

1998 - 2004

CONVENTION DE TRAVAIL

ENTRE

**PRODUITS FORESTIERS
E. B. EDDY LTÉE**

USINES DE HULL ET D'OTTAWA

ET

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

SECTIONS LOCALES 33, 34 ET 73

**ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE
L'AÉRO-ASTRONAUTIQUE**

SECTION LOCALE 412

BUT DE LA CONVENTION

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

1.02 La Compagnie et le Syndicat souscrivent et donnent leur appui à toutes les lois des droits de la personne qui s'appliquent aux questions d'emploi.

2

**PARTICIPATION ET
RECONNAISSANCE SYNDICALES**

2.01 La Compagnie reconnaît les Syndicats signataires comme les seuls organismes représentant leurs membres respectifs **aux fins** des négociations collectives. De plus, il est entendu que ces négociations se feront toujours avec tous les Syndicats signataires **à la fois** et non pas avec chacun en particulier.

2.02 Tout employé qui est, devient ou redevient membre de l'un des Syndicats signataires après cette date, doit demeurer membre en règle de ce syndicat **afin** de conserver son emploi.

2.03 Comme condition de son emploi, le nouvel employé doit devenir membre **d'une** des sections locales signataires après 30 jours.

Tous les nouveaux employés sont assujettis **à** une période d'essai de soixante (60) jours à compter de leur date d'entrée en fonction. Au cours de cette période, la Compagnie peut, à sa discrétion, renvoyer les employés **à l'essai** sans que cette décision ne soit soumise aux procédures de grief

ou d'arbitrage.

- 3 -

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

2.05 En vertu de la présente convention, tous les employés travaillant à l'intérieur et à l'extérieur des usines peuvent devenir membres du Syndicat, à l'exception des employés suivants: les "surintendants", les contremaîtres mensuels, le personnel de bureau, le personnel des services de l'ingénierie, les gardiens, les préposés à l'entretien des bureaux et **tous** les salariés ne travaillant pas **sous** la juridiction de ces syndicats.

2.06 L'employé horaire (membre du Syndicat), qui accepte **un** poste de salarié dans son service habituel et qui, par la suite, se conforme aux dispositions requises pour devenir membre du Syndicat en question, peut retourner au groupement de négociation avant neuf (9) mois. Son ancienneté comprend l'ensemble de:

- i)** toute l'ancienneté acquise à titre d'employé horaire au sein **du** groupement de négociation; et
- i)** tout le service acquis à titre d'employé mensuel jusqu'à un maximum de neuf (**9**) mois.

2.07 La Compagnie consent à ce que lorsqu'un employé du Groupe des emplois divers travaille dans un service pendant 60 jours civils consécutifs, cet employé devienne membre de ce service et son ancienneté remonte à la date de son entrée en fonction dans le service. La Compagnie consent également à ce que son numéro de section soit changé.

3

EXAMEN MÉDICAL

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

4

PROMOTION, RÉTROGRADATION ET
RAPPEL

4.01 Dans tous les ras de mouvement de main-d'oeuvre (promotion, rétrogradation, mise à pied, rappel), les principes d'ancienneté tels que décrit ci-dessous s'appliquent à condition que l'employé possède les compétences, l'habileté et les qualifications pour accomplir les fonctions du poste.

4.02 ANCIENNETÉ :

Les parties de la présente convention reconnaissent trois genres d'ancienneté

- a) Ancienneté de poste
- b) Ancienneté de service
- c) Ancienneté de Compagnie

4.03 ANCIENNETÉ DE POSTE :

S'accumule pour un employé dès le premier jour qu'il est classifié dans un nouveau poste.

4.04 ANCIENNETÉ DE SERVICE :

Commence à s'accumuler le premier jour qu'un employé régulier est muté ou embauché à un poste régulier dans un service

4.05 EMPLOYÉ DU SERVICE
MÉCANIQUE :

Dans le service de la maintenance, les réductions de l'effectif se feront par ancienneté de métier (poste) au niveau des métiers affectés.

4.06 ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE :

Cette ancienneté est déterminée par le service continue d'un employé régulier au sein de la Compagnie. Pour les nouveaux employés, les soixante premiers jours d'emploi sont considérés comme période d'essai. Ce n'est qu'après cette période qu'ils jouissent de l'ancienneté intégrale à compter de leur date d'entrée en fonction.

4.07 AFFICHAGE DE POSTES :

Lorsqu'il y a des vacances permanentes au bas de la ligne de progression ou que de nouveaux postes sont créés ou que des emplois deviennent disponibles, ces postes doivent être affichés aux tableaux d'affichage du service pendant au moins sept (7) jours civils. S'il n'y a pas de candidats, les membres du Groupe des emplois divers travaillant dans ce service qui ont obtenu leur numéro de section ou travaillant au service depuis 60 jours auront l'occasion de remplir le poste. Lors de l'étude des demandes pour combler les postes vacants qui sont ouverts dans chaque service, on donnera préférence à l'ancienneté au sein du service. Lorsque les services doivent avoir recours à un affichage dans l'ensemble de l'usine, l'ancienneté de Compagnie a la préférence lors de l'étude de toutes les demandes. Des copies de ces avis seront remises à la section locale appropriée.

4.08 Dans tous les cas de promotion dans une ligne de progression, l'ancienneté de poste est déterminante sous réserve de l'article 4.09. Si l'employé retourne ou est retourné à son poste antérieur selon les termes de l'article 4.09, il conserve son ancienneté de poste comme s'il n'avait jamais été promu.

Lorsque l'ancienneté de poste est égale, l'ancienneté de service est déterminante. si l'ancienneté de service est égale, l'ancienneté de compagnie est déterminante.

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

4.10 Lorsqu'un employé refuse une promotion, il doit signer une déclaration à cet effet et une copie est envoyée au syndicat local. L'employé ne perd pas pour autant ses droits lois de promotions futures. L'employé ne pourra refuser de promotion que pour des raisons médicales prouvées ou autres raisons valables ou lorsque les deux parties s'entendent qu'il est dans le meilleur intérêt de l'employé et de la Compagnie de le faire.

RÉTROGRADATION ET MISE À PIED

4.11a) Si la rétrogradation temporaire d'un employé devient nécessaire à la suite d'un ralentissement des activités, ou pour toute autre raison, les employés seront rétrogradés de leur ligne de progression selon l'ordre inverse de leur ancienneté de poste.

Dans l'éventualité d'une telle rétrogradation temporaire de plus d'une semaine, l'employé déplacé s'insère à la position la plus avancée dans la ligne de progression sous la sienne **qu'il** puisse accomplir avec une formation de deux jours.

4.11b) Dans le cas où un employé ayant moins d'ancienneté de compagnie demeure dans la ligne de progression à la suite de l'application de l'article 4.11a), les employés ayant le moins d'ancienneté de compagnie dans un poste déplaçable seront retirés de la ligne de progression afin d'assurer que les employés ayant d'avantage d'ancienneté ne soient pas déplacés

4.11c) Un employé qui est déplacé de sa ligne de progression peut déplacer un employé à un poste de premier échelon d'une autre ligne de progression s'il possède plus d'ancienneté de compagnie que lui et qu'il possède l'habileté, la compétence et les qualifications pour accomplir les fonctions du poste.

d) Si un employé ne peut pas déplacer un employé suite à l'application de 4.11a) à 4.11c) et s'il existe un employé ayant moins d'ancienneté dans la compagnie dans un poste déplaçable, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un poste déplaçable peut être retiré de la ligne de progression, les autres employés sont promus et l'employé déplacé est inséré au premier échelon de la ligne de progression à condition qu'il ait les compétences, l'habileté et les qualifications pour accomplir les fonctions du poste.

11e) Les employés qui ne pourront ainsi se maintenir au travail seront temporairement tournés au groupe des emplois divers.

12 Un employé régulier mis à pied à cause d'un manque de travail est placé sur une liste de rappel pendant une période de temps égalant son service ou pendant une période d'un (1) an, selon la moindre des deux. Les employés mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse des listes à pied. L'employé doit revenir au travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit.

4.13a) Si la rétrogradation permanente d'un employé devient nécessaire à la suite d'un ralentissement des activités, de l'élimination d'un poste ou pour toute autre raison, l'employé sera rétrogradé de la ligne de progression par ordre inverse d'ancienneté de poste.

Dans **le cas** d'une telle rétrogradation, une formation normale sera donnée à l'employé qui en aura besoin pour accomplir les tâches régulières du poste

4.13b) Dans le cas où un employé ayant moins d'ancienneté de compagnie demeure dans la ligne de progression à la suite de l'application de l'article 4.13a), les employés ayant le moins d'ancienneté de compagnie dans un poste déplaçable seront enlevés de la ligne de progression afin d'assurer que les employés ayant de l'ancienneté ne soient pas déplacés.

4.13c) Un employé qui est déplacé de sa ligne de progression peut, s'il possède plus d'ancienneté, s'insérer à un poste de premier échelon de la ligne de progression où se trouve l'employé ayant le moins d'ancienneté assigné à un poste déplaçable et **si**, à la suite d'une formation normale, il peut accomplir les fonctions du poste. Il peut également, s'il le désire, déplacer un remplaçant dans son département s'il possède l'ancienneté nécessaire

Il est entendu que si l'employé choisi de déplacer un remplaçant dans son service et que son poste antérieur est occupé par un employé ayant moins d'ancienneté de poste, l'employé peut maintenir son poste lorsque l'autre employé peut se maintenir au travail à titre de remplaçant. Dans le cas où le remplaçant du département tic peut se maintenir à son poste de remplaçant alors celui des deux qui a le moins d'ancienneté de compagnie retourne au groupe des emplois divers.

il est entendu que si l'employé choisi de déplacer un remplaçant dans son propre département, cet employé maintient et continue d'accumuler l'ancienneté de poste à son ancien poste.

4.13d) Si, à la suite de l'application de l'article 4.13a) à 4.13c), il existe un employé ayant moins d'ancienneté toujours à l'horaire dans un poste déplaçable, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un poste déplaçable sera enlevé *rie* la ligne de progression à condition que les employés qui le suivent puissent être promus et le poste de premier échelon sera ensuite comblé par l'employé déplacé ayant d'avantage d'ancienneté si, à la suite d'une formation normale, il peut accomplir les fonctions du poste.

4.13e) Les employés qui ne pourront obtenir un poste suite à l'application de l'article 4.13a) à 4.13d) seront transférés au groupe des emplois divers.

4.14 Dans le cas où des mises à pied seraient nécessaires, les employés seront mis à pied à partir du groupe des emplois divers, par ordre inverse d'ancienneté de compagnie.

4.15 Groupes des emplois **divers**

Les besoins supplémentaires de main d'oeuvre à l'intérieur d'un département seront remplis en premier lieu par les remplaçants du département (lorsqu'il y en a) et ensuite par les employés du groupe des emplois divers. Ces besoins peuvent varier de façon considérable et ne sont pas connus d'avance et par conséquent ne peuvent pas être déterminés à l'avance. Par conséquent, les employés seront assignés le travail lorsqu'il sera disponible.

Les remplaçants du département qui ne seront pas requis au département auquel ils sont affectés seront retournés au groupe des emplois divers pour l'allocation d'emploi. Ils auront le premier droit de rappel à leur département régulier pour satisfaire la demande de main d'oeuvre.

Tous les besoins pour des remplaçants de département seront déterminés par la Compagnie et seront comblés par affichage de poste dans le groupe des emplois divers.

Un employé du groupe des emplois divers qui est assigné au travail dans le département où il occupait un poste antérieurement ne peut reprendre son ancienneté de service.

Un employé ne **peut se** prévaloir de l'article 4.13 que lorsqu'il retourne au groupe des emplois divers à la suite de l'élimination permanente d'un poste ou à n'importe quel temps après un déplacement temporaire continu de plus de (3) mois. il devra alors a) accepter le nouveau poste sur une base permanente b) renoncer à tout droit de retour à son poste antérieur. L'employé devra signer un document à cet effet. Une copie du document sera remis au syndicat concerné. Il est entendu que si l'employé temporairement déplacé ne s'est pas prévalu de l'article 4.13 à l'intérieur d'une période d'un (1) an de son déplacement, il renonce son droit, à l'article 4.13 et sera intégré au groupe des emplois divers.

Annexe G · postes de premier échelon
Annexe H · postes déplaçables

5

PRÉLÈVEMENT A LA SOURCE DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 La Compagnie consent à prélever les cotisations syndicales du salaire des employés qui ont volontairement signé une carte d'autorisation à cet effet.

