot « retraite » contenu dans la Convention collective de travail sous-entend et doit être lu « retraite normale ou prématurée », selon le cas.
- 34.02 **Bénéfices de pension**
- a) Tout membre actif prenant sa retraite recevra, sujet aux dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée, une rente payable mensuellement dont le montant est déterminé comme suit :

- i) Un point soixante-cinq pourcent (1.65%) des gains annuels moyens du membre durant les cinq (5) périodes de douze (12) mois précédant sa retraite, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation maximale payable du RPC/RRQ durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le premier (1^{er}) janvier 1966 et la date de sa retraite, ce nombre étant limité à quatorze (14); OU
 - ii) À compter du 1^{er} janvier 2002, les règles du régime de retraite sont modifiées de sorte que pour un membre actif prenant sa retraite entre le 1^{er} janvier 2002 et le 30 avril 2004, la rente annuelle sera égale à un point soixante-cinq pourcent (1.65%) des gains annuels moyens du membre durant les cinq (5) périodes de douze (12) mois précédant sa retraite, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation maximale payable du RPC/RRQ durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le premier (1^{er}) janvier 1966 et la date de sa retraite, ce nombre étant limité à sept (7); OU
 - iii) À compter du 1^{er} mai 2004, les règles du régime de retraite sont modifiées de sorte que pour un membre actif prenant sa retraite entre le 1^{er} mai 2004 et le 30 avril 2006, la rente annuelle sera égale à un point soixante-cinq pourcent (1.65%) des gains annuels moyens du membre durant les cinq (5) périodes de douze (12) mois précédant sa retraite, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite.
- b) Pour les employés qui touchent des prestations du régime d'invalidité prolongée et qui prennent leur retraite en vertu de l'article 33.01 e), la coordination avec la rente de retraite de la Régie des Rentes du Québec se fera en utilisant la rente de retraite annuelle maximale (R.R.Q.) payable aux personnes qui ont pris leur retraite à soixante-cinq (65) ans durant l'année au cours de laquelle l'employé est devenu invalide et les années de service crédité depuis le premier (1^{er}) janvier 1966.
 - c) La rente du membre eu égard à ses années de service crédité avant le 31 décembre 1995 ne sera pas inférieure à la rente que le membre s'est constituée au 31 décembre 1995 en vertu des dispositions du régime telles qu'elles existaient en date du 30 décembre 1995
 - d) **Service crédité**
Aux fins des calculs décrits au paragraphe a) plus haut le « service crédité » désigne les périodes d'emploi au cours desquelles le membre a versé des contributions au régime depuis sa dernière interruption de service, pourvu que ces contributions n'aient pas été retirées du régime.
 - e) **Définition des gains annuels**
Aux fins des calculs décrits au paragraphe a) plus haut, les gains annuels pour chacune des cinq (5) périodes de douze (12) mois précédant la date de retraite signifie la somme des gains de chacun des mois au cours de la période, obtenue en multipliant le taux horaire de son occupation régulière au cours dudit mois par le nombre d'heures nominales mensuel de son occupation régulière au cours dudit mois. Le nombre d'heures nominales mensuel est établi à cent soixantetreize (173) heures pour les employés à l'heure et cent cinquante-deux (152) heures pour les employés de bureau.

Advenant le cas où un employé a été absent du travail pendant un ou plusieurs mois au cours d'une des périodes de douze (12) mois considérées aux fins de calcul des gains annuels moyens, le taux horaire supposé pour ce ou ces mois sera le taux horaire de son occupation régulière en vigueur lors de son dernier mois de travail; cependant, dans le cas d'absences pour des raisons autres que l'invalidité, cette disposition ne s'appliquera que si l'employé a travaillé au moins trois (3) mois au cours de la période de douze (12) mois considérée.

f) **Rajustement postérieur à la retraite**

La rente payable selon l'article 34.02 a) à un membre qui a pris sa retraite après le 2 mai 1987 sera rajustée à chaque date anniversaire de sa retraite au cours de la période allant du 1^{er} mai 2001 jusqu'au 30 avril 2006. Le rajustement payable à compter d'un anniversaire de retraite donné sera égal à un pourcentage de la rente antérieurement versée. Ce pourcentage correspond à 50% de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation au cours de la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année civile précédant l'anniversaire de retraite; le pourcentage de rajustement est arrondi au dixième de un pourcent le plus près et est sujet à un maximum de 5%. Aux fins du présent article, « l'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.

Si le gouvernement introduisait 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.

34.03 **Cotisations**

Les cotisations d'un employé au régime de retraite sont égales à 3.5% du revenu cotisable jusqu'à concurrence du Maximum annuel des gains admissibles (MAGA) tel que défini sous le Régime de rentes du Québec plus 5% du revenu cotisable en excédent du MAGA.

À compter du 1^{er} mai 2002, les cotisations d'un employé au régime de retraite sont égales à 4.5% du revenu cotisable jusqu'à concurrence du Maximum annuel des gains admissibles (MAGA) tel que défini sous le Régime de rentes du Québec plus 6% du revenu cotisable en excédent du MAGA.

Aux fins des formules de cotisations ci-dessus, le revenu cotisable d'un employé pour un mois donne correspond aux gains de ce mois tels que déterminés au premier paragraphe de l'article 34.02 e).

34.04 **Retraite anticipée**

a) Un membre âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus peut choisir une retraite anticipée le premier jour de tout mois précédant la date normale de sa retraite.

b) Un membre qui choisit une retraite anticipée reçoit une rente dont le montant est égal à un pourcentage de la rente calculée selon les formules décrites au paragraphe 34.02 a) ; 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 :

i) Si le membre atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans ou plus et a complété au moins vingt (20) années de service au moment de sa retraite, le pourcentage est de 100%.

ii) Si le membre n'a pas atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans, mais a complété au moins vingt (20) années de service au moment de sa retraite, le pourcentage est en fonction de son âge, selon le tableau suivant :

Age	Pourcentage
57 ans	94%
56 ans	88%
55 ans	82%

iii) Si le membre n'a pas complété vingt (20) années de service au moment de sa retraite, le pourcentage est égal à 100% moins 1/2% pour chaque mois de différence entre sa date de retraite anticipée et sa date normale de retraite.

c) Un membre qui choisit une retraite anticipée après avoir atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans et complété au moins vingt (20) années de service, a droit à une allocation additionnelle versée au cours de la période qui s'étend de la date de sa retraite anticipée jusqu'à la plus hâtive des deux dates suivantes:

soit le premier jour du mois qui coïncide ou suit immédiatement son sixième (65^{ème}) anniversaire, soit le premier jour du mois qui suit son décès. Le montant de cette allocation additionnelle est calculé comme suit :

- i) Pour ceux qui prennent leur retraite avant leur sixième (60^{ème}) anniversaire, un montant de \$30 multiplié par le nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30, avec un montant proportionnel pour les mois terminés ; le premier jour du mois coïncidant ou suivant immédiatement leur sixième (60^{ème}) anniversaire, ce montant est réduit à \$15 (à compter du 1^{er} janvier 2002, les règles du Régime de retraite sont modifiées de sorte que le \$15 deviendra \$16 pour les membres actifs qui prennent leur retraite entre le 1^{er} janvier 2002 et le 30 avril 2006) multiplié par ce nombre d'années de service crédité.

À compter du 1^{er} janvier 2002, les règles du Régime de retraite sont modifiées de sorte que le montant de \$30 auquel il est fait référence ci-dessus monte à \$32 dans le cas des membres actifs qui prennent leur retraite entre le 1^{er} janvier 2002 et le 30 avril 2004.

À compter du 1^{er} mai 2004, les règles du Régime de retraite sont modifiées de sorte que le montant de \$32 auquel il est fait référence ci-dessus monte à \$33 dans le cas des membres actifs qui prennent leur retraite entre le 1^{er} mai 2004 et le 30 avril 2006.

- ii) Pour ceux qui prennent leur retraite le jour de leur sixième (60^{ème}) anniversaire ou après cette date, un montant de \$15 multiplié par le nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30, avec un montant proportionnel pour les mois terminés.

À compter du 1^{er} janvier 2002, les règles du Régime de retraite sont modifiées de sorte que le montant de \$15 auquel il est fait référence ci-dessus monte à \$16 dans le cas des membres actifs qui prennent leur retraite entre le 1^{er} janvier 2002 et le 30 avril 2006.

- iii) Pour ceux qui prennent leur retraite avant leur cinquante-huitième (58^{ème}) anniversaire, l'allocation additionnelle est déterminée selon les dispositions du paragraphe (i) ci-dessus mais est réduite de 2/3 de 1% (0% par année) pour chaque mois complet entre la date de la retraite anticipée du membre et celle de son 58^{ème} anniversaire.

34.05 Intérêt sur les cotisations

À compter du 1^{er} janvier 2001, le taux d'intérêt utilisé aux fins du calcul de l'intérêt sur les cotisations des employés est basé sur le taux de rendement net de la Fiducie globale.

34.06 Tout employé membre du Plan d'assurance-vie prenant sa retraite recevra en assurance-vie groupe le montant de \$5,000.00. Cette assurance-vie est maintenue en vigueur par la Compagnie.

34.07 Les droits acquis sont conformes à la Loi sur les Régimes Complémentaires de retraite du Québec.

34.08 Texte officiel du régime

Les dispositions complètes du Régime sont contenues au texte du Régime de retraite applicable aux employés syndiqués de Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada. Ce texte officiel est disponible, pour fins de consultation, au service du personnel. Une copie est remise au Syndicat.

34.09 a) Tout employé membre du Régime de retraite qui a choisi de suspendre sa participation le premier (1^{er}) janvier 1982 peut réintégrer le Régime de retraite à n'importe quelle date subséquente sur les bases des exigences en vigueur au moment de sa réintégration, aux conditions suivantes :

- i) Une telle réintégration au Régime de retraite n'inclut pas le droit à des suspensions de participation subséquente, i.e. que le droit de se retirer du Régime ne peut être exercé qu'une seule et unique fois, soit le premier (1^{er}) janvier 1982.

- ii) Il est entendu que tout employé membre du Régime de retraite qui a suspendu sa participation le premier (1^{er}) janvier 1982 ne profitera pas des bénéfices qui pourraient être négociés pendant la période où il a suspendu sa participation.
- b) **Déduction à la source pour un REER collectif**
La Compagnie accepte de déduire à la source les contributions de l'employé participant à un REER collectif.

ARTICLE 35 - PLAN DE BIEN-ÊTRE (B)

35.01 L'Usine Port-Alfred contribue à chaque employé régulier la somme de seize dollars (16\$) par mois à être appliquée à un plan d'assurance groupe.

En vigueur le premier (1^{er}) du mois qui suit la ratification de la Convention collective de travail, ce montant sera de vingt et un dollars (21\$) par mois par employé régulier à être appliqué à un plan d'assurance groupe.

ARTICLE 36 - FONDS DE SÉCURITÉ DE REVENU (B)

36.01 a) En vigueur le premier (1^{er}) du mois qui suit la date de la signature de la Convention collective de travail, l'Usine Port-Alfred contribue au Fonds de sécurité de revenu la somme de six dollars (\$6.00) par mois par employé régulier.

De plus, si le Syndicat veut enregistrer le Fonds pour le convertir en un régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage et que les démarches pour obtenir cet enregistrement nécessitent l'assistance de l'Usine Port-Alfred, celle-ci sera donnée.

L'Usine Port-Alfred n'assume aucune autre obligation monétaire ou administrative que celle de contribuer la somme mentionnée ci-dessus. Toutefois, l'Usine Port-Alfred est consentante à fournir au Syndicat l'information disponible pertinente lors de l'utilisation du Fonds.

b) En vigueur le premier (1^{er}) du mois qui suit la date de la signature de la Convention collective de travail, l'Usine Port-Alfred contribue au Fonds de sécurité de revenu la somme de huit dollars (\$8.00) par mois par employé régulier.

ARTICLE 37 - RÉGIME DE SOINS DENTAIRES (B)

37.01 La Compagnie contribuera jusqu'à un maximum de \$22.00 pour l'employé participant avec personnes à charge et jusqu'à un maximum de \$10.50 pour l'employé participant sans personne à charge. Les modalités et le résumé du Régime de soins dentaires apparaissent à l'annexe "F" ci-jointe.

En vigueur le 1^{er} du mois qui suit la ratification de la Convention collective de travail, la part de l'employeur pour l'employé participant avec personnes à charge est portée à \$24.00 par mois et à \$11.50 par mois pour l'employé participant sans personne à charge.

ARTICLE 38 - CONGÉS AVEC PERMISSION(B)

38.01 Congés autorisés avec solde

Les congés autorisés avec solde sont accordés dans la circonstance suivante:

ii

Un congé autorisé avec solde est accordé à un employé qui se présente comme candidat officiel d'un parti politique fédéral ou provincial. La durée d'un tel congé autorisé avec solde s'étend depuis la date de l'émission des brevets d'élection jusqu'à celle de l'élection.

38.02 Congés autorisés sans solde

a) Fonction d'intérêt public

En ce qui concerne un employé élu au gouvernement fédéral ou provincial, un congé autorisé sans salaire est accordé pour la durée de son mandat. En ce qui concerne un employé appelé à siéger à plein temps à un conseil municipal ou à une commission scolaire, un congé autorisé sans salaire est également accordé pour la durée de son mandat. En ce qui concerne un employé invité à accepter une affectation temporaire à un service civil fédéral, provincial, syndical ou à toute autre agence ou commission gouvernementale, un congé autorisé sans solde est accordé pour une période n'excédant pas une (1) année. La prolongation d'un tel congé autorisé est reconsidérée à l'expiration de cette période d'un (1) an.

b) Congé de maternité

Dans le cas d'une maternité, à la demande de l'employée, un congé sans solde est accordé pour une durée maximale de six (6) mois commençant à la date de l'accouchement.

c) Congé pour autres raisons

L'Usine Port-Alfred peut considérer une demande de congé sans solde de moins d'un (1) mois, pour des raisons autres que celles stipulées à 38.02 (a), en autant que les raisons sont jugées valables.

d) Congé pour fins d'étude

Sous réserve de l'approbation du directeur général de l'usine, un employé qui en fait la demande écrite trois (3) mois à l'avance, peut obtenir un congé sans solde pour fins d'étude.

Ce congé sera d'une durée maximale d'une (1) année et pourra être prolongé d'une autre année à condition que cela n'occasionne pas le rappel d'un employé mis à pied ou l'embauche d'un nouvel employé.

38.03

ai) Lorsqu'un employé est en congé autorisé avec solde, les contributions normales aux avantages sociaux sont déduites de son salaire et la protection des avantages sociaux est maintenue comme s'il était à l'ouvrage.

b) Advenant qu'un congé autorisé sans solde est accordé à un employé pour une période n'excédant pas un (1) mois, l'employé doit verser sa contribution normale pour les avantages sociaux, y compris le Régime de Retraite, et ces contributions sont déduites de ses deux (2) premiers chèques de paie après son retour au travail.

c) Advenant le cas d'un congé autorisé sans solde de plus de trois (3) mois jusqu'à six (6) mois inclusivement, l'employé a le choix de contribuer ou non à une partie ou à l'ensemble des programmes d'avantages sociaux de l'Usine Port-Alfred.

d) Dans aucun cas, l'employé ne peut continuer de bénéficier des avantages sociaux si son congé autorisé sans salaire excède six (6) mois.



- e) Lorsqu'un employé est en congé autorisé sans solde pour une période de plus d'un (1) mois mais n'excédant pas six (6) mois, ses contributions aux avantages sociaux choisis par lui sont déduites d'au moins ses deux (2) premiers chèques de paie après son retour au travail et peuvent, à son choix, être déduites en parts égales de ses chèques de paie à recevoir durant une période n'excédant pas soixante (60) jours après son retour au travail. Toutefois, si l'employé n'a pas choisi de contribuer au Régime de Retraite de l'Usine Port-Alfred durant un tel congé, on tient compte de la durée de cette absence dans l'établissement du fonds de retraite dont bénéficie l'employé, et qui est réduit en conséquence.
- 38.04 États de service reconnus durant un congé autorisé
- a) Pendant qu'un employé est en congé autorisé, ses états de service, ses privilèges de vacances et ses années de service s'accroissent. Toutefois, un employé qui a été absent moins d'un (1) an a droit à son retour de prendre la position qu'il aurait eue s'il était demeuré au travail.
- b) S'il a été absent plus d'un (1) an, il reprend la position qu'il détenait lors de son départ ou l'équivalent. En ce qui concerne le Régime de Retraite, les dispositions du paragraphe 38.03 prévalent.
- 38.05 Comment demander un congé autorisé?
- a) Toute demande de congé autorisé doit être soumise par écrit au surintendant de l'employé. Les congés autorisés pour une période n'excédant pas un (1) mois peuvent être approuvés par le surintendant de l'employé. Les congés pour des périodes excédant un (1) mois doivent être approuvés par le directeur général.
- b) Advenant le cas où un employé en congé autorisé sans Salaire a choisi de bénéficier des avantages sociaux de l'Usine Port-Alfred durant son absence, les arrérages de contributions pour lesdits avantages sociaux doivent être récupérés. Or, si ledit employé décide de ne pas revenir à l'ouvrage, les dispositions de cessation d'emploi doivent alors être prises immédiatement par le responsable de l'embauche afin que ces arrérages soient déduits de son chèque final de paie de vacances ou du remboursement de ses contributions au Fonds de Retraite.

ARTICLE 39 - DURÉE (B)

- 39.01 Cette Convention est conclue pour cinq (5) ans à partir du 1^{er} mai 2001 jusqu'au 30 avril 2006 et les parties renoncent à tout recours à la grève ou au lock-out ou tout autre moyen de pression pouvant affecter la production de l'Usine Port-Alfred jusqu'au 30 avril 2006.
- 39.02 Pendant cette période, les parties peuvent proposer des changements ou modifications aux clauses normatives de la Convention collective. Tout changement ou modification à la Convention collective est signifié sous forme d'entente et déposé au Bureau du Commissaire général du travail.
- Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration fixée, une partie ou l'autre peut notifier par écrit l'autre partie qu'elle désire renouveler ou amender cette convention ou en négocier une nouvelle.
- 39.03 La présente Convention collective de travail demeure en vigueur jusqu'à ce que les négociations concernant le renouvellement de la Convention collective de travail soient terminées.
- 39.04 Sans reconnaître pour autant qu'elles sont négociables, la direction de l'Usine Port-Alfred accepte de considérer les suggestions du Syndicat relatives aux sujets suivants:
- a) Le régime de retraite
 - b) Les régimes d'assurance groupe
 - c) Le service de santé

ARTICLE 40 - INTERPRÉTATION (B)

- 40.01 Toutes les annexes reproduites dans la Convention collective ainsi que toutes les ententes négociées ou intervenues par écrit entre les parties au cours de la durée de la Convention collective font partie intégrante de la Convention collective.
- 40.02 Les dispositions de cette Convention et les annexes doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 40.03 Le défaut de l'une des parties de se prévaloir d'une disposition de cette Convention ne peut être considéré comme l'abandon de cette disposition à moins qu'une entente par écrit n'intervienne entre les deux parties à cet effet.

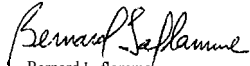
ARTICLE 41 - DOMICILE (B)

- 41.01 Toute affaire concernant cette Convention est traitée en passant par la direction de l'Usine Port-Alfred et les parties conviennent que pour toute fin légale ils élisent domicile dans la Ville de La Baie, (Québec).

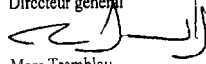
ARTICLE 42 - LES PARTIES SIGNATAIRES A LA CONVENTION (B)

- 42.01 Les parties aux présentes considèrent que l'esprit de cette Convention en est l'idée maîtresse
- 42.02 **EN FOI DE QUOI**, les parties, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette Convention le 19^{ème} jour de novembre 2001.

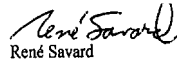
COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED
BU CANADA
Division Pâtes et papier
Secteur Port-Alfred



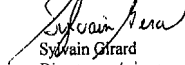
Bernard Laflamme
Directeur général



Marc Tremblay
Directeur intérimaire, ressources humaines

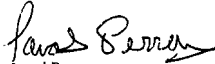


René Savard
Directeur, production

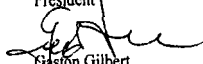


Sylvain Girard
Directeur, génie et services

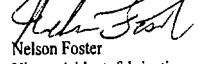
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.
Section des employés d'usine



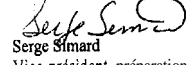
Laval Perron
Président



Gaston Gilbert
Secrétaire

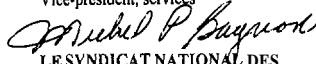


Nelson Foster
Vice-président, fabrication



Serge Simard
Vice-président, préparation

Michel P. Gagnon
Vice-président, services



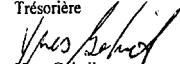
LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES PÂTES ET PAPIERS
DE PORT-ALFRED, S.P.
Section des employés de bureau



Martin Martel
Président



Nicole Lagotte
Trésorière



Yves Gobeil
Conseiller syndical CSN

ANNEXE "A-1" ET "A-2" - TAUX HORAIRE EN VIGUEUR (B)

Les augmentations salariales pour la Convention collective de travail 2001-2006 se répartissent comme suit:

1^{er} mai 2001 : Une augmentation générale de 2%

1^{er} mai 2002 : Une augmentation générale de 2%

1^{er} mai 2003 : Une augmentation générale de 2%

1^{er} mai 2004 : Une augmentation générale de 2%

1^{er} mai 2005 : Une augmentation générale de 2% (*)

(*) ou l'augmentation négociée selon le contrat type (pattern) de l'est du Canada de l'industrie des pâtes et papiers si celle-ci est plus élevée.

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	4%
RÉCEPTION DU BOIS	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Opérateur mur a bois	4006	22,97	23,43	23,90	24,38	24,87	25,37
Opérateur - chargeuse mécanique	4007	22,54	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89
Supplémentaire régulier	4016	21,72	22,15	22,59	23,04	23,50	23,97

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
MANUTENTION ET PRÉPARATION DU BOIS	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Opérateur copeaux pollution	4044	24,58	25,07	25,57	26,08	26,60	27,13
Aide-opérateur, copeaux pollution	4026	22,11	22,55	23,00	23,46	23,93	24,41
Opérateur - écorceuse à tambours	4045	22,75	23,21	23,67	24,14	24,62	25,11
Aide-opérateur, écorceuse à tambours	4038	22,02	22,46	22,91	23,37	23,84	24,32
Supplémentaire régulier	4031	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29	23,76

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

PATES	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Opérateur - pâte thermomécanique	4073	25,98	26,50	27,03	27,57	28,12	28,68
Aide-opérateur - pâte thermomécanique	4074	25,01	25,51	26,02	26,54	27,07	27,61
2e aide-opérateur - pâte thermo.	4076	23,12	23,58	24,05	24,53	25,02	25,52
Opérateur - pâte chimique	4081	24,58	25,07	25,57	26,08	26,60	27,13
Préposé aux fosses	4087	22,19	22,63	23,08	23,54	24,01	24,49
Opérateur - cuisson	4080	24,58	25,07	25,57	26,08	26,60	27,13
Aide-opérateur - cuisson	4083	23,23	23,69	24,16	24,64	25,13	25,63
Opérateur - défibreur	4057	24,58	25,07	25,57	26,08	26,60	27,13
Opérateur - salle de tamisage	4064	22,75	23,21	23,67	24,14	24,62	25,11
Aide-opérateur - salle de tamisage	4063	22,29	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60
Opérateur - triturateur	4086	22,19	22,63	23,08	23,54	24,01	24,49
Opérateur, plancher de chargement	4059	22,75	23,21	23,67	24,14	24,62	25,11
Aide-opérateur, plancher de chargement	4058	22,29	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60
Supplémentaire régulier	4091	22,11	22,55	23,00	23,46	23,93	24,41

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
HABILLAGES DES MACHINES A PAPIER	5110	22,89	23,35	23,82	24,30	24,79	25,29
Habilleur régulier (voir (a))	5117	22,16	22,60	23,05	23,51	23,98	24,46
Supplémentaire régulier	5112	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29	23,76

Note :(a) : Supplément de \$0.05 s'il est qualifié comme opérateur de pont roulant et s'il l'opère.

ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRE EN VIGUEUR

MACHINES A PAPIER. CONDUCTEUR

CODE OCC.: machine no 1 (5141), machine no 2 (5151), machine no 3 (5161), machine no 4 (5171)

Vitesse	Classe	2%	2%	2%	2%	2%	2%
		1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
701.0	52	28,71	28,28	29,87	30,47	31,08	31,70
716.3	53	28,82	29,40	29,99	30,59	31,20	31,82
731.5	54	28,89	29,47	30,06	30,66	31,27	31,90
746.8	55	28,95	29,53	30,12	30,72	31,33	31,96
762.0	56	28,99	29,57	30,16	30,76	31,38	32,01
777.2	57	29,10	29,68	30,27	30,88	31,50	32,13
792.5	58	29,16	29,74	30,33	30,94	31,56	32,19
807.7	59	29,26	29,85	30,45	31,06	31,68	32,31
823.0	60	29,34	29,93	30,53	31,14	31,76	32,40
838.2	61	29,41	30,00	30,60	31,21	31,83	32,47
853.4	62	29,49	30,08	30,68	31,29	31,92	32,56
868.7	63	29,57	30,16	30,76	31,38	32,01	32,65
883.9	64	29,64	30,23	30,83	31,45	32,08	32,72
899.2	65	29,72	30,31	30,92	31,54	32,17	32,81
914.4	66	29,80	30,40	31,01	31,63	32,26	32,91
929.6	67	29,88	30,48	31,09	31,71	32,34	32,99
944.9	68	29,96	30,56	31,17	31,79	32,43	33,08
960.1	69	30,03	30,63	31,24	31,86	32,50	33,15
975.4	70	30,11	30,71	31,32	31,95	32,59	33,24
990.6	71	30,19	30,79	31,41	32,04	32,68	33,33
1005.8	72	30,26	30,87	31,49	32,12	32,76	33,42
1021.1	73	30,35	30,96	31,58	32,21	32,85	33,51
1036.3	74	30,43	31,04	31,66	32,29	32,94	33,60
1051.6	75	30,50	31,11	31,73	32,36	33,01	33,67
1066.8	76	30,58	31,19	31,81	32,45	33,10	33,76
1082.0	77	30,66	31,27	31,90	32,54	33,19	33,85
1097.3	78	30,73	31,34	31,97	32,61	33,26	33,93
1112.5	79	30,81	31,43	32,06	32,70	33,35	34,02
1127.8	80	30,90	31,52	32,15	32,79	33,45	34,12
1143.0	81	30,97	31,59	32,22	32,86	33,52	34,19
1158.2	82	31,05	31,67	32,30	32,95	33,61	34,28
1173.5	83	31,13	31,75	32,39	33,04	33,70	34,37
1188.7	84	31,20	31,82	32,46	33,11	33,77	34,45
1204.0	85	31,28	31,91	32,55	33,20	33,86	34,54

ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

MACHINESA PAPIER. AIDE CONDUCTEUR

CODEOCC.: machineno 1 (51421, machineno 2 (5152), machineno 3 (5162), machine no 4 (5172)

Vitesse	Classe	2%	2%	2%	2%	2%	2%
		1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
701.0	52	27,64	28,19	28,75	29,33	29,92	30,52
716.3	53	27,80	28,36	28,93	29,51	30,10	30,70
731.5	54	27,85	28,41	28,98	29,56	30,15	30,75
746.8	55	27,93	28,49	29,06	29,64	30,23	30,83
762.0	56	27,98	28,54	29,11	29,69	30,28	30,89
777.2	57	28,10	28,66	29,23	29,81	30,41	31,02
792.5	58	28,15	28,71	29,28	29,87	30,47	31,08
807.7	59	28,20	28,76	29,34	29,93	30,53	31,14
823.0	60	28,35	28,92	29,50	30,09	30,69	31,30
838.2	61	28,43	29,00	29,58	30,17	30,77	31,39
853.4	62	28,51	29,08	29,66	30,25	30,86	31,48
868.7	63	28,58	29,15	29,73	30,32	30,93	31,55
883.9	64	28,66	29,23	29,81	30,41	31,02	31,64
899.2	65	28,74	29,31	29,90	30,50	31,11	31,73
914.4	66	28,83	29,41	30,00	30,60	31,21	31,83
929.6	67	28,90	29,48	30,07	30,67	31,28	31,91
944.9	68	28,98	29,56	30,15	30,75	31,37	32,00
960.1	69	29,06	29,64	30,23	30,83	31,45	32,08
975.4	70	29,14	29,72	30,31	30,92	31,54	32,17
990.6	71	29,21	29,79	30,39	31,00	31,62	32,25
1005.8	72	29,29	29,88	30,48	31,09	31,71	32,34
1021.1	73	29,38	29,97	30,57	31,18	31,80	32,44
1036.3	74	29,45	30,04	30,64	31,25	31,88	32,52
1051.6	75	29,53	30,12	30,72	31,33	31,96	32,60
1066.8	76	29,61	30,20	30,80	31,42	32,05	32,69
1082.0	77	29,69	30,28	30,89	31,51	32,14	32,78
1097.3	78	29,76	30,36	30,97	31,59	32,22	32,86
1112.5	79	29,85	30,45	31,06	31,68	32,31	32,96
1127.8	80	29,93	30,53	31,14	31,76	32,40	33,05
1143.0	81	30,01	30,61	31,22	31,84	32,48	33,13
1158.2	82	30,08	30,68	31,29	31,92	32,56	33,21
1173.5	83	30,16	30,76	31,38	32,01	32,65	33,30
1188.7	84	30,24	30,84	31,46	32,09	32,73	33,38
1204.0	85	30,31	30,92	31,54	32,17	32,81	33,47

ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRESEN VIGUEUR

MACHINESA PAPIER. 3ième MAIN

CODEOCC.: machinen01(5143), machine no2(5153), machine no3 (5163), machinen04 (5173)

Vitesse	Classe	2%		2%		2%		2%	
		1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05		
701.0	52	25,55	26,06	26,58	27,11	27,65	28,20		
716.3	53	25,58	26,09	26,61	27,14	27,68	28,23		
731.5	54	25,63	26,14	26,66	27,19	27,73	28,28		
746.8	55	25,73	26,24	26,76	27,30	27,85	28,41		
762.0	56	25,79	26,31	26,84	27,38	27,93	28,49		
777.2	57	25,84	26,36	26,89	27,43	27,98	28,54		
792.5	58	25,92	26,44	26,97	27,51	28,06	28,62		
807.7	59	25,98	26,50	27,03	27,57	28,12	28,68		
823.0	60	26,00	26,52	27,05	27,59	28,14	28,70		
838.2	61	26,05	26,57	27,10	27,64	28,19	28,75		
853.4	62	26,11	26,63	27,16	27,70	28,25	28,82		
868.7	63	26,16	26,68	27,21	27,75	28,31	28,88		
883.9	64	26,22	26,74	27,27	27,82	28,36	28,95		
899.2	65	26,28	26,81	27,35	27,90	28,46	29,03		
914.4	66	26,34	26,87	27,41	27,96	28,52	29,09		
929.6	67	26,39	26,92	27,46	28,01	28,57	29,14		
944.9	68	26,45	26,98	27,52	28,07	28,63	29,20		
960.1	69	26,50	27,03	27,57	28,12	28,68	29,25		
975.4	70	26,56	27,09	27,63	28,18	28,74	29,31		
990.6	71	26,61	27,14	27,68	28,23	28,79	29,37		
1005.9	72	26,67	27,20	27,74	28,29	28,86	29,44		
1021.1	73	26,72	27,25	27,80	28,36	28,93	29,51		
1036.3	74	26,79	27,33	27,88	28,44	29,01	29,59		
1051.6	75	26,84	27,38	27,93	28,49	29,06	29,64		
1066.8	76	26,90	27,44	27,99	28,55	29,12	29,70		
1082.0	77	26,95	27,49	28,04	28,60	29,17	29,75		
1097.3	78	27,01	27,55	28,10	28,66	29,23	29,81		
1112.5	79	27,06	27,60	28,15	28,71	29,28	29,87		
1127.8	80	27,12	27,66	28,21	28,77	29,35	29,94		
1143.0	81	27,18	27,72	28,27	28,84	29,42	30,01		
1158.2	82	27,23	27,77	28,33	28,90	29,48	30,07		
1173.5	83	27,30	27,85	28,41	28,98	29,56	30,15		
1188.7	84	27,35	27,90	28,46	29,03	29,61	30,20		
1204.0	85	27,41	27,96	28,52	29,09	29,67	30,26		

ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRE EN VIGUEUR

MACHINES A PAPIER - 4^{ème} MAIN

CODE OCC.: machine no 1 (5144), machine no 2 (5154), machine no 3 (5164), machine no 4 (5174)

Vitesse	Classe	2%		2%		2%		2%	
		1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05		
701.0	52	23,68	24,15	24,63	25,12	25,62	26,13		
716.3	53	23,74	24,21	24,69	25,18	25,68	26,19		
731.5	54	23,79	24,27	24,76	25,26	25,77	26,29		
746.6	55	23,82	24,30	24,79	25,29	25,80	26,32		
762.0	56	23,84	24,32	24,81	25,31	25,82	26,34		
777.2	57	23,86	24,34	24,83	25,33	25,84	26,36		
792.5	58	23,88	24,36	24,85	25,35	25,86	26,38		
807.7	59	23,89	24,37	24,86	25,36	25,87	26,39		
823.0	60	23,91	24,39	24,88	25,38	25,89	26,41		
838.2	61	23,94	24,42	24,91	25,41	25,92	26,44		
853.4	62	23,97	24,45	24,94	25,44	25,95	26,47		
868.7	63	24,00	24,48	24,97	25,47	25,98	26,50		
883.9	64	24,03	24,51	25,00	25,50	26,01	26,53		
899.2	65	24,06	24,54	25,03	25,53	26,04	26,56		
914.4	66	24,09	24,57	25,06	25,56	26,07	26,59		
929.6	67	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10	26,62		
944.9	68	24,15	24,63	25,12	25,62	26,13	26,65		
960.1	69	24,18	24,66	25,15	25,65	26,16	26,68		
975.4	70	24,21	24,69	25,18	25,68	26,19	26,71		
990.6	71	24,25	24,74	25,23	25,73	26,24	26,76		
1005.8	72	24,28	24,77	25,27	25,78	26,30	26,83		
1021.1	73	24,32	24,81	25,31	25,82	26,34	26,87		
1036.3	74	24,35	24,84	25,34	25,85	26,37	26,90		
1051.6	75	24,38	24,87	25,37	25,88	26,40	26,93		
1066.8	76	24,41	24,90	25,40	25,91	26,43	26,96		
1082.0	77	24,44	24,93	25,43	25,94	26,46	26,99		
1097.3	78	24,47	24,96	25,46	25,97	26,49	27,02		
1112.5	79	24,50	24,99	25,49	26,00	26,52	27,05		
1127.8	80	24,53	25,02	25,52	26,03	26,55	27,08		
1143.0	81	24,56	25,05	25,55	26,06	26,58	27,11		
1158.2	82	24,59	25,08	25,58	26,09	26,61	27,14		
1173.5	83	24,62	25,11	25,61	26,12	26,64	27,17		
1188.7	84	24,65	25,14	25,64	26,15	26,67	27,20		
1204.0	85	24,68	25,17	25,67	26,18	26,70	27,23		

ANNEXE A-1 -TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

MACHINESA PAPIER. 5ième MAIN

CODE OCC.: machine no 1 (5145), machine no 2 (5155), machine no 3 (5165), machine no 4 (5175)

Vitesse	Classe	2%		2%		2%		2%	
		1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai03	1-mai-04	1-mai05		
701.0	52	23,14	23,60	24,07	24,55	25,04	25,54		
716.3	53	23,18	23,64	24,11	24,59	25,08	25,58		
731.5	54	23,19	23,65	24,12	24,60	25,09	25,59		
746.8	55	23,22	23,68	24,15	24,63	25,12	25,62		
762.0	56	23,23	23,69	24,16	24,64	25,13	25,63		
777.2	57	23,26	23,73	24,20	24,68	25,17	25,67		
792.5	58	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18	25,68		
807.7	59	23,30	23,77	24,25	24,74	25,23	25,73		
823.0	60	23,33	23,80	24,28	24,77	25,27	25,78		
838.2	61	23,35	23,82	24,30	24,79	25,29	25,80		
853.4	62	23,38	23,85	24,33	24,82	25,32	25,83		
868.7	63	23,40	23,87	24,35	24,84	25,34	25,85		
883.9	64	23,42	23,89	24,37	24,86	25,36	25,87		
899.2	65	23,44	23,91	24,39	24,88	25,38	25,89		
914.4	66	23,47	23,94	24,42	24,91	25,41	25,92		
929.6	67	23,49	23,96	24,44	24,93	25,43	25,94		
944.9	68	23,51	23,98	24,46	24,95	25,45	25,96		
960.1	69	23,53	24,00	24,48	24,97	25,47	25,98		
975.4	70	23,56	24,03	24,51	25,00	25,50	26,01		
990.6	71	23,58	24,05	24,53	25,02	25,52	26,03		
1005.8	72	23,60	24,07	24,55	25,04	25,54	26,05		
1021.1	73	23,62	24,09	24,57	25,06	25,56	26,07		
1036.3	74	23,65	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10		
1051.6	75	23,67	24,14	24,62	25,11	25,61	26,12		
1066.8	76	23,69	24,16	24,64	25,13	25,63	26,14		
1082.0	77	23,72	24,19	24,67	25,16	25,66	26,17		
1097.3	78	23,75	24,23	24,71	25,20	25,70	26,21		
1112.5	79	23,77	24,25	24,74	25,23	25,73	26,24		
1127.8	80	23,79	24,27	24,76	25,26	25,77	26,28		
1143.0	81	23,81	24,29	24,78	25,28	25,79	26,31		
1158.2	82	23,84	24,32	24,81	25,31	25,82	26,34		
1173.5	83	23,86	24,34	24,83	25,33	25,84	26,36		
1188.7	84	23,88	24,36	24,85	25,35	25,86	26,38		
1204.0	85	23,90	24,38	24,87	25,37	25,88	26,40		

ANNEXE A I -TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

MACHINES A PAPIER. 6ième MAIN

CODE OCC.: machineno 1 (5146), machinsno 2 (5156), machine no 3 (5166), machineno 4 (5176)

Vitesse	Classe	2%		2%		2%		2%	
		1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05		
701.0	52	22,37	22,82	23,28	23,75	24,23	24,71	25,20	
716.3	53	22,41	22,86	23,32	23,79	24,27	24,76	25,25	
731.5	54	22,42	22,87	23,33	23,80	24,28	24,77	25,26	
746.8	55	22,48	22,93	23,39	23,86	24,34	24,83	25,32	
762.0	56	22,50	22,95	23,41	23,88	24,36	24,85	25,34	
777.2	57	22,51	22,96	23,42	23,89	24,37	24,86	25,35	
792.5	58	22,53	22,98	23,44	23,91	24,39	24,88	25,37	
807.7	59	22,54	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89	25,38	
823.0	60	22,55	23,00	23,46	23,93	24,41	24,90	25,39	
838.2	61	22,56	23,01	23,47	23,94	24,42	24,91	25,40	
853.4	62	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43	24,92	25,41	
868.7	63	22,59	23,04	23,50	23,97	24,45	24,94	25,42	
883.9	64	22,60	23,05	23,51	23,98	24,46	24,95	25,43	
899.2	65	22,61	23,06	23,52	23,99	24,47	24,96	25,44	
914.4	66	22,63	23,08	23,54	24,01	24,49	24,98	25,45	
929.6	67	22,64	23,09	23,55	24,02	24,50	24,99	25,46	
944.9	68	22,66	23,11	23,57	24,04	24,52	25,01	25,47	
960.1	69	22,67	23,12	23,58	24,05	24,53	25,02	25,48	
975.4	70	22,70	23,15	23,61	24,08	24,56	25,05	25,51	
990.8	71	22,71	23,16	23,62	24,09	24,57	25,06	25,52	
1005.8	72	22,72	23,17	23,63	24,10	24,58	25,07	25,53	
1021.1	73	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60	25,09	25,54	
1036.3	74	22,75	23,21	23,67	24,14	24,62	25,11	25,55	
1051.6	75	22,77	23,23	23,69	24,16	24,64	25,13	25,56	
1066.8	76	22,78	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14	25,57	
1082.0	77	22,79	23,25	23,72	24,19	24,67	25,16	25,58	
1097.3	78	22,81	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18	25,59	
1112.5	79	22,82	23,28	23,75	24,23	24,71	25,20	25,60	
1127.8	80	22,84	23,30	23,77	24,25	24,74	25,23	25,61	
1143.0	81	22,85	23,31	23,78	24,26	24,75	25,25	25,62	
1158.2	82	22,87	23,33	23,80	24,28	24,77	25,27	25,63	
1173.5	83	22,88	23,34	23,81	24,29	24,78	25,28	25,64	
1188.7	84	22,89	23,35	23,82	24,30	24,79	25,29	25,65	
1204.0	85	22,91	23,37	23,84	24,32	24,81	25,31	25,66	

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
SALLE D'APPRET	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Opérateur expéditeur	6220	23,59	24,06	24,54	25,03	25,53	26,04
Aide-opérateur expéditeur	6221	22,98	23,44	23,91	24,39	24,88	25,38
Concierge	6716	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29	23,76

63

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
MANDRINS	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Chef finisseur de mandrins	6231	22,53	22,98	23,44	23,91	24,39	24,88
Finisseur de mandrins et inspecteur (b)	6234	21,69	22,12	22,56	23,01	23,47	23,94
Supplémentaire régulier	6237	21,52	21,95	22,39	22,84	23,30	23,77

Note: (b) Un supplément de \$0.07 l'heure sera payé à l'employé responsable de la Salle de mandrins pour l'équipe du soir et l'équipe de nuit.

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
SERVICE D'EXPÉDITION	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Conducteur senior - production	6521	22,62	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97
Conducteur senior (jour)	6511	22,62	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97
Conducteur senior - rotation	6510	22,62	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97
Apprêteur de wagons	6513	22,30	22,75	23,21	23,67	24,14	24,62

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
SERVICES TECHNIQUES							
Contrôleur de la pâte et coloriste	5020	24,19	24,67	25,16	25,66	26,17	26,69
Essayeur senior	7656	23,22	23,68	24,15	24,63	25,12	25,62
Essayeur en laboratoire	7658	22,51	22,96	23,42	23,89	24,37	24,86
Aide-essayeur en laboratoire	7661	22,16	22,60	23,05	23,51	23,98	24,46
Essayeur de copeaux	7673	21,84	22,28	22,73	23,18	23,64	24,11
Supplémentaire régulier	7675	21,84	22,28	22,73	23,18	23,64	24,11
Technicien senior 1 (après 3 ans senior)	7653	24,30	24,79	25,29	25,80	26,32	26,85
Technicien - traitement secondaire	7851	23,94	24,42	24,91	25,41	25,92	26,44
Technicien senior	7652	23,48	23,95	24,43	24,92	25,42	25,93
Technicien junior	7663	22,54	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89

ANNEXE "A-1" -TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
CENTRALE THERMIQUE							
Opérateur chef d'équipe	1533	25,40	25,91	26,43	26,96	27,50	28,05
1er aide-opérateur	1540	24,35	24,84	25,34	25,85	26,37	26,90
2e aide-opérateur	1565	22,98	23,44	23,91	24,39	24,88	25,38
Préposé - ventilation et chauffage	1546	22,86	23,32	23,79	24,27	24,76	25,26
Opérateur machinerie lourde et récupération des rebuts combustibles	1558	22,54	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89
Aide - ventilation et chauffage	1545	21,98	22,42	22,87	23,33	23,80	24,28
Supplémentaire régulier	1567	21,56	21,99	22,43	22,88	23,34	23,81

Note (C) : Prime pour certificat (ces primes sont cumulatives)

1re classe	\$0.20
2ième classe:	\$0.10
3ième classe:	\$0.10
4ième classe	\$0.09
Classe B (réfrigération):	\$0.10
Classe A (réfrigération):	\$0.10

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
MAGASIN	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Chef magasinier	2676	23,72	24,19	24,67	25,16	25,66	26,17
Magasinier- catégorie 1	2677	22,33	22,78	23,24	23,70	24,17	24,65
Supplémentaire régulier	2680	21,99	22,43	22,88	23,34	23,81	24,29

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
GRAISSEUR	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Graisneur usine	1753	23,14	23,60	24,07	24,55	25,04	25,54

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
COUR - DIVERS	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Opérateur - chargeuse mécanique	1708	22,12	22,56	23,01	23,47	23,94	24,42
Garde-voie - homme de cour	1713	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29	23,76
Concierge	1718	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29	23,76
Réserviste	3715	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29	23,76

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
FOURNITURE D'EAU FRAICHE	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Opérateur- prise d'eau	1403	21,72	22,15	22,59	23,04	23,50	23,97

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
MÉCANIQUE	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Homme d'entretien méc. cat. A (jour)	1844	26,84	27,38	27,93	28,49	29,06	29,64
Homme d'entretien méc. cat. B (jour)	1844	23,96	24,44	24,93	25,43	25,94	26,46
Homme d'entretien méc. cat. C (jour)	1844	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14	25,64
Homme d'entretien méc. aide (jour)	1844	22,56	23,01	23,47	23,94	24,42	24,91
Homme d'entretien méc. cat. A (relève)	1848	26,90	27,44	27,99	28,55	29,12	29,70
Homme d'entretien méc. cat. B (relève)	1848	24,09	24,57	25,06	25,56	26,07	26,59
Homme d'entretien méc. cat. C (relève)	1848	23,57	24,04	24,52	25,01	25,51	26,02

Note: Chef d'équipe: Lorsqu'un homme de métier surveille et travaille avec 5 employés et plus, il reçoit une prime de \$0,40 l'heure.
Etant donné que le chef d'équipe travaille avec les employés, il fait partie de l'équipe de 5.

88

MÉTIER MÉCANIQUE: le taux horaire d'homme d'entretien mécanique, catégorie A, B et C, inclut tous les anciens codes cidessous:

824 charpentier	828 charpentier
834 machiniste	838 machiniste
844 mécanicien d'entretien	848 mécanicien d'entretien
854 tuyauteur	858 tuyauteur
864 ferblantier	868 ferblantier
874 soudeur	878 soudeur
884 mécanicien d'instruments	888 mécanicien d'instruments
894 maçon	898 maçon
924 mécanicien automobile	928 mécanicien automobile
904 peintre	

ANNEXE "A-1" - TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	code	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	occ.	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
ÉLECTROTECHNIQUE							
Homme d'entretien électro. cat. A (jour)	1408	26,84	27,36	27,93	28,49	29,06	29,64
Homme d'entretien électro. cat. B (jour)	1408	23,96	24,44	24,93	25,43	25,94	26,46
Homme d'entretien électro. cat. C (jour)	1408	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14	25,64
Homme d'entretien électro. aide (jour)	1408	22,56	23,01	23,47	23,94	24,42	24,91
Homme d'entretien électro. cat. A (relève)	1417	26,90	27,44	27,99	28,55	29,12	29,70
Homme d'entretien électro. cat. B (relève)	1417	24,09	24,57	25,06	25,56	26,07	26,59
Homme d'entretien électro. cat. C (relève)	1417	23,57	24,04	24,52	25,01	25,51	26,02

Noie: Chef d'équipe: Lorsqu'un homme de métier surveille et travaille avec 5 employés et plus, il reçoit une prime de \$0.40 l'heure.
 Etant donné que le chef d'équipe travaille avec les employés, il fait partie de l'équipe de 5.

ANNEXE A-2 -TAUX HORAIRES EN VIGUEUR - EMPLOYÉS DE BUREAU

CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE SALAIRES

	+ 50¢	2%	2%	2%	2%	2%
GROUPE "B"	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Minimum	20,84	21,36	21,79	22,23	22,67	23,12
1 an	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81	23,27
2 ans	21,24	21,66	22,09	22,53	22,98	23,44
3 ans	21,41	21,84	22,28	22,73	23,18	23,64
4 ans	21,54	21,97	22,41	22,86	23,32	23,79

Code occupation
3025 Réserviste

	+ 50¢	2%	2%	2%	2%	2%
GROUPE "C"	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Minimum	21,29	21,72	22,15	22,59	23,04	23,50
1 an	21,41	21,84	22,28	22,73	23,18	23,64
2 ans	21,54	21,97	22,41	22,86	23,32	23,79
3 ans	21,72	22,15	22,59	23,04	23,50	23,97
4 ans	21,95	22,39	22,84	23,30	23,77	24,25
5 ans	22,34	22,79	23,25	23,72	24,19	24,67

Code occupation
1695 Secrétaire, services (mécanique/magasin)
3381 Secrétaire- sécurité formation/médical
3306 Secrétaire polyvalente - ressources humaines
1317 Secrétaire- ingénierie/centrale thermique

ANNEXE A-2 -TAUX HORAIRES EN VIGUEUR - EMPLOYÉS DE BUREAU

CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE SALAIRES

	+ 50€	2%	2%	2%	2%	2%
GROUPE "D"	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Minimum	22,13	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43
1 an	22,29	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60
2 ans	22,39	22,84	23,30	23,77	24,25	24,74
3 ans	22,61	23,06	23,52	23,99	24,47	24,96
4 ans	22,81	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18
5 ans	23,34	23,81	24,29	24,78	25,28	25,79

Code occupation

1308 Commis général - mécanique/planification
 3283 Commis à la réserve - ressources humaines
 7640 Commis secrétaire - services techniques

	+ 50€	2%	2%	2%	2%	2%
GROUPE "E"	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Minimum	22,81	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18
1 an	22,94	23,40	23,87	24,35	24,84	25,34
2 ans	23,13	23,59	24,06	24,54	25,03	25,53
3 ans	23,37	23,84	24,32	24,81	25,31	25,82
4 ans	23,59	24,06	24,54	25,03	25,53	26,04
5 ans	24,44	24,93	25,43	25,94	26,46	26,99

ANNEXE A-2 • TAUX HORAIRES EN VIGUEUR - EMPLOYÉS DE BUREAU

CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE SALAIRES

	+ 50€	2%	2%	2%	2%	2%
GROUPE "F"	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Minimum	23,68	24,15	24,63	25,12	25,62	26,13
1 an	23,94	24,42	24,91	25,41	25,92	26,44
2 ans	24,15	24,63	25,12	25,62	26,13	26,65
3 ans	24,43	24,92	25,42	25,93	26,45	26,98
4 ans	24,66	25,15	25,65	26,16	26,68	27,21
5 ans	25,55	26,06	26,58	27,11	27,65	28,20

Code occupation

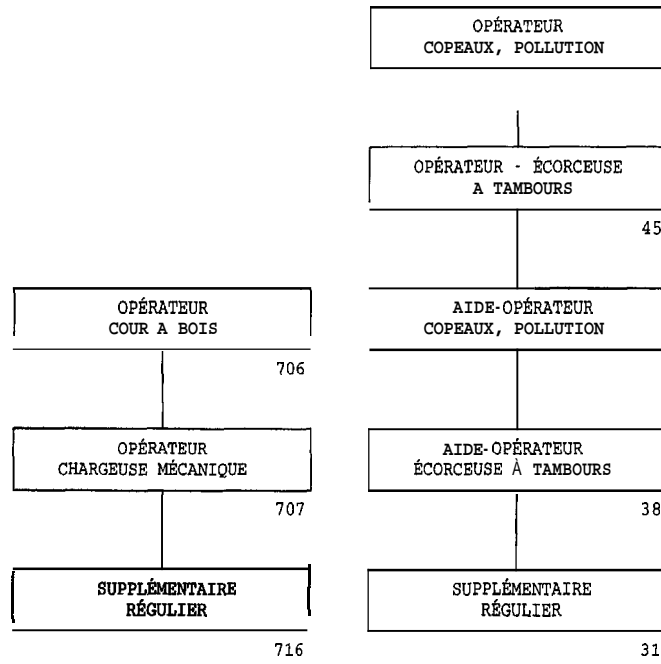
2702 Commis, prix de revient - comptabilité
 2704 Commis aux immobilisations / projets spéciaux
 3281 Commis général - ressources humaines (paie)
 6360 Commis principal, documents d'expédition - finition/expédition
 6332 Commis adjoint au commis principal- finition/expédition
 2301 Commis au contrôle du système - magasin
 1311 Dessinateur - grade 1

	+ 50€	2%	2%	2%	2%	2%
GROUPE "G"	1-mai-00	1-mai-01	1-mai-02	1-mai-03	1-mai-04	1-mai-05
Minimum	24,67	25,16	25,66	26,17	26,69	27,22
1 an	24,99	25,49	26,00	26,52	27,05	27,59
2 ans	25,27	25,78	26,30	26,83	27,37	27,92
3 ans	25,50	26,01	26,53	27,06	27,60	28,15
4 ans	25,79	26,31	26,84	27,38	27,93	28,49
5 ans	26,75	27,29	27,84	28,40	28,97	29,55

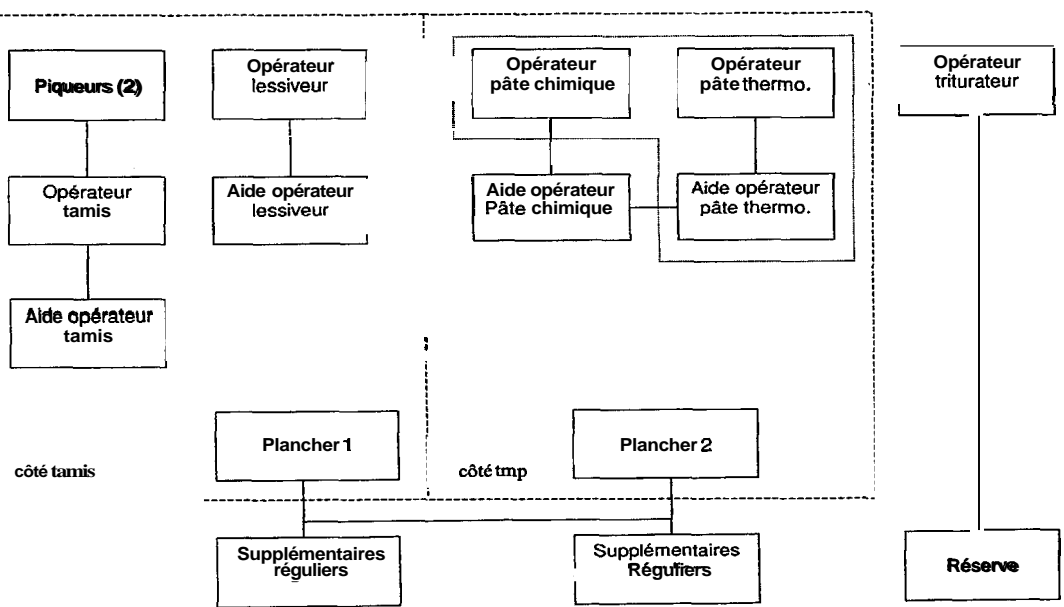
Code occupation

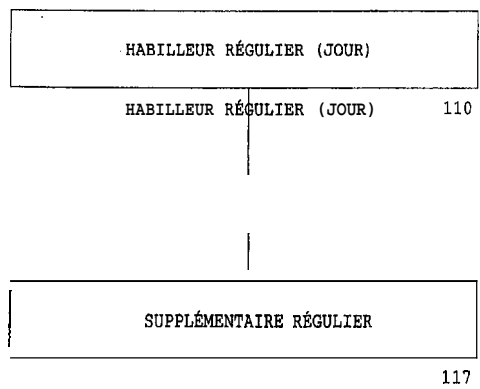
2701 Comptable - comptabilité
 3280 Commis principal, ressources humaines (paie)
 6330 Commis principal, préposé aux commandes - finition/expédition
 2300 Commis principal, magasin
 1310 Dessinateur senior 2

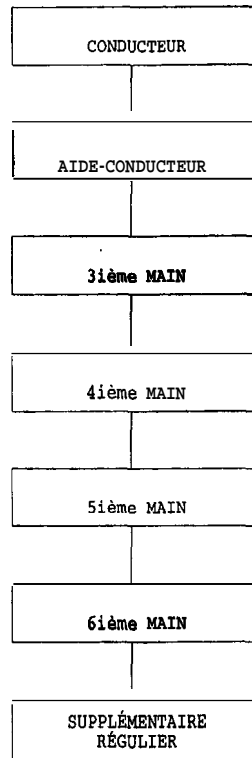
Un dessinateur senior 2 avec un (1) an d'expérience dans la classe "G" reçoit une augmentation de \$0.75 l'heure s'il rencontre les exigences de dessinateur senior 1, tel que décrit dans l'Annexe "D-3" de la Convention collective de travail. Il peut demander une reclassement anticipée en passant un examen théorique lui que prévu à l'article 11.