4.14 **Dans** le cas où des mises à pied seraient nécessaires, les employés seront mis à pied à partir du groupe des emplois divers, par ordre inverse d'ancienneté de compagnie.

4.15 **Groupes des emplois divers**

Les besoins supplémentaires de main d'oeuvre à l'intérieur d'un département seront remplis en premier lieu par les remplaçants du département (lorsqu'il y en a) et ensuite par les employés du groupe des emplois divers. Ces besoins peuvent varier de façon considérable et ne sont pas connus d'avance et par conséquent ne peuvent pas être déterminés à l'avance. Par conséquent, les employés seront assignés le travail lorsqu'il sera disponible.

Les remplaçants du département qui ne seront pas requis au département auquel ils sont affectés seront retournés au groupe des emplois divers pour l'allocation d'emploi. Ils auront le premier droit de rappel à leur département régulier pour satisfaire la demande de main d'oeuvre.

Tous les besoins pour des remplaçants de département seront déterminés par la Compagnie et seront comblés par affichage de poste dans le groupe des emplois divers.

Un employé du groupe des emplois divers qui est assigné au travail dans le département où il occupait un poste antérieurement ne peut reprendre son ancienneté de service.

«Dans le cas où les cotisations syndicales n'auraient pas été prélevées en raison d'absences ou d'erreurs administratives, la Compagnie déduira le total de ces cotisations. À cet effet, le syndicat soumettra au service de la paie et à la fin de chaque mois, une liste des employés et le montant des cotisations devant être déduites. Ces déductions seront prélevées la semaine suivante. La Compagnie accepte de fournir aux syndicats locaux la liste des membres pour lesquels des cotisations ont été prélevées.»

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

5.03 Droit d'initiation - La Compagnie consent à déduire le droit d'initiation du salaire des nouveaux employés

6

JURIDICTION

6.01 La Compagnie n'a pas à se prononcer sur des questions de juridiction qui peuvent surgir entre les Syndicats. Les Syndicats décident eux-mêmes de toutes ces questions sans causer d'interruptions de travail

RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE

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

DROITS DE LA DIRECTION

8.01 Les syndicats reconnaissent que la supervision, la direction et le contrôle des affaires et des projets de la Compagnie sont exclusivement les fonctions de la Direction.

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

DURÉE DE LA CONVENTION

9.01 Les parties acceptent que la convention collective soit renouvelée pour une période de six (6) ans, du 1er mai 1998 au 30 avril 2004. Par la suite, la convention collective sera renouvelée d'année en année à moins que l'une des parties avise par écrit l'autre partie au moins trente (30) jours avant le 30 avril de son intention d'y mettre fin ou de l'amender.

Les parties acceptent que toutes les autres dispositions de cette convention collective **qui** entrent en vigueur le 1er mai 1998 le restent jusqu'au 30 avril 2004 inclusivement.

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

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

INTERRUPTION DE TRAVAIL

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

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

RÈGLES, RÈGLEMENTS ET
INSTRUCTIONS DE LA COMPAGNIE

11.01 Il est entendu et convenu que toutes les règles, tous les règlements et toutes les instructions raisonnables de la Compagnie qui ne s'opposent pas **aux** dispositions de la présente convention ou aux lois fédérales et provinciales sont confirmés et compris dans cette convention et continuent d'être en vigueur et de s'appliquer pendant la durée de la convention et pendant toute prolongation de celle-ci. La Compagnie consent à fournir une copie des règles de la Compagnie au président de chaque section locale

LOIS GOUVERNANTES

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

PROGRAMME D'EXPLOITATION

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

HEURES DE TRAVAIL

A - TRAVAILLEURS DE QUARTS

14.01 Les travailleurs de quart comprennent tous ceux qui travaillent selon le système de deux ou trois quarts qui alternent et ceux qui travaillent régulièrement la nuit. Les équipes se relaieront normalement à 8 h, 16 h et minuit et, dans la mesure du possible, elles se remplaceront par roulement successif chaque semaine. Les heures d'entrée et d'arrêt peuvent être changées sur entente mutuelle.

Les travailleurs de quart assignés à un horaire de sept jours de travail en continu travailleront en moyenne 37 1/3 heures par semaine. Il est entendu que l'horaire de quart sera accepté par chaque service et implanté conformément à la discussion et à l'entente faite avec la Compagnie. La Compagnie ne refusera pas de façon irraisonnée les demandes des syndicats locaux dans le but de changer l'horaire de quarts. Ci-joint à l'annexe I sont les horaires applicables couvrant les divers horaires de quart.

Il est entendu qu'il y aura deux équipes (lettres) désignés en disponibilité pour chaque quart sur l'horaire de la machine à papier et préparation des pâtes d'Ottawa.

Dans le but de choisir un horaire de quarts pour les employés assignés à du travail en continu, les "groupes" suivants sont considérés comme des services

Machine à papier no. 14 (Machine à papier, Préparation des pâtes)

Usine de papier à usage spécial d'Ottawa (Machines à papier nos. 10 et 11; Préparation des pâtes)

Contrôle de la qualité et technique

Mécaniciens de quart

Électriciens de quart

Centrale thermique

Usine de filtration

Centrale électrique

Finition et expédition d'Ottawa

Finition et expédition de Hull

Manutention (comprend l'équipe de Garage)

Magasin

B - TRAVAILLEURS DE JOUR

14.02 Tous les employés qui n'appartiennent pas à la classification des travailleurs de quart tel que définis en **A** ci-dessus seront considérés des "travailleurs de jour".

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

1) Lorsque la saison ou les exigences de production occasionnent une réduction de ces heures.

2) L'heure d'entrée et la période de repas du travailleur de jour peut être déplacée d'au plus une heure avant ou après l'heure normale. Toutefois, la période de repas du travailleur de jour peut être supprimée lorsqu'il peut prendre son repas pendant que la machine continue à fonctionner.

14.04 Voir l'article 19 . Surtemps (travailleurs de jour), paragraphe 4, pour ce qui est des règlements de paye lorsque les heures d'entrée ou les périodes de repas sont changées.

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

14.06 L'entente conclue concernant la semaine de travail comprimée à douze (12) heures, en date de novembre 1987 (annexée à la Convention de travail), demeurera en vigueur aux conditions établies dans la présente.

SALAIRES

15.01 La classification et les échelles de salaires acceptées sont en vigueur pour la durée de la présente convention.

TAUX DES SALAIRES

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

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

16.03 On ne doit pas déplacer un employé du service de la Finition **des** papiers à usage spécial lorsque son travail est en voie d'exécution.

16.04 Lorsqu'un employé est demandé d'assister à une séance de formation offerte par la Compagnie, il est payé au taux normal de sa carte de présence pour la période de temps pendant laquelle il a assisté à cette séance en plus d'être payé pour les heures supplémentaires le cas échéant.

16.05 On révisera le taux de la carte de présence de l'employé qui au cours d'une période de 12 mois travaille à un taux plus élevé pendant au moins 50 % de son temps.

16.06 Le taux horaire des étudiants, à l'emploi de la Compagnie du 1er mai au 30 septembre, sera de 1\$ inférieur au taux horaire du poste qu'il occupe

17

RAJUSTEMENTS LOCAUX

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

- 24 -

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

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

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

18

SURTEMPS (TRAVAILLEURS DE QUART)

18.01 Le travailleur de quart est payé au taux majoré de moitié dans les cas suivants :

1. Les huit premières heures de travail effectuées le dimanche.

1. - 25 -

2.

2. **Ir::** heures supplémentaires de travail effectuées en plus de ses heures quotidiennes habituelles, sauf dans les cas suivants :

a) Lorsqu'il doit travailler plus de huit heures, mais non continuellement, durant une période de vingt-quatre heures à cause d'un changement de quarts rendu nécessaire par l'horaire normal des activités de l'usine.

b) Lorsqu'il y a entente entre le travailleur de quart et son remplaçant en vue de changer de quart, en tout ou en partie, avec l'approbation de leur superviseur.

c) Lorsqu'il doit remplacer un employé en retard jusqu'à concurrence de deux heures.

3. Les heures de travail effectuées avant ou après son quart normal à un travail de jour au taux du travail inhabituel, sous réserve des dispositions de l'article 16.

4. Les heures de travail effectuées durant sa journée de congé prévue, sous réserve des dispositions de l'article 22

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

18.02 Le travailleur de quart est payé au taux double dans les cas suivants :

1. Toutes les heures de travail effectuées en sus des huit heures du dimanche.

2. Les heures de travail effectuées un jour de fête chômée.

18.03 Il appartient aux trois hommes affectés à chaque poste d'assurer une exploitation continue de 24 heures par jour

19

SURTEMPS (TRAVAILLEURS DE JOUR)

19.01 Le travailleur de jour est payé au taux majoré de moitié dans les cas suivants :

1. Les heures de travail effectuées après l'heure d'arrêt normale du soir et avant l'heure d'entrée normale du matin, sous réserve des dispositions du paragraphe 4 ci-dessous.

- 27 -

2. Les heures de travail effectuées au-delà des 40 heures de travail normales à taux ordinaire exécutées en une même semaine, du lundi au samedi inclusivement. Il est entendu que la journée de congé accordée durant la semaine pour avoir travaillé le dimanche précédent est considérée comme l'équivalent de 8 heures de travail durant la période du lundi au samedi inclusivement.

2.

1. Les huit premières heures de travail effectuées le dimanche.

3.

4.

1. La période de travail effectuée jusqu'à un maximum d'une heure durant sa période normale de repas prévue ou avant son heure normale d'entrée prévue, à moins qu'un avis de changement ait été donné avant midi le jour précédent.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

1.

2. -28-

3.

10. Les heures de travail effectuées avant ou

après la période antérieurement prévue, soit les heures A1 la première journée ou de la première nuit de l'horaire modifié, si un avis de changement A2 24 heures n'a pas été donné. Il est entendu qu'on fera connaître les heures normales quotidiennes d'entrée au travail et d'arrêt du travail de la semaine avant la fin de la semaine précédente. Cet horaire peut être changé sans avoir à payer le taux majoré de moitié, si un avis de 24 heures a été donné. Si le travail inhabituel est terminé avant l'heure prévue ou si le travail est annulé, l'employé peut choisir de retourner à son poste permanent, dans quel cas il n'est pas payé au taux majoré de moitié. Toutefois, s'il doit continuer le travail inhabituel (à un taux inférieur) jusqu'à la fin de l'horaire, il touche le taux de son poste permanent.

5.

1. Les employés autorisés à travailler au-delà de leur heure normale d'arrêt prévue sont payés pour au moins quinze minutes. Le travail accompli au-delà de ces quinze minutes est calculé à la demi-heure suivante.

7. Les heures de travail effectuées durant sa journée de congé prévue, sous réserve des dispositions de l'article 22.

7.

1. Le travailleur de jour muté au travail de quart est assujéti aux règlements régissant les travailleurs de quart.

- 29 -

19.02 Le travailleur de jour est payé au taux double dans les cas suivants

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

20

RAPPEL D'URGENCE AU TRAVAIL

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

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

- 30 -

20.03 Lorsqu'un travailleur de jour ou un préposé à la maintenance appelé travaille cinq

heures ou plus immédiatement avant le début de son quart normal et est tenu de travailler son quart normal, toutes ses heures de travail seront payées au taux majoré de moitié.

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

20.05 Lorsqu'un travailleur de quart ou un travailleur de jour régulier est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail prévues, il est payé au taux majoré de moitié ou touche un minimum de quatre heures de paye, selon ce qui est le plus avantageux. pour le travail accompli à chaque rappel. Chaque tâche distincte subséquente qu'ils auront à compléter sera payée comme rappel d'urgence de quatre heures.

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

- 31 -

20.07 Un préposé à la maintenance, payé au

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

21

TRAVAIL DU DIMANCHE

A - TRAVAILLEURS DE QUART PRÉPOSÉS A LA MAINTENANCE

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

- 32 -

B - TRAVAILLEURS DE JOUR PRÉPOSÉS

A LA MAINTENANCE

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

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

Lorsque le dimanche coïncide avec une fête chômée, l'employé peut choisir de prendre congé le vendredi suivant ou de travailler le vendredi suivant au taux majoré. S'il n'y a pas suffisamment d'employés disponibles le vendredi pour maintenir le rendement de l'exploitation, la Compagnie se réserve le droit d'établir l'horaire des employés nécessaires et de les payer au taux majoré.

CONGÉS PRÉVUS

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

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

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

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

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

- 34 -

22.06 Lorsque les employés du service

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

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

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

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

- 35 -

a) Lorsqu'un employé désire changer sa journée

de congé prévue ou attribuée, il doit aviser son superviseur au moins 24 heures à l'avance et, si le superviseur et l'employé s'entendent sur ce changement, alors l'employé travaille à taux ordinaire le ou les jours de ses congés originaires prévus ou attribués. Par contre, s'il doit travailler le jour de son ou ses nouveaux congés convenus, il est payé au taux de salaire de surtemps.

a)

b) Si un employé doit travailler le jour de son ou ses congés prévus ou attribués, il est payé au taux ordinaire, pourvu qu'un avis de 24 heures lui ait été donné et que, à la suite d'une entente mutuelle, on lui ait attribué un autre ou d'autres jours de congé. S'il doit travailler le jour de ce ou ces nouveaux congés, il est payé au taux majoré de moitié.

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

PRIMES DE QUART

23.01 Une prime de quart de quarante cents (40 cents) pour le deuxième quart (16 h à 24 h) et de soixante cents (60 cents) pour le troisième quart (24 h à 8 h) sera payée à tous les employés de quart définis à l'article 14A. La prime de quart n'est pas considérée dans le calcul du surtemps. Lorsque des travailleurs affectés à des quarts irréguliers travaillent le jour, la prime de quart s'applique à partir de 17 h.

24

CHANGEMENT DE L'HABILLAGE

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

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

- 37 -

24.03 Les employés qui ont terminé leur

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

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

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

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

- 38 -

24.07 Lorsque le changement de la toile ou

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

24.08 La Compagnie consent à payer la prime de quart applicable aux équipes des toiles et des feutres lorsqu'elles sont rappelées pour changer une toile ou un feutre durant les quarts de 16 h à 24 h ou de 24 h à 8 h. Cette prime ne s'applique qu'aux heures de travail payées au taux ordinaire.

24.09 Lorsqu'un employé est rappelé pour travailler à un changement d'habillage comportant plus d'un article d'habillage, chaque article d'habillage changé est considéré comme un rappel distinct et l'employé est payé pour une période de six heures ou au taux majoré de moitié, suivant ce qui est plus avantageux, pour chaque article d'habillage changé.

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

HORAIRE DE LA MISE EN MARCHÉ
DES MACHINES

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

Machines à papier à usage spécial de Hull et d'Ottawa

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

Équipes préposées à la préparation des pâtes - jusqu'à une heure avant l'heure prévue de mise en marche sauf pour l'ouvrier au bassin des colles et le préposé à la charge additive qui seront requis jusqu'à deux heures avant l'heure prévue de mise en marche.

Il est entendu que les employés affectés à la préparation des pâtes peuvent être requis à des temps qui diffèrent de ce qui précède; toutefois la section locale concernée en sera avisée

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

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

25.04 Au cours de l'arrêt total de l'usine pour une fête chômée, la procédure d'arrêt de l'usine se fera pendant les heures d'arrêt total.

26

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

26.01 Lorsqu'un employé se présente au travail à une heure déterminée après avoir été avisé de le faire et qu'il n'y a pas de travail pour lui à cause d'un changement au programme ou à cause d'un état d'urgence, il n'est pas payé si le personnel de supervision a fait un effort véritable pour l'informer de ce changement. Toutefois, si une enquête révèle que le personnel de supervision a été négligent à cet égard, l'employé est payé pour une période de trois heures.

HEURES D'ENTRÉE ET D'ARRÊT

A - TRAVAILLEURS DE QUART

27.01 Lors du début d'un quart, chaque employé doit être à son poste. À la fin du quart, l'employé ne doit pas quitter son poste pour se laver ou changer de vêtements avant que son remplaçant ait revêtu ses vêtements de travail et se soit présenté au poste pour en assumer la responsabilité. Si un employé ne se présente pas à l'heure de son quart, l'employé sur place avertit le contremaître ou le "surintendant" et reste au travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé, à défaut de quoi il doit travailler un quart supplémentaire.

Toutefois, la Compagnie accepte de donner priorité au remplacement d'un employé qui vient de terminer un quart de 24 h à 8 h.

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

27.03 Les employés devant travailler un deuxième quart consécutif non prévu ont, jusqu'à une heure pour se procurer un repas. Ces employés doivent pointer l'envers de leur carte en sortant et en revenant s'ils quittent le terrain de la Compagnie.

B - TRAVAILLEURS DE JOUR

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

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

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

28

FÊTES CHÔMÉES

A - CONGÉS DE L'USINE

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

Jour de l'an - 56 heures - (de 8 h la veille de la fête jusqu'à 16 h le lendemain de la fête); Dimanche de Pâques - 24 heures; Lundi de Pâques - 24 heures; dimanche précédant la fête du Travail - 24 heures (employés réguliers, 30 jours de service continu); fête du Travail 24 heures; Noël - 56 heures (de 8 h la veille de la fête jusqu'à 16 h le lendemain de la fête).

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

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

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

28.05 En plus du travail de maintenance qu'entraîne la fermeture complète de l'usine, d'autres travaux de maintenance doivent être effectués les jours de fêtes chômées pour maintenir l'état des installations à l'avantage mutuel des employés et de la Compagnie. Lorsqu'il y a un personnel suffisant, les équipes sont formées de volontaires.

On fera connaître suffisamment à l'avance les travaux à accomplir et des réunions seront tenues pour discuter des réparations à effectuer durant l'arrêt des activités, sauf dans les cas d'urgence. Les employés travaillant une journée de fête chômée sont payés au taux double.

La Compagnie accepte que le travail d'entretien prévu pendant les périodes de fermeture à Noël et au Jour de l'an soit effectué par les employés de la Maintenance à titre volontaire. Cependant, tout travail d'urgence, tel que défini par la Compagnie, requis pendant les périodes de fermeture mentionnées ci-haut est exclu de cette entente. Le travail d'urgence sera étudié avec l'agent approprié de la section locale.

Il est entendu et consenti que les heures d'arrêt supplémentaires transférées à Noël (8 heures) et Jour de l'an (16 heures) seront exclues de l'entente aux ternies de la clause 28:05 puisqu'elle se rapporte au *travail de maintenance effectué à Noël et/ou Joui. de l'an.*

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

B - CONGÉ INDIVIDUEL

28.06 Un congé mobile de vingt-quatre heures est accordé chaque année de convention à tous les employés permanents ou temporaires ayant plus de quatre-vingt dix jours de service continu. Ce congé peut être pris à un moment convenant à l'employé et à son superviseur, sous réserve de toutes les autres conditions concernant les fêtes chômées présentement reconnues par cette convention de travail.

Une deuxième et troisième congé mobile de 24 heures sont accordés à chaque employé régulier ayant plus de 90 jours de service continue. Ces congés peuvent être pris à un moment convenant à l'employé et à son superviseur, sous réserve de toutes les autres conditions concernant les fêtes chômées présentement reconnues par cette convention de travail.

À compter du 1er mai 1999, un congé mobile additionnel sera accordé. Ce congé sera de 8 heures pour les employés ayant travaillé un quart de 8 heures et de 12 heures pour les employés ayant travaillé un quart de 12 heures.

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

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

C - CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

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

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

1) L'employé doit avoir au moins trente (30) jours de service continu (Ir dimanche précédant la Fête du Travail n'est payé qu'aux employés réguliers) avant les six (6) fêtes chômées mentionnées à la section A - CONGÉS DE L'USINE, ou quatre-vingt dix (90) jours de service continu avant les deux congés mobiles mentionnés à la section B - CONGÉ INDIVIDUEL

2) L'employé doit avoir travaillé la journée précédant et la journée suivant une telle fête, conformément à son horaire de travail prévu, à moins que son absence avant ou après la fête soit attribuable à l'une des causes suivantes:

a) Lorsque l'employé est en vacances annuelles payées

b) Lorsque l'employé est incapable de travailler à la suite d'un accident industriel reconnu par la Commission des accidents du travail.

c) Lorsque le travail effectué par l'employé est abrégé ou interrompu à la suite d'une décision de la Compagnie et que cette situation écourte ou supprime sa journée de travail avant une telle fête ou son travail prévu après cette fête

d) Lorsqu'un échange de quarts convenu entre les employés et approuvé par la Compagnie occasionne un changement temporaire à la journée de travail prévue précédant ou suivant la fête, pourvu que l'employé travaille les quarts convenus.

d) a) Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident non industriel et que ceci est confirmé par un certificat médical.

28.10a) Les employés en vacances annuelles lors d'une fête chômée pourront choisir de prendre une journée de congé payée dans les 180 jours qui suivront ou d'avoir cette journée payée ajoutée à leur paie de vacances si l'employé choisit de reporter la paie de la fête chômée, il devra en aviser la direction au moins dix (10) jours avant le début de sa période de vacances

28.10b) À la suite du transfert de la période d'arrêt de la fête légale d'août aux périodes d'arrêt de Noël et du Jour de l'an, la Compagnie consent à ce qu'un employé qui est en vacances annuelles au cours de la période d'arrêt de Noël puisse avoir droit à un ou deux jours de congé payé dans les 180 jours suivants, ou qu'il puisse avoir la paie pour la fête chômée ajoutée à sa paie de vacances. Si l'employé choisit d'avoir sa paie pour la fête chômée à part, il doit en aviser la direction dans les dix (10) jours précédant le début de ses vacances.

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

28.12 Opération pendant la période de Noël et du Jour de l'an

d) Indépendamment des provisions de la convention de travail, la Compagnie se réserve le droit d'opérer l'usine sans restrictions pendant l'arrêt de cinquante-six (56) heures au Jour de l'an. La Compagnie en avise le syndicat trente (30) jours en avance et doit afficher l'horaire à ce moment.

a)

e) Lorsque l'usine opère pendant les périodes de congé mentionnées ci-dessus, les équipes de travailleurs seront gardées au minimum, comme c'est le cas pour les opérations du dimanche

a)

b)

c)

f) Un employé qui travaille pendant la journée de congé de l'usine est payé de la façon suivante :

iv) Le jour férié est payé selon l'article 28;

vii)

v) Taux double pour les heures travaillées et;

viii)

i) Pour chaque heure travaillée, les employés reçoivent un paiement additionnel d'une heure au taux de la position travaillée.

d) Un employé qui travaille pendant au moins un quart complet pendant la période de congé peut prendre un congé compensatoire sans paiement dans les 180 jours qui suivront à une date acceptée par son superviseur immédiat

b)

e) Les employées qui doivent travailler pendant une période de congé seront mis à l'horaire en suivant l'horaire d'une semaine de travail régulière

e)

f) Si un employé normalement mis à l'horaire pour travailler pendant la période de congé désire ne pas travailler, il peut être excusé à condition qu'un volontaire qualifié puisse être trouvé sans coûts additionnels pour la Compagnie.

f)

i) Les employés qui ne sont pas requis de travailler pendant la période de congé recevront une paie de jour férié tel qu'indiqué dans la convention de travail.

c)

- d)
- j) Pendant un arrêt complet de l'usine de jour férié, les procédures de mise en marche sont celles indiquées à l'article 25
- e)
- k) L'accord ne s'applique pas aux employés devant accomplir les travaux réguliers pendant un jour férié lorsque l'usine n'est pas en opération.
- f)
- l) La période de Noël de cinquante-six (56) de 8 h le 24 décembre à 16 h le 26 décembre, sera un congé opérationnel où la dotation en personnel sera faite sur une base volontaire
- g)
- h)
- i) Lorsque la production est maintenue pendant ce congé, les travailleurs seront mis à l'horaire selon leur horaire régulier (la Compagnie avisera le syndicat et l'horaire sera affiché 30 jours avant le congé). Un employé mis à l'horaire régulier qui choisit de ne pas travailler avise son superviseur au moins vingt (20) jours avant le congé. Si des employés additionnels s'avèrent nécessaire, la Compagnie affiche une demande pour des volontaires. La préférence sera accordée aux employés qualifiés selon l'ancienneté de service si l'horaire le permet. Si la Compagnie est incapable de trouver un nombre suffisant de volontaires, la production ne sera pas mis à l'horaire. Cette procédure de dotation en personnel peut être modifiée localement, d'un commun accord entre les parties.