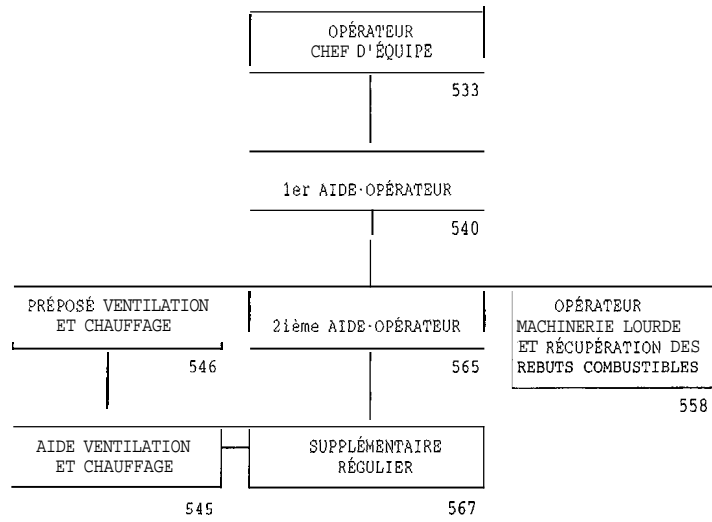


ANNEXE B – LIGNE DE PROGRESSION NORMALE – PÂTES

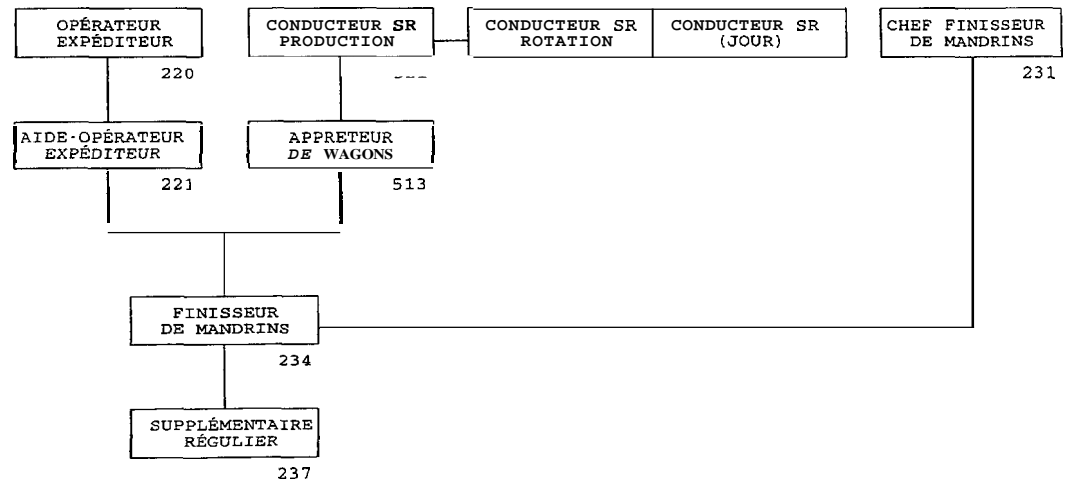


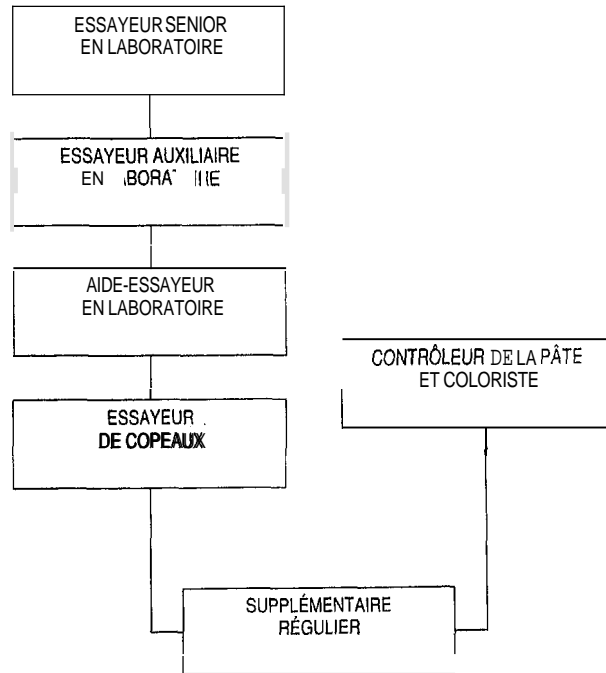




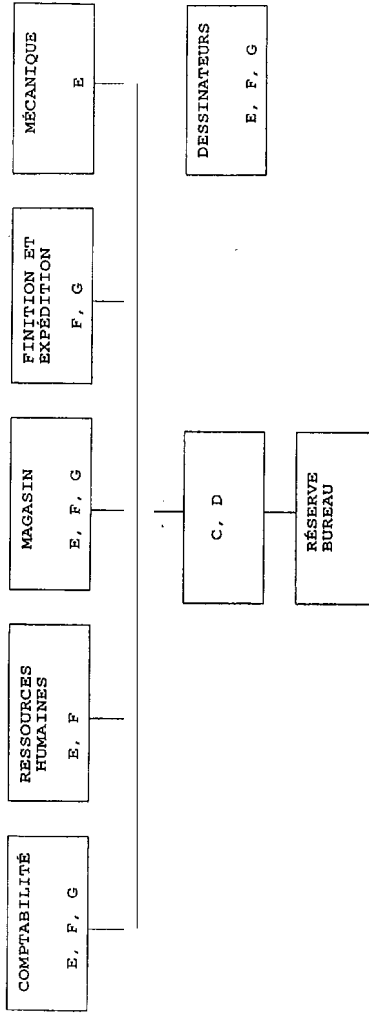


ANNEXE "B" - LIGNE DE PROGRESSION NORMALE - FINITION ET EXPÉDITION





ANNEXE "B" - LIGNE DE PROGRESSION NORMALE - EMPLOYÉS DE BUREAU



ANNEXE "C" (B)

A: Compagnie ~~Abitibi-Consolidated~~ du Canada, Usine Pori-Alfred

Je _____, numéro matricule _____, par la **présente**, vous autorise à déduire à chaque semaine de **mesgages**, le montant de **cotisation régulière** hebdomadaire du Syndicat **National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Port-Alfred, S.P.** et de **remettre** le montant ainsi déduit au **trésorier** du Syndicat.

Signature: _____

Date : _____

GUIDE OPÉRATIONNEL

1. **But du programme**
Le plan de qualification des hommes de métier a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion de l'homme de métier et de fournir à l'Usine Port-Alfred une main-d'œuvre qualifiée.
2. **L'évaluation du personnel a pour but de**
 - a) Vérifier les connaissances d'un employé pour lui permettre d'accéder à une classe supérieure.
 - b) Lui indiquer les sujets sur lesquels il a besoin de parfaire ses connaissances pour obtenir de l'avancement.
3. L'Usine Port-Alfred indique au Syndicat les métiers et les départements dans lesquels ces méthodes de qualification s'appliquent.
4. **Classification**
Tous les hommes de métier sont assujettis à trois (3) classes: A, B, C, et il y a une classe d'aides ou d'apprentis. Le mot "apprenti" désigne seulement des employés embauchés dans des métiers où l'apprentissage est requis par la loi.
5. L'Usine Port-Alfred détermine le nombre total d'hommes de métier, d'aides ou d'apprentis dans chaque métier.
6. Lorsqu'il y a lieu d'augmenter le personnel ou de remplir un poste vacant dans un métier, on procède par am-
chage, tel que prévu à l'Article 10 de la Convention. Les candidats doivent avoir complété leur Secondaire Cinq
(V) dans une spécialité qui s'apparente au métier concerné ou être capable de montrer qu'ils possèdent une
équivalence.
7. Tous les hommes de métier doivent se qualifier et obtenir les licences ou attestations qui peuvent être requises
par la loi avant qu'ils soient considérés éligibles pour l'emploi ou l'avancement, dépendant des conditions qui
s'imposent.
8.
 - a) **Expérience**
Tous les employés dans la classe "aide" doivent avoir un minimum de deux (2) années d'expérience
comme aide avant qu'ils soient considérés pour une classification à la classe d'homme de métier "C".
Aussi, les hommes de métier classe "C" et "B" doivent demeurer deux (2) années dans chacune de ces
classes avant d'être considérés pour une classification à une classe supérieure.
 - b) Un apprenti ou un aide dont le métier est assujéti à l'obtention d'une licence provinciale ou attestation
provinciale doit avoir complété un stage de deux (2) années d'apprentissage à l'Usine Port-Alfred avant
qu'il ne soit éligible à l'examen de classification à la classe d'homme de métier "C". Lorsqu'il aura réussi
l'examen, il deviendra apprenti "C" jusqu'à ce qu'il obtienne son certificat de qualification du Ministère
du Travail et de la Main-d'œuvre.
 - c) Un apprenti devra avoir complété son stage d'apprentissage en conformité avec les exigences de la loi
et avoir subi avec succès son examen devant le bureau des examinateurs du gouvernement provincial
et avoir réussi l'examen de classe "C" depuis au moins deux (2) ans avant d'être éligible à la classe "B".
9. Chaque homme de métier est classé dans la catégorie pour laquelle il s'est qualifié soit A, B, ou C. Il n'y a
qu'une (1) classe d'aides ou apprentis. En plus, l'Usine Port-Alfred accepte que:
 - a) Un homme de métier catégorie "B" soit promu à la catégorie "A" avec le salaire de cette dernière catégo-
rie aussitôt qu'il se qualifie comme catégorie "A" dans son métier.

- b) Un homme de métier catégorie "C" soit promu à la catégorie "B" avec le salaire de cette dernière catégorie dès qu'il se qualifie comme catégorie "B" dans son métier.
 - c) Un aide ou un apprenti soit promu homme de métier catégorie "C" avec le salaire de cette dernière catégorie dès qu'il se qualifie comme homme de métier catégorie "C".
10. Une revue des classements est faite deux (2) fois par année, mais cela n'empêche pas l'Usine Port-Alfred de réviser en tout temps le classement d'un employé ou lorsque celui-ci a démontré qu'un nouveau classement est motivé
11. a) Les taux pour les différentes classifications sont tels que prévus à l'Annexe "A-1" de la Convention collective.
- b) Les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe "A-1" ne sont pas réduits à moins que la nature ou le caractère des devoirs ou la responsabilité de la tâche ne soient changés.
12. Méthodes d'évaluation. Objectifs généraux
L'évaluation des qualifications des hommes de métier se fait lorsque l'employé en fait la demande.
- L'évaluation comporte trois (3) niveaux d'appréciation:
- a) Comportement de l'employé (16a)
 - b) Exigences générales (16b).
 - c) Connaissances du métier et exigences spécifiques (16c).
13. Marche à suivre
- a) Deux fois par année, vers le 1er mars et le 1er septembre, le surintendant du département concerné affiche un avis indiquant qu'il reçoit les applications de tous ceux qui sont intéressés à graduer.
 - b) Les aides, les apprentis et les hommes de métier qui désirent être considérés pour graduer en font la demande par écrit au surintendant du département concerné avant le 1er avril et le 1er octobre. Ils indiqueront s'ils désirent la présence d'un représentant du Syndicat aux examens et à la discussion des résultats.
 - c) Le surintendant du département concerné prépare une liste des postulants et soumet au Syndicat une copie de cette liste avec identification de ceux qui ne sont pas éligibles.
 - d) Les candidats éligibles (voir 14 (b) et 14 (c)) sont évalués sur leur comportement et sur les exigences générales (voir 16 (a) et 16 (b)) par un groupe formé du surintendant, de l'assistant surintendant et du (des) contremaître(s)
- Tout employé éligible doit être jugé satisfaisant sur tous les points contenus dans les paragraphes 16 (a) et 16 (b) pour être considéré à l'étape suivante.
- e) Suite à l'évaluation favorable sur son comportement ainsi que sur les exigences générales, l'applicant sera évalué sur ses connaissances du métier et les exigences spécifiques. Cette évaluation se fera par examen écrit. L'examen pourra être oral dans certains cas particuliers, de même qu'un test pratique peut être requis.
- Cet examen se fera en présence d'un ou plusieurs représentants du département concerné ainsi que d'un représentant du Syndicat.

- f) L'examen sur les connaissances du métier et les exigences spécifiques doit se faire avant le 1^{er} juillet ou le 1^{er} décembre suivant le cas.
14. Résultat
- a) Le résultat de l'examen est discuté avec chaque applicant en présence d'un représentant du Syndicat et un "Rapport sur l'employé" est émis à ce moment. Si l'employé n'est pas gradué, les raisons de son échec sont enregistrées sur ce rapport. A la demande de l'employé, l'examen corrigé lui sera montré.
- b) Si l'applicant est jugé non satisfaisant à n'importe lequel des points du paragraphe 16 (a) et (b), le surintendant le rencontrera en présence d'un représentant du Syndicat. Un "Rapport sur l'employé" sera émis indiquant les points jugés non satisfaisants.
- c) Un employé qui n'a pas gradué aux classes B et A après deux (2) tentatives doit, avant de refaire l'application, démontrer avec documents à l'appui qu'il a suivi et réussi un cours s'appliquant directement à la partie connaissances techniques du métier qui le concerne. Ce cours doit être donné par un établissement reconnu par le Ministère de l'Éducation ou l'Usine Port-Alfred.
- d) La date d'entrée en vigueur de tout ajustement de salaire dû à une graduation commence au début de la première période complète de paie du mois de juin et du mois de décembre.
15. Application
 Afin que sa demande d'évaluation soit prise en considération, l'employé doit posséder l'expérience requise (paragraphe 8) et doit aussi pouvoir remplir, de façon jugée satisfaisante, les exigences suivantes:

		SATISFAISANT	NON SATISFAISANT	SI NON SATISFAISANT, FOURNIR LES RAISONS
a)	COMPORTEMENT DE L'EMPLOYÉ			
i)	Travailler prudemment et se conformer aux règlements de sécurité, propreté et la prévention d'incendies.			
ii)	Démontrer de l'initiative et de l'intérêt dans son travail.			
iii)	Coopérer avec ses compagnons de travail et la direction.			
iv)	Être ponctuel et assidu.			
v)	Qualité du travail satisfaisante. Fait peu d'erreurs, peut généralement déceler un trouble et prévenir un bris.			
vi)	Quantité du travail - Accomplit une journée raisonnable de travail. Fait une utilisation rationnelle des matériaux.			
b)	EXIGENCES GÉNÉRALES			
i)	Pouvoir écrire les rapports nécessaires à son métier. ex.: inspection des ascenseurs.			
ii)	Pouvoir travailler à des hauteurs normales d'un plancher ou du sol.			
iii)	A l'exception des outils fournis par l'usine, l'employé doit posséder le nombre et la qualité d'outils nécessaires à remplir les fonctions de sa classification.			
iv)	Mesurage : doit être capable de se servir avec exactitude des différents appareils de mesurage de son métier. ex. : les règles, les rapporteurs, ampèremètres, etc.			
v)	Connaissances adéquates des lieux pour lui permettre d'effectuer son travail.			
c)	CONNAISSANCES DU MÉTIER ET EXIGENCES SPÉCIFIQUES Voir Convention pages 86 à 93			

	C	B	A
Connaissance du travail nécessaire pour devenir :	Aide et homme de métier - classe C	Aide et homme de métier - classe C et B	Aide et homme de métier - classe C, B et A
Connaissance du procédé de l'usine.	Posséder une connaissance <i>raisonnable</i> du procédé de l'usine.	Posséder une <i>bonne</i> connaissance du procédé de l'usine.	Posséder une connaissance du procédé de l'usine.
Connaissance des matériaux.	Matériaux réguliers.	La plupart des matériaux.	La plupart des matériaux
Connaissance pour accomplir les procédures suivantes :	Retirer du matériel du magasin.	Système "Job Order" ou son équivalent.	Système des fiches pour l'entretien et la réparation.
Capacité à lire et accomplir du travail en servant de guides : schémas, croquis, etc.	Doit être capable de lire des schémas et de servir d'explications si nécessaire.	Doit être capable de lire, comprendre et travailler d'après tout schéma ou modèle, avec l'aide d'un collègue.	Doit être capable de lire, comprendre et travailler d'après tout schéma ou modèle sans l'aide d'un collègue.
Capacité de maintenir la surveillance et de travailler avec un collègue :	Deux (2) employés	Trois (3) employés	Quatre (4) employés

CONNAISSANCE DU MÉTIER

MENUISIER- CLASSE «C»

1. Doit être capable de se servir des outils-moteurs requis pour la menuiserie et prendre la responsabilité de ces outils.
2. Doit être capable de fabriquer des formes d'échafauds selon les lois du Gouvernement et des objets simples en bois.

MENUISIER - CLASSE «B»

1. Doit pouvoir utiliser, aiguiser et prendre soin de tous les outils du métier.
2. Doit être capable d'assembler, de faire fonctionner et d'assumer la responsabilité de tout outil-moteur à bois dans l'atelier et d'aiguiser les coupeurs pour ces outils.
3. Doit être capable de fabriquer toutes sortes de formes et d'objets en bois normalement requis dans l'industrie des pâtes et papiers.
4. Doit être capable d'utiliser les substituts ordinaires du bois.
5. Doit être capable de dessiner et de construire des échafauds selon les lois du Gouvernement.

MENUISIER- CLASSE «A»

1. Doit avoir une bonne connaissance de la menuiserie de construction et être capable d'évaluer les quantités de matériaux requis.

ÉLECTRICIEN - CLASSE «C»

1. Doit avoir une licence d'électricien classe «C» émise par la province du Québec.
2. Doit avoir une bonne connaissance des principes de distribution d'énergie électrique allant jusqu'à 550 volts (A.C. et D.C.) inclusivement.
3. Doit être capable d'exécuter des installations générales et de réparer des appareils A.C. et D.C. allant jusqu'à 550 volts inclusivement d'après les exigences de l'usine et les lois du Gouvernement, avec l'aide d'un minimum d'explications. Ceci comprend les moteurs, démarreurs, les transformateurs, les systèmes d'éclairage et d'alimentation, etc.
4. Doit être capable de reconnaître les risques du métier et avertir les autres des dangers possibles.
5. Doit être capable d'utiliser efficacement tous les outils d'atelier, de lire correctement les indicateurs électriques et d'employer les instruments élémentaires.

ÉLECTRICIEN -CLASSE «B»

1. Doit avoir une bonne connaissance des principes de distribution d'énergie électrique allant jusqu'à 2,200 volts inclusivement.
2. Doit avoir une connaissance déterminée sur les grues, les moteurs, générateurs et autres équipements D.C. et être capable de réparer les défauts qui surviennent.
3. Doit être capable d'exécuter des installations générales et de réparer de l'équipement A.C. allant jusqu'à 2,200 volts inclusivement, d'après les exigences de l'usine et les lois du Gouvernement, avec l'aide minimum d'explications. Ceci comprend les moteurs, démarreurs, les transformateurs, les lignes d'alimentation, etc.
4. Doit posséder une compétence générale dans les catégories d'équipement électrique suivantes:

- a) transformateurs.
 - b) disjoncteurs de circuits primaires et secondaires.
 - c) tableaux de distribution et instruments.
 - d) moteurs (bobinage et coussinets).
 - e) installation de câbles aériens et souterrains.
 - f) ajustage à l'atelier et montage d'objets confectionnés de feuilles d'acier.
 - g) installation de barres de connexion.
5. Doit avoir servi au moins trois (3) mois comme électricien d'équipe.
- ÉLECTRICIEN - CLASSE «A»**
1. Doit avoir une connaissance approfondie de la lubrification des coussinets de moteurs.
 2. Doit être capable de couper un enroulement de bobinage de moteur D.C. ou AC.
 3. Doit avoir une bonne connaissance du système de distribution électrique de l'usine.
 4. Doit être capable d'opérer n'importe quelle pièce d'équipement électrique dans l'usine, après explication de son fonctionnement.
 5. Doit être capable d'installer, de calibrer, d'ajuster et de vérifier les compteurs ordinaires et les relais.
 6. Doit être capable d'exécuter des installations ordinaires et de réparer de l'équipement AC. allant jusqu'à 6,600 volts inclusivement, d'après les exigences de l'usine et du Gouvernement avec l'aide d'un minimum d'explications. Ceci comprend les moteurs, les démarreurs, les transformateurs, les lignes d'alimentation, les interrupteurs de circuits, etc.
 7. Doit accomplir de l'ouvrage satisfaisant sur tout l'équipement électrique ordinaire de l'usine.
 8. Doit être familier avec les exigences du Gouvernement concernant l'échafaudage et être capable de les mettre en pratique.
- MÉCANICIEN D'INSTRUMENTS - CLASSE «C»**
1. Doit être capable d'installer du tuyau pneumatique et de vérifier les fuites d'air.
 2. Doit être capable de faire convenablement des inventaires simples de pièces d'instruments et des travaux de réparation.
 3. Doit être capable de diagnostiquer et de remédier aux troubles ordinaires, de démonter, de nettoyer et de ré-assembler les instruments ordinaires.
 4. Doit être compétent dans le genre de tuyautage employé dans le métier.
- MÉCANICIEN D'INSTRUMENTS - CLASSE «B»**
1. Doit connaître l'usage et le fonctionnement sur des outils-moteurs et manuels requis par le métier et assignés par son surintendant.
 2. Doit avoir une bonne connaissance de l'application des différents instruments pour contrôler les variances de différentes opérations de l'usine.
 3. Doit être capable de démonter et ré-assembler tout genre d'instruments en usage dans l'usine, de reconnaître les pièces défectueuses et de les remplacer.

4. Posséder une connaissance suffisante en hydraulique afin de lui permettre de réparer les instruments de contrôle hydraulique.

MÉCANICIEN D'INSTRUMENTS- CLASSE «A»

1. Doit être capable d'exécuter des dessins schématiques de systèmes d'instruments.
2. Doit être capable d'installer, de calibrer, de découvrir les défauts et de réparer tous les instruments en usage dans l'usine.
3. Doit être capable d'installer un panneau de contrôle complet et de le faire fonctionner.

MACHINISTE- CLASSE «C»

1. Doit être responsable des soins et de l'entretien des outils à son usage.
2. Doit être capable d'exécuter des ouvrages sur un tour, tel que requis, et d'opérer des machines telles que machine à tailler, perceuse et machine à fileter.
3. Doit posséder un certificat de qualification d'opérateur de pont roulant.

MACHINISTE- CLASSE «B»

1. Doit posséder une compétence supérieure sur au moins une catégorie de machines tout en étant capable d'entreprendre de l'ouvrage sur n'importe quelle autre machine de l'atelier et doit être capable de faire des ouvrages qui exigent des tolérances de plus ou moins 0,001 de pouce.
2. Doit être capable d'employer efficacement tous les instruments de précision courants de l'atelier.
3. Doit avoir une bonne connaissance de l'ajustage et de l'assemblage.
4. Doit avoir une connaissance suffisante du procédé de métallisation et être capable de faire fonctionner l'outillage de métallisation.
5. Doit connaître les propriétés générales des métaux et la manière de les usiner.

MACHINISTE-CLASSE «A»

1. Doit être capable d'organiser et d'exécuter un travail satisfaisant et efficace sur tout l'outillage de l'atelier, travailler à n'importe quelle tolérance requise. Doit être capable de démonter et de ré-assembler n'importe quel équipement apporté à l'atelier et être capable de donner les raisons de son non-fonctionnement.
2. Doit être capable d'aiguiser et d'affûter tout genre d'outils.
3. Doit connaître par expérience pratique quels ajustements et tolérances sont requis et permis pour différents usages.
4. Doit être capable de fabriquer des gabarits et patrons ordinaires et de les adapter sur les machines.

MAÇON-CLASSE «C»

1. Doit être capable de se servir de tous les outils du métier pour ouvrage général.
2. Doit être capable de préparer et de poser les isolants à base de ciment.
3. Doit connaître les mélanges et mortiers employés dans l'usine pour fondations, mortiers liquides, briques et tuiles ordinaires.
4. Doit être capable de poser la brique et la tuile sur murs droits.

MACON - CLASSE «B»

1. Doit être capable d'employer efficacement et effectivement tous les outils du métier.
2. Doit être capable de poser la brique et la tuile sur réservoirs, coffres, autoclaves (digesters) et fournaies.
3. Doit être capable de construire des fondations de bâtisses et de machineries et de jointoyer (grout) les bases des machines. Doit aussi connaître le finissage du ciment et le plâtrage.
4. Doit être capable d'organiser et d'exécuter la réparation des murs de tuile, de brique et de ciment avec un minimum de dépenses et de main-d'œuvre.

MACON - CLASSE «A»

1. Doit être capable d'organiser et d'ériger tout ouvrage de brique rouge, de tuile de construction et de ciment, pour tous les genres de travaux requis dans l'usine et évaluer les matériaux nécessaires.
2. Doit être capable d'inspecter et de réparer les réservoirs, coffres et revêtements d'autoclaves (digesters).
3. Doit être capable d'inspecter, de construire et de réparer des revêtements de fournaies.
4. Doit être familier avec les exigences du Gouvernement concernant l'échafaudage et capable de les mettre en pratique.
5. Doit avoir une bonne connaissance des mélanges appropriés pour tous les genres d'ouvrages requis.
6. Doit être capable de faire le polissage des plafonds en plâtre, de travailler le plâtre et le ciment et de réparer l'intérieur et l'extérieur des bâtisses.
7. Doit être un bon finisseur de ciment.
8. Doit Comprendre le principe de séchage du ciment (curing).

MÉCANICIEN - AJUSTEUR - CLASSE «C»

1. Doit posséder l'adresse suffisante pour démonter et ré-assembler la machinerie générale de l'usine et pour faire le remplacement général des pièces.
2. Doit être capable d'aligner de la machinerie ordinaire telle que moteurs électriques, unités de réduction et pompes.
3. Doit être capable de construire des échafauds simples selon les exigences du Gouvernement, être capable de construire de simples formes et de fabriquer des objets simples.
4. Doit être capable de couler et de gratter les coussinets de métal anti-friction ordinaires (Babbitt)
5. Doit être capable d'employer tous les genres d'outils moteurs, tel que requis, et d'en être responsable.
6. Doit posséder un certificat de qualification d'opérateur de pont roulant.
7. Doit être capable d'aiguiser les scies de tronçonneuses, des couteaux du décheteur ainsi que de remplacer les dents et les couteaux.

MÉCANICIEN - AJUSTEUR - CLASSE «B»

1. Doit être capable de transporter, ériger et aligner correctement toute machinerie normalement employée dans l'usine.
2. Doit être capable d'entreprendre le démontage, la réparation et le ré-assemblage de n'importe quelle machinerie.

3. Doit avoir une connaissance **générale** des fonctions de la **machinerie** de l'usine et être capable de **découvrir** les défauts et de les réparer.
4. Doit comprendre parfaitement les **méthodes** sûres pour la manutention des objets lourds et être capable d'employer des **courroies** ou autres appareils de genre et de dimension appropriés pour les soulever.
5. Doit être capable de fabriquer **des formes et objets** communs en **métal** ou en bois normalement requis dans la **fabrication** de la pulpe et du papier.
6. Doit être capable de prendre **des mesures** exactes.
7. Doit avoir servi au **moins deux (2) mois** comme mécanicien-ajusteur d'équipe.