■
m) Si l'usine opère pendant la période de congé de cinquante-six heures à Noël, les employés sont payés selon l'accord couvrant les congés opérationnels et les jours fériés

j) n) Un employé qui travaille au moins un quart de travail complet pendant la période de congé de Noël peut prendre un congé compensatoire et reporter 8 ou 12 heures (selon le cas) de paie pour avoir travaillé pendant le congé férié selon l'article 28.10b).

29

VACANCES

A - ADMISSIBILITÉ

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

a) Les employés qui, au 1er octobre d'une année, comptent moins d'une année de service continu, touchent 4 pour cent de leur salaire brut calculé à partir de la date de leur entrée en fonction au 30 avril et ont droit à un congé équivalent au nombre de jours déterminé.

b) Les employés qui, au 1er octobre d'une **année**, comptent une ou plus d'une année de service continu, ont droit à des vacances payées selon le tableau suivant:

1 an	2 semaines
5 ans	3 semaines
10 ans	4 semaines
18 ans	5 semaines
25 ans*	6 semaines
30 ans	7 semaines

* Les employés qui, au 1er octobre 2000, comptant 23 années de service continu, ont droit à 6 semaines de vacances.

29.02 Les employés céduleront leur vacances par ancienneté en utilisant deux choix. Lors du premier choix, chaque employé pourra céder jusqu'à deux semaines de vacances admissibles en ordre d'ancienneté et sujet aux allocations de chaque département. Chaque employé pourra prendre jusqu'à deux semaines, durant la période de vacances prévue, soit du 1er mai au 30 septembre. Une fois la première sélection est complétée, les employés pourront alors céder leur second choix pour la balance de leurs vacances admissibles en ordre d'ancienneté et sujet, aux allocations de chaque département. Dans des circonstances particulières, le directeur du service peut permettre qu'une partie ou toutes les autres semaines de vacances soient prises durant la période de vacances prévue, pourvu que cette concession puisse être faite sans nuire à l'efficacité des activités

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

29.04 La période de vacances prévue s'étend du 1er mai au 30 septembre de chaque année

29.05 L'employé comptant 25 ans de service continu et dont l'âge correspond à l'un des âges sousmentionnés au 1er janvier a droit à des vacances payées supplémentaires selon le tableau suivant

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

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

B - SERVICE: CONTINU

29.06 Il ne doit pas y avoir interruption de service au cours de la période de qualification. L'emploi cesse d'être continu à la suite d'un renvoi motivé, d'une démission volontaire et d'une mise à pied de plus de trois mois dans le cas des employés ayant moins de cinq ans de service continu, et de plus de six mois pour les employés ayant cinq ans ou plus de service continu.

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

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

C - PAYE DE VACANCES

29.09 Chaque semaine de vacances payées est calculée au taux de 2.4 % du salaire brut de l'employé au cours de l'année civile précédente nu à raison de 40 heures au taux ordinaire de l'employé, suivant ce qui est le plus avantageux.

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

29.11 Un employé peut toucher ça paie de vacances moins les retenues à la source normales le mercredi précédant sa période de vacances

29.12 La paye de vacances n'est pas accordée lorsque les vacances ne sont pas prises

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

D - GÉNÉRALITÉS

29.14 Les vacances ne s'accumulent pas

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

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

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

**FONCTIONS JUDICIAIRES ET
TÉMOIN DE LA COURONNE**

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

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

a) l'employé est payé pour les journées qu'il devait travailler seulement.

b) Lorsque l'employé soumet sa demande de paiement (fonctions de juré ou témoin de la Couronne), il doit présenter une attestation du greffier du tribunal indiquant les dates de présence et les montants reçus

b) Dans le cas d'un témoin judiciaire, en plus des mesures stipulées en (a), l'employé doit présenter les documents confirmant ses dates de présence et les montants reçus, sauf le témoin assigné à comparaître dans une cause d'arbitrage.

CONGÉ POUR DEUIL

31.01 Lors du décès du conjoint ou d'un enfant d'un(e) employé(e), un congé payé de cinq jours au taux horaire ordinaire dans une période de 7 jours est accordé à l'employé qui s'absente de son travail. Lors du décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé, un congé payé de trois jours au taux horaire ordinaire dans une période de 7 jours est accordé à l'employé qui s'absente de son travail. La famille immédiate comprend le père, la mère, le beau-père, la belle-mère. Le frère, la sœur, le père par remariage, la mère par remariage, le demi-frère, la demi-sœur, le grand-père, la grand-mère. Lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur d'un employé, un congé payé d'un (1) jour au taux horaire ordinaire dans une période de sept (7) jours est accordé à l'employé qui s'absente de son travail. Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit être inscrit à la liste de paye depuis au moins 30 jours.

Si le décès d'un des membres de la famille spécifié dans la convention collective survient alors que l'employé est en vacances, celles-ci seront interrompues afin que l'employé bénéficie de l'indemnité.

32

CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

32.01 La Compagnie consent à fournir à chaque employé horaire régulier une paire de chaussures de sécurité, telle que requise. jusqu'à concurrence de 70 \$.

À compter du 1er mai 2001, jusqu'à concurrence de 75 \$.

À compter du 1er mai 2002, jusqu'à concurrence de 80 \$.

À compter du 1er mai 2003, jusqu'à concurrence de 85 \$.

Lorsqu'un(e) employé(e) a besoin de remplacer ses chaussures de sécurité, il(elle) recevra du chef de service une ((Autorisation pour chaussures de sécurité» dûment autorisée par le chef de service qui sera présentée au détaillant de chaussures de sécurité accompagnée de la paire de chaussures de sécurité usagée

Si l'employé se procure des chaussures de sécurité dont le coût est supérieur à la contribution de la Compagnie, le montant de la contribution sera crédité et l'excédent sera retenu à la source du salaire de l'employé.

Les représentants des sections locales sont d'avis qu'avec cette proposition, la Compagnie respecte les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du Québec en ce qui a trait à l'approvisionnement des chaussures de sécurité à ses employés.

32.02 Lunettes de sécurité à verres correcteurs

Conjointement avec la politique obligatoire de l'usine concernant les lunettes de protection, la Compagnie consent à fournir une allocation jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (**75 \$**) à toutes les deux (2) années civiles aux employés qui achètent une paire de lunettes de sécurité certifiées à verres correcteurs

RÈGLEMENT DES GRIEFS

33.01 Lorsqu'une plainte ou un différend survient au sujet de l'interprétation ou de l'application des articles de la présente convention (sauf dans le cas de congédiement ou de suspension), l'employé continue à travailler dans les conditions qui existaient avant la plainte ou le différend et cette plainte ou ce différend est d'abord soumis au délégué d'atelier ou à l'un des membres du Comité de règlement des griefs du Syndicat qui en discute avec le contremaître et l'employé en cause

33.02 Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief doit être soumis par écrit par le Syndicat. Il est entendu que lorsqu'un grief découle de la mise à pied, de la suspension ou du congédiement d'employés ou de leur rappel, il doit être soumis à la Compagnie dans un délai de sept jours de la date de l'incident ou le grief n'est pas tenu pour existant.

33.03 En outre, il est entendu qu'un grief imposant des frais à la Compagnie doit être soumis à la Compagnie dans un délai de trente jours de la date de l'incident, autrement le Syndicat renonce au rajustement rétroactif.

33.04 Lorsque le grief a été soumis par écrit, le délégué d'atelier ou un membre du Comité de règlement des griefs du Syndicat en discute avec le chef de service qui doit répondre par écrit dans un délai de quarante-huit heures. Si le grief n'est toujours pas réglé, il doit être soumis au directeur du service ainsi qu'au Comité de règlement des griefs du Syndicat. Le directeur des ressources humaines assiste à la discussion.

33.05 Le directeur du service communique sa réponse par écrit dans un délai de cinq jours en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief. Si la réponse n'est toujours pas acceptable par le Comité de règlement des griefs du Syndicat, la question doit être soumise au directeur délégué de l'usine.

33.06 Si le grief touche plus d'une section locale, le Directeur délégué de l'usine ou les sections locales visées peuvent demander la présence des présidents des autres sections locales intéressées.

33.07 Le directeur délégué de l'usine donne sa réponse par écrit dans un délai de 10 jours. Si on ne parvient pas à régler le grief, celui-ci doit être soumis à l'arbitrage dans un délai de 45 jours, autrement, il est considéré comme étant réglé. Le renvoi en arbitrage doit contenir le nom du représentant du Syndicat ou de la Compagnie,

selon le cas, qui doit siéger au conseil d'arbitrage

66 -

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

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

33.10 Lorsque le conseil d'arbitrage juge qu'une suspension ou un congédiement est injuste, il ordonne la réintégration de l'employé et lui accorde un salaire rétroactif. En ce qui concerne le salaire rétroactif, si le conseil d'arbitrage est incertain, il peut ordonner qu'une partie ou tout le salaire rétroactif soit payé.

33.11 Il est entendu que les représentants nationaux peuvent accompagner le Comité de règlement des griefs du Syndicat lors des réunions concernant les griefs et que ces représentants nationaux peuvent demander à des membres du Comité de règlement des griefs du Syndicat ou à tout autre employé en cause de les accompagner aux réunions avec les représentants de la Compagnie. Tous les délais mentionnés peuvent

être prolongés lorsque les deux parties y consentent par écrit.

- 67 -

33.12 Le conseil d'arbitrage n'a aucune autorité lui permettant de modifier ou de changer les dispositions de la présente convention ou de substituer une disposition par une autre ou de rendre une décision allant à l'encontre des conditions et dispositions de la présente entente. Toutefois, dans les cas de congédiement ou suspension, le conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir la décision de la Compagnie de congédier ou de suspendre l'employé ou peut ordonner la réintégration d'un employé congédié ou suspendu ou peut rendre d'autres décisions semblables qu'il croit justes et équitables dans les circonstances

33.13 Le grief doit être soumis à un conseil d'arbitrage impartial dans un délai de 90 jours de la présentation du grief, autrement le grief est considéré comme étant réglé.

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

**ACTIVITÉS SYNDICALES
DURANT LES HEURES DE TRAVAIL**

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

34.02 Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu dans l'usine durant les heures de travail sans le consentement des deux parties de la présente convention.

TABLEAUX D'AFFICHAGE

35.01 Tous les avis doivent être affichés sur les tableaux d'affichage autorisés de l'usine seulement. Avant d'afficher, il faut obtenir l'autorisation du service des Ressources humaines.

**RÉUNIONS CONVOQUÉES PAR
LA COMPAGNIE**

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

36.02 Des comités employés-direction du service, formés de représentants des Syndicats et de la Direction, se réunissent au besoin pour discuter de questions concernant le bien-être des employés.

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

a) Lorsque la réunion est tenue au cours de la journée ou du quart normal de travail de l'employé, il touche son salaire normal et il ne perd pas de salaire pour avoir assisté à la réunion.

The official Agreement is the original document signed by the Company and the Union Officials. **This** booklet is for use as a ready reference only.

L'entente officielle est le document original signé par la Compagnie et les représentants du syndicat. Ce Livret constitue un outil de référence pratique.

The cover of this booklet has been printed on E.B. Eddy Forest Products Ltd. "Eagle Cover 320M" and has a varnished coating. The printed pages are on "Guardian Opaque EF 100M". Both of these grades contain **fifty** percent recycled fibre.

La couverture de ce Livret a été imprimée sur du "Eagle Cover 320M", papier couché luisant de Produits forestiers E.B. Eddy Ltée. Les feuilles ont été imprimées sur son "Guardian Opaque EF 100M". Ces deux catégories contiennent 50 p. 100 de fibres recyclées.

1	X	X	8	8	8	8	8	40	40
2	8	8	X	X	X	4	4	32	36
3	4	4	4	4	4	X	X	40	44
4	X	X	12	12	12	12	12	40	40
5	12	12	X	X	X	8	8	32	36
6	8	8	8	8	8	X	X	40	44
7	X	X	4	4	4	4	4	40	40
8	4	4	X	X	X	12	12	32	36
9	12	12	12	12	12	X	X	40	44

37 1/3

40

	D	D			N	N
N			D	D		
	N	N				D
D			N		D	
	D			N	N	

SCHEDULE "B"

HULL FINISHING

8 HOURS - 7-3 7-4 SCHEDULE
 8 HEURES - 7-3 7-4 HORAIRES

Week Semaine	S D	M L	T M	W M	T J	F V	S S	Worked - payed Travaillées - payées
-----------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--

C - Ottawa Paper Machine and Ottawa Stock Preparation

Compressed work week with schedule of 12 hours
(9th week - off)
D - Colonnade

When the operation is working 2 shifts, 5 days, the attached shift schedule can be used

E - Ottawa Finishing & Shipping

When the operation is working 2 shifts, the attached shift schedule can be used

SCHEDULE "A"

HULL PAPER MACHINE, HULL STOCK PREP,
SHIFT MAINTENANCE, POWER HOUSE QUALITY CONTROL,
STEAM PLANT, FILTRATION

C - Machine à papier d'Ottawa et préparation des pâtes, Ottawa

Semaine de travail comprimée a horaire de 12 heures (9e semaine - congé)
D - Colonnade

Lorsque l'installation opère sur 2 quarts de travail, 5 jours, l'horaire des quarts de travail ci-joint peut être utilisé

E - Finition et expédition, Ottawa

Lorsque l'installation opère sur 2 quarts de travail, l'horaire des quarts de travail ci-joint peut être utilisé

S D	M L	T M	W M	T J	F V	S S
		D	D			N
N	N			D		
		N			D	D
D			N	N		

b) Lorsque la réunion est tenue en dehors de la journée ou du quart normal de travail et que l'employé doit se déplacer pour y assister, un paiement maximum de 4 heures au taux horaire régulier de l'employé lui sera accordé pour les réunions ou combinaisons de réunions suivantes : réunion du comité employés-direction de l'usine, réunion du comité employés-direction du service, réunion du comité santé et sécurité.

Le paiement ne sera en aucun cas moins de deux (2) heures au taux horaire régulier de l'employé.

c) Les membres du Comité mixte en matière de santé et de sécurité à travers l'usine seront payés au taux horaire normal, ou au taux de surtemps le cas échéant, pour les heures passées aux réunions de ce comité. Ces heures ne seront pas considérées comme des heures de travail dans le calcul des heures supplémentaires effectuées dans cette semaine.

36.04 Présence aux réunions convoquées par la Compagnie - Un employé qui quitte son travail afin d'assister à une réunion ou à une séance d'initiation au travail pointe au verso de sa carte de présence en partant. S'il reprend le travail au cours du même quart ou de la même journée, il pointe au verso de sa carte de présence en revenant.

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

37

SÉCURITÉ

37.01 Les employés et la Compagnie signataire doivent se conformer aux règlements de sécurité établis tels qu'ils sont modifiés de temps à autre par les comités de sécurité. Les employés ne sont pas tenus de faire fonctionner des appareils dangereux ou de travailler dans des conditions dangereuses. Les employés doivent signaler immédiatement l'équipement dangereux. La section locale et la Compagnie doivent collaborer en vue de constituer un ou plusieurs comités de sécurité qui se réunissent au moins une fois par mois pour examiner tous les problèmes de sécurité.

37.02 Les syndicats signataires et la Compagnie s'engagent à promouvoir la sécurité chez les employés en vue de prévenir les accidents

industriels.

- 72 -

DISPOSITIFS DE PROTECTION

37.03 Il est interdit d'enlever les dispositifs de protection sauf lorsque le contremaître, le "surintendant" ou le directeur le demande. S'ils sont enlevés, ils doivent être remis en place immédiatement. Autrement, il faut en aviser le directeur, le "surintendant", le contremaître ou le responsable du service dans lequel le protecteur se trouve et justifier cette décision. Tous les employés doivent remettre les protecteurs qu'ils ont enlevés.

MONTE-CHARGE

37.04 Les employés qui utilisent les monte-charge sans y avoir été autorisés le font à leurs risques. Ils doivent emprunter les escaliers.

VÊTEMENTS

37.05 Les employés qui travaillent sur ou près des machines en mouvement ne doivent pas porter de vêtements pouvant s'y accrocher facilement. Les vêtements dont on ne se sert pas doivent être laissés dans les armoires prévues à cette fin.

DÉCLARATION DEY ACCIDENTS

37.06 *Toutes* les blessures doivent être signalées immédiatement par le blessé et par tous les témoins au chef de service ou au contremaître qui avertit l'infirmière de la Compagnie. Lorsqu'il est impossible de joindre l'infirmière, le chef de service ou le contremaître prévient le service des Ressources humaines.

38

SERVICE D'INCENDIE

38.01 En cas d'incendie, tous les employés doivent prêter main forte pour éviter la destruction de la propriété de la Compagnie. Les engins de lutte contre l'incendie ne doivent pas être déplacés ou utilisés, sauf en cas d'incendie.

39

RÉGIME DE RETRAITE

39.01 Le régime de retraite des employés horaires fait partie du présent contrat de travail.

39.02 Pendant la durée du présent contrat, il n'y aura aucun changement, amendement, modification, suspension ou interruption du régime de retraite sauf sous consentement mutuel des parties ou si la loi l'exige

39.03 Tout nouvel employé régulier doit adhérer et participer au régime de retraite et y maintenir sa part une fois qu'il a répondu aux conditions d'admissibilité conformément aux dispositions du régime. à savoir, être âgé de 20 ans et compter 18 mois de service

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

39.05 La Compagnie consent à rencontrer le syndicat à chaque année pour revoir les activités du régime de retraite des années précédentes. Au cours de ces rencontres, la Compagnie distribuera l'information et discutera de questions pertinentes au régime telles que :

- cotisations totales versées au régime (cotisations de l'employeur et des employés);
- nombre de participants au régime;
- nombre d'employés prenant leur retraite;

- taux de rendement du capital investi;

états financiers vérifiés;

- 75 -

- rapports d'évaluation actuarielles;
- information annuelle sur le rendement du capital investi;
- modifications au régime selon disponibilité.

39.06 La Compagnie consent à payer un intérêt composé de 4 % sur les sommes retirées du régime de retraite.

39.07 Un employé comptant 2 ans de participation comme membre du Régime a acquis 100 % des droits aux prestations de retraite.

39.08 La formule suivante sera utilisée pour le calcul de prestations de retraite :

À compter du 1er mai, 1998, $1,65 \% \times$ moyenne des gains de cinq ans \times années de service admissibles moins $7/35$ du C/RRQ.

À compter du **1er** mai 2002, $1,65 \% \times$ moyenne des gains de cinq ans \times années de service admissibles.

39.09 Contribution de l'employé

Le taux de contribution sera de 3,5 % de la part contributive des gains annuels maximisés ouvrant droit à la pension plus une contribution de 5 % des gains au-dessus de la part contributive des gains ouvrant droits à la pension

A compter du 1er janvier 1999, Le taux de contribution sera de 4,5 % de la part contributive des gains annuels maximums ouvrant droit à la pension plus une contribution de 6 % des gains au-dessus de la part contributive des gains ouvrants droits à la pension.

39.10 Moyenne des vains de cinq ans

Ceci signifie les gains moyens du membre pendant les 5 périodes consécutives de 12 mois avant sa retraite. Les gains durant n'importe quelle de ces périodes de 12 mois ne seront pas inférieurs au taux normal de la carte de présence du membre multiplié par le nombre d'heures normales de travail chaque année..

39.11 Les gains

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

39.12 Transfert à un taux inférieur

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

39.13 Rajustement postérieur à la retraite

Entre le 1er mai 1998 et le 30 avril 2004, les rentes en cours (excluant le supplément d'appoint) seront augmentées annuellement au mois anniversaire de la retraite; cette augmentation sera égale à 50 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation jusqu'à une augmentation maximale de 5 %.

Aucun rajustement de la sorte ne sera fait après le 30 avril 2004.

39.14 Si le(s) gouvernement(s) adopte(nt) un régime obligatoire touchant cet aspect des régimes de retraite privés, et que ce régime s'applique à la Compagnie, cette rente sera réduite proportionnellement dans la mesure où elle est remplacés conformément aux prescriptions du(des) gouvernement(s).

39.15 L'indice des prix à la consommation signifie l'indice d'ensemble des prix à la consommation du Canada (1981 = 100) tel que publié par Statistiques Canada.

Le rajustement postérieur à la retraite, relativement à toute année civile, est de 50 % du pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pendant une période de 12 mois se terminant en octobre de l'année précédente; le rajustement ne devra pas dépasser 5 %. Le rajustement postérieur à la retraite sera arrondi au dixième de un pour cent le plus près.

‡ L'augmentation du montant des prestations de base chaque année sera égale au rajustement postérieur à la retraite multiplié par le montant des prestations de *base annuelles payées* l'année précédente.

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

39.16 Supplément d'appoint

Un membre qui prend directement sa retraite de la Compagnie après avoir atteint 58 ans et avoir complété 20 ans ou plus de service continu, touchera un supplément d'appoint spécial égal au nombre d'années de service continu (jusqu'à concurrence de 30 ans) à la date de sa retraite anticipée multiplié par :

a) dans le cas d'un membre prenant sa retraite à son 60e anniversaire de naissance ou avant : 30 \$ qui sera réduit à 15 \$ le premier mois suivant son 60e anniversaire;

b) à compter du 1er janvier 1999, dans le cas d'un membre prenant sa retraite à son 60e anniversaire de naissance ou avant : 32 \$ qui sera réduit à 16 \$ le premier mois suivant son 60e anniversaire;

b)

c) à compter du 1er janvier 2002, dans le cas d'un membre prenant sa retraite à son 60e anniversaire de naissance ou avant : 33 \$ qui sera réduit à 16 \$ le premier mois suivant son 60e anniversaire;

d) le supplément d'appoint sera versé au membre qui décide de prendre sa retraite anticipée avec une réduction dès qu'il atteint l'âge de 55 ans, pourvu qu'il ait accumulé au moins 20 ans de service continu jusqu'à concurrence de 30 ans. Ces montants seront réduits de $\frac{2}{3}$ de 1 % (8 % par année) pour chaque mois de retraite anticipée précédant l'obtention de 58 ans sous réserve des réductions minimales exigées par les règlements en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu;

e) sur application du supplément d'appoint, les employés recevront une allocation proportionnelle pour les mois complétés;

f) un tel supplément d'appoint sera versé mensuellement jusqu'à et y compris le premier du mois auquel le membre atteint 65 ans ou décède, lequel se produit le plus tôt.

39.17 **Retraite anticipée**

A) Le plan offrira des prestations non réduites lors d'une retraite anticipée à 58 ans ou plus avec au moins 20 ans de service continu.

B) Les membres peuvent choisir de prendre une retraite anticipée à l'âge de 55 ou après pourvu qu'ils aient accumulé au moins 20 années de service continu; leur pension sera réduite de 0,5 % pour chaque mois (soit 6 % par année) précédant leur anniversaire de 58 ans, sous réserve des réductions minimales exigées par les règlements en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu.

C) Les employés choisissant de prendre une retraite anticipée et qui ont atteint 61 ans tout en ayant complété 15 ans de service continu, auront droit à une pension non réduite. Cependant, pour avoir droit au supplément d'appoint, l'employé doit avoir effectué 20 ans de service continu.

39.18 Rente réversible

Le plan stipule que l'employé qui a un conjoint au moment de sa retraite sera considéré comme ayant choisi de recevoir des prestations de retraite avec réduction actuarielles qui continueront d'être versées pendant la vie du conjoint suivant le décès de l'employé retraité à 60 % des telles prestations avec réductions actuarielles que l'employé retraité a choisi de recevoir. Le montant des prestations sera l'équivalent actuariel des prestations versées de cette façon. Les dispositions peuvent varier si le membre et son conjoint y consentent par écrit. Il est entendu que cet avantage ne comprend pas le supplément d'appoint.

- 82 -

39.19 Pour service crédité avant le 31

décembre 1965, la Compagnie consent à modifier le régime de retraite de la façon suivante . accroître de 25 % le montant de la pension accumulée au 31 décembre 1965 et y ajouter un autre 6 %.

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

39.21 La Compagnie consent à modifier le Régime de retraite de façon à refléter les exigences du Projet de loi 116 au Québec.