MÉCANICIEN - AJUSTEUR - CLASSE «A»

1. Doit **posséder** une connaissance **spécifique** lui permettant de **découvrir et** localiser tout commencement de trouble et de faire les corrections **nécessaires** sur toutes sortes de **machinerie**.
2. Doit **connaître** par expérience **pratique** quels ajustements et tolérances **sont** requis et permis pour **différents** usages.

PEINTRE - CLASSE «C»

Doit être capable d'exécuter d'une **manière** satisfaisante des tâches simples telles que: gratter la rouille, enlever la peinture et autres genres de nettoyage.

2. Doit **connaître** les **différentes** méthodes pour conditionner les pinceaux.
3. Doit être capable de grimper **et** travailler à n'importe quelle hauteur sur des échafauds appropriés.

PEINTRE - CLASSE «B»

1. Doit être capable d'**ériger** des échafauds simples selon les exigences du **Gouvernement**
2. Doit avoir une connaissance suffisante des **câbles, noeuds** et palans.
3. Doit être capable d'employer **effectivement** les fusils à peinture
4. Doit être capable de prendre soin de tous les **outils du métier** tels que **pinceaux, fusils, boyaux, marteaux**, etc.
5. Doit **comprendre et être** capable d'**appliquer les décapants** à peinture, les couches de fond (**Primers**), les fixatifs, les couches protectrices et aussi de vitrer les fenêtres.

PEINTRE - CLASSE «A»

1. Doit être capable d'exécuter **tout genre de** travaux de décoration Intérieure et tel que requis.
2. Doit **avoir** une connaissance pratique des **colorants**, des agents vecteurs (**véhicules**), des diluants à l'huile, des ingrédients sécheurs, de la **préparation des mélanges** de peintures et de couleurs, de la **théorie** des couleurs, des formules donnant la surface **couverte** pour une **quantité** donnée de **peinture**, de la capacité, du **veinage**, des teintures, du sablage, des travaux de peinture, **des finitions** au vernis ou à la cire.
3. Doit être capable d'**ériger** des échafauds selon les exigences du **Gouvernement**.
4. Doit être capable d'évaluer la main-d'œuvre et les matériaux requis pour **différents** travaux.
5. Doit avoir une connaissance **parfaite** des techniques pour enlever la peinture **efficacement** et être familier avec l'**outillage** requis.

TUYAUTEUR - CLASSE «C»

1. Doit avoir une connaissance générale des différents types de raccords et d'outils employés dans le métier ainsi que leurs usages. Doit aussi être capable d'employer efficacement les machines-moteurs à fileter et d'en être responsable.
2. Doit être capable de mesurer, couper, assembler et installer des tuyaux et raccords de 150 lbs (classe 150) de pression.
3. Doit posséder un certificat de qualification de tuyauteur selon l'Annexe A (CF - 5 R 4) de la loi sur la formation et qualification professionnelle de la main-d'œuvre.
4. Doit posséder un certificat de qualification d'opérateur de pont roulant.

TUYAUTEUR - CLASSE «B»

Doit posséder une licence de «Compagnon Tuyauteur» (Journeyman) pour chauffage et plomberie junior.

1. Doit être capable d'employer efficacement et effectivement tous les outils du métier.
2. Doit être capable d'exécuter avec adresse toutes les opérations requises pour installer et entretenir tout système de tuyautage normalement requis dans l'usine, afin d'assurer le fonctionnement du service et l'économie de matériaux.
3. Doit comprendre et être capable de se servir efficacement des matériaux d'assemblage ordinaires pour tous les travaux requis dans l'usine.
4. Doit posséder une connaissance pratique des pressions, des vides (vacuums), des siphons, des injecteurs, des soupapes automatiques, des indicateurs (sauges), des soupapes de sûreté et des soupapes de réduction.
5. Doit avoir une connaissance suffisante de la projection et du développement pour faire tous les genres de patrons (templates).
6. Doit connaître et être capable d'appliquer le genre approprié d'isolant pour conduites de vapeur, d'eau chaude et d'eau froide.
7. Doit comprendre parfaitement les méthodes sûres pour manipuler les objets lourds et être capable d'employer des courroies, de type et de grosseur appropriés, ou autre équipement pour les soulever.

TUYAUTEUR - CLASSE «A»

1. Doit posséder une parfaite connaissance des fonctions et de l'emplacement de toute la tuyauterie de l'usine, afin de pouvoir isoler rapidement tout tuyau brisé ou toute fuite.
2. Doit être familier avec les exigences du Gouvernement concernant les échafauds et être capable de les mettre en pratique.

FERBLANTIER - CLASSE «C»

1. Sous surveillance, doit être capable de souder, d'étamer, de faire des raccords, de tracer et d'exécuter des objets simples avec tout genre de feuilles métalliques.

FERBLANTIER - CLASSE «B»

1. Doit être capable d'employer efficacement et effectivement tous les outils du métier.
2. Doit avoir une connaissance suffisante de la projection et du développement pour fabriquer des formes simples.

Doit être capable de fabriquer, d'ériger et d'entretenir tout objet de métal en feuilles, conduits de chauffage et de ventilation, boîtes, contenants, etc., tels qu'employés dans l'usine, avec un minimum de surveillance.

FERBLANTIER - CLASSE «A»

1. Doit avoir une connaissance suffisante de la projection et du développement pour fabriquer n'importe quelle forme requise.
2. Doit être capable de tracer, développer, fabriquer, ériger et entretenir tout objet de métal en feuilles, conduits de chauffage et de ventilation, boîtes, contenants, etc., tels qu'employés dans l'usine.
3. Doit être familier avec les règlements du Gouvernement concernant l'échafaudage et être capable de les appliquer.

SOUDEUR - CLASSE «C»

1. Doit être capable de souder en place au chalumeau ou à l'arc électrique. (Les employés qui sont qualifiés dans l'une ou l'autre mais pas nécessairement dans les deux sont acceptables).
2. Doit être capable d'exécuter des réparations ne requérant que de simples soudures.
3. Doit être capable de couper efficacement les métaux à l'aide du chalumeau oxyacétylène et du chalumeau Arc-Air Électrique.
4. Doit connaître parfaitement les dangers d'incendie occasionnés par le brûlage et le soudage et aussi accepter l'entière responsabilité des précautions appropriées à prendre contre le feu, sur tous les travaux exécutés pour lesquels il est brûleur ou soudeur.
5. Doit connaître les dangers de l'éclair provoqué par l'arc électrique.
6. Doit connaître les dangers de souder et de brûler dans une pièce renfermée et dans une atmosphère chargée de poussière et contenant des vapeurs inflammables.

SOUDEUR - CLASSE «B»

1. Doit être capable de fabriquer toutes sortes de structures soudées en employant tous les genres de matériaux d'après les exigences de l'usine.
2. Doit être capable de souder adroitement au gaz et à l'électricité, dans toutes les positions.

SOUDEUR - CLASSE «A»

1. Doit avoir une connaissance approfondie de la soudure, et être capable de reconnaître les divers métaux et de déterminer la procédure appropriée pour souder chacun d'eux.
2. Doit être capable d'exécuter tous les genres de soudure, de brûler, de poser des surfaces dures (hard surfacing), de souder au laiton (brazing), etc., tel que requis dans l'usine. Ceci comprend l'emploi de toute nouvelle technique ou équipement qui pourrait être adopté.

Doit être capable de se qualifier pour le grade le plus élevé du certificat ou de licence pour souder conformément aux exigences du Gouvernement provincial. Cette certification doit être renouvelée chaque année.

ANNEXE "D" (2) • ÉVALUATION DES TECHNIQUES EN LABORATOIRE

Les exigences requises et les méthodes d'évaluation pour les deux (2) catégories de techniciens en laboratoire sont comme suit:

1. Technicien junior - exigences
Doit posséder un diplôme en technologie papetière ou un diplôme équivalent au niveau de D.E.C. (diplôme d'études collégiales) après trois (3) années de CEGEP.
2. Technicien senior - exigences
Afin que sa demande d'évaluation soit prise en considération, le technicien doit posséder deux (2) années d'expérience comme technicien junior. Son évaluation est basée sur la capacité de remplir de façon jugée satisfaisante les exigences suivantes:

		SATISFAISANT	NON SATISFAISANT	SI NON SATISFAISANT, FOURNIR LES RAISONS
a)	Travailler prudemment et se conformer aux règlements de sécurité, propreté et prévention d'incendies.			
b)	Démontrer de l'initiative et de l'intérêt dans son travail.			
c)	Coopérer avec ses compagnons de travail et la direction.			
d)	Être ponctuel et assidu			
e)	Savoir faire les calculs rattachés aux essais et études. Être capable de faire les graphiques nécessaires à la compréhension des résultats. Savoir faire des rapports concis et complets à partir du travail accompli et tirer les conclusions logiques à partir des résultats obtenus.			
f)	Qualité du travail satisfaisante. Fait peu d'erreurs et sait reconnaître des essais non valables.			
g)	Quantité du travail. Accomplit une journée raisonnable de travail. Sait planifier son temps pour une utilisation maximum des appareils de laboratoire.			
h)	Connaissances de la tâche. Il doit connaître les méthodes d'essai et les théories qui régissent chacune des procédures d'essai afin de pouvoir modifier ces procédures au besoin. Il doit savoir se référer aux feuilles de données de ACPP ou de TAPPI ainsi qu'aux procédures écrites de la Compagnie pour s'assurer de la validité des essais. Il doit connaître les méthodes d'échantillonnage afin de savoir le nombre et la qualité des échantillons à prendre pour donner des résultats représentatifs.			
i)	Doit être capable d'accomplir la plupart des travaux suivants :			

	Essais de pâtes			
1.	Essais physiques - formettes			
2.	Classification, % débris, bûchettes			
3.	Consistance, indice d'égouttement, pulmac			
4.	Inomatic			
	Essais de papier et appareils			
1.	Poids de base, épaisseur, humidité			
2.	Tension, élongation, déchirure, éclatement			
3.	Lissé, porosité			
4.	Couleur, brillance, opacité			
5.	Tension de bobinage			
6.	Durété des rouleaux			
7.	Essais sur profilographe			
8.	Parkerprint surf.			
9.	Calibration d'ordinateur			
10.	Essais de presses. scanpro.			
11.	Polysonic			
	Imprimabilité			
1.	Offset			
	Essais chimiques			
1.	Essais KJ, préparation de solutions			
2.	P.H., % d'oxygène, explosimètre			
3.	Combustible, capacité calorifique			
4.	NaOH			
5.	D.B.O.			
6.	Matière dissoute, conductivité, corrosion			
7.	Spectrophotométrie			
8.	Concentration de gaz, O ₂ , H ₂ S, SO ₂ , CO, CO ₂ , etc.			
9.	Préparation d'encre			
	Essais sur le bois			
1.	Densité, humidité, classification, écorces			
2.	Essences			
3.	Qualité de copeaux (évaluation)			
	Essais au microscope			
1.	% pâte chimique			
2.				
	Doit avoir une connaissance pratique de la plupart des appareils de laboratoire afin de pouvoir faire les ajustements ou réparations mineures au besoin ou en reconnaître un mauvais fonctionnement.			
j)	Connaître la physique de l'art des machines et l'équipement dans l'usine. Avoir une connaissance générale des divers procédés de l'usine de façon à accomplir son travail de manière satisfaisante			
k)	Capacité de surveiller et de travailler avec un minimum de trois (3) employés.			

l)	Doit avoir les connaissances nécessaires pour retirer le matériel nécessaire du magasin.			
m)	Doit être capable de lire les plans et dessins se rapportant à son métier (en particulier les diagrammes d'écoulement) avec l'aide d'explication des détails.			

ANNEXE «D» (3) - CLASSEMENT DES DESSINATEURS (B)

Les dessinateurs sont classés dans les différents grades selon les guides de qualification acceptés par les parties lors des négociations.

1. **But du programme**
Le programme de qualification des dessinateurs a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion des dessinateurs et de fournir à l'Usine Port-Alfred une main-d'œuvre qualifiée.
2. **L'évaluation du personnel a pour but de**
 - a) vérifier les connaissances d'un employé pour lui permettre d'accéder à un poste supérieur.
 - b) lui indiquer les Sujets sur lesquels Il a besoin de parfaire ses connaissances pour obtenir de l'avancement.
3. **Classification**
Tous les dessinateurs sont assujettis à cinq (5) classes, soit junior, grade 2, grade 1, senior 2, senior 1.
4. **Taux de salaire**
Les taux pour les différentes classifications sont tels que prévus à l'Annexe «A-2» de la Convention collective.
5. **Méthode d'évaluation et objectifs généraux**
 - a) La plupart des étapes dans l'acquisition des connaissances d'un dessinateur sont évaluées d'après le rendement et le comportement de l'employé, Selon les exigences du guide.
 - b) Une vérification du travail de l'employé suivie d'un questionnaire par l'ingénieur de l'usine.
6. **Application**
 - a) Deux fois par année, vers le 1er avril et le 1er septembre, le surintendant du département concerné affiche un avis indiquant qu'il reçoit les applications de tous ceux qui sont intéressés à graduer.
 - b) La réévaluation est faite par l'ingénieur de l'usine en présence d'un représentant du Syndicat.
 - c) Le résultat d'un examen est discuté avec chaque postulant en présence d'un représentant du Syndicat, si l'employé le désire. Si le postulant n'est pas qualifié, les raisons lui sont expliquées.
 - d) La date d'entrée en vigueur de tout ajustement de salaire dû à une graduation commence au début de la première période complète de paie du mois de juin et du mois de novembre.
 - e) Si le postulant n'est pas gradué, les raisons sont enregistrées de même que la date de révision, les noms des membres du groupe qui ont fait la révision et la date à laquelle le postulant a été avisé des résultats; une copie est envoyée au Syndicat.
7. **Guide de qualification pour dessinateurs junior, grade 2, grade 1, senior 2**
 - a) Exigences (tableau)
8. **Guide de qualification pour dessinateurs senior 1**
 - a) Exigences
Doit avoir complété deux (2) ans dans la classe senior 2 ou l'équivalent.

EVALUATION DES TACHES ET DESCRIPTION

Nom: _____ Grade: _____
 Service: _____ Date de classement: _____
 Éducation: _____ Date évaluation: _____

- 1e degré d'évaluation: A besoin d'instructions détaillées, on doit lui dire quoi faire. Les progrès **sont** constamment vérifiés par le surveillant.
- 2e degré d'évaluation: A besoin d'aide ou d'instructions fréquentes. Les questions non couvertes par des procédures établies sont référées au surveillant.
- 3e degré d'évaluation: Doit être capable de suivre les pratiques établies dans l'accomplissement de la plupart des tâches. Les problèmes inhabituels sont référés au surveillant.
- 4e degré d'évaluation: Doit être capable parfois d'adapter ou **modifier** les méthodes ou standards afin de rencontrer les objectifs fixés. Doit rarement référer des cas spécifiques au surveillant
- 5e degré d'évaluation: Doit être capable de travailler indépendamment. La surveillance devant plutôt **se** résumer à l'énoncé des grandes lignes de conduite qu'à diriger employé dans la solution des problèmes.

86

EXIGENCES MINIMUM ET DÉFINITIONS

COMPILATION DES SECTIONS A, B & C

	Jr.	Gr.II	Gr.I	Sr.		
1. Points:					Points max. & points acc. sect. A	/160
Sect.A -Travail de dess. en général		60	90	120	Points max. & points acc. sect. B	/160
Sect.B - Études de projets		30	75	100	Points max. & points acc. sect. C	/130
Sect.C -Travail sur l'emplacement		10	35	80	Total:	/450
Total minimum:		150	225	325	Efficacité - Sect. A	/100
2. Expérience:					Efficacité - Sect. B	/100
Grade II: 2 ans junior ou l'équivalent					Efficacité - Sect. C	/100
Grade I : 2 ans Grade II ou l'équivalent					Total:	/300
Senior : 2 ans Grade I ou l'équivalent					Grand total:	/750
3. Efficacité:	Efficacité minimum est de 60 points (max. 100) pour chacune des sections et de 200 points (max. 300) pour l'ensemble des trois sections.					
4. Éducation:	Gradué d'une école technique reconnue, diplômé en dessin industriel ou l'équivalent					
5. Définition:	Le % d'efficacité est basé sur l'utilisation du temps, la ponctualité et la vitesse d'exécution. la qualité du travail en tenant compte de la classification de l'employé considéré.					

SECTION A - TRAVAIL DE DESSINATEUR EN GENERAL						DEGRE				
	1	2	3	4	5	Tot.				
	Pts	Pts	Pts	Pts	Pts	Pts				
	<u>A/M</u>	<u>A/M</u>	<u>A/M</u>	<u>A/M</u>	<u>A/M</u>	<u>ACC.</u>				
1. Dessiner, avec ou sans l'aide d'un système D.A.O., des plans d'arrangement, d'engrenage, de montage, de détail, de schématique, de graphique, du débit d'écoulement, de révision sur l'emplacement pur :										
a) Systèmes hydrauliques et pneumatiques	/1	/2	/3	/4	/6					
b) Systèmes électriques	/1	/2	/3	/4	/6					
c) Structure et béton	//	/2	/3	/4	/6					
d) Machineries	/1	/2	/3	/4	/6					
e) Instrumentations	/1	/2	/3	/4	/6					
f) Tuyauteries et réservoirs	//	/2	/3	/4	<u>16</u>	—				
					36					
2. Calculer d'après les données les débits d'écoulement de gaz, de liquides, de vapeurs	/2	/4	/7	/10	/15					
3. Calculer et tracer les graphiques des relevés du travail fait avec niveau et transit	/2	/4	/7	/10	/15					
4. Préparer les devis descriptifs, les réquisitions pour le matériel et les formules de commandes de matériel pour :										
a) Structures et béton	/1	/2	/3	/4	/6					
b) Machineries	//	/2	/3	/4	/6					
c) Tuyauteries, vannes, réservoirs	//	/2	/3	/4	<u>16</u>					
d) Systèmes électriques	//	/2	/3	/4	<u>16</u>	—				
					24					
5. Surveiller le travail d'autres dessinateurs	/4	/7	/12	/18	/25					
6. Connaître et se servir du système de classement	//	/3	/5	/7	/10					
7. Préparer des estimés pour les travaux et faire des rapppris sur l'ouvrage	/3	/6	/10	/15	/20					
8. Etudes générales, enquêtes, recherches, comme demandées	/2	/4	/7	/10	<u>15</u>					
	TOTAL • Points maximum et points accordés					160				
	EFFICACITE					100				

SECTION B - ETUDES DE PROJETS

	DEGRE					Tot. Pts <u>ACC.</u>
	1 Pts <u>A/M</u> /5	2 Pts <u>A/M</u> /8	3 Pts <u>A/M</u> /15	4 Pts <u>A/M</u> /22	5 Pts <u>A/M</u> /30	
1. Choisir et soumettre pour approbation les matériaux et l'équipement adéquats en se servant des catalogues, manuels et cotations reçus.						
2. Calculer les tensions, pesanteurs et capacités pour:						
a) Structures et béton	11	/3	/5	/7	/10	
b) Machineries	11	/3	/5	/7	/10	
c) Tuyauteries, vannes, réservoirs	11	/3	/5	/7	110	
d) Systèmes électriques	11	/3	/5	/7	<u>110</u>	-
					40	
3. Préparation des plans et dessins pour:						
a) Structures, bâtiments	/2	/4	/7	/10	/15	
b) Machineries	/2	/4	/7	/10	115	
c) Systèmes de pâtes et d'eau blanche	11	/3	/5	/7	110	
d) Systèmes de tuyauteries	11	/3	/5	/7	110	
e) Systèmes hydrauliques et pneumatiques	/1	/3	/5	/7	110	
f) Chauffage, ventilation, éclairage, climatisation	11	/3	/5	/7	/10	
g) Systèmes électriques	11	/3	/5	/7	<u>110</u>	-
					80	
4. Vérifier les dessins et devis des fournisseurs et des ingénieurs conseils	/1	/3	/5	/7	<u>110</u>	-
					160	
TOTAL - Points maximum et points accordés					160	
EFFICACITE					100	

MÉTHODE D'ÉVALUATION - DESSINATEUR SENIOR (1)

Numéro de la position : _____

Titulaire : _____

Date anniversaire : _____

Une évaluation sera faite sur les points suivants et servira à justifier la promotion d'un dessinateur ayant complété les étapes requises dans sa classe.

		SATISFAISANT	LAISSE A DÉSIRER - DONNER LA RAISON
a)	Qualité du travail fini sans égard à la quantité. Propreté. Exactitude.		
b)	Quantité de travail.		
c)	Exécution des tâches sans surveillance directe.		
d)	Habilité à suivre un programme établi d'avance.		
e)	Est ponctuel et assidu dans l'exécution de son travail.		
f)	Travail d'équipe, attitude quand il reçoit des ordres ou qu'on lui assigne du travail supplémentaire. Prêt à aider les autres.		
g)	Initiative dans l'accomplissement des tâches assignées et dans la solution des problèmes.		
h)	Application diversifiée de ses connaissances et de sa compétence.		
i)	A une très bonne conception des méthodes de construction et d'atelier.		
j)	Très bonne connaissance du matériel et de l'outillage.		
k)	Connaissance des systèmes et des procédés de travail de l'usine nécessaire pour effectuer les changements nécessitant des mesures temporaires et intermédiaires.		

Numéro de la position : _____

Titulaire: _____

Date anniversaire: _____

DESCRIPTION SOMMAIRE

Un dessinateur senior 1 amorce des projets d'envergure et complexes en assumant la pleine responsabilité à partir de la phase des recherches préliminaires jusqu'à l'installation finale, y compris la mise en marche et le travail complémentaire sur place. Sont aussi compris: la recherche, la vérification sur place, les tracés, les graphiques d'écoulement, les détails, les diagrammes, l'évaluation de la durée et du coût, un travail d'étude considérable, les achats, les rapports avec les fournisseurs dans plusieurs domaines comme la structure, la tuyauterie et les réservoirs, la machinerie, l'hydraulique, la pneumatique, l'électricité et les instruments, assiste le dessinateur en chef et les ingénieurs.

DESSIN GÉNÉRAL

1. Sans surveillance directe, prépare l'aménagement, le montage, les détails, les diagrammes, les graphiques, les calculs et les révisions. Travaille indépendamment, spécifiant les tolérances, les limites, les ajustages, la dimension des rainures, les méthodes de construction, y apportant plusieurs concepts et améliorations. Est très expérimenté et compétent dans au moins 8 domaines suivants; en plus il doit avoir une connaissance générale dans 2 autres domaines :

		SATISFAISANT	A BESOIN DE PLUS D'EXPÉRIENCE ET/OU DE FORMATION
a)	Hydraulique et pneumatique		
b)	Électricité - Énergie		
c)	Électricité - Électronique		
d)	Structure		
e)	Machinerie		
f)	Application des standards d'installation des instruments et appareils.		
g)	Tuyauterie et réservoirs		
h)	Système de pâles et d'eau blanche.		
2.	Calcule, d'après les données, le débit d'écoulement de gaz, de liquide et de vapeur en recommandant des méthodes et des procédés de mesurage.		
3.	Calcule et trace les graphiques des relevés du travail fait avec niveau et transit.		
4.	Prépare les devis descriptifs, les réquisitions pour le matériel et les formules de commande de matériel pour les projets. S'enquiert de la livraison de certains articles auprès du service des achats.		

5.	Dirige le travail des dessinateurs 1, 2 et 3 travaillant au même projet que lui quand on leur demande de faire des dessins généralement détaillés.		
6.	Exécute le triage, la classification et le classement nécessitant connaissance et discernement des besoins du service. Fait du travail de recherche dans les dossiers quand le projet nécessite de la documentation et des renseignements sur les travaux antérieurs.		
7.	Fait l'évaluation du coût des projets, parfois seulement dans les phases préliminaires du génie.		
8.	Exécute sans surveillance directe des études générales, des enquêtes, des recherches et fait rapport des problèmes.		

ÉTUDE DE PROJET

1. Sans surveillance directe de la part d'un dessinateur en chef et/ou d'un ingénieur, dessine et fait des recommandations concernant la disposition, les tracés, les dimensions, les capacités, les caractéristiques particulières nécessaires dans les projets. Est expérimenté et compétent dans au moins 4 des 8 domaines suivants; en plus, il devra avoir une connaissance générale dans 2 autres domaines.

		SATISFAISANT	A BESOIN DE PLUS D'EXPÉRIENCE ET/OU DE FORMATION
a)	Hydraulique et pneumatique		
b)	Électricité - Énergie		
c)	Électricité - Électronique		
d)	Structure		
e)	Machinerie		
f)	Application des standards d'installation des instruments et appareils		
g)	Tuyauterie et réservoirs		
h)	Système de pâtes et d'eau blanche.		
2.	Choisit et recommande le matériel et l'outillage à l'aide de catalogues, de manuels et de soumissions. Travaille indépendamment.		
3.	Calcule la tension du béton, de l'acier et autres matériaux.		
4.	Fait les calculs des engrenages, des coussinets, des chaînes et des pignons et des réparations hydrauliques et pneumatiques.		
5.	Sans surveillance directe, vérifie et fait l'évaluation des dessins et devis des fournisseurs et ingénieurs conseils ayant la charge complète de nombreux détails.		

6.	Se réfère aux données sur place pour résoudre des problèmes et pour conseiller des changements dans le dessin.		
7.	Fournit une assistance technique quand c'est nécessaire.		
TRAVAIL SUR PLACE			
1.	A l'occasion, exécute les relevés, applique la pratique reconnue du travail avec niveau et transit et autre travail de précision.		
2.	Fait des études sur place, prend des mesures et fait des observations avec des directives générales seulement. Est très compétent et expérimenté dans au moins quatre (4) des domaines suivants: a) Structure et construction b) Tuyauterie c) Machinerie d) Débit et pression e) Systèmes électriques		
3.	Inspecte et dirige la construction, l'installation, la fabrication, contribuant à l'accélération du travail, évaluant la qualité et l'avancement, est responsable des programmes d'exécution et l'organisation, vérifie les coûts, les reçus d'outillage et de matériaux achetés.		
4.	Est responsable des inspections précédant la mise en marche et vérifie les nouvelles installations ou les modifications aux tâches assignées. Aide aux mises en marche et aux évaluations de fonctionnement.		

ANNEXE "D" (4) - COMITÉS D'ÉVALUATION DESTACHES- EMPLOYÉS DE BUREAU (B)

- 1 Les parties conviennent de la formation d'un (1) comité conjoint et paritaire qui aura pour but la description et l'évaluation des tâches dans le cas suivant:
 - Si de nouvelles occupations sont créées, l'employeur et le Syndicat, conjointement, dans un délai de trente (30) jours, en feront la description et évalueront le travail pour arriver à un taux horaire selon l'annexe «A-2» - classification et échelles de salaires.

Le nouveau taux deviendra effectif au plus tard le trentième (30ième) jour suivant la création de nouvelles occupations à moins que, par entente mutuelle entre les parties, cette période soit prolongée. A défaut d'arriver à une entente en ces matières, elles seront réglées selon la procédure de griefs à commencer à la deuxième (2ième) étape.
- 2 Un comité au niveau de l'usine, composé de deux (2) représentants de l'usine Pori-Alfred et de deux (2) représentants du Syndicat, a pour but de procéder à l'évaluation des tâches. Le comité se réunit à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et tient la première réunion dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la demande.

Si le comité ne peut s'entendre dans les trente (30) jours qui suivent la première rencontre, le litige sera réglé selon la procédure de griefs prévue à l'article 25.
- 3 Tout changement, ajout de tâches ou accroissement des responsabilités apporté à une occupation actuelle n'a pas d'effet sur le taux de salaire d'aucune occupation à moins qu'il ne soit fait dans le cadre d'un changement technologique majeur ou de la création d'un nouvel emploi.

Les descriptions de tâches des employés de bureau sont révisées annuellement afin de s'assurer qu'elles soient à jour.