39.22 Conjoint du retraité

Le conjoint du retraité qui n'a pas atteint l'âge de 65 ans au moment où le retraité atteint 65 ans peut continuer d'être assuré pour les frais médicaux importants, visuels et dentaires jusqu'à ce que survienne l'une des trois situations . le conjoint atteint l'âge de 65 ans, le conjoint trépassé Le retraité paiera la prime mensuelle en entier pour cette garantie. Si le retraité choisit de ne pas assurer son conjoint au moment où le retraité atteint l'âge de 65 ans, ou s'il décide d'annuler la garantie de son conjoint avant d'atteindre l'âge de 65 ans, son conjoint ne pourra plus à l'avenir bénéficier de cette garantie

CONTRAT À FORFAIT

40.01 La Compagnie n'émettra pas de contrats à forfait pour des travaux de réparation et de maintenance normalement accomplis par les équipes de maintenance, travaux pour lesquels l'usine est outillée et qu'un personnel disponible est capable d'accomplir. La Compagnie consent à ne pas autoriser d'autres contrats à forfait pour ses activités de camionnage avant d'avoir discuté de la question avec le syndicat intéressé et d'avoir obtenu son consentement. De plus et sauf en cas d'exception, la Compagnie convient de ne pas octroyer des contrats à forfait pour la livraison de matériels provenant de ses usines de Hull et Ottawa :

- 1) à des clients locaux via des entrepôts locaux
- 2) de Colonnade à des clients locaux

40.02 La Compagnie ne louera de l'équipement que lorsque le travail ne peut pas être effectué par l'équipement de E. B. Eddy ou par ses employés.

AUTOMATION

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

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

41.03 Si un employé régulier comptant une année de service continu est rétrogradé à un poste à un taux inférieur à la suite de l'élimination d'un poste dans le cadre de la situation susmentionnée, il continue d'être payé au taux de son poste régulier pour la période initiale de six (6) mois. Pendant les six (6) mois suivants, il est payé à un taux intermédiaire entre le taux de l'emploi régulier et le taux de son nouvel emploi pour chaque semaine de travail. Au bout des douze (12) mois, le taux du poste qui lui a été assigné s'applique.

Les employés saisonniers ou temporaires ne sont pas visés par cet article.

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

42

ABSENCE AUTORISÉE

42.01 Un employé élu au parlement provincial ou fédéral a droit à un congé non payé pour la durée de son mandat.

Lorsque son mandat est terminé, il a droit à un poste dans l'usine en fonction de l'ancienneté accumulée à la date de son départ ainsi qu'en fonction de son habileté et de sa compétence à son retour à l'usine, à condition qu'il revienne au travail dans les trente (30) jours suivant la fin de son mandat. Un employé embauché comme représentant syndical a droit à un congé autorisé de deux (2) ans et l'employé élu au conseil municipal a droit à un congé autorisé pour la durée de son mandat.

42.02 La Compagnie consent à considérer permettre une absence autorisée non payée de six (6) mois pour fins d'études à un maximum de deux (2) employés à la fois pourvu qu'aucun coût ne soit imputé à la Compagnie

43

ALLOCATION DE REPAS

43.01a) À moins qu'il ne soit avisé le jour précédent, l'employé devant travailler plus de deux (2) heures après sa journée ou son quart normal de travail, touche une allocation de repas de 6,00 \$. Cette allocation de repas est payée à toutes les quatre (4) heures par la suite.

43.01b) Dans l'application de l'article 43.01a), il est entendu et convenu qu'un employé avisé quatre (4) heures ou moins avant le début de son prochain quart de travail qu'il devra faire des heures supplémentaires sera éligible aux provisions d'allocation de repas.

43.02 Un chauffeur de camion autorisé à voyager à l'extérieur de la région Hull-Ottawa pendant une période de repas touche une allocation de repas de 6,00 \$.

EXPLOITATION CONTINUE

44.01 En cas d'arrêt d'urgence de 24 heures ou moins, et durant tous les arrêts réguliers attribuables au nettoyage normal et au changement de la toile ou des feutres ou des deux à la fois, ainsi que durant les périodes de maintenance prévues, les membres des équipes de l'exploitation doivent exécutés les tâches disponibles qui leur sont assignées et sont payés au taux de leur poste régulier pendant le quart de l'arrêt et les deux quarts suivants si l'arrêt se poursuit au delà de 24 heures. Les employés doivent accomplir les tâches assignées. On peut deniandei au personnel de l'exploitation d'aider les travailleurs de jour pendant la période d'arrêt et celui-ci doit travailler selon l'horaire de jour.

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

44.03 Lorsque deux machines à papier ou plus fabriquent des produits identiques, une de ces machines ne doit pas fonctionner pendant sept (7) jours tandis que l'autre ou les autres fonctionnent moins de cinq (5) jours.

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

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

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

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

44.08 Afin de définir l'exploitation du dimanche à l'usine de Produits forestiers E.B. Eddy Ltée, les principales unités de production seront groupées comme suit :

1. Usine de papiers à usage spécial de Hull (Machines à papier no 14 ou service de la finition de l'usine de papiers à usage spécial)

2. Usine de papiers à usage spécial d'Ottawa ou service de la Finition d'Ottawa.

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

45

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

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

Les régimes d'assurance collective seront administrés conformément aux termes et conditions des politiques des assurances collectives générales. Des copies des politiques d'assurance collective seront fournies au syndicat sur une base annuelle et des brochures décrivant les politiques seront offertes à tous les employés. Tout conflit surgissant du non paiement des prestations couvertes selon le régime d'assurance collective sera sujet soit aux procédures de **grief** ou aux procédures d'appel tel qu'indiquées dans la politique du régime d'assurance collective, mais pas les deux.

45.02 La Compagnie consent à payer le coût total du régime d'assurance bien-être (assurance-vie, mort accidentelle et perte d'un membre, frais médicaux importants, indemnité hebdomadaire)

45.03 L'indemnité hebdomadaire pour maladie ou accident pour les employé admissibles et effectivement au travail est égale à 70% de 40 heures au taux de la carte de présence de l'employé jusqu'à un maximum de 500 \$ par semaine

L'indemnité quotidienne est égale à 1/7e de 70% de 40 heures au taux de la carte de présence de l'employé jusqu'à un maximum de 1/7e de 500 \$ par semaine.

À compter du 1er mai 1999, l'indemnité hebdomadaire maximale (pour les employés activement au travail) sera augmentée à 520 \$

À compter du 1er mai 2000, l'indemnité hebdomadaire maximale (pour les employés activement au travail) sera augmentée à 540 \$.

À compter du 1er mai 2001, l'indemnité hebdomadaire maximale (pour les employés activement au travail) sera augmentée à 560 \$.

À compter du 1er mai 2002, l'indemnité hebdomadaire maximale (pour les employés activement au travail) sera augmentée à 580 \$.

À compter du 1er mai 2003, l'indemnité hebdomadaire maximale (pour les employés activement au travail) sera augmentée à 600 \$.

Lindeninité hebdomadaire est payable à compter du premier jour de l'accident ou de l'hospitalisation, ou du quatrième jour de maladie pour une durée maximale de 52 semaines.

Il est entendu que ces prestations ne seront pas payées à quiconque reçoit des prestations en vertu de tout régime d'assurance automobile gouvernemental.

45.04 La Compagnie consent à verser à O.H.I.P. un montant mensuel de 7,40 \$ pour les employés célibataires et de 16,76 \$ pour les employés mariés.

45.05a) Dans le cas de l'employé qui prend une retraite anticipée entre 58 et 65 ans, sur demande de la Compagnie ou à la demande de l'employé lui-même, la Compagnie accepte de payer les primes mensuelles d'assurance-vie de l'employé et du régime d'assurance-frais médicaux importants et du régime d'assurance dentaire et du régime d'assurance-soins pour la vue pour l'employé et ses personnes à charge.

45.05b) Nouveaux retraités

Pour tous nouveaux retraités entre les âges de 55 et 57 ans, la Compagnie leur permettra de jouir de ses avantages à leurs propres frais. Aussitôt qu'un retraité atteint l'âge de 58 ans, il sera de nouveau couvert par l'article 45.05 de la convention actuelle.

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

45.06 L'assurance-vie (à compter du 1er mars 1999 - 30 000 \$) et l'indemnité à la suite de mort accidentelle ou de la perte d'un membre est de 25 000 \$

45.07 La franchise attachée à l'assurance-frais médicaux importants est d'un montant maximal de 25 \$ par famille par année civile. Il n'y a pas de limite maximale aux demandes de règlement des employés concernant l'assurance-frais médicaux importants. Amender le régime pour offrir ce qui suit: Chiropraticien: 15 \$ la visite - 25 \$ pour radiographies en cas d'incapacité - 300 \$ maximum par année civile. Une paire de souliers orthopédiques par année, maximum 50 \$.

45.08 L'assurance-frais médicaux importants couvre les frais d'une chambre semi-privée dans un hôpital dans les cas de maternité.

45.09 Les employés admissibles aux prestations d'invalidité prévus par un des programmes de remplacement de salaire (comme l'indemnité hebdomadaire) peuvent jouir de ces prestations pour la période maximale permise et ne sont pas tenus de réclamer des prestations de remplacement de salaire de l'assurance collective ou du régime de retraite de la Compagnie qui prévoient des prestations inférieures à celles qu'il touche présentement.

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

45.11 Assurance-vie pour personnes à charge

À compter du 1er mars 1999, remplacer les provisions au sujet de l'assurance-vie pour personnes à charge par :

- 1) Conjoint. 10 000 \$
- 2) Chaque enfant non marié :
 - a) de 14 jours mais moins d'un an · 5 000 \$
 - a)
 - b) de 1 an mais moins de 19 ans, ou vingt-cinq (25 ans) qui poursuit ses études à plein temps et dont l'employé doit assurer l'entretien et la subsistance · 5 000 \$

L'assurance-vie pour personne à charge se termine à la retraite ou au décès de l'employé.

45.12 Régime d'assurance-soins pour la vue

La Compagnie offrira un régime d'assurance-soins pour la vue pour l'employé et ses personnes à charge. Le Régime déboursera jusqu'à concurrence de 125 \$ par membre de la famille pendant toute période de deux années civiles consécutives pour montures, Lentilles, ajustements de lunettes prescrites y compris les lentilles cornéennes lorsque prescrites par un médecin ou un optométriste. La Compagnie paiera les coûts de ce Régime

46

RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

46.01 La Compagnie offrira un régime NO 7 d'assurance dentaire avec les avenants 1, 2 et 3 et 50% de coassurance sur les avenants 2 et 3. La Compagnie assume les coûts actuels du régime pendant la durée de l'entente. À compter du 1er mars 1999 les maximums pour les intercalaires 1, 2, et 3 passeront de 1 000 \$ à 1 500\$. Les tarifs de l'association des chirurgiens-dentistes de la province utilisés pour fins de remboursements seront les suivant :

À compter du 1er mars 1999, le tarif de 1997 s'applique

- 95 -

À compter du 1er mai 1999, le tarif de 1998 s'applique.

À compter du 1er mai 2000, le tarif de 1999 s'applique.

À compter du 1er mai 2001, le tarif de 2000 s'applique.

À compter du 1er mai 2002, le tarif de 2001 s'applique.

À compter du 1er mai 2003, le tarif de 2002 s'applique.

46.02 Amender le Régime pour augmenter les indemnités maximums à vie pour dépenses relatives aux services orthodontiques couverts à 1 000 \$ (1 500 \$ - 1er mars 1999) par membre de famille assuré. Amender pour inclure :

- les personnes à charge non mariées souffrant d'incapacité physique ou mentale continueront d'être couvertes;

tout enfant de moins de 25 ans qui ne travaille pas et dont l'employé doit assurer l'entretien et la subsistance sera admissible aux indemnités.

DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS HORAIRES

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

RÉGIME D'INVALIDITÉ À LONG TERME

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

48.02 La Compagnie paye la prime mensuelle du régime ILT.

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

48.04 Admissibilité-Le régime ILT est obligatoire pour tous les employés réguliers à plein temps qui participent au régime d'assurance collective existant et qui sont admissibles aux

prestations de l'indemnité hebdomadaire en vertu de ce régime.

- 97 -

48.05 Date d'entrée en vigueur de la couverture -

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

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

48.07 Définition du terme **invalidité** .
"Invalidité" signifie qu'un employé assuré qui a reçu des prestations en vertu du régime d'indemnité hebdomadaire pendant 52 semaines et qui, pour les 12 mois suivants, est incapable de travailler à son poste permanent à cause d'une maladie ou d'une blessure et qui, par la suite, est incapable de s'acquitter de toutes les tâches des autres postes de l'usine pour lesquelles il est préparé par son instruction, sa formation et son expérience.

48.08 Montant des prestations . 55 % du taux horaire ordinaire des heures normales multiplié par 2 080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence de 2 300 \$ par mois à compter du 1er mars 1999 pour les employés qui commencent à recevoir des prestations pour invalidité prolongée après cette date. Le taux horaire ordinaire des heures normales sera le taux du poste normal de l'employé à compter du 1er janvier de l'année durant laquelle il devient admissible aux prestations hebdomadaires.

Durant la durée de la convention, à compter du 1er mai de chaque année, des augmentations générales du taux de salaire seront incorporées aux prestations jusqu'à concurrence de 2 300 \$ par mois pour tous les employés qui sont frappés d'invalidité et commencent à toucher leurs prestations du régime I.L.T. après la ratification de

cette convention collective,

- 99 -

Pour tous les cas d'indemnité commençant à compter du 1er mai 2002, l'indemnité mensuelle maximale passera de 2 300 \$ à 2 400 \$.

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

48.09 Période de prestations. Pendant sa période d'invalidité l'employé touche une prestation mensuelle pour chaque mois complet de service effectué avant le début de son invalidité.

48.10 Durée des prestations - Les prestations cessent dans l'un des cas suivants :

a) Le jour où l'employé cesse d'être invalide; ou (NOTA: Si la même invalidité se reproduit dans les six mois suivant le retour au travail, une nouvelle période d'admissibilité n'est pas exigée.)

b) Lors de la retraite en vertu du Régime de retraite; ou

c) Lors du décès.
- 100 -

48.11 Participation au régime d'assurance collective

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

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

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

b) Les dispositions actuelles concernant les versements d'invalidité prévus au régime de retraite sont amendées afin que les versements soient effectués uniquement lorsque l'employé a droit à ces versements après l'expiration de sa période de prestations du régime ILT.

48.13 Exclusions

a) Les prestations du régime I.L.T ne sont pas payées dans le cas de réclamations découlant d'une blessure que l'employé s'est lui-même infligée, de la guerre, d'une émeute ou d'une grossesse.

b) L'employé qui touche des prestations du régime I.L.T n'accumule aucun crédit de vacances ou de congés.

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

49

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

49.02 L'employé mis à pied, qui a droit à l'indemnité de licenciement, touche deux pour cent (2 %) du total de ses gains durant sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due est versée six (6) semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié est versée trois (3) mois après la mise à pied de l'employé.

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

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

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

ENTRÉES ET SORTIES DE L'USINE

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

50.02 Aucun employé ne doit quitter l'usine durant ses heures normales de travail sans avoir obtenu au préalable la permission de son contremaître et il doit pointer sa carte de présence, à moins d'avoir à s'absenter, sur autorisation de son contremaître, pour le compte de la Compagnie

HEURES DE TRAVAIL LES JOURS DE SCRUTIN

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

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

52

RÈGLEMENTS DE POINTAGE

52.01 Chaque employé doit pointer l'horodateur avant son heure d'entrée, et un retard de plus de trois minutes mais moins de quinze minutes réduit son salaire l'équivalent de quinze minutes. Lorsque le retard dépasse quinze minutes, des périodes additionnelles de quinze minutes sont retranchées.

52.02 Omission de pointer les cartes de présence - Les employés perdent l'équivalent de quinze minutes de salaire chaque fois qu'ils omettent de pointer leur carte de présence. Les heures d'entrée et d'arrêt qui ne sont pas pointées sont inscrites et paraphées par le "surintendant".

52.03 La Compagnie consent à ce que les employés qui demeurent sur le terrain de la Compagnie pendant la période de repas de midi ne soient pas tenus de pointer leur carte de présence. Toutefois, les employés qui quittent les lieux le midi doivent continuer à pointer en

quittant et en revenant.

- 105 -

52.04 Absence de plus de quatre jours consécutifs - La carte de présence d'un employé qui s'est absenté du travail pour plus de quatre jours consécutifs à la suite d'une maladie ou d'un accident est retirée du classeur des cartes de présence. Cet employé doit obtenir l'autorisation de l'infirmier(ère) de la Compagnie lui permettant de reprendre le travail.

53

AVIS DE RETOUR AU TRAVAIL

1. TRAVAILLEURS DE QUART

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

Quart de 8 h à 16 h - avant 22 h le jour précédent.
Quart de 16 h à 24 h - avant midi le jour même.
Quart de 24 h à 8 h - avant 16 h le jour même.

2. TRAVAILLEURS DE JOUR

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

précédent.

- 106 -

54

DISCIPLINE DES EMPLOYÉS

MESURES DISCIPLINAIRES

54.01 Selon la nature, la fréquence et la gravité de l'infraction, les mesures disciplinaires suivantes s'appliquent lorsqu'elles s'imposent pour assurer la bonne conduite et la discipline :

a) Une réprimande personnelle du directeur délégué de l'usine, du chef de service ou **du** "surintendant" lorsque la Direction est convaincue que l'employé en cause ne récidivera pas.

b) Suspension sans rémunération pour des périodes allant d'un à quinze jours selon la gravité de l'infraction et les antécédents de l'employé en cause.

Cette peine s'applique dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions secondaires constantes et répétées, lorsque, selon le directeur délégué de l'usine, le chef de service ou le "surintendant", la bonne conduite et la discipline de l'employé peuvent être obtenues sans avoir à le renvoyer.

c) Mesure extrême ou renvoi. La peine de renvoi doit s'appliquer à tous les cas de violations flagrantes ou volontaires des règlements de la Compagnie ou des lois du pays, lorsqu'une enquête approfondie démontre la culpabilité de l'employé en cause et que le directeur délégué de l'usine, le chef de service ou le "surintendant" est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline. Cette mesure disciplinaire s'applique aussi dans le cas d'un employé dont les antécédents révèlent des infractions secondaires constantes et répétées aux règlements de la Compagnie

APPLICATION DE LA DISCIPLINE

54.02 Chaque "surintendant" et contremaître a le pouvoir de relever temporairement de ses fonctions un employé sous sa surveillance lorsque celui-ci enfreint les règlements de la Compagnie ou les lois du pays alors qu'il est au travail ou sur le terrain de la Compagnie.

54.03 Lorsqu'un contremaître exerce ce pouvoir, il doit faire connaître ses raisons à son "surintendant" et recommander les mesures qui selon lui s'imposent. Après avoir étudié les circonstances et en avoir parlé au délégué d'atelier et au directeur des Ressources humaines, le "surintendant" autorise l'application de la mesure qui s'impose et en informe la Direction de la façon

habituelle.

- 108 -

54.04 L'employé est informé des raisons motivant cette mesure et de son droit d'en appeler au directeur délégué de l'usine.

REGISTRE DE MESURES DISCIPLINAIRES

54.05 Afin de garder un dossier des infractions secondaires des employés qui récidivent après avoir été prévenus verbalement, le contremaître de l'employé en cause remplit un formulaire intitulé "Registre de mesures disciplinaires" et le fait approuver par le chef de service.

54.06 Dans tous les cas d'absence sans autorisation, le contremaître remplit le formulaire "Registre de mesures disciplinaires" lors de la première infraction, conformément aux dispositions de l'article 55 Absence sans autorisation

54.07 Le "surintendant" ou le contremaître discute d'abord de l'infraction avec l'employé et son délégué d'atelier et par la suite le "surintendant" et le contremaître signent le formulaire.

54.08 Une copie de ce "Registre de mesures disciplinaires" est envoyée au président de la

section locale de l'employé et une autre au service des Ressources humaines.

- 109 -

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

54.10 Il est entendu que les infractions secondaires et les infractions aux règlements de l'usine sont rayées du dossier de l'employé qui n'a pas récidivé pendant une période de 12 mois.

55

ABSENCE SANS AUTORISATION

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

Première infraction - Un "Registre de mesures disciplinaires" sera émis par le "surintendant" lors de la première infraction d'absence sans autorisation. La marche à suivre prévue à l'article 54 s'applique.

Deuxième infraction - Trois jours de congé obligatoire sans rémunération

55.02 Ces sanctions sont assujetties aux règlements suivants

11. Les absences sans autorisation sont rayées du dossier d'un employé qui n'a pas récidivé pendant une période de 6 mois

6.

12. Conformément aux articles 27:02 et 27:06, si des circonstances exceptionnelles et inévitables empêchent un employé de se présenter au travail, il doit aviser son contremaître au moins deux (2) heures avant le début de son quart. Si l'avis est donné, le chef de service doit établir si l'employé a une raison valable d'être absent.

7.

8.

1. Les sanctions imposées à la suite d'une absence sans autorisation peuvent être révisées en vertu de l'article 33 - Règlement des griefs.

CAUSES DE RENVOI

56.01 Les raisons suivantes peuvent justifier un renvoi immédiat :

1. L'incompétence.

1.

2. Absence du travail sans raisons valables,

refus de se conformer aux règlements de la Compagnie ou désobéissance en accomplissant son travail.

- 111 -

3. La malhonnêteté, donner ou accepter un pot-de-vin de quelque nature que ce soit afin d'obtenir du travail ou de conserver un emploi.

3.

13. La mauvaise conduite, apporter ou consommer des boissons alcooliques à l'intérieur des usines ou sur la propriété de la Compagnie ou se présenter au travail sous l'influence de la boisson.

9.

2. La destruction préintentionnelle ou l'enlèvement des biens appartenant à la Compagnie ou à un autre employé; un manque de soins avéré aux bâtiments, aux matériaux et à l'outillage de la Compagnie.

10.

14. La négligence au travail, dormir en service, fumer dans les endroits interdits ou enfreindre d'autres règlements des fumeurs.

11.

15. La lecture de livres, revues ou journaux, en service, à l'exception des documents se rapportant au travail, retirer des livres ou des revues de l'entrepôt de matières premières pour usage personnel.

12.

1. Pointer la carte de présence d'un autre employé.

13.

2. S'adonner aux jeux de hasard sur la propriété

de la Compagnie

- 112 -

56.02 Ces règlements ne doivent pas être interprétés de façon à restreindre ou à limiter le droit de la Compagnie à congédier un employé pour un motif valable.

DÉCLARATION DE LA POLITIQUE
DE LA COMPAGNIE
ACCEPTÉE PAR LES SYNDICATS
APRÈS DISCUSSION

57

RÉINSTALLATION AU TRAVAIL,

BUT

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

INTERPRÉTATION GÉNÉRALE DE
SERVICE CONTINU PAR LA COMPAGNIE

57.02 Le service continu n'est pas interrompu par une absence autorisée, par les vacances payées et par une mise à pied inférieure à trois mois pour les employés ayant moins de cinq ans de service continu et par une mise à pied inférieure à douze mois pour les employés ayant

cinq ans ou plus de service continu. Le service continu est interrompu par une démission volontaire ou un renvoi.

- 113 -

MARCHE A SUIVRE LORS D'UNE CESSATION D'EMPLOI

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

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

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

RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE
CESSATION D'EMPLOI

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

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

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



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

57.10 Les employés ayant moins de cinq ans de service continu qui reviennent au travail plus de trois mois après leur cessation d'emploi et les employés ayant cinq ans ou plus de service continu qui reviennent au travail plus de douze mois après leur cessation d'emploi sont réembauchés et considérés comme de nouveaux employés à tous points de vue.

58

C.C.N.

58.01 La Compagnie réaffirme sa déclaration de politique du Mémoire d'entente de 1972-1973 concernant ses pourparlers avec la Commission de la Capitale nationale de la façon suivante'

58.02 Dans l'éventualité où la fermeture ou le déplacement des installations de production de Produits forestiers E. B. Eddy Ltée de Hull et d'Ottawa toucherait les employés horaires, des dispositions seront prises pour que les représentants syndicaux locaux ainsi que les représentants syndicaux nationaux puissent assister aux pourparlers avec les représentants de la Commission de la Capitale nationale afin de discuter de la continuité d'emploi ou de l'indemnité de licenciement des employés touchés

59

MANUTENTION

59.01 La Compagnie consent à maintenir trois (3) personnes compétentes au poste de conducteur de chargeuse (Payloader)

60

ÉVALUATION DES TÂCHES

60.01 La Compagnie se joint au projet de classification des emplois des producteurs de pâtes et papiers afin de procéder à l'évaluation

des emplois sur une base uniforme avec les autres compagnies productrices de papiers fins. La Compagnie n'entend pas prendre d'autre engagement jusqu'à ce que l'évaluation soit terminée.

- 117 -

60.02 L'évaluation du plan de classification des postes sera complétée pendant la durée de la convention actuelle

61

CONVENTION CADRE

61.01 La Compagnie fournit des exemplaires de la convention de travail cadre à chaque section locale.

62

LIGNE DE PROGRESSION

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

62.02 LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LES LIGNES DE
PROGRESSION

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

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

- 118 -

Le président de chaque section locale recevra un exemplaire des lignes de progression du service.