ANNEXE «E» - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE - EMPLOYÉS DE BUREAU ET DESSINATEURS (B)

1. Pour les fins de cette convention collective, les parties conviennent d'établir, pour les promotions et les rétrogradations, une ligne de progression apparaissant à l'Annexe B.
 2. a) t
Un employé du groupe B n'est pas inclus dans aucune des lignes de progression; Il peut être promu à l'une ou l'autre de ces lignes s'il possède l'habileté d'accomplir les exigences normales de la position ainsi que les conditions prévues à l'Article 10 de la présente Convention. L'expérience antérieure dans des sujets connexes à l'usine et l'instruction dans des sujets connexes sont les facteurs prédominants pour déterminer l'habileté à accomplir les exigences normales de la tâche. L'employé choisi reçoit une période d'entraînement et, de plus, reçoit le taux de paie de cette position pourvu qu'il n'y ait pas plus d'un (1) employé effectuant le travail régulièrement.

Il est entendu et convenu qu'aucune ligne de progression ne peut être bloquée par plus d'un employé qui est inapte ou qui ne veut pas monter dans l'échelle de progression.

Advenant une ouverture dans une position dans le groupe «D» ou supérieur qui n'est pas revendiquée par aucun des employés cette position est remplie par entente des parties.
 - b) Remplacement, mutation et promotion temporaire
A l'exception des employés inclus dans une ligne de progression, tous les remplacements sur les positions D et E sont effectués par les employés de la réserve.
 - c) L'employé ne détenant pas de poste régulier et qui travaille en surplus dans un département, c'est-à-dire à un poste qui n'est pas classifié, reçoit le taux de la classe «B».
 - d) Dans le but d'assurer une meilleure stabilité parmi les employés de bureau, un employé de la réserve n'est pas muté ou promu, à moins de circonstances particulières, après la production de l'horaire hebdomadaire de travail.
3. Réserve
 - a) Définitif
La réserve est composée d'employés non-titulaires d'une position et ces derniers ne sont inclus dans aucune ligne de progression. La réserve a pour but de permettre aux différents départements de répondre aux besoins de remplacement causés par toute absence, surplus ou autre.

Les taux de Salaire de base de l'employé de la réserve sont les mêmes que ceux indiqués dans le groupe B. Lorsqu'un réserviste effectue un remplacement sur une position régulière, il reçoit le taux correspondant du groupe dans laquelle cette position est classée et à l'échelon de salaire correspondant à ses années de service déduit d'un (1) an, sans toutefois dépasser le taux du titulaire de la position ou il remplace (ex.: Le réserviste possédant 5 ans d'ancienneté et qui remplace un titulaire sur un poste D, payé D5, recevra un taux de salaire correspondant à l'échelon D4).
 - b) Entraînement
Un employé de la réserve est entraîné dans les différents départements selon son ancienneté et ses qualifications en tenant compte des positions où il effectue déjà des remplacements et selon la planification de l'usine Port-Alfred.

L'usine Port-Alfred discutera de la planification des entraînements avec le Président du syndicat ou son représentant.

Pendant la période d'entraînement, l'employé est payé à son taux régulier de salaire. Taux régulier de salaire signifie le taux auquel l'employé aurait été payé s'il avait travaillé.

4. a) Un employé de bureau qui remplace un employé d'un groupe supérieur pendant une période de cinq (5) jours est qualifié, par la suite, à recevoir cette prime à chaque fois qu'il remplace à cette tâche pendant une (1) journée ou plus.
- b) Un employé promu dans un groupe supérieur reçoit le plus élevé des montants suivants: soit le taux correspondant de ses années de service de sa classification actuelle, dans la nouvelle classification, déduit d'une (1) année; soit le taux minimum de sa nouvelle classification; soit une augmentation de 8% du taux de la position qu'il occupait avant la promotion. Toutefois, un employé ne pourra recevoir un taux plus élevé que le titulaire qu'il remplace ou le maximum de la classification de la fonction à laquelle il est assigné.
5. a) Un employé de bureau qui remplace un autre employé titulaire d'une position non-couverte par ce contrat reçoit un ajustement de 8% de son salaire chaque fois qu'il remplace cette position pour une (1) journée ou plus.
- b) Lorsqu'en vertu d'une promotion ou d'un transfert, un membre du Syndicat est assigné à une position hors de l'unité de négociation, le Syndicat consent à ce que cet employé retienne ses états de service dans l'unité de négociation, avec plein droit de retourner à son ancienne position en dedans de six (6) mois. Cette limite de temps peut être prolongée à la suite d'une entente mutuelle.
6. ai) Un employé à qui l'on demande de travailler plus de trente-cinq (35) heures dans une même semaine est rémunéré à taux et demi pour les heures excédant trente-cinq (35) heures. Les heures supplémentaires peuvent être compensées par une période de temps libre qui correspond à la paie à taux et demi après entente mutuelle avec son supérieur immédiat.
- b) Un employé de bureau à qui l'on demande de travailler le samedi avec préavis devra normalement avoir l'occasion de travailler pendant trois (3) heures. Cependant, si l'on ne peut lui fournir du travail, il recevra un minimum de trois (3) heures à son salaire régulier.
- c) Tout employé de bureau qui travaille plus de sept (7) heures par jour ou qui fait plus de sept (7) heures consécutives de travail reçoit taux et demi du salaire horaire applicable pour toute heure de travail supplémentaire, excepté dans les cas où des conditions spéciales sont prévues dans cette convention.
7. a) La pratique passée en ce qui concerne l'affichage des postes vacants pour les employés de bureau sera maintenue pour la durée de la convention collective de travail.
- b) Un employé de bureau ne peut avoir droit à plus d'une (1) mutation latérale (ex: D > D) durant une période d'une (1) année. Toutefois, cela ne s'applique pas si le mouvement de main-d'œuvre est une promotion pour l'employé (ex: D > E).
8. ai) Dans le cas de rétrogradation pour les groupes E, F et G, l'employé est rétrogradé dans l'ordre inverse de sa promotion. Dans le cas de mise à pied et rétrogradation pour les groupes B et D, l'employé affecté déplacera selon son service à l'usine l'employé le plus junior occupant un poste de son groupe. Advenant qu'après entraînement il ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste, il pourra déplacer par ordre de service à l'usine un autre employé occupant un poste de son groupe. Advenant qu'il ne puisse déplacer un employé occupant un poste de son groupe, il déplacera l'employé le plus junior occupant un poste dans le groupe immédiatement inférieur. Dans le cas où l'employé affecté ne peut s'acquitter des fonctions de son nouvel emploi, il pourra déplacer par ordre de service à l'usine un autre employé occupant un poste de ce groupe.
- b) Lorsqu'un employé de bureau est rétrogradé à une position inférieure sur une base permanente à la suite de changements ou de l'élimination d'une position autre que celles couvertes par l'Article 24, Conversion Industrielle, l'employé conservera le salaire de son occupation précédente pour une période de six (6) mois. Durant la période suivante de six (6) mois, il sera rémunéré à un taux de salaire ajusté, situé à

mi-chemin entre le taux de l'occupation régulière qu'il occupait au moment de sa rétrogradation et le taux de son nouvel emploi régulier. Après douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation s'applique.

9. En autant que l'Usine Pott - A M n'est pas obligée d'embaucher du personnel additionnel, les représentants du Syndicat des employés de bureau peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister à des congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt ou du Conseil Central Saguenay - Lac St-Jean ou participer à des sessions d'étude sur l'éducation syndicale, pourvu que ces absences soient autorisées au préalable par l'Usine Pott-Alfred et que l'employé ne réclame pas de salaire supplémentaire pour accomplir du travail qui, autrement, aurait pu être fait pendant sa période régulière de travail. Ces absences ne doivent pas normalement passer deux (2) semaines consécutives.
10. Les privilèges accordés de plein gré dans le passé par l'Usine Port-Alfred ne sont pas annulés par la signature de cette convention. Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une réduction des privilèges déjà existants ou des traitements. Cependant, l'abus de ces privilèges est une raison suffisante pour discontinuer ceux dont on a abusé après en avoir averti le Syndicat.
11. L'Usine Port-Alfred entend continuer, comme par le passé, de traiter avec tolérance et pitié, les absences légitimes dues à la maladie ou aux cas d'urgence, en autant que ceci n'occasionne pas de surtemps pour l'employé concerné ou les autres.
12. La paie de vacances des employés de bureau est calculée sur la base de trente-huit heures et demi (38.5) par semaine au taux régulier de l'employé. Taux régulier signifie le taux auquel l'employé aurait été payé s'il avait travaillé.
13. L'Usine Pott-Alfred remplace les employés absents pour vacances et maladie pour les absences de plus d'une (1) journée.
14. L'octroi de contrats et de sous-contrats n'a pas pour objectif de réduire les effectifs dans les employés de bureau ou dessinateurs. S'il devait y avoir des contrats ou sous-contrats, le Syndicat en serait avisé au préalable.
15. Lignes de progression
Afin de diminuer les problèmes qu'apporte l'instabilité (mouvements de main-d'œuvre fréquents) des employés de bureau, notamment au niveau de l'efficacité et de la qualité de vie au travail, une nouvelle approche sera mise en place pour effectuer les promotions.

Cette nouvelle approche sera mise en place le 1er mai 1996 pour une période d'essai d'un an.

Jusqu'au 1er mai 1996, des discussions se tiendront entre les parties sur les éléments préalables à la mise en place de la nouvelle approche.

Lors de la mise en place, les postes «C» deviendront classés «D». Les postes «D» seront intégrés aux lignes de progression en tenant compte des qualifications et des exigences du poste et de celles des échelons supérieurs de la ligne de progression. Les employés des postes «D» ne pourront prendre de promotions temporaires que dans leur ligne de progression. Cependant, advenant une ouverture régulière dans un poste «E», il y aura affichage et les employés des groupes «D» pourront postuler.

Un mois avant la fin de la période d'essai, les parties se rencontreront afin d'analyser l'impact de cette nouvelle approche, à savoir si elle rencontre les objectifs établis de diminuer les mouvements de main-d'œuvre des employés de bureau et d'améliorer la stabilité.

MODALITÉS D'APPLICATION

1. Le régime de soins dentaires décrit ci-dessous entre en vigueur le premier (1^{er}) mai 1988. Le régime est obligatoire.
 2. Après le premier (1^{er}) mai 1988, un employé régulier ayant un (1) an de service adhère dès qu'il a rempli la formule d'adhésion. Les bénéfices cessent à la date à laquelle son emploi prend fin pour toute raison, incluant retraite ou préretraite.
 3. Un employé régulier sous les soins médicaux pendant sa période d'incapacité totale temporaire sous la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.) demeure admissible aux bénéfices pour la période de douze (12) mois de la date de son accident. Il doit payer sa cotisation mensuelle régulière pendant son absence, et ce, pour tout montant excédentaire à ceux à l'article 37.
 4. Un employé régulier sous les soins médicaux pendant qu'il est admissible à l'indemnité hebdomadaire demeure admissible aux bénéfices mais il doit payer sa prime mensuelle régulière pendant son absence, et ce, pour tout montant excédentaire à ceux indiqués à l'article 37.
 5.
 - a) Un employé régulier mis à pied pour une période excédant le mois en cours cesse d'être admissible aux bénéfices le dernier jour de ce mois. Cependant, si l'employé était en traitement approuvé par l'assureur avant le début de sa mise à pied, le traitement sera terminé tel qu'il a été convenu et selon les limitations du régime.
 - b) Les employés ayant déjà souscrit réintègrent le régime s'ils sont réembauchés avant d'avoir perdu leur droit de rappel au travail, conformément à la Convention collective. Ce rétablissement entrera en vigueur le premier (1^{er}) jour du mois qui coïncidera avec, ou qui suivra, le réembauchage.
 6. Un employé régulier absent du travail avec autorisation écrite demeure admissible aux bénéfices pour la balance du mois en cours.

Par la suite, l'employé peut maintenir son admissibilité en payant la prime mensuelle totale.
 7. La procédure à suivre pour faire une demande de règlement pour un employé régulier admissible au régime est la suivante:
 - l'employé régulier doit compléter la partie I du formulaire;
 - le reste du formulaire doit être complété par le dentiste de l'employé régulier;
 - le formulaire complété doit être retourné au coordonnateur du régime.
- Remarque :** voir aussi les exigences plus spécifiques décrites dans le livret à l'usage des employés réguliers.
8. Chaque employé régulier recevra un livret résumant les bénéfices du régime et les conditions d'admissibilité dès la date de mise en vigueur du régime.
 9. La Compagnie remet au Syndicat une copie de la police d'assurance un mois avant la mise en vigueur du régime.
 10. La police d'assurance fait autorité dans le cas où le résumé apparaissant ci-dessous ou dans le livret remis aux employés viendrait en conflit avec les dispositions de la police d'assurance.
 11. A compter du premier (1^{er}) jour du mois qui suit la ratification de la Convention collective de travail, les frais

admissibles sont **remboursés** selon le **barème** du Guide **des** tarifs des actes bucco-dentaires **approuvé** par l'**Association des** chirurgiens-dentistes du Québec pour l'**année** civile 2001 : le tarif de 2000, pour l'**année** civile 2002 : le tarif de 2001, pour l'**année** civile 2003 : le tarif de 2002, pour l'**année** civile 2004 : le tarif de 2003, pour l'**année** civile 2005 : le tarif de 2004, pour l'**année** civile 2006 : le tarif de 2005.

Advenant une augmentation des **primes** par le fait de ce changement, elle sera défrayée par l'**employé**.

12. Le programme du plan dentaires s'applique pendant qu'un travailleur reçoit les prestations d'invalidité **prolongée**, selon les dispositions du **programme**. **Cette modification** s'applique aux employés invalides et recevant des prestations du régime d'invalidité **premier (1er) mai 1988**, pour les dépenses encourues après le premier (1er) **mai 1988**.

RÉSUMÉ

CONDITIONS GÉNÉRALES

1. Admissibilité

L'admissibilité d'un employé au régime se fait à l'**entrée** en vigueur de la police si, à la **même** date, l'**employé** est un employé régulier ayant un (1) an de service et effectivement au travail sinon, elle aura lieu à compter du **premier (1er) Jour du mois** suivant son retour au travail. Quant aux **nouveaux** employés embauchés, ils seront assurés dès le **premier (1er)** du **mois** qui coïncide avec ou qui suit la date de leur **première** année de service à titre d'employé régulier.

2. Assurance pour la famille

Les **personnes** à charge admissibles au régime sont:

- a) le conjoint, à **moins d'être séparé légalement**;
- b) les enfants célibataires **entièrement** à la charge de l'**employé** qui ont **moins** de 21 ans.

Les enfants qui ont **moins** de 25 ans sont admissibles au régime pourvu qu'ils soient **entièrement** à la charge de l'**employé** et qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement à titre d'étudiant à temps plein.

Les enfants issus d'un mariage **antérieur et** les enfants adoptés **légalement** peuvent être assurés au **même** titre que les enfants propres pourvu qu'ils soient à la charge de l'**employé**.

Les enfants qui, en atteignant l'**âge** de 21 ans, sont Incapables de subvenir à leurs propres besoins en raison de déficience physique ou mentale pourront **continuer** de bénéficier des avantages de l'**assurance** sur les soins dentaires tant qu'ils seront Invalides et célibataires et aussi longtemps que l'**assurance** sera en vigueur. Ce privilège vaudra également pour les enfants qui auront cessé de faire partie du régime après leur 21^e anniversaire de naissance et qui ne sont plus considérés comme personne à charge **mais** qui, par la suite, deviendront incapables de se suffire à eux-mêmes en raison de déficience physique ou mentale tout en demeurant célibataires. Ceux qui se prévaudront de cette garantie devront faire parvenir des preuves d'incapacité à la compagnie d'assurance dans un délai de **31** jours suivant la date à laquelle leur assurance prend fin. La Compagnie se réserve le droit d'exiger des preuves supplémentaires de temps à autre.

3. Niveau des prestations

En vertu du régime, l'**employé** régulier est remboursé pour les frais encourus pour lui et pour les personnes à charge de la façon suivante:

- a) 100% des frais couverts de la classe I, et
- b) 50% des frais couverts des classes II et III.

Les prestations maximales sont de \$1,000, par personne admissible aux avantages du régime par année civile à l'égard des soins des classes I et II et le maximum de prestations accordées en vertu de la classe III pendant la vie de chaque personne assurée s'élevé à \$1,000.

4. Frais couverts

CLASSE I

- examens bucco-cliniques (initial: 1 fois par 3 ans, périodique: 2 fois par année), prophylaxie (nettoyage, détartrage, polissage: 2 fois par année);
- application locale de fluorure de sodium ou de fluorure stanneux;
- conseils d'hygiène buccale;
- radiographies des dents: complète de toutes les dents: 1 fois par 3 ans, film simple («bitewings»): 2 fois par année;
- extractions;
- chirurgies dentaires, y compris l'extraction des dents incluses, y compris l'ablation de tumeurs et kystes néoplasmes, incision et drainage d'abcès;
- obturations: amalgame, silicate, matières plastiques;
- anesthésies administrées en chirurgie dentaire ou lors de l'exécution de soins couverts;
- antibiotiques administrés par injection par le dentiste traitant;
- traitement des affections parodontales (affections des gencives et tissus de la bouche);
- traitement endodontique (thérapie du canal radiculaire de la dent).

CLASSE II

- mise en place d'une première prothèse partielle ou totale (y compris l'ajustement trois mois après la pose) pour remplacer une ou plusieurs dents naturelles;
- remplacement d'une prothèse partielle ou totale existante, ou addition d'une ou de plusieurs dents à une telle prothèse par suite d'extraction de dent(s) naturelle(s), sur présentation à la compagnie d'assurance d'une preuve satisfaisante attestant que la prothèse actuelle ne peut plus servir (sous réserve des limitations décrites dans la police);
- réparation et rebasage des prothèses.

CLASSE III

- soins orthodontiques, y compris la correction des mal occlusions.

Tous les soins doivent être donnés et les prothèses remises par un dentiste autorisé. Cependant,

- i) le détartrage et le nettoyage des dents peuvent être faits par un hygiéniste dentaire autorisé sous la direction du dentiste;

- ° ii) la mise en place, l'ajustement, la réparation et le rebasage des prothèses totales peuvent être effectués par un denturologue ou un spécialiste de l'art dentaire dûment autorisé par la loi à la pratique. Toutefois, aucune indemnité n'est accordée pour les honoraires en sus des montants maximum spécifiés dans le barème des denturologues et autres spécialistes de l'art dentaire en vigueur dans la province

5. Plan de traitement

Avant que le dentiste n'entreprene une série de traitements, il établit habituellement un plan de traitement, c'est-à-dire un rapport de ses recommandations quant aux soins à donner et de ses honoraires. Si le dentiste prévoit que les soins coûteront plus de \$200.00, il faut soumettre un plan de traitement à l'approbation de la compagnie d'assurance, avant le début du traitement. On se procure les formules nécessaires au service du personnel. La compagnie d'assurance avise l'employé, ainsi que son dentiste, de la part des frais qu'elle assumera.

Si l'employé ne soumet pas de plan de traitement à l'assurance avant le début des soins, il pourrait encourir un remboursement moindre que celui auquel il aurait pu avoir droit puisqu'il sera alors difficile pour l'assureur de juger de la nécessité des soins déjà donnés.

En effet, il se peut que le patient choisisse un traitement plus coûteux et aussi efficace que celui qui lui aurait été remboursé. Si tel est le cas, l'indemnité accordée sera établie d'après le barème qui s'applique au traitement acceptable le plus économique.

6. Frais non-couverts

Le régime ne couvre pas les frais suivants:

- soins dentaires non énumérés dans les frais couverts;
- soins rendus par une personne autre qu'un dentiste dûment autorisé;
- frais couverts ou susceptibles de l'être par une autre assurance, un autre contrat ou régime ou par l'État;
- soins reçus avant la prise d'effet de l'assurance ou entrepris après la mise à pied ou la date de cessation d'emploi
- soins donnés principalement à des fins esthétiques;
- frais de déplacement pour se rendre au bureau du dentiste et pour en revenir;
- soins nécessités par suite de guerre, d'émeute, d'insurrection ou en cours de service dans les forces armées d'un pays.

Ce résumé décrit les éléments généraux du nouveau programme pour référence pratique. Tous les droits et dispositions sont gouvernés par la police émise à la Compagnie et dont le Syndicat reçoit copie.

1. Tel que défini à l'article 302 de la Convention collective de travail, les hommes de métier travaillent selon le principe de la flexibilité de la main-d'œuvre.
2. Les parties conviennent qu'un groupe d'hommes de métier sur les relèves est constitué. Leur tâche première est liée aux urgences et aux bris se produisant sur les relèves. De plus, ils exécutent différents travaux selon les besoins, et ce, peu importe le département de l'usine.
3. Chaque groupe d'hommes de métier sur les relèves est composé d'hommes de différents métiers (minimum classe «C»). À titre indicatif, le nombre anticipé d'hommes de métier sur chaque relève est estimé à cinq (5).

En relation avec ce qui précède, un affichage sera fait à l'intérieur de l'usine pour combler le nombre de postes requis ainsi que les remplaçants s'il y a lieu; l'Usine Port-Alfred procédera de la même manière pour les postes devenant vacants par la suite. Les employés qui auront appliqué seront choisis selon leur qualification et leur ancienneté d'usine. S'il n'y a pas suffisamment de postulants qualifiés, l'Usine Port-Alfred choisira des hommes de métier qualifiés (minimum classe «C») en commençant par les employés les plus juniors en service d'occupation dans les métiers concernés.
4. Un homme de métier sur les relèves peut retourner à son groupe de jour.

PROCÉDURE

Un homme de métier sur les relèves qui veut retourner à son groupe de jour doit en faire la demande écrite à son surintendant avant le 1^{er} août de chaque année.

Un affichage en conformité avec l'article 10.02 de la Convention collective sera fait pour combler les postes vacants.

Parmi le groupe des hommes de métier détenant une position régulière, le choix du postulant sera effectué en fonction de son ancienneté départementale et de ses qualifications basé sur les besoins de l'usine Port-Alfred.

Si aucun employé ne postule sur l'affichage ou s'ils ne sont pas en nombre suffisant, l'Usine Port-Alfred comblera les postes vacants en choisissant l'employé le plus junior qualifié détenant une position régulière dans le groupe des hommes de métier (selon les besoins de l'Usine Port-Alfred).

Tous ces mouvements de main-d'œuvre seront effectifs pour la deuxième semaine complète du mois de septembre.

ANNEXE «H» - ENTENTERÉGISSANT L'OPÉRATION DE L'USINE LORS D'UN CONGÉ STATUTAIRE (B)

- A) 1. Nonobstant les dispositions de la Convention collective et plus particulièrement celles prévues à l'article 13, l'Usine Port-Alfred se réserve la possibilité de maintenir son usine en opération lors des congés statutaires de la Fête du Travail et du Jour de l'An.
- L'Usine Port-Alfred s'engage à ne pas faire de fermeture pour manque de commande durant les soixante (60) jours suivant le congé statutaire où il y a eu opération.
- L'Usine Port-Alfred donne un avis minimum de trente (30) jours au Syndicat de son intention d'agir en ce sens.
- 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.
- 1.2 L'employé qui travaille lors d'un congé statutaire afin que la production se poursuive, est rémunéré de la façon suivante:
- a) son jour de congé statutaire est rémunéré selon l'article 13.02 a);
 - b) ses heures travaillées sont rémunérées à temps double;
 - 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 relève complète durant un congé statutaire, peut reprendre un congé compensatoire (non rémunéré) avant le mois de mai suivant, à une date convenue avec son supérieur immédiat.
- 1.3 L'employé qui ne travaille pas lors d'un congé statutaire est rémunéré selon les dispositions de l'article 13.02 a).
- 1.4 Le calendrier hebdomadaire de travail est respecté lors de l'opération durant un congé statutaire. L'Usine Port-Alfred offre aux employés, sur une base volontaire, la possibilité de travailler lors de l'opération de l'usine pendant un congé statutaire. Advenant un manque de personnel qualifié, l'Usine Port-Alfred cédule les employés qualifiés sur les postes à combler en commençant par les plus junior.
- 1.5 Bureau
Si les services d'un employé de bureau sont requis lors de l'opération de l'usine pendant un congé statutaire (soit les 36 heures pour le congé du Jour de l'An et/ou les 32 heures du congé de la Fête du Travail), la présente annexe s'applique de même que la clause 13.02 b) seulement.
- B) Si l'Usine Port-Alfred n'exerce pas l'option décrite ci-haut lors des congés statutaires du Jour de l'An et de la Fête du Travail, les procédures d'arrêt et démarrage de l'usine se réalisent à l'intérieur des heures de fermeture. Pour les congés Statutaires de Noël et de la Fête Nationale (24 juin), la pratique passée est maintenue.
- C) La présente entente s'applique aux employés qui travaillent pendant que l'usine produit du papier lors d'un congé statutaire.

2001

janvier							février							mars							avril						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28
																					29	30					

mai							juin							juillet							août						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30	31	
														29	30	31											

septembre							octobre							novembre							décembre						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	13	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	14	15	16	17	18	19	20	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	21	22	23	24	25	26	27	25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	
30							28	29	30	31										30	31						

2002

janvier							février							mars							avril							
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	
		1	2	3	4	5	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	
6	7	8	9	10	11	12	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	
13	14	15	16	17	18	19	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	23	24	25	26	27	28	29	
20	21	22	23	24	25	26	24	25	26	27	28	24	25	26	27	28	29	30	21	22	30							
27	28	29	30	31									31	28	29													

mai							juin							juillet							août						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
			1	2	3	4	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31			
26	27	28	29	30	31	30																					

septembre							octobre							novembre							décembre									
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s			
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7			
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	10	11	12	13	14	15	16	8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	24	25	26	27	28	29	30	22	23	24	25	26	27	28			
29	30	27	28	29	30	31															29	30	31							

2003

janvier							février							mars							avril						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
			1	2	3	4						1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	30	31	27	28	29	30										

mai							juin							juillet							août											
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s					
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	10	11	12	13	14	15	16					
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	17	18	19	20	21	22	23					
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	24	25	26	27	28	29	30					
25	26	27	28	29	30	31	29	30	27	28	29	30	31	31																		

septembre							octobre							novembre							décembre							
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	
										1	2	3	4							1			1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29	21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	26	27	28	29	30	31	30	28	29	30	31								28	29	30	31				

2004

janvier							février							mars							avril						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	29							28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	

M i							juin							juillet							août						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28
30	31																				29	30	31				

septembre							octobre							novembre							décembre						
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	

2005

janvier						février						mars						avril									
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																										

mai						juin						juillet						août									
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31			
29	30	31												31													

septembre						octobre						novembre						décembre									
d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29								25	26	27	28	29	30	31
							30	31																			

2006

janvier

d	l	m	m	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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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	m	m	j	v	s
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						



**ABITIBI
CONSOLIDATED**
DIVISION PORT-ALFRED

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

**1^{er} MAI 2001
au 30 AVRIL 2006**

LETTRES D'ENTENTE





LA SÉCURITÉ, C'EST MON AFFAIRE

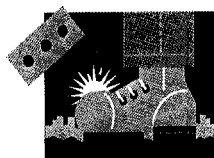
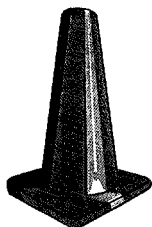


TABLE DES MATIÈRES – LETTRES D'ENTENTE

N° ENT.	TITRE DE L'ENTENTE	PAGE
1	Plan de sécurité du revenuen cas de perte de salaire due à un manque de travail.....	1
2	Employés de bureau.....	2
	Indemnitéen cas de maladie.....	2
	Invalidité prolongée.....	3
3	Pâte mécanique – Chargement des meules	4
4	Machines à papier – Inspecteurs.....	4
5	Services techniques – Réaménagement des lignes de progression	4
6	Dépôt salaire.....	4
7	Alcoolisme et toxicomanie.....	5
8	Contrat et sous-contrat.....	5
9	Étudiants.....	10
10	Relocalisation d'employés diminués physiquement.....	10
11	Dessinateurs.....	10
12	Plan structuré de communication.....	11
13	Tuyauteurs, électriciens et opérateurs de machines électriques	12
14	Pâtes – Ligne de progression.....	13
15	Centrale thermique – Opération lors d'un congé statutaire.....	14
16	Congés mobiles (article 13).....	14
17	Machines à papier – Bobines-mères.....	14
18	Centrale thermique.....	14
19	Mouvements de main-d'œuvre (article 24 et entente 28).....	15
20	Employés de bureau – Mouvements de main-d'œuvre	15
21	Hors barème.....	15
22	Surtemps – Hommes de métier	16
23	Fermeture d'usine	16
24	Centrale thermique – Choix des vacances.....	16
25	Finition-Expédition- Surtemps – Article 20.04 b).....	16
26	Machines à papier – Calendrier de travail 4-2	16
27A	Centrale thermique – Position ventilation et chauffage.....	17
27B	Centrale thermique – Position ventilation et chauffage	17
28	Conversion industrielle.....	18
	Retrogradation.....	19
	indemnité de licenciement.....	19
29	Machines à papier – Changement des taux horaires	19
30	Machines à papier – Heures supplémentaires.....	19
31	Disposition des demandes locales.....	20
32	Groupe d'implantation – Article 3.02 – Flexibilité totale de la main-d'œuvre	24
33	Pâtes – Ligne de progression – Préposé au triturateur	24
34	Huileurs.....	24
35	Habilleurs.....	25

N° ENT.	TITRE DE L'ENTENTE	PAGE
36	Employés rappelés temporairement.....	25
37	Liste des employés couverts par l'introduction de la flexibilité de la main-d'œuvre (mémoire d'entente du 27 juillet 1992) – Employés de bureau.....	27
38	Employés rappelés temporairement - Employés de bureau.....	29
39	Prime de flexibilité - Employés de bureau.....	30
40	Prime de flexibilité.....	31
41	Application de l'article 3.02 - Flexibilité totale de la main-d'œuvre.....	31
42	Vacances fractionnées.....	31
43	Santé - Sécurité.....	32
44	Régime de retraite.....	32
45	Programme d'aide aux employés.....	32
46	Mécanisme d'arbitrage de différend.....	32
	Programme de réhabilitation pour alcooliques et toxicomanes.....	34
	Parties signataires aux lettres d'entente.....	35

Note : Les lettres d'entente ou les parties de lettre d'entente du présent document qui s'appliquent aux employés de bureau portent l'annotation (B) à côté du titre de l'entente

ENTENTEN° 1(B)

L'usine Port-Alfred accepte le texte proposé par la partiesyndicale sous réserve de l'approbation par le Gouvernement du Canada, division de la politique, assujettissement et cotisations.

LETTRE D'ENTENTE

entre

COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA
USINE PORT-ALFRED

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.
EMPLOYÉS À L'HEURE ET EMPLOYÉS DE BUREAU

1^{er} mai 2001 au 30 avril 2006

Plan de sécurité de revenu en cas de perte de salaire due à un manque de travail en raison d'un arrêt temporaire de travail provoqué par la fermeture totale ou partielle de l'usine Port-Alfred.

1. Date de mise en vigueur : le 1er Juillet 1977.
2. Admissibilité
Tous les employés réguliers, tels que décrits dans le paragraphe 9.02, sont admissibles après avoir fait une demande et qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage.
3. Contribution
L'usine Port-Alfred verse mensuellement au Syndicat une contribution prévue à l'Article 36 de la Convention
4. Prestations en cas de perte de salaire due à un manque de travail
En cas de perte de salaire due à un manque de travail, acceptée comme telle par le Syndicat, les sommes accumulées à cette date dans le plan de sécurité de revenu en cas de perte de salaire due à un manque de travail sont disponibles aux salariés admissibles pour le versement d'indemnités en cas de perte de Salaire due à un manque de travail.

Le Syndicat détermine à compter de quelle journée les indemnités seront payables et pour combien de temps. Le maximum versé est l'équivalent des deux semaines du délai de carence.

Le montant de l'indemnité hebdomadaire est établi de temps à autres par le syndicat en fonction de la valeur des fonds accumulés et du nombre de salariés admissibles. En aucun temps des indemnités ne peuvent être payées au-delà du fonds accumulé et que les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime et, d'autre part, du taux hebdomadaire de prestations d'assurance-chômage ne peuvent dépasser 95% de la rémunération hebdomadaire de l'employé.
5. Paiement des prestations
Lorsque, conformément à l'article 4 de cette entente, des indemnités doivent être distribuées aux employés admissibles au plan, les modalités de distribution de ces indemnités devront être discutées entre les parties.

Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par le versement reçu en vertu de ce régime.

6. Modifications aux règlements
L'assemblée générale du syndicat peut amender les règlements du plan par vote majoritaire. Un avis de motion présenté à une assemblée antérieure est nécessaire à cet effet.

Le Syndicat s'engage à donner un avis écrit de tout changement apporté au régime, à la Commission, dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur du changement.
7. Administration
Le syndicat a la responsabilité de l'administration du plan et du fonds d'indemnité constitué pour subvenir aux prestations prévues dans le présent plan. Il choisit le fiduciaire à qui les fonds seront confiés. Un rapport annuel sur l'état du fonds et des transactions effectuées au cours de l'année est fourni une fois par année à l'assemblée générale et à l'usine Port-Alfred.
8. Dissolution du plan
Pour être dissout, il doit y avoir entente entre le syndicat et l'usine Port-Alfred.

Le solde en caisse d'un fonds en fiducie à la date d'annulation du régime doit revenir à l'employeur ou servir pour payer des prestations supplémentaires de revenu ou les frais d'administration de régime P.S.R.
9. Droits acquis
Les employés concernés n'ont aucun droit acquis au P.S.R. si ce n'est de recevoir ces indemnités durant les périodes de chômage précises dans le régime.

ENTENTE N° 2 (B)

La présente lettre d'entente a pour but de renouveler la période du premier (1er) mai 2001 au trente (30) avril 2006, l'interprétation du paragraphe 11, Annexe «E», de la Convention collective de travail qui se lit comme suit

A INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE

Employés de bureau

1. A compter du premier (1er) juillet 1971, tous les employés réguliers recevront des jours-crédit selon la durée totale de leur service sans réduction pour cause de maladie ou d'invalidité. Cependant, l'employé devra être au travail à la date où il deviendra éligible. En cas d'absence à cause de maladie, accident ou mise à pied, il deviendra éligible dès son retour au travail actif.
2. a) Pendant la première semaine (5 jours ouvrables) de toute invalidité, un employé de bureau syndiqué régulier recevra son salaire ordinaire.

b) Un employé de la réserve bénéficie de cette indemnité seulement pour les journées où il aurait normalement travaillé en fonction de l'entraînement qu'il possédait au moment de sa maladie.
3. Un employé régulier ayant trois (3) mois ou plus de service continu recevra les deux tiers (2/3) de son salaire du 61ème au 130ème jour ouvrables s'il est absent du travail à cause de maladie ou d'accident non-Industriel, mais pas après avoir atteint 65 ans.
4. a) De plus, un employé qui a trois (3) mois ou plus de service continu, accumulera des jours-crédit au taux d'un (1) jour par mois complet qu'il aura travaillé. L'employé accumulera des jours de crédit durant une absence causée par une fermeture totale mais temporaire de l'usine et durant une absence causée par un accident Industriel.

- b) Pour chaque jour-crédit accumulé, un employé absent à cause de maladie recevra 33-1/3 pourcent de son salaire ordinaire jusqu'au maximum de 130 jours ouvrables (26 semaines), mais pas après avoir atteint 65 ans.
 - c) Un jour-crédit de maladie sera déduit pour chaque jour d'absence due à la maladie. Lors d'absences de demi-journée, un demi-jour-crédit sera déduit.
 - d) Durant une période d'invalidité où les jours-crédit sont utilisés, l'employé n'accumulera pas de nouveaux jours-crédit.
 - e) Les jours-crédit accumulés au-delà de 130 jours ouvrables peuvent s'appliquer à une invalidité future.
 - f) Les jours-crédit ne peuvent être accumulés dans le but de s'appliquer à la retraite prématurée.
5. Les paiements de la Compagnie seront diminués de tout paiement reçu d'un plan d'invalidité gouvernemental ou de paiements provenant de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail du Québec.
6. **Exemple (1)**
L'employé qui a dix (10) ans de Service continu et qui ne s'est pas absenté de son travail pour cause de maladie accumulé 120 jours-crédit. S'il s'absente pour cause de maladie, l'employé recevra:

- du premier (1er) au 5ième jour ouvrable	- plein salaire
- du 6ième au 130ième jour ouvrable	- les deux tiers (2/3) du salaire
- du 6ième au 120ième jour ouvrable	- le tiers (1/3) du salaire pour les crédits

- du premier (1er) au 5ième jour ouvrable	- plein salaire
- du 6ième au 130ième jour ouvrable	- le tiers (1/3) du salaire pour les crédits

C'est-à-dire plein salaire du premier (1er) au 130ième jour ouvrable: $240 - 130 = 110$ jours-crédit applicables à une autre période de maladie.

B. INVALIDITÉ PROLONGÉE

- 1. En vigueur le 1^{er} mai 1992, la contribution de l'usine Port-Alfred est de vingt-deux dollars (22\$).
En vigueur le 1^{er} janvier 2002, la contribution de l'Usine Port-Alfred est de vingt-deux dollars et soixante et onze sous (22.71\$).

ENTENTEN° 3 - DÉPARTEMENT DE LA PÂTE MÉCANIQUE - CHARGEMENT DES MEULES

1. Les parties concernées ont convenu de l'entente ci-après énoncée en relation avec le chargement des défibreurs du département de la pâte mécanique.
2. Chaque chargeur aura à alimenter deux (2) défibreurs.
3. Lorsqu'il y aura un nombre impair de meules en opération, le nombre de chargeurs sera déterminé par le nombre pair supérieur.
4. Aucune meule additionnelle ne sera mise en opération avant que le chargeur ne soit en place.
5. a) Selon l'horaire de travail, il y a un minimum de huit (8) chargeurs cédulés.
b) Après deux (2) heures d'arrêt de la réception de bois au plancher de chargement, il y a un minimum de huit (8) chargeurs utilisés comme tels jusqu'à deux (2) heures après le départ de la réception du bois.
6. Lorsqu'après avoir augmenté le nombre de chargeurs en plus du minimum, il devient nécessaire de diminuer le nombre de chargeurs à cause de la diminution du taux de défilage, celui ainsi affecté pourra être employé comme homme d'utilité dans le département pour compléter huit (8) heures de travail et il sera, par la suite, retourné à la réserve si le nombre de meules en opération ne justifie plus sa présence.

ENTENTEN° 4 - MACHINES À PAPIER

L'Usine Poil-Alfred ajoutera du personnel supplémentaire lorsqu'il y aura un engorgement de rouleaux (en attente d'être emballés) qui pourraient occasionner l'arrêt d'une des bobineuses des machines à papier.

Lors de la fabrication de commandes spéciales telles que 15 feuilles ou autres, la direction du département jugera si du personnel supplémentaire sera requis.

ENTENTEN° 5 - SERVICES TECHNIQUES

Suite au réaménagement des lignes de progression des services techniques, Régis Bouchard (434) devient titulaire du poste d'essayeur de copeaux et est l'employé qui monte dans l'échelle de progression. Cet employé sera le prochain à combler un poste dans la ligne de progression. Toutefois, d'ici à ce qu'il obtienne une promotion dans la ligne de progression, il travaillera seulement sur la relève 8 h à 16 h.

ENTENTEN° 6 - DÉPÔT SALAIRE (B)

Tous les employés de l'Usine Port-AM doivent adhérer au système de dépôt salaire lors de la mise en opération du système H.R.I.S. qui est prévue en septembre 1995.

ENTENTE N° 7 - ALCOOLISME ET TOXICOMANIE(B)

A des rencontres qui eurent lieu les 12 janvier 1976 et 29 avril 1976, les parties ont discuté un programme de réhabilitation pour les alcooliques et toxicomanes tel que proposé par la direction de l'Usine Port-Alfred.

Les parties concernées se sont entendues sur les données du programme ci-attaché et ont convenu qu'elles appuieront l'établissement et la bonne marche de ce programme.

Il est aussi entendu que, rendu au stage de confrontation, un représentant du Syndicat participera à la décision qui sera finale.

Il est, de plus, entendu que si la confrontation s'avère nécessaire, la décision prise à ce stage devra être exécutée sans recours aux sections 25 et 26 de la Convention collective de travail.
(Voir programme de réhabilitation pour alcooliques et toxicomanes page 34)

ENTENTE N° 8 - CONTRAT ET SOUS-CONTRAT

Cette entente vise à accroître la flexibilité pour l'usine dans sa planification des travaux et des projets, éliminer les problèmes reliés à la sous-traitance et favoriser un meilleur climat de travail.

8

ii - Les hommes de métier dont les noms apparaissent sur la liste ci-jointe demeurent à l'emploi de l'usine Port-Alfred comme hommes de métier pour la durée de la Convention collective de travail 1993-2001, sauf dans les situations suivantes:

- lors de changement technologique;
- lors de fermeture totale de l'usine ou d'un département;
- lors de fermeture totale pour manque de commande et/ou conditions du marché;
- lors de cas fortuit ou toute autre situation en dehors du contrôle de la compagnie;
- lors de renvoi disciplinaire ou administratif;
- lors d'attrition.

La seule exception au texte qui précède est le changement technologique prévu au département de la pâte mécanique. Ce changement n'aura aucun effet sur les hommes de métier couverts par cette entente.

Lors de fermeture temporaire d'usine, si des travaux de réparation et d'entretien sont requis durant cette période, l'usine Port-Alfred utilise les hommes de métier de l'usine s'ils sont disponibles et en mesure d'effectuer ces travaux.

L'usine Port-Alfred procédera au rappel des onze (11) employés qui ont été mis à pied de ce Service dont les noms ont été ajoutés à la liste ci-jointe.

2. Après application de ce qui précède, les parties s'entendent pour suspendre l'application de l'article 4.04, travaux à contrat et à sous-concat, pour la durée de la Convention collective de travail 1993-2001.

3. Les employés Éric Simard (796) et Nicolas Truchon (786), présentement dans le groupe des employés rappelés temporairement, seront rappelés dans le groupe d'hommes d'entretien mécanique lors du départ à la retraite des deux premiers hommes d'entretien mécanique, s'ils possèdent encore un droit de rappel à ce moment.

1. Euclide Richard (1051)
2. Jean-Serge Simard (1061)
3. Jérôme Evoy (1112)
4. Gaétan Morissette (1107)
5. Alain Boissonneault (1026)
6. Florian Girard (1037)
7. Jacquelin Lemieux (1264)
8. Louis Villeneuve (424)
9. Denys Simard (1065)
10. Guy Foster (1502)
11. Germain Brassard (1110)
12. Gilles Cauchon (57)
13. Alain Perron (62)
14. André Emond (1073)
15. Jacques Leclerc (1074)
16. Carol Guy (1023)
17. Régis Gauthier (1025)
18. Robert McLean (251)
19. André Simard (1425)
20. Normand Tremblay (56)
21. Denis Truchon (63)
22. Benoît Marcotte (74)
23. Marven Foster (54)
24. Michel Lavallée (140)
25. Denis Savard (311)
26. Michel Potvin (298)
27. Denis Tremblay (344)
28. Luc Tremblay (159)
29. Bruno McLean (289)
30. Yves Munger (491)
31. Denis Fortin (492)
32. Carl Desbiens (89)
33. Gaétan Baril (27)
34. Réjean Girard (756)
35. Nelson Bergeron (53)
36. Pierre Coutlée (48)
37. Marc Thibeault (138)
38. Jean-Pierre Girard (406)
39. Richard Tremblay (111)
40. Martin Boudreault (1105)

1. Claude Legendre (994)
2. Richard Imbeault (1083)
3. Joseph-Henri Bolduc (838)
4. Gaétan Grenon (837)
5. Dominique Tremblay (855)
6. Richard Côté (1132)
7. Dominique Tremblay (618)
8. Luc Ermond (886)
9. Yvan Claveau (462)
10. Réginald Côté (14)
11. Denis Boivin (457)
12. Alain Lalancette (979)
13. Florent Gagnon (61)
14. Carl Tremblay (673)
15. Daniel Bergeron (278)
16. Clément Bélanger (352)
17. Réal Lévesque (904)
18. Réjean Leclerc (853)
19. Guy Rompré (851)
20. Jean-Marc Bélanger (975)
21. Gaston Gilbert (991)
22. Serge Lemieux (38)
23. Benoît Lavoie (1143)
24. Jean-Yves Lavoie (1146)
25. André Desbiens (1148)
26. Gilles Tremblay (819)
27. André Sasseville (821)
28. Gaétan Tremblay (815)
29. Renald Delisle (820)
30. Laval Lévesque (823)
31. Magella Côté (816)
32. Réjean Fortin (370)
33. Carol Pelletier (814)
34. Christian Gagné (12)
35. Renald Jean (830)
36. André Laberge (825)
37. Serge T. Laberge (49)
38. Clément Gobell (845)
39. Yvon Perron (849)
40. Jean-Nick Girard (1155)
41. Roger Girard (42)
42. Cati Beaudoin (1404)
43. Bertrand Martin (965)
44. Normand Gauthier (863)
45. Jean-Jacques Bouchard (871)
46. Jacques Blackburn (877)
47. Pierre Lavoie (876)
48. Gaétan James (669)
49. Richard Morin (874)
50. Claude Houde (875)
51. Denis Boudreault (884)
52. Richard Darveau (866)
53. Lévis Larouche (1130)
54. Denis Belley (898)
55. Laurent Dallaire (1149)
56. Rémi Lévesque (46)
57. Renald Fortin (972)
58. Pierre Gaudreault (973)
59. Joseph-Henri Girard (974)
60. Jules Tremblay (976)
61. Alain Dechamplain (856)
62. Firmin Boudreault (257)
63. Michel Morin (860)
64. Raynald J. Simard (1420)
65. Henri Couturier (1152)
66. Yves Dufour (1129)
67. Jocelyn Girard (992)
68. Jean-Léon Fortin (1000)
69. Roger Jean (967)
70. Marc Bouchard (858)
71. Bertrand Côté (893)
72. Michel Bergeron (1079)
73. André Milliard (292)
74. Jean Gravel (1151)
75. Jean-Marie Laberge (1154)
76. Gérard A. Fortin (1153)
77. Claude Lavoie (1427)
78. Marc-André Boulet (1428)
79. Yvon Gilbert (1448)
80. Yves Fortier (1452)

81. Yvon Guay (1125)	122. Jocelyn James (151)
82. Normand Gagnon (1463)	123. Yves Tremblay (198)
83. Pierre Lemieux (1465)	124. André Harvey (76)
84. Laurent Côté (920)	125. Carl McLean (71)
85. Claude Laberge (926)	126. Michel Girard (129)
86. Denis Maltais (936)	127. Jean Dallaire (363)
87. Carl Wellman (938)	128. Guy Desgagné (338)
88. Vallier Claveau (1487)	129. Dollard Bouchard (1445)
89. Pierre Thibeault (188)	130. Régent Simard (96)
90. Jacques Rondeau (1417)	131. Pierre Brisson (120)
91. Robert Rivierin (971)	132. Yves Coulombe (351)
92. Alain Lavoie (1460)	133. Réjean Thibeault (101)
93. Agostinho Nunes (924)	134. Daniel Girard (303)
94. Gilles Ouellet (1124)	135. Jean-Louis Gauthier (302)
95. Michel P. Gagnon (1494)	136. Allen Gagnon (152)
96. Alain Perron (1495)	137. Jacques Boudreau (154)
97. Gilles Beaudoin (1496)	138. Denis Roberge (176)
98. Réjean Desgagné (1499)	139. Bertrand Ouellet (170)
99. Richard Lavoie (1204)	140. Jean Paquette (271)
100. Ted Collinge (68)	141. Carl Pouillot (295)
101. Alain Gagné (1238)	142. Éric Tremblay (247)
102. Maurice Hachey (1004)	143. Hervé Dumas (300)
103. Yves Gagné (1003)	144. André Saulnier (331)
104. Jean-Yves Sylvain (1180)	145. Sylvain Simard (759)
105. Pierre Menier (666)	146. Jean Côté (784)
106. James McLean (840)	147. Hughes Desblens (785)
107. Serge Fortin (883)	148. Gaston St-Pierre (59)
108. Paul Côté (901)	149. Éric Bouchard (498)
109. Miville Larouche (484)	150. Denis Morneau (142)
110. Jeannot Gagné (1457)	151. Clément Sergerie (146)
111. Réjean Lavoie (1477)	152. Chantal Morneau (2)
112. François Lavole (944)	153. Claude Bouchard (213)
113. Renaud Tremblay (1491)	154. Pierre Dallaire (26)
114. Réjean Belley (1493)	155. Gilles Desgagné (1127)
115. Jean-Pierre Lavoie (1400)	156. Sylvain Gagnon (125)
116. Yves Baril (83)	157. Roger Gagnon (1123)
117. Michel M. Tremblay (108)	158. Claude McLean (134)
118. Sylvain Fortin (234)	159. Michel Harvey (4)
119. Benoît Morin (124)	160. Luc Lapointe (317)
120. Lucien Morin (861)	161. Daniel Girard (321)
121. Chantal Grenon (143)	162. Sylvain Bouchard (509)

ENTENTEN° 9 - ÉTUDIANTS (B)

La période d'embauche des étudiants est du 15 mai au 15 septembre.

ENTENTEN° 10 - RELOCALISATION D'EMPLOYÉS DIMINUÉS PHYSIQUEMENT

Il est entendu que les postes spécifiques de concierge, homme d'utilité (finition/expédition), homme de cour sont disponibles pour donner la préférence à des travailleurs qui ont pu être diminués physiquement à la suite d'un accident, maladie ou pour des employés qui font l'objet d'une relocalisation (en respect de l'ancienneté d'usine) après entente entre l'usine Port-Alfred et le syndicat.

Un employé muté temporairement sur l'un des postes énumérés ci-haut garde son droit de rappel pour une période d'un (1) an dans l'échelle de progression dans laquelle il détenait une position régulière ou sur sa position régulière s'il ne fait pas partie d'une ligne de progression.

Si tous les postes de l'entente n° 10 sont comblés, l'employé diminué physiquement ou l'employé qui fait l'objet d'une relocalisation doit déplacer le plus junior en ancienneté d'usine sur une des positions (entente n° 10) qu'il est en capacité d'accomplir.

A ce moment, l'employé qui ne peut détenir un poste de l'entente n° 10 est muté sur la liste de rappel de l'entente n° 10.

L'usine Port-Alfred examinera au moins deux (2) fois l'an tout employé muté sur l'entente n° 10.

ENTENTEN° 11 - DESSINATEURS (B)

Modalités des examens pour classification de dessinateur senior

Pour la durée de la présente Convention, les modalités suivantes seront suivies pour établir la qualification théorique requise pour accéder à la classe dessinateur senior I.

1. L'examen théorique portera sur une spécialité au choix du dessinateur:
 - a) système de tuyauterie, réservoir et pompes
 - b) système hydraulique et pneumatique
 - c) structure en acier et/ou béton
 - d) électricité
 - e) instrumentation
 - f) commandes mécaniques et transporteurs
2. L'examen portera sur des problèmes spécifiques à l'industrie papetière. Les candidats pourront se servir du matériel habituel (livres de référence, instruments, calculatrices, etc.).
3. L'examen aura lieu au bureau du service de la formation et sera d'une durée de quatre (4) heures.
4. Un minimum de 60% est exigé pour qu'il y ait réussite.
5. Les résultats seront communiqués aux candidats et, s'il y a échec, des explications seront données.
6. En cas d'échec, il y aura possibilité de reprises six (6) mois plus tard selon l'Annexe «D» (3), article 6 (a).

7. * Le taux de la nouvelle classe sera en vigueur selon l'Annexe «D» (3), article 6 (d).
8. L'Usine Port-Alfred s'engage à fournir à la partie syndicale, dans les six (6) mois suivant la signature de la Convention collective de travail, une liste de questions types (semblables à l'exemple ci-attaché) pour chacune des six (6) spécialités prévues au paragraphe 1 de la présente lettre en tenant compte de la durée de l'examen.
9. Un dessinateur qui n'a pas gradué aux classes de Grade 2, Grade 1, Senior 2 et Senior 1 après deux (2) tentatives, doit, avant de refaire application, démontrer avec documents à l'appui qu'il a suivi et réussi un cours lui permettant d'accroître ses connaissances dans le domaine du dessin industriel. Ce cours doit être donné par un établissement reconnu par le Ministère de l'Éducation ou l'Usine Port-Alfred.

EXAMEN DE CLASSIFICATION DES DESSINATEURS

1. Charpentes, acier et béton

A partir de charges déterminées, calculer les réactions, efforts, Contraintes dans un système de charpente et déterminer les dimensions des diverses composantes (fermes, poutres, colonnes, joints, etc.) requises pour résister aux charges imposées.

Problèmes types

- * Calculer la déflexion dans une poutre horizontale soumise à l'action des forces verticales.
- * Calculer les contraintes en tension et compression dans une poutre soumise à des forces perpendiculaires.
- * Déterminer les réactions dans les éléments d'une ferme et indiquer le type de réaction (tension ou compression).
- * Déterminer l'acier d'armature d'un mur de soutènement, tout en ayant vérifié au préalable les contraintes au sol.
- * Faire les calculs nécessaires pour renforcer une poutre soumise à des charges supplémentaires, en tenant compte des charges existantes.
- * Sélectionner l'élément de structure requis (poutre) pour supporter des charges d'intensité variable en tenant compte des facteurs physiques en cause.
- * Déterminer les dimensions d'une poutre de béton et l'acier d'armature requis connaissant les forces en présence et les caractéristiques du béton.
- * Calculer le renforcement nécessaire pour un plancher existant connaissant les caractéristiques du dit plancher et les nouvelles contraintes appliquées.
- * Déterminer la poutre en I servant de rail pour une grue mobile, connaissant les facteurs de base du système.

ENTENTE N° 12 - PLAN STRUCTURÉ DE COMMUNICATION (8)

Dans le but d'assurer la continuité des échanges essentiels au maintien du partenariat, il est important de formaliser une rencontre de communication structurée à tous les 3 mois (trimestrielle).

- Le directeur général prépare un ordre du jour de la réunion et le soumet aux présidents des Syndicats.

Résultats financiers du trimestre de l'usine et de la Corporation, présentation des coûts de l'usine et statut des projets de l'usine seront à l'ordre du jour avec d'autres sujets qui se grefferont à la demande des parties.

Normalement, la réunion sera d'une durée d'environ 4 heures. Celle-ci sera **cédlée** dès que les résultats financiers seront publiés, donc disponibles.

Le directeur sera présent ainsi que les personnes-ressources requises (contrôleur, directeur des ressources humaines, directeur des projets, etc.) pour la bonne tenue de la rencontre. Les présidents des Syndicats, les vice-présidents, les secrétaires et les trésoriers seront également présents.

Il est convenu que les informations transmises à ces rencontres sont de nature confidentielle à moins que, d'un commun accord, une information puisse être utilisée par l'une ou l'autre des parties.

L'usine Port-Alfred paie le salaire des représentants syndicaux lorsqu'ils assistent à ces rencontres.

ENTENTE N° 13 - TUYAUTEURS, ÉLECTRICIENS ET OPÉRATEURS DE MACHINES ÉLECTRIQUES

Nonobstant les dispositions de la Convention collective de travail 1990-1993, les modalités suivantes s'appliquent pour la durée de la présente Convention.

A. Tuyauteurs et électriciens

1. Pour avoir le droit légal d'accomplir du travail de tuyauteur et d'électricien, il faut qu'un employé possède l'un ou l'autre des documents suivants:
 - a) Un carnet d'apprenti, pour les employés ayant moins de 8,000 heures admissibles.
 - b) Un certificat de qualifications, pour les employés ayant plus de 8,000 heures admissibles.
 - c) Un document indiquant qu'il a raté un examen mais est encore éligible pour un autre.
 - d) Une attestation d'expérience pour les employés ayant raté trois (3) examens.
2. Les employés classes A, B ou C au premier (1er) décembre 1978 ne subiront aucun préjudice monétaire ou retard dans leur classification d'usine en autant qu'ils rencontrent les exigences indiquées au paragraphe A (1).
3. Les employés classés aide au premier (1er) décembre 1978 pourront progresser jusqu'à la classification B mais devront posséder leur certificat de qualification ou leur attestation d'expérience avant d'être promu à la classe A.
4. Les employés devenant apprenti après le premier (1er) décembre 1978 seront assujettis à la nouvelle procédure intégralement.
5. L'Usine Port-Alfred s'engage à coopérer pour faciliter aux employés seniors l'obtention d'un certificat de qualification ou une attestation d'expérience dans les limites de la loi.
6. Les honoraires prévus pour l'obtention du certificat de qualification ou de l'attestation d'expérience sont à la charge de l'employé.

B. Opérateurs de machines électriques

1. Pour avoir le droit légal d'opérer une machine électrique, il faut qu'un employé possède l'un ou l'autre des documents suivants:

- a) Un carnet d'apprenti, pour les employés ayant moins de 500 heures admissibles.
 - b) Un certificat de qualification, pour les employés ayant plus de 500 heures admissibles
 - c) Un document indiquant qu'il a raté un examen mais est encore éligible pour un autre.
 - d) Une attestation d'expérience pour les employés ayant raté trois (3) examens.
2. Les employés suivants devront rencontrer les exigences précédentes:
- a) Machines à papier:
 - i) • Habilleurs
 - b) Mécanique:
 - i) - Aides-mécaniciens
 - ii) - Aides-machinistes
 - iii) - Aides-tuyauteurs
3. Les employés qui ont déjà été détenteurs d'une licence «F» peuvent se qualifier pour un certificat de qualification **sans** période d'apprentissage ou examen.
4. Les honoraires prévus pour l'obtention d'un certificat de qualification d'opérateur de machines électriques ou de l'attestation d'expérience sont payés par l'employé et l'Usine Port-Alfred les remboursera sur présentation de pièces justificatives.

ENTENTE N° 14 - DÉPARTEMENT DES PÂTES - LIGNE DE PROGRESSION

1. Un nombre de chargeurs sera assigné selon leur choix à chacun des segments des lignes proposées, soit: pâte mécanique, pâte chimique (cuseur) et pâte thermomécanique.
2. Une rencontre aura lieu avec les chargeurs afin que chacun d'entre eux choisissent la ligne qui les intéresse le plus. Ce choix se fera en commençant par le plus senior des chargeurs qui désire progresser.
3. Chaque chargeur travaillera dans la ligne de son choix et, lors d'une ouverture régulière, le plus senior en service d'occupation de chargeur sera demandé pour combler la position vacante, et cela, indépendamment du groupe auquel il appartient.
4. Lorsque le poste sera comblé, le plus senior des chargeurs qui n'a pas fait de choix remplacera celui qui a accepté la promotion dans la ligne appropriée.
5. Advenant le cas où il y aurait une réduction des opérations de la pâte chimique ou thermomécanique pour une période prolongée amenant une diminution de personnel dans les quatre (4) fonctions ci-haut mentionnées, les rétrogradations se font dans le même sens que si les deux (2) parties des lignes de progression étaient encore fusionnées, c'est-à-dire opérateur - pâte thermomécanique et chimique dans le même carreau et aide-opérateur - pâte thermomécanique et chimique dans le même carreau.
6. Cette procédure est à l'essai pour la durée de la Convention. Si des problèmes d'application se présentent durant cette période, des discussions auront lieu entre les parties.
7. **Pâte chimique versus pâte thermomécanique**
Suite à une demande départementale, les aides-opérateurs et les opérateurs de la pâte chimique ont le droit de combler les postes à la pâte thermomécanique lors d'une vacance permanente sur un poste régulier. Étant donné le changement dans les règles établies, aucun employé ne sera lésé dans ses droits suite au changement proposé, c'est-à-dire que les employés qui ont refusé la promotion d'aide-opérateur à la pâte chimique ne seront pas devancés par ceux qui ont accepté cette promotion et ils seront les premiers à être demandés pour combler un poste vacant à la fonction d'aide-opérateur à la pâte thermomécanique.

- 8. **Pâte thermomécanique**
 Etant donné l'addition de nouveaux raffineurs (R-500 et R-600) à la pâte thermomécanique et les changements occasionnés par la venue de ces nouveaux équipements sur les fonctions d'opérateur et d'aide-opérateur, un deuxième (2ème) aide-opérateur est ajouté comme 3ème homme sur la relève de 8 h à 16 h, et ce, du lundi au vendredi, à l'usine de pâte thermomécanique. La fonction du 2ème aide-opérateur sera comblée par promotion de relève et le préposé aux fosses, sur la relève de 8 h à 16 h, sera utilisé comme 2ème aide-opérateur à l'usine de pâte thermomécanique. De plus, selon les exigences des opérations, il appartient au contremaître d'ajouter le personnel requis.

ENTENTEN° 15 -CENTRALE THERMIQUE

Tout employé de la Centrale thermique qui doit travailler lors du jour de Noël et/ou du Jour de l'An peut, s'il en fait la demande écrite, reporter le congé de ces fêtes avec rémunération prévue à cette fin à une date ultérieure de son choix, et ce avant le 1er juin, à la condition que son remplacement soit fait à taux régulier.

ENTENTEN° 16 - CONGÉS MOBILES (ARTICLE 13)

Pour les employés de jour, incluant ceux sur la cédule 4-2 (de jour seulement), qui n'ont pas à être remplacés, trois (3) congés mobiles peuvent être pris en demi-journée.

ENTENTEN° 17- MACHINES A PAPIER - BOBINES-MÈRES

Les bobines-mères d'une machine peuvent être passées sur la bobineuse d'une autre machine lorsque celle-ci n'est pas en marche.

ENTENTEN° 18 - CENTRALE THERMIQUE

- 1. Le nombre d'opérateurs chef d'équipe est de quatre (4).
- 2. Le nombre d'opérateurs est de cinq (5).
- 3. Le nombre de premiers aides-opérateurs est de quatre (4).
- 4. Le nombre de deuxièmes aides-opérateurs est de cinq (5).
- 5. Cinq (5) supplémentaires réguliers sont entraînés et peuvent remplacer prioritairement à l'opération de la centrale et à la position de ventilation et chauffage. Si un ou plusieurs d'entre eux ne sont pas requis au travail lors de la préparation de l'horaire hebdomadaire de travail, il(s) sera (seront) retourné(s) à la réserve.
- 6. Avant l'affichage de la cédule hebdomadaire de travail, il peut y avoir une absence sur la relève de 16 h à 24 h et/ou sur la relève de 0 h 01 à 8 h sans que le remplacement ne soit effectué.
- 7. Pour la position d'opérateur de machinerie lourde et récupération des rebuts combustibles, des réservistes seront évalués et entraînés pour effectuer le remplacement.

8. Lors de l'opération des chaudières au mazout, le nombre d'employés sera de quatre (4) en tout temps.
9. Suite à la création de l'occupation «opérateur chef d'équipe», l'échelle salariale du département se lira comme suit:

Opérateur chef d'équipe :	\$22.34
Opérateur:	\$21.34
1er aide-opérateur.	\$20.03
2ième aide-opérateur:	\$19.12

ENTENTE N° 19 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE (ARTICLE 24 ET ENTENTE 28)

Advenant des mouvements de main-d'œuvre occasionnés par des changements technologiques au cours de cette Convention (1993-2001), l'article 24 de la Convention collective de travail ainsi que l'entente 28 s'appliquent.

Si ces changements technologiques résultent en des mises à pied, l'usine Port-Alfred accepte de mettre en place un programme spécial de retraite anticipée afin de minimiser les impacts des changements sur les employés. Ce programme spécial de préretraite s'échelonnait du 1^{er} octobre 1996 au 30 avril 1997 pour tous les employés de l'usine éligibles.

PLANCHER DES MEULES

Des mécanismes sont prévus à la Convention collective de travail à l'article 24 ainsi qu'à l'entente 28. Parmi les informations pertinentes à fournir au Syndicat et pour en discuter avec ce dernier, il y a 9 points dont, entre autres, les exigences de nouveaux postes, etc. Pour les salaires, l'article 16.03 b) s'applique.

La mise en application de l'article 24 et de l'entente 28 se fera dans les 30 jours suivant l'approbation par le Conseil d'administration du projet de modernisation de la pâte Manique.

ENTENTE N° 20 - EMPLOYÉS DE BUREAU - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE (B)

Les parties concernées ont convenu de l'entente ci-après énoncée en relation avec les mouvements de main-d'œuvre:

Les employés réguliers qui occupent ou qui occuperont des postes temporaires garderont tous les droits se rapportant aux déplacements de la main-d'œuvre au même titre que s'ils occupaient des postes réguliers.

ENTENTE N° 21 - HORS BAREME

1. Annexe «D» (1) - paragraphe 15 (c)

- i) Ne s'applique pas aux hommes de métier embauchés avant le premier (1^{er}) janvier 1972.
- ii) Une formule de rechange sera étudiée entre l'Usine Port-Alfred et le Syndicat pour couvrir ces employés.
- iii) Si une formule de rechange adéquate n'est pas établie, le paragraphe 1 s'appliquera.

ENTENTEN° 22 - SURTEMPS - HOMMES DE MÉTIER

Les heures supplémentaires travaillées par des hommes de métier peuvent être compensées par une période de temps libre qui correspond aux heures travaillées après entente avec son surintendant. Les appels spéciaux sont exclus.

ENTENTEN° 23 - FERMETURE D'USINE

Lors d'une fermeture d'usine pour manque de commande, la fermeture des machines se fera un samedi et la mise en marche des machines se fera un dimanche. Des modalités différentes pourront être convenues lorsque la période de fermeture coïncide avec un ou des congés statutaires.

ENTENTE N° 24 - CENTRALE THERMIQUE - CHOIX DES VACANCES

But

Définir les modalités applicables pour le choix des vacances au département de la Centrale thermique. (Article 15.10 de la Convention collective de travail 1984-1987).

Modalités

Dans un premier choix, les employés choisissent par ancienneté de chaque classe d'opérateurs deux (2) semaines de vacances n'importe quand durant l'année de référence des vacances. Par chaque classe d'opérateur, on entend la position d'opérateur chef d'équipe, d'opérateur, de premier aide-opérateur et de deuxième aide-opérateur. Dans un deuxième choix, les employés choisissent par ancienneté de chaque classe d'opérateurs toutes les autres vacances qui restent n'importe quand durant l'année de référence des vacances.

ENTENTEN° 25 - SURTEMPS - ARTICLE 20.04 (b) - FINITION ET EXPÉDITION

Les parties signataires conviennent d'amender l'Article 20.04 (b) de la Convention collective comme suit:

Le surtemps est facultatif et est réparti entre ceux qui veulent en faire, aussi équitablement que possible, sur une base trimestrielle entre les employés de la ligne de progression, en autant que le personnel qualifié requis est disponible.

ENTENTEN° 26 - CALENDRIER DE TRAVAIL 4-2 - MACHINES A PAPIER

Application de la clause 10.03 de la Convention collective.

- a) La méthode d'application de l'horaire de travail 4-2 dans le département des machines à papier est faite par promotion de relève en tout temps et il y a changement seulement lorsqu'une position régulière devient vacante. Ce changement se fera au début d'un cycle de six (6) semaines après qu'une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier se soit écoulés.
- b) Lorsqu'un employé est rappelé pour remplacer un autre employé sur une relève autre que la sienne, il travaille comme dernier travailleur des machines prévu en commençant par la machine n° 4, ensuite la machine n° 3, n° 2 et n° 1 par ancienneté départementale. Il ne prend aucune promotion à moins d'être le seul qualifié à pouvoir le faire.

- c) Lors d'un changement de relève (8 h à 16 h, 16 h à 24 h, 0 h 01 à 8 h), par entente entre deux employés, ils prennent la position respective de l'autre sur l'horaire de travail de base (cédule maîtresse) et ne prennent aucune promotion. Il est entendu que tout changement de relève doit se faire entre employés n'ayant pas plus d'un degré de position d'kart et qualifiés pour accomplir le travail.
- d) Un contremaître remplaçant peut être changé d'horaire et payé à taux simple s'il reçoit un avis de 12 heures avant l'entrée en vigueur du changement d'horaire.

ENTENTE N° 27A - CENTRALE THERMIQUE - POSITION VENTILATION ET CHAUFFAGE

- 1. Le titulaire travaille du lundi au vendredi, soit quarante (40) heures par semaine, et tout travail concernant la ventilation et le chauffage est exécuté par le titulaire ou son remplaçant.
- 2. Le contremaître demeure le responsable et décide de l'urgence ou non du travail à être exécuté.
- 3. Lors d'absences pour vacances ou maladie, un remplaçant qualifié sera promu temporairement pour remplir le poste.

ENTENTE 27B - CENTRALE THERMIQUE - POSITION VENTILATION ET CHAUFFAGE

But

Afin de répondre aux exigences de la loi, nous devons combler la position chauffage et ventilation sur une période de sept (7) jours par semaine. Pour ce faire, un nouveau poste est créé soit celui d'aide - chauffage et ventilation.

- 1. Un affichage est fait en conformité avec la Convention collective de travail et plus spécifiquement l'article 10.
- 2. Le travail du nouvel aide - chauffage et ventilation consistera à travailler sous la responsabilité du titulaire actuel de la position chauffage et ventilation.
- 3. Pour la période s'échelonnant entre la mi-septembre et la mi-mars, deux (2) employés seront cédulés à chaque jour de la semaine. A l'extérieur de cette période, nos besoins étant moindres, il n'y aura pas de remplacement lors d'une absence du préposé-chauffage et ventilation ou de son aide étant donné qu'un seul employé (préposé ou aide) est nécessaire à chaque jour.
- 4. Le titulaire actuel de préposé au chauffage et ventilation devra se conformer à la loi et se procurer la qualification minimale d'un certificat de chauffage et moteur à vapeur 4^{ème} classe.
- 5. Pour la nouvelle position d'aide, l'employé doit détenir la classification minimale d'un certificat de chauffage et moteur à vapeur 4^{ème} classe et d'un certificat classe B - réfrigération.
- 6. Taux de salaire: Annexe A-1
- 7. Les positions de préposé et aide - chauffage et ventilation sont des positions de jour. A cet effet, les deux (2) employés assignés à ces positions sont considérés comme employés de jour et travaillent selon un horaire établi par le département, soit sept (7) jours semaine.

ENTENTEN° 28 - CONVERSION INDUSTRIELLE(B)

Dans le cadre de la conversion industrielle tel que défini à l'Article 24, l'Usine Port-Alfred s'engage à fournir au Syndicat toutes les informations pertinentes et à en discuter avec ce dernier. Ces informations portent sur :

1. La nature des changements
2. Les étapes des changements (échancier)
3. Les objectifs
4. La date prévue de mise en application
5. Le nombre d'employés affectés
6. L'impact des changements sur les emplois
7. Les exigences des nouveaux postes
8. Les qualifications de la main-d'œuvre
9. Les conditions de travail

Objectif

L'objectif visé par cette entente est de minimiser l'impact des changements sur les emplois à l'Usine Port-Alfred.

Comité conjoint

Pour rencontrer l'objectif ci-haut mentionné, un comité de quatre (4) représentants du Syndicat, incluant les employés de bureau, et de quatre (4) représentants de l'Usine Port-Alfred est formé dans les mois suivant l'approbation du ou des projets.

Ce comité se rencontre au besoin et les frais sont à la charge de l'Usine Port-Alfred. De plus, le comité conjoint peut s'adjointre les personnes ressources jugées nécessaires.

Avis

Après que toutes les informations disponibles ont été données au Syndicat, l'Usine Port-Alfred donne à celui-ci un avis de soixante (60) jours.

Mandat du comité conjoint

Le comité conjoint voit à faire les recommandations au Directeur divisionnaire dans le but de minimiser l'impact sur le niveau d'emploi. Pour ce faire, les moyens suivants pourront être considérés:

1. L'octroi de congés sans solde
2. La retraite prématurée
3. Le ré-entraînement
4. La planification des départs
5. Tout autre moyen permettant d'atteindre l'objectif de cette entente.

Suite au processus décrit ci-haut et advenant qu'il y a des mises à pied, les articles pertinents de la Convention collective ainsi que l'Annexe 1 ci-joints s'appliquent.

Advenant que le comité rencontre des difficultés de fonctionnement, l'une ou l'autre des parties pourra demander que le cas soit référé à un niveau supérieur composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie.

Cette entente est en vigueur pour la durée de la présente Convention collective de travail et elle est considérée comme un complément à l'Article 24.

ANNEXE 1 - CONVERSION INDUSTRIELLE

Étant donné que les changements reliés à la conversion industrielle peuvent résulter en des mises à pied, en plus des autres articles pertinents de la Convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent:

Rétrogradation

Un employé rétrogradé à une position moins rémunérée dû à des changements reliés à la conversion industrielle maintiendra le taux de son ancien emploi régulier pendant six (6) mois. Pour une période additionnelle de six (6) mois, il sera rémunéré à un taux de salaire ajusté, situé à mi-chemin entre le taux de l'occupation régulière qu'il occupait au moment de sa rétrogradation et le taux de son nouvel emploi régulier. Après douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation s'applique.

Indemnité de licenciement

Voir Article 21 de la présente Convention collective de travail.

ENTENTEN° 29 - CHANGEMENT DES TAUX HORAIRES- MACHINES À PAPIER

Étant donné que les taux horaires varient selon la vitesse des machines, la méthode suivante sera appliquée pour déterminer les taux à être payés:

1. Le mode de rémunération des opérateurs des quatre (4) machines à papier est calculé sur la vitesse moyenne hebdomadaire des quatre (4) machines.
2. Pour les machines n° 1, 2, 3 et 4, prendre la vitesse moyenne des sept (7) jours précédents et appliquer le taux horaire correspondant pour les sept (7) prochains jours aux opérateurs de ces machines,
3. Cette méthode permet de faire les ajustements nécessaires sur une base de sept (7) jours, soit du dimanche au samedi.
4. La méthode d'application de l'horaire de travail 4-2 dans le département des machines à papier se fait par promotion de relève en tout temps et il y a changement seulement lorsqu'une position régulière devient vacante.

ENTENTEN° 30 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES - MACHINES À PAPIER

La procédure suivante s'applique pour les heures supplémentaires aux machines à papier:

1. Les employés intéressés à faire des heures supplémentaires doivent donner leur disponibilité au contremaître ou au commis aux horaires de travail «A» qui l'inscrit dans le «livre». Lorsqu'il y a des heures supplémentaires à faire, elles sont offertes à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté dans le «livre».
2. Lorsque les noms dans le «livre» sont épuisés ou qu'il n'y a pas d'employé qualifié pour effectuer le remplacement, le rappel s'effectue chez les titulaires de la position à combler en commençant par celui possédant le plus d'ancienneté.

DEMANDES - SYNDICAT

DISPOSITIONS- USINE PORT-ALFRED

PRÉPARATION DU BOIS

- | | |
|---|---|
| 2. Ajouter l'aide-copeaux lorsqu'il opère. | L'usine Port-Alfred ajoutera du personnel lorsqu'un bris majeur ou lorsque d'autres conditions justifieront celle-ci à opérer le déchiqueteur. |
| 4. Lors de fermeture, afficher les heures de départ de chaque département | L'usine Port-Alfred s'assurera que les avis de fermeture et avis de départ soient bien affichés. De plus lors des départs, le concierge sera appelé à travailler en même temps que l'équipe complète sera en place. |
| 8. Discussion sur l'équilibre du surtemps. | L'usine Port-Alfred distribuera le surtemps sur une base de rotation de tous les employés et non sur une base mensuelle, et ce, en conformité avec l'application de la clause 20.04 b) de la convention collective de Iramil. |

PATES

- | | |
|--|--|
| 2. Si un bris se produit 2 heures avant le repas au département du bois la Compagnie défraie le repas aux chargeurs de magasins. De plus, ils resteront à leur fonction et l'Usine Port-Alfred ajoutera un aide pour approcher le bois | Si un bris se produit au département de la Préparation du bois et que ce bris a pour effet de diminuer le temps alloué aux chargeurs pour prendre leur repas, ce repas leur sera payé par l'usine. Pour ce qui est d'approcher le bois, l'entente portant sur le chargement des meules continuera de s'appliquer comme par le passé. |
| 4. Que le choix de vacances se fasse selon le titulaire de la fonction. | Le choix de vacances se fait selon l'article 15,10 d) de la Convention collective en autant que le remplaçant ne cède pas ses vacances en même temps que celui qu'il doit remplacer (ex: opérateur et assistant-opérateur). Cependant, selon la situation qui existe dans le département d'autres vacances pourront être accordées à la dernière minute, soit lors de l'affichage de l'horaire hebdomadaire, advenant le retour de maladie et/ou d'accident d'un opérateur qualifié ou advenant la possibilité de promotion de relève par un opérateur qualifié. |

Salle des tamis

- | | |
|--|--|
| 2. Charger le système d'air climatisé. | Demande référée au comité de santé et sécurité. Cela est prévu dans le budget. |
|--|--|

Piqueurs conducteurs

- | | |
|----------------------------------|--|
| 3. Fournir des habits de Iramil. | L'usine Port-Alfred mettra douze (12) habits de travail à la disposition des opérateurs. |
|----------------------------------|--|

MACHINES A PAPIER

1. Fournir les **outils** nécessaires à tous ceux qui **montent** conducteurs selon l'article 3.02.
4. **Améliorer** la ventilation de la **salle** des conducteurs 1-2.
10. Porte de secours - machine n°4.

L'usine Port-Alfred mettra à la disposition des aides-conducteurs les **outils** nécessaires.

L'usine Port-Alfred **complètera** la ventilation de la **salle** des conducteurs 1 et 2 au cours du mois d'août 1990.

Demande référée au comité de sécurité.

FINITION ET EXPÉDITION

6. Ajouter un (1) homme aux **camions** à remorque.

L'usine Port-Alfred, au besoin, ajoutera du **personnel** supplémentaire.

CENTRALE THERMIQUE

4. **Habits d'hiver**, préposés chauffage et ventilation (cassage de **glace**).
7. **Sortir** l'horaire des congés **févés** 30 jours à l'avance.

L'usine Port-Alfred fournira deux (2) habits d'hiver (un habit par employé).

A titre d'essai pour la durée de la Convention collective, l'usine Port-Alfred publiera, au début de décembre de chaque année visée, le nom des **employés** cédulés à travailler à Noël et au Jour de l'An. s'il devait y avoir des absences parmi ces **employés**, des **employés** de la **cédule** régulière de **six (6) semaines** combleront ces absences.

ÉLECTRIQUE

1. Chou de vacances **entre** les **travailleurs** de relève seulement.

L'usine **Port-Alfred** accepte que les **employés** de relève **cédulent** leurs vacances **entre** eux.

Pouvoir et prise d'eau

2. Fournir les habits d'hiver aux employés de la prise d'eau.
3. Fais l'entrée d'eau courante pour la prise d'eau.
4. Km de \$0.21 à \$0.25.

L'usine **Port-Alfred** accepte de reconduire celle **entente**.

Il n'est pas dans l'intention de l'usine **Port-Alfred** de donner suite à cette demande. Toutefois, nous acceptons de **fournir l'eau** potable pour l'**employé** affecté à cette fonction,

l'usine **Port-Alfred** **majoré** l'**allocation** de kilométrage à \$0.23/kilomètre. Le contrôle et l'acceptation du kilométrage est sous la **responsabilité** du département Électrique.

MAGASIN

5. Arrêt des livraisons: vendredi 11h et 15h; les autres jours: 11h et 16h.
- Les dispositions seront prises afin que la dernière livraison au Magasin se fasse au plus tard à 15 h du lundi au jeudi et à 14 h le vendredi. Il y aura des exceptions ou cet horaire ne pourra être appliqué.

MÉCANIQUE

2. Remboursement des outils perdus ou volés sur présentation des factures.
- L'usine Port-Alfred ne peut traiter cette demande dans le cadre de la présente négociation.
- Hommes de cour
4. Le travailleur de cour n'a pas à travailler comme mécanicien ou signaleur sur les ponts roulants (machines à papier).
- Les hommes de cour n'ont pas à effectuer du travail de mécanicien. Les hommes de cour recevront une formation de base comme signaleur identique à celle donnée aux mécaniciens lors des cours d'opérateur de pont roulant.

Machinistes

2. Discussion sur le choix des vacances des machinistes moteurs et rectifieuses.
- L'usine Port-Alfred accepte que les employés préposés aux postes d'entretien des moteurs et de la rectifieuse cédent leurs vacances selon leur métier.

Tuyauteurs

1. Demandes locales - Point 8 - Cabrifugeurs - rotation: Deux (2) tuyauteurs ou plus seront assignés à l'isolation de toute tuyauterie, appareils et accessoires nécessaires à l'alimentation en fluides de ces systèmes ainsi qu'à l'isolation des conduits de ventilation.
- Libellé actuel de la convention collective de travail 1987-1990, p. 34, n° 8, demandes locales: Deux (2) tuyauteurs sont assignés à l'isolation de conduits de vapeur, d'eau chaude et d'eau froide ainsi qu'à la réparation de l'isolant des conduits de ventilation.
2. Lors d'un travail sur l'équipement de protection d'incendie, les tuyauteurs ont la compétence pour exécuter les travaux.
- Lorsqu'il y aura des tuyauteurs en devoir durant la fin de semaine qui auront été entraînés sur le système de protection des incendies, ils seront les premiers rappelés.

RÉSERVE - USINE

6. Lors d'embauche, offrir aux employés en place le choix de changer de réserve.
- L'usine Port-Alfred accepte, en vertu de l'application de l'article 10.08 d) iv), de donner suite à cette demande.

DEMANDES GÉNÉRALES

5. Stationnement (côté ville): installer un système de chauffage continu.
- L'usine Port-Alfred s'engage à étudier le problème et à apporter les correctifs à l'intérieur des budgets au coût de l'année 1995.

9. Lorsqu'un employé d'opération ou un réserviste non-cédulé est appelé au travail moins de deux (2) heures avant l'heure où on lui demande de se rapporter, l'Usine Port-Alfred lui paie un repas à l'heure normale des repas (déjeuner 7h à 8h, 12h à 13h, 17h à 18h, 24h à 1h) s'il est encore à l'ouvrage pendant l'une des périodes précitées.

L'usine Port-Alfred maintient le libellé actuel de la clause 20.12. Toutefois, concernant le repas du déjeuner, l'usine Port-Alfred appliquera ce qui suit

Lorsqu'un employé d'opération ou un réserviste non-cédulé est appelé au travail moins de 2 heures avant l'heure où on lui demande de se rapporter pour la relève de jour, nous appliquerons la procédure suivante:

a) Si les besoins de l'usine Port-Alfred n'exigent pas la présence immédiate de l'employé, celui-ci est avisé qu'il doit déjeuner avant d'entrer au travail et, de ce fait, ne reçoit pas de bon de repas.

b) Si la présence de l'employé est requise immédiatement au travail, l'usine Port-Alfred remettra un bon de repas à l'employé pour le déjeuner.

10. Dans le cas d'un arrêt de travail de toute l'usine, suite à des problèmes externes, l'employeur maintient le salaire des travailleurs.

L'usine Port-Alfred s'engage, lors d'un arrêt de toute l'usine suite à des problèmes externes (causés par un tiers), à collaborer avec la partie syndicale dans le but de régler les problèmes causés par cet arrêt.

AGENDA LOCAL - QUALITÉ DE VIE

PRÉPARATION DU BOIS

2. Élargir le programme de la compagnie au sein des sports et loisirs pour le programme de natation (à l'ensemble de l'usine)(S-4).

Cependant, l'Usine Port-Alfred verra à établir une méthode de contrôle selon le programme déjà en place et à un seul endroit à La Baie pour la natation (Polyvalente de la Baie).

DEMANDES DÉPARTEMENTALES

FINITION ET EXPÉDITION

5. Changer la formule de répartition du surtemps qui est trimestrielle pour une formule mensuelle (réf.: art. 20.04).

Biffer entente n° 25 - Surtemps - Article 20.04 b).

6. Clarifier le travail dans les zones surplus pour que ça se fasse par promotion de relève.

L'usine Port-Alfred continuera à optimiser la procédure de gestion des zones de surplus

10. Promotion de relève en tout temps.

L'usine Port-Alfred s'assurera d'appliquer le principe de promotion de relève lors d'absence.

PATES

5. Vérification des compteurs de meules deux fois l'an.

Deux fois l'an, l'usine Port-Alfred fera parvenir à la partie syndicale un rapport concernant la vérification des compteurs de meules.

DEMANDES GÉNÉRALES - USINE

1. Donner des vêtements de travail aux employés quand la flexibilité l'exige. Dans le cadre de l'application du principe de la flexibilité, l'usine Port-Alfred s'engage à mettre suffisamment d'habits de travail en disponibilité lorsque requis.

ENTENTEN° 32 - GROUPED'IMPLANTATION - ARTICLE 3,02 FLEXIBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE(B)

Dans le but de s'assurer d'un démarrage uniforme de la flexibilité de la main-d'œuvre le 1^{er} septembre 1993, les parties conviennent que, d'ici là, des discussions élargies (direction, exécutif syndical, employés, équipe de supervision, etc.) se poursuivent; question de démystifier certaines craintes de part et d'autre pour s'en servir comme guide d'application au départ et suivi du concept.

ENTENTEN° 33 - LIGNE DE PROGRESSION - DÉPARTEMENT DES PÂTES - PRÉPOSÉ AU TRITURATEUR

Procédure

1. La position de préposé au tritrateur est sous la juridiction du département des pâtes.
2. Un affichage (usine) est fait en conformité avec la Convention collective de travail et plus spécifiquement à l'article 10.02.
3. Le nombre de postes affichés est de quatre (4).
4. Afin de combler la fraction de la position (0,5), le chargeur le plus senior demeurant à la position de chargeur est muté à la position du tritrateur.
5. Le remplacement temporaire à la position de préposé au tritrateur s'effectue par le chargeur de meules le plus senior qui demeure sur cette relève.
6. Le titulaire de la position de préposé au tritrateur ne prendra aucune promotion temporaire ou permanente.

Intégration à la ligne de progression du département des pâtes

Advenant un départ permanent (mutation, retraite, etc.) d'un employé titulaire de la position, un affichage départemental sera effectué dans le département des pâtes.

A ce moment, l'employé qui deviendra titulaire de la position ne prendra aucune promotion temporaire. Cependant, advenant une promotion permanente, l'employé sera sujet à la promotion en fonction de son ancienneté d'occupation.

Le taux de la position est de \$18.78 l'heure.

ENTENTEN° 34 - HUILEURS

Il y a création d'une nouvelle occupation «graisseur-usine». C'est un groupe distinct du groupe d'hommes d'entretien. Le nom des huileurs qui occuperont cette nouvelle occupation sont mentionnés ci-dessous. Le taux horaire de cette occupation est de \$20.18 et la ligne de progression est abolie.

Clément Bergeron (275)
Jean-Guy Boutet (702)
Léon-Maurice Potvin (266)
Normand Dallaire (809)
Claude Simard (807)
Jacques Bouchard (906)
Donald Tremblay (832)
Pierre-Paul Bolvin (465)
Jean-Eudes Tremblay (277)

S'il y a des employés dans ce groupe qui souhaitent rejoindre le groupe d'hommes de métier mécanique pour y faire carrière, ils peuvent se présenter aux examens, tel que prévu dans le guide de classification des hommes de métier.

Il est entendu que les employés conserveront leur occupation jusqu'à ce que leur départ (attrition ou autre raison). La tâche sera alors intégrée au groupe d'hommes de métier mécanique et l'usine déterminera cette date s'il y a besoin d'augmenter le nombre d'hommes de métier mécanique.

ENTENTE N° 35 - HABILLEURS

Compte tenu de ses besoins d'opération, l'usine Port-Alfred transfère les habilleurs de la cédule de travail 4-2 à une cédule de travail 5-2 de jour (8 h à 16 h). Le remplacement des habilleurs s'effectue lors de toute absence. Un supplémentairerégulier est cédulé du lundi au vendredi de 8 h à 16 h. Un supplémentairerégulierest cédulé les samedi et dimanche de 8 h à 16 h. L'équipe des habilleuset des supplémentairesrégulierest composée des employés dont les noms apparaîtront sur la liste des employés qui bénéficient de la protection de leur emploi en vertu de l'article 3.02 - flexibilité de la min-d'ouvre. Cette entente règle les griefs en rapport avec la cédule de travail des habilleurs.

ENTENTE N° 36 - EMPLOYÉS RAPPELÉS TEMPORAIREMENT

Les parties ont comme objectif de diminuer le nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire par les employés d'opération et de diminuer les coûts d'opération.

Durée

Cette entente est en vigueur du 2 mai 1993 au 30 avril 1994. Avant la fin de l'échéance, les parties se rencontreront pour analyser les résultats obtenus par la mise en application de cette entente. Si les résultats s'avèrent positifs, c'est-à-dire que le but défini ci-haut est atteint, l'entente sera reconduite pour la durée de la Convention collective.

Employé rappelé temporairement

C'est un employé en mise à pied ayant des droits de rappel et qui est rappelé au travail pour accomplir un travail temporaire ou de courte durée ou pour la période estivale.

Règles régissant les employés rappelés temporairement

1. Les employés rappelés temporairement sont un groupe distinct de celui des réservistes.
2. Pour la mise en application, le plus junior réserviste de la liste de rappel est Richard Gobeil (734).
3. A l'exception de la période estivale qui s'établit, dans ce cas-ci, du 1^{er} mai à la mi-septembre, les employés rappelés temporairement pourront être mis à pied à la fin d'une semaine de travail qui s'établit du dimanche au samedi.

4. Un employé rappelé au travail temporairement n'est pas couvert par les articles ou clauses de la Convention collective énumérés ci-dessous:
 - a) Congés mobiles, article 13,04
 - b) Jours chômés, article 13 - à l'exception de la Fête de la St-Jean-Baptiste. Par contre, s'il répond aux conditions d'éligibilité prescrite par la loi sur la Fête Nationale, leur rémunération est de 8 heures à taux régulier.
 - c) Plan de vacances payées, article 15 - par contre, tous les employés rappelés temporairement ont droit, en respect de la Loi sur les normes du travail, à un pourcentage pour congés annuels payés.
 - d) Régime d'indemnité hebdomadaire: l'employé rappelé temporairement bénéficiera de la couverture du régime d'indemnité hebdomadaire s'il est actif au travail lorsqu'il devient malade ou qu'il subit un accident extérieur. Sa couverture prend fin lors de sa mise à pied.

Ces employés ont recours à la procédure de griefs en ce qui concerne tous les sujets de la Convention collective à l'exception des points a), b), c) et d) mentionnés ci-haut (congés mobiles, Jours chômés, vacances, régime d'indemnité hebdomadaire).

5. Le rappel au travail se fait par ordre de service d'usine. L'employé mis à pied ayant le plus long service d'usine est rappelé le premier dans son unité de négociation pourvu qu'il puisse accomplir le travail sans recevoir de formation sinon, l'employé rappelé temporairement sera le suivant possédant les qualifications nécessaires.
6. Lors de la mise à pied, l'employé ayant le moins de service d'usine est renvoyé le premier pourvu que celui qui est retenu soit capable de remplir les exigences de la tâche sans recevoir de formation.
7. En vigueur à partir du 1^{er} novembre 1993, un employé rappelé temporairement sera muté au groupe de réservistes en fonction des départs permanents des employés réguliers dont la position doit être comblée. Par contre, si l'usine Port-Alfred abolit la position de l'employé qui est définitivement parti, il n'y a aucun changement.

Un employé rappelé temporairement, muté dans la réserve, recouvre tous les avantages que lui alloue la Convention collective pour le statut de réserviste.

L'usine Port-Alfred se conformera à la Loi sur les normes du travail pour le pourcentage applicable aux vacances ainsi que les congés fériés.

Depuis le 1^{er} novembre 1993, les employés suivants ont été promus de E.R.T. à réservistes:

Pierre Lavoie (735)
Luc Saulnier (739)
Luc Thibault (742)
Pierre St-Gelais (740)
Cari Gagnon (732)
Gérald Tremblay (744)
Richard Gobeil (734)

LISTE DES E.R.T.

Réginald Girard (731)	Martin Desgagné (745)
Luc Morin (736)	Réal Gagné (752)
Serge Riverin (737)	Marc-André Fortin (748)
Harold Thibeault (741)	Denis Parfés (747)
Bruno Jean (760)	Alain Bisson (749)
Cyril Gaudreault (762)	Claude Pallin (750)
Michel Dumont (765)	Nicolas Michaud (751)
Roger Gaudreault (763)	Nicolas Truchon (786)
Richard Tremblay (764)	Éric Simard (796)
Alain Gagné (766)	Daniel Marcotte (795)
Luc Levesque (769)	Sarto Thibeault (786)
Luc Claveau (768)	Jocelyn Munger (789)
Jacques Duchaine (772)	Carli Otis (790)
Eric Gaudreault (774)	Robert Simard (793)
Germain Ouellet (779)	Rés Roy (787)
Benoît Charest (770)	Louis Gaudreault (791)
Marc Gravel (776)	Daniel Blackburn (794)
Roberto Gagnon (773)	Jean-François Dallaire (197)
Bruno Dallaire (771)	Jocelyn Bolduc (37)
Pierre Girard (775)	Gino Lavoie (29)
Mario St-Gelais (780)	Sylvain Lavoie (206)
Jacques Simard (782)	Evens Simard (208)
Pierre Simard (783)	André Julien (26)
Éric Simard (781)	Steeve Riverin (34)
Jean-Pierre Tremblay (757)	

ENTENTE N° 37 - LISTE DES EMPLOYÉS COUVERTS PAR L'INTRODUCTION DE LA FLEXIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE (Mémoire d'entente du 27 juillet 1992) (B)

L'usine Port-Alfred reconnaît que l'introduction de la flexibilité peut avoir un impact sur le nombre d'employés. En conséquence, si la mise en application de la flexibilité de la main-d'œuvre (voir définition annexe E p. 15) pouvait entraîner la réduction des effectifs, cela s'effectuerait par attrition. Cette protection s'applique aux employés qui étaient détenteurs d'une occupation régulière immédiatement après l'application du plan de redressement du 27 juillet 1992.

Voir ci-dessous la liste des employés qui étaient titulaires d'une position régulière en date du 2 avril 1993. Comme il y avait 3 positions vacantes à ce moment, la protection s'applique aussi aux 3 employés les plus seniors en ancienneté qui suivent cette liste, soit : Pierre Dufour, Lucette Jean (retraîtée) et Claire Simard.

LISTE DES EMPLOYÉS DE BUREAU TITULAIRE D'UN POSTE RÉGULIER AU 2 AVRIL 1993	
DÉPARTEMENT	EMPLOYÉS TITULAIRES
Sécurité/Centre médical	Lucie Thibault
Comptabilité	Laurier Tremblay Yves Dufour Gaétan Claveau Léon Bergeron Diane Potvin 1 poste à combler (E) Lynn Mercure
Paie	Roger Grenier (ret. 1 avril 94) Paul-Robert Asselin Michel Bouchard
Magasin	Jacques Gravel Jacquelin Gagnon (ret. 1 oct. 93) Jocelyn Tremblay 1 poste à combler (D)
Ingénierie	Paule Haglund (ret. 1 oct. 93)
Réception	Jocelyne Laberge
Mécanique	Hélène Girard
Planification	Jean-Marc Rioux (ret. 1 oct. 93) Réjean Bérubé
Électrique/Informatique	Jacques Dufour Denis Paré
Services techniques	Claire Gauthier
Finition et Expédition	Jean-Claude Tremblay Jean-Luc Simard Jean-Yves Gagnon Jean-Alain Claveau
Plâtres	Maria Lavoie
Réparation du bois/ Centrale thermique	1 poste à combler (D)
Machines à papier	Denis Girard

DÉPARTEMENT	EMPLOYÉS TITULAIRES
Sécurité/Centre médical	Lucie Thibeault
Comptabilité	Laurier Tremblay Yves Dufour Gaétan Claveau Léon Bergeron Jean-Alain Claveau Pierre Dufour
Ressources humaines	Paul-Robert Asselin Michel Bouchard Denis Girard Denis Paré Lynn Mercure t poste à combler
Magasin	Jacques Gravel Jocelyn Tremblay Diane Potvin Mario Lavoie
Ingénierie	Jocelyne Laberge
Mécanique/Planification	Dominique Tremblay Réjean Bérubé Hélène Girard
Informatique	Jacques Dufour
Services techniques	A combler
Finition et Expédition	Jean-Claude Tremblay Jean-Luc Simard Jean-Yves Gagnon

ENTENTEN° 38 - EMPLOYÉS RAPPELÉS TEMPORAIREMENT - EMPLOYÉS DE BUREAU(B)

But

Les parties ont comme objectif de subvenir aux besoins de remplacement de courte durée et/ou pour la période estivale et/ou pour un travail temporaire à effectuer.

Durée

Cette entente est en vigueur du 20 mars 1995 au 30 septembre 1996. Avant la fin de l'échéance, les parties se rencontreront pour analyser les résultats obtenus par la mise en application de cette entente. Si les résultats s'avèrent positifs, c'est-à-dire que le but défini ci-haut est atteint, l'entente sera reconduite pour la durée de la Convention collective.

Employé rappelé temporairement

C'est un employé en mise à pied ayant des droits de rappel et qui est rappelé au travail pour accomplir un travail temporaire ou de courte durée ou pour la période estivale.

Règles régissant les employés rappelés temporairement

1. Les employés rappelés temporairement sont un groupe distinct de celui des réservistes.
2. Pour la mise en application, la plus junior réserviste de la liste de rappel est France Houde (4420).
3. Les employés rappelés temporairement seront rappelés au travail lorsqu'il y aura un besoin pendant une semaine de travail, qui s'établit du lundi au vendredi, et cela peu importe la durée du travail à effectuer. **Les** employés concernés seront **mis à pied** à la fin de ces périodes.
4. Un employé rappelé au travail temporairement n'est **pas** couvert par les articles ou clauses de la convention collective énumérés ci-dessous:
 - a) **Congés mobiles**, article 13.04
 - b) **Jours chômés** et plan de vacances payées: La loi **sur** les normes du travail et la Loi sur la Fête Nationale seront appliquées.
 - c) **Régime d'indemnité hebdomadaire**: l'employé rappelé temporairement bénéficiera de la couverture du régime d'indemnité hebdomadaire s'il est actif au travail lorsqu'il devient malade ou qu'il subit un accident **extérieur**. Sa couverture prend fin lors de sa mise à pied. **De plus**, un employé rappelé temporairement sera rémunéré en bénéfices en maladies selon son horaire de travail.

Ces employés ont recours à la **procédure de griefs** en ce qui concerne tous les sujets de la convention collective à l'exception des points a), b), c) et d) mentionnés ci-haut (congrés mobiles, jours chômés, vacances, régime d'indemnité hebdomadaire).
5. Le rappel au travail se fait par ordre de service d'usine. L'employé mis à pied ayant le plus long **service** d'usine **est** rappelé le premier dans son unité de négociation pourvu qu'il puisse accomplir le travail sans recevoir de formation. Sinon, l'employé rappelé temporairement sera le suivant possédant les qualifications nécessaires.
6. Lors de la **mise à pied**, l'employé ayant le moins de service d'usine est renvoyé le premier pourvu que celui qui est retenu soit capable de remplir les exigences de la tâche **sans** recevoir de formation.
7. Un employé rappelé temporairement sera muté au **groupe des réservistes** en fonction des départs permanents **des** employés réguliers dont la position doit **être** comblée. Par contre, si l'usine Port-Alfred abolit la position de l'employé qui est définitivement parti, il n'y a aucun changement.

Un employé rappelé temporairement, muté **dans** la réserve, recouvre tous les avantages que lui alloue la convention collective pour le statut de réserviste.

ENTENTE N° 39 - PRIME DE FLEXIBILITÉ - EMPLOYÉS DE BUREAU (B)

En relation avec l'application du concept de la flexibilité pour les employés de bureau et l'amendement apporté à l'annexe D (4) - Comité d'évaluation des tâches - Employés de bureau, l'usine Port-Alfred accepte de verser une prime de \$0,10 l'heure. Cette prime sera intégrée au salaire.

ENTENTEN° 40 - PRIME DE FLEXIBILITÉ (ARTICLE 16)

En vigueur le 1er du mois qui suit la date de la signature de la Convention collective de travail:

En relation avec l'application du concept de la flexibilité pour les hommes de métier et l'amendement apporté à l'Article 16 - Salaires pour les employés d'opération, l'usine Port-Alfred accepte de verser une prime de \$0.10 l'heure à chaque employé. Cette prime est intégrée au salaire.

ENTENTE N° 41 - APPLICATION DE L'ARTICLE 3.02 - FLEXIBILITÉ TOTALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Dans le but de s'assurer d'une **uniformité** d'application et répondre aux **interrogations** que ce changement peut amener, le groupe d'implantation prévu à l'entente n° 32 du mémoire d'entente du 26 avril 1993 est mis à contribution.
2. Un **plan de développement** et de formation sera élaboré pour appuyer l'implantation du concept de deux métiers. Le groupe de **suivi** du développement et de la formation des employés sera aussi mis à contribution.
3. L'annexe D(1), Guide de **qualification** des hommes de métier, est **maintenu** en cette période de transition pour s'assurer de la **continuité** à court terme. Le **guide** sera **modifié** en cours de la présente Convention collective de travail pour appuyer le concept de deux métiers.
4. Lors d'**affichage** futurs pour les hommes de métier, un **diplôme d'études collégiales** (D.E.C.) sera demandé pour combler les postes vacants.
5. Dans le cadre de cette entente, l'usine Port-Alfred accorde les ajustements suivants (voir **tableau des ajustements** Annexe «A-1», page 78 et 79).
6. Avec ce qui **précède**, les ententes 8 et 19 de la Convention collective 1990-1993 sont biffées.

ENTENTE N° 42 - VACANCES FRACTIONNÉES

- a) Les employés travaillant **selon** l'horaire 4-2 ou 5-2 ainsi que les **supplémentaires réguliers** peuvent fractionner deux (2) semaines de vacances.
- b) Le fait de payer **taux et demi** constitue une raison valable pour refuser un tel congé.
- c) Les **semaines complètes** de vacances ainsi que les congés **mobiles** sont accordés en priorité aux vacances fractionnées.
- d) Les vacances fractionnées pourront être accordées si les maximums mentionnés à 15.10 f) ne sont pas atteints.
- e) Avant le **1^{er} avril**, toutes vacances restantes pour la période annuelle en cours doivent être **cédulées**.
- f) Les vacances fractionnées peuvent être **cédulées** après le **1^{er} avril**, c'est-à-dire après les **choix** de semaines **complètes** de vacances.

ENTENTEN° 43 - SANTÉ - SÉCURITÉ (B)

Parmi les points discutés, les éléments suivants ont été retenus et seront appliqués.

1. il est convenu que la mise en place d'une approche prévention, tel que le propose le plan d'action, doit se poursuivre.
2. La promotion de la santé sera accentuée à l'intérieur de l'usine. Pour ce faire, différents intervenants seront mis à contribution dont le médecin de l'usine, l'Infirmière et le Comité paritaire de santé et sécurité au travail (CPSST).
3. Afin d'améliorer la mobilisation des employés, ils seront informés du suivi de leur rapport d'accident.
4. Une analyse des assignations temporaires sera faite par le CPSST afin d'en contrôler le nombre et d'en préciser le contenu.
5. Lorsqu'un employé est payé par la C.S.S.T., l'usine continuera à percevoir les contributions au régime de retraite, au régime de soins dentaires et à l'assurance médicale (syndicale).

ENTENTEN° 44 - RÉGIME DE RETRAITE (B)

Advenant des modifications à la loi 116 en rapport avec la rencontre annuelle pour le régime de retraite, le texte de l'article 34.07 de la Convention collective de travail 1990-1993 sera remis en force.

ENTENTEN° 45 - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (B)

L'Usine Port-Alfred mettra en place un programme d'aide aux employés à l'automne 1995. Le coût et l'administration de ce programme sera à la charge de l'Usine Port-Alfred. Ce programme vient s'ajouter à celui déjà offert au niveau de l'alcoolisme et de la toxicomanie.

ENTENTEN° 46 - MÉCANISME D'ARBITRAGE DE DIFFÉREND (B)

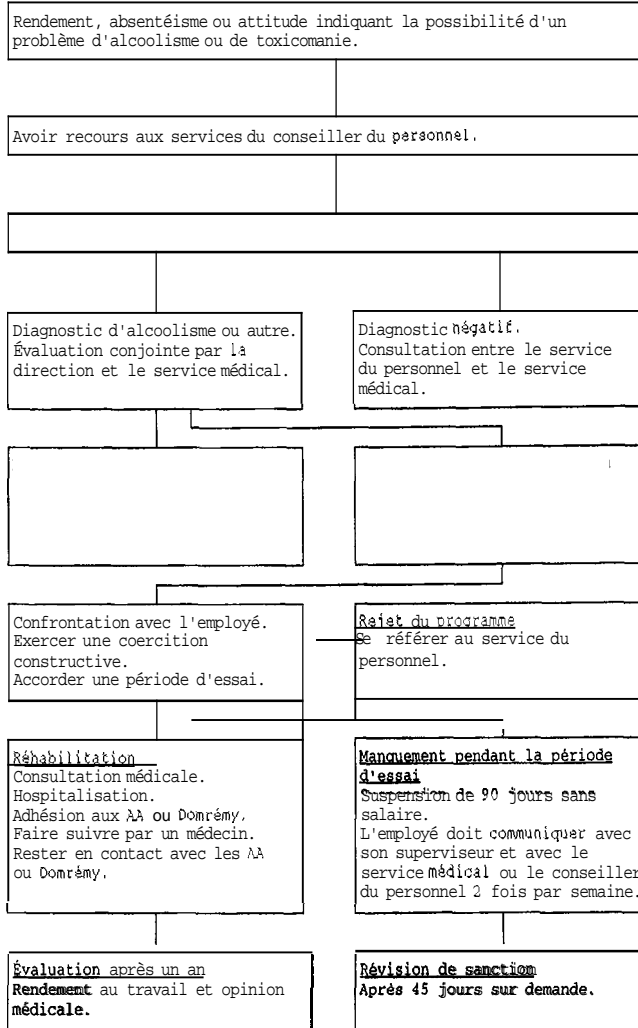
Les parties ont convenu d'adopter le mécanisme suivant d'arbitrage de différend advenant l'impossibilité de conclure une entente suite à des négociations découlant de l'application de l'article 39.03 de la Convention collective de travail.

1. L'une et/ou l'autre des parties peut demander de recourir au mécanisme d'arbitrage de différend en avisant par écrit l'autre partie.
2. Dans les trente (30) jours suivant la demande d'arbitrage, les parties choisissent un des arbitres suivants, soit: Me Jean-Jacques Turcotte ou Me Nicolas Cliche, selon leur disponibilité pour procéder à l'audition. Si aucun des arbitres mentionnés précédemment n'est disponible, les parties choisiront un arbitre à même la liste annotée des arbitres de grief. A défaut d'entente sur le choix de cet arbitre, les parties demanderont au Ministère de l'Emploi de désigner un arbitre.
3. Dès sa nomination, l'arbitre convoque les parties à une audition, laquelle doit avoir lieu dans les trente (30) jours de sa nomination.

4. Lors de l'audition, chaque **partie présente sa proposition** globale de règlement et les **raisons** l'appuyant. La compagnie convient que sa proposition sur l'**élément** salaire en vertu de l'article 39.03 de la **Convention** collective de travail ne pourra être inférieure aux taux effectivement payés en date du 30 avril 1996 ou du 30 avril 1998 selon le cas.
5. **L'arbitre** a tous les pouvoirs d'un **arbitre** de différend en vertu du Code du Travail sous **réserve** du paragraphe 7 de la présente entente.
6. Au plus tard **quarante-cinq** (45) jours de calendrier **après** sa nomination, l'**arbitre** doit rendre sa décision et choisir une des propositions globales **soumises**, sans y apporter de **modifications**. Il transmet aux parties sa décision par écrit en y indiquant la proposition retenue ainsi que les raisons qui l'ont **motivée**.
7. Pour rendre sa **décision**, l'**arbitre** ne doit tenir compte que des éléments suivants:
 - l'**effet** de la variation de l'**indice** des prix à la consommation (I.P.C.) du Canada sur le pouvoir d'achat des **ouvriers**, tel que publié par Statistique Canada, **selon** la base de calcul alors en vigueur, et ce respectivement:
 - a) pour la **période** du 1er mai 1993 au 30 avril 1996, à l'**égard** de la négociation des **augmentations** générales des taux de salaire en vigueur les 1er mai 1996 et le 1er mai 1997.
 - b) pour la **période** du 1er mai 1996 au 30 avril 1998, à l'**égard** de la négociation des **augmentations** générales des taux de salaire en vigueur les 1er mai 1998, 1er mai 1999 et 1er mai 2000.
 - les **prévisions** de l'inflation pour la période s'étendant du 1er mai 1996 au 30 avril 1998 et pour celle s'étendant du 1er mai 1998 au 30 avril 2001, selon les périodes où il sera appelé à rendre sa décision.
 - la Convention collective en vigueur.
 - les **augmentations** générales des taux de salaire négociées dans l'**industrie** des pâtes et papiers, pour l'**Est** du Canada, au **moment** de rendre sa décision.
 - la **situation financière** de l'**Usine** Port-Alfred de la **Compagnie** Abitibi-Consolidated du Canada.

En ce qui concerne les **augmentations** générales des taux de salaire, l'**arbitre** ne doit pas tenir compte, dans sa **décision**, des ajustements de salaire négociés lors du renouvellement de la Convention collective et étalés de la signature **jusqu'au 30 avril 1996**.
8. Les dépenses et honoraires de l'**arbitre** sont partagés également entre les parties.
9. Malgré le recours à la **procédure** d'arbitrage de **différend**, les parties peuvent négocier en tout temps avant que l'**arbitre** ne rende sa décision. Si les parties en **arrivent** à une entente avant que l'**arbitre** ne rende sa décision, ce dernier doit entériner l'**entente** qui fera alors partie de la Convention collective 1993-2001 qu'il **amende** par ce fait.

PROGRAMME DE RÉHABILITATION POUR ALCOOLIQUES ET TOXICOMANES (B)



CORPORATION STONE-CONSOLIDATED
Division Port-Alfred



Pierre G. côté
Directeur général

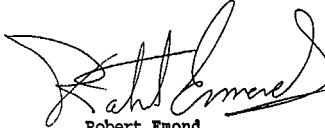


Claude Vincent
Directeur, Ressources humaines

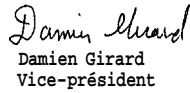
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.
Section des employés à l'heure



Yves Tremblay
Président



Robert Emond
Vice-président



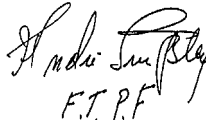
Damien Girard
Vice-président



Paul Côté
Vice-président



Marven Foster
Secrétaire



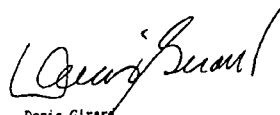
F.T.P.F.

CORPORATION STONE-CONSOLIDATED
Division port-Alfred

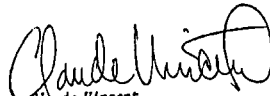
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.
section des employés de bureau



Pierre G. Côté
Directeur général



Denis Girard
président



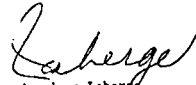
Claude Vincent
Directeur, ressources humaines



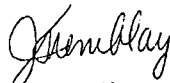
Réjean Fortin
vice-président



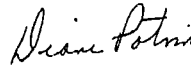
Bric Chevalier
Superviseur du personnel



Jocelyne Laberge
Secrétaire



Johanne Tremblay
Secrétaire, Ressources humaines



Diane Potvin
Trésorière