62.03 LETTRE D'ENTENTE

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

1. Nettoyeur, Sécurité
2. Aide-mécanique
3. Aide-électricien "A"

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

63

OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA &
OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU QUEBEC
FONDS DE SOLIDARITÉ
FIRST ONTARIO FUND

63.01 La Compagnie consent à déduire les Obligations d'épargne du Canada et les Obligations d'épargne du Québec des paies pourvu que pour chaque cas un minimum de 25 employés choisissent de s'y souscrire.

- 119 -

63.02 La Compagnie consent à faire des retenues sur la paie qui seront versées au Fonds de solidarité et au First Ontario Fund pour tous les employés qui désirent participer, pourvu qu'il y ait un minimum de 25 participants.

64

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Tous les employés ayant un emploi permanent au 26 février, 1999 resteront au service de la Compagnie sauf dans les circonstances suivantes :

- changement technologique
- fermeture complète de l'usine ou d'un service;
- fermeture causée par un manque de commandes ou par les conditions du marché;
- cas de force majeure ou toute autre circonstance hors du pouvoir de la Compagnie;
- congédiement motivé;

• attrition.

Cette disposition de sécurité d'emploi ne constitue pas de garantie **aux** termes d'un nombre minimal d'heures de travail par semaine.

- 120 -

Une liste d'employés protégés par cette disposition sera dressée La liste inclura également les employés qui doivent remplacer pendant les vacances à partir des listes dressées annuellement



ANNEXE «A»

FLEXIBILITÉ DU PERSONNEL DE LA MAINTENANCE ET DE L'EXPLOITATION

PRÉAMBULE

La flexibilité du personnel de la maintenance et de l'exploitation vise à favoriser l'ensemble des améliorations au niveau de la productivité en puisant toutes les compétences et les habiletés de notre personnel et en mettant en valeur d'autres compétences grâce à la formation requise. À long terme, on s'attend à ce que les compétences, les habiletés et la flexibilité entre corps de métier augmentent et s'améliorent avec la formation et l'expérience.

Sous réserve des dispositions suivantes, la Compagnie continuera de reconnaître les corps de métiers conformément à cette annexe.

(1) FLEXIBILITÉ DU PERSONNEL DE LA MAINTENANCE

Un employé de métier qui travaille individuellement ou en groupe exécutera tous les

travaux de maintenance et de réparation exigés pour lesquels il est compétent, indifféremment de son métier

Les sections locales du CEP et celle de l'AIM & TA seront consultées en ce qui concerne la flexibilité entre Syndicats. Toute entente obtenue sera assujettie à l'approbation des sections locales.

Le minimum d'employés de métier par quart de travail comprend :

1 mécanicien d'entretien
1 électricien

La tâche première d'un employé de métier qui travaille sur quart consiste à répondre aux urgences qui surviennent pendant le quart et à exécuter les travaux prévus par le surintendant du service, indifféremment du service

OUTILS

Les outils que nécessitent les mécaniciens pour exécuter les tâches en dehors de leur corps de métier seront fournis par la Compagnie et mis à leur disponibilité selon les besoins.

CORPS DE MÉTIER PRÉDOMINANTS

Les corps de métier prédominants seront utilisés dans les cas de



- a) rappels
- b) tout temps supplémentaire prévu
- c) travail de fin de semaine prévu

Il est entendu que ce qui précède ne change aucunement la pratique courante voulant qu'un employé qui commence un travail le termine.

RAJUSTEMENT DE CORPS DE MÉTIER

À compter du 30 avril 1994, les employés de corps de métier travaillant le jour recevront un rajustement de 0,50 \$ par heure.

(2) FLEXIBILITÉ DU PERSONNEL DE L'EXPLOITATION

- a) Les principales tâches d'un employé à l'exploitation seront relatives à sa classification et à son service.
- b) Dans le cadre de ses tâches régulières, un employé à l'exploitation peut être appelé à exécuter des travaux de maintenance et de réparation mineurs à l'intérieur de son service ainsi que des réglages sur son équipement.
- c) Dans l'éventualité de la fermeture partielle ou totale des activités de son service, un employé à l'exploitation peut être assigné à des tâches dans d'autres services à l'intérieur de son usine (1-Hull, 2-Ottawa/Colonnade)

d) Les employés seront payés au taux de leur emploi horaire régulier ou au taux de l'emploi auquel ils sont assignés, selon le taux le plus élevé des deux

OUTILS

Les outils que nécessitent les employés à l'exploitation pour exécuter les tâches ci-haut mentionnées seront fournis par la Compagnie et mis à leur disponibilité selon les besoins.

(3) FORMATION

Afin que le concept de flexibilité du personnel de la maintenance et de l'exploitation entre en vigueur de façon progressive et sécuritaire, les besoins de formation seront déterminés conformément à la pratique actuelle.

(4) SÉCURITÉ D'EMPLOI (FLEXIBILITÉ DU PERSONNEL DE LA MAINTENANCE ET DE L'EXPLOITATION)

Tous les employés ayant un poste permanent à la date de ratification (le 10 février 1994), incluant ceux du Groupe des emplois divers, seront protégés contre les mises à pied découlant directement de l'implantation du concept de la flexibilité du personnel de la maintenance et de l'exploitation.

Une liste des employés protégés sera soumise au Syndicat avant ladite ratification.

Toute autre réduction découlant directement des avantages obtenus grâce au concept de la flexibilité du personnel de la maintenance et de l'exploitation sera faite par attrition.

(5) IMPLANTATION

Un comité de l'exploitation sera mis sur pied d'ici le 15 février 1994 et comprendra un représentant de chacune des sections locales 33, 34 et 73 du CEP ainsi qu'un nombre égal ou inférieur de représentants de la Compagnie.

Un comité de corps de métier sera formé d'un représentant de chacune des sections locales 33 et 73 du CEP, et 412 de l'AIMTA ainsi qu'un nombre égal ou inférieur de représentants de la Compagnie

Ces comités réviseront leurs services respectifs sur une base continue afin de relever les possibilités de flexibilité qui amélioreront l'efficacité générale du service. Ses recommandations seront aussitôt implantées

Devant l'impossibilité de ces comités à s'entendre sur une façon dont la flexibilité peut être

incorporée à leur service, la question sera alors dirigée auprès d'un comité de cadres supérieurs de l'usine pour y être résolue.

Un comité de cadres supérieurs de l'usine, formé d'un nombre égal de cadres du côté patronal et de représentants syndicaux, se rencontreront au besoin pour résoudre des problèmes ou discuter de questions qui peuvent surgir à la suite de l'implantation de la flexibilité du personnel de la maintenance et de l'exploitation

(6) PRATIQUE ANTÉRIEURE

Les dispositions ci-haut mentionnées remplacent toutes pratiques ou ententes verbales et/ou écrites qui contreviennent, empêchent ou limitent l'application de la flexibilité du personnel de la maintenance et de l'exploitation

ANNEXE

MÉCANICIENS, ÉLECTRICIENS ET
POSITIONS DE MÉTIERS ASSOCIÉS
COUVERTS PAR L'ENTENTE DE
FLEXIBILITÉ

CHEF

CHEF ÉLECTRICIEN
CHEF MÉCANICIEN DES APPAREILLAGES
CHEF MACHINISTE
CHEF TUYAUTEUR

CHEF MÉCANICIEN D'ENTRETIEN

CORPS DE MÉTIERS "A"

ÉLECTRICIEN "A"
ÉLECTRICIEN "A" (QUART)
MÉCANICIEN DES APPAREILLAGES "A"
MACHINISTE "A"
MÉCANICIEN D'ENTRETIEN "A"
MÉCANICIEN D'ENTRETIEN "A" (QUART)
TUYAUTEUR "A"
MONTEUR-CÂBLEUR
SOUDEUR "A"
MÉCANICIEN DE GARAGE "A"
RÉPARATEUR "A" (CENTRALE THERMIQUE)
PEINTRE "A"

CORPS DE MÉTIERS "B" & APPRENTIS

POLISSEUR DE CIMENT
ELECTRICIEN "B"
APPRENTI ÉLECTRICIEN
MACHINISTE "B"
APPRENTI MACHINISTE
MECANICIEN D'ENTRETIEN "B"

APPRENTI MÉCANICIEN D'ENTRETIEN
TUYAUTEUR "B"
APPRENTI TUYAUTEUR
SOUDEUR "B"
APPRENTI SOUDEUR

MÉCANICIEN DE GARAGE "B"
RÉPARATEUR "B" (CENTRALE THERMIQUE)
PEINTRE "B"

MÉCANICIEN DES APPAREILLAGES "B"
APPRENTI MÉCANICIEN DES
APPAREILLAGES

AUTRES

GRAISSEUR

MENUISIER "A"
MEULIER DE ROULEAUX "A"
FERBLANTIER "A"
BRIQUETEUR "A"



ANNEXE «B»

PRODUITS FORESTIERS E.B. EDDY LTÉE

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
À HORAIRE DE 12 HEURES

DIVISION DE HULL ET D'OTTAWA

SYNDICAT CANADIEN
DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,
SECTIONS LOCALES 33, 34 ET 73
ET ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET
DES TRAVAILLEURS ET
L'AÉRO-ASTRONAUTIQUE,
SECTION LOCALE 412

Novembre 1987

1. Il est entendu **que** l'horaire de 12 heures ne s'applique **qu'à** l'exploitation continue de sept jours.

2. Il est entendu par les deux parties qu'il se peut qu'il y ait des problèmes n'ayant pas été traités dans cette convention. Si cela se produit, les deux parties se réuniront et discuteront du problème de sorte qu'on puisse en arriver à une solution satisfaisante. **Si** on ne peut en arriver à

une solution, l'une ou l'autre des parties peut révoquer cette entente sur avis écrit de 30 jours à l'autre partie.

3. Il est entendu que chaque service pourra accepter l'horaire de quart.

4.(a) On ne versera pas de primes aux employés pour le simple transfert d'une semaine de travail régulier à une autre semaine de travail régulier. La même règle s'appliquera si on retourne à l'horaire de quart précédent.

(b) Les travailleurs de jour devant travailler selon l'horaire de 12 heures ou retournant au travail de jour d'un horaire de 12 heures n'incluront aucune heure travaillée selon l'horaire de 12 heures pour arriver à une semaine de travail moyenne de 37 1/3 heures. (Il n'y aura pas d'accumulation pyramidale dans l'horaire de 12 heures comme primes au-delà de 37 1/3 heures.) (Sujet à toutes les dispositions de l'article 19 Surtemps (travailleurs de jour) et de l'article 21 Travail du dimanche).

5. Suppléance lors d'absences non prévues

Des remplaçants doivent être disponibles au besoin lors d'absentéisme non prévu causé par maladie, accidents, etc. Lors de suppléance à cause d'absences non prévues pendant un quart, il faudra observer la procédure suivante :

a) promouvoir dans le quart;

b) assurer une relève à partir d'une liste de volontaires; ceux qui signent la liste doivent être disponibles;

c) devant l'impossibilité d'assurer un remplacement à partir de la liste de volontaires, les remplaçants devront être des employés en congé et tous les employés devront collaborer pour assurer qu'il y ait des remplaçants disponibles. Les employés de quart inscriront leur nom sur la feuille affichée dans leur service avant de quitter pour leurs journées de congé.

Ce qui précède est en sus de l'obligation actuelle dans la convention collective pour un employé de couvrir pour un compagnon de travail jusqu'à ce qu'on soit assuré de la venue d'un remplaçant.

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

e) Une fois la procédure ci-dessus observée, l'employé devant travailler sur l'équipe de suppléance devra être disponible pour travailler lors du début du changement de quart et demeurer disponible pendant deux (2) heures. Les employés peuvent prendre des dispositions afin que d'autres employés compétents soient disponibles pour leurs rappels au travail, et ce sur



approbation de leur superviseur de quart
immédiat

6. Dispositions personnelles pour disponibilité de suppléance

Lorsqu'un employé prend des dispositions personnelles pour le dernier quart avant ses jours de congé, il devra observer les exigences de la "liste de rappel" soit :

- (a) en étant en disponibilité
- (b) en trouvant un remplaçant

7. Heures de travail - Travailleurs de quart pour quarts de 12 heures

(a) La journée de travail régulier sera de 12 heures et les heures de la semaine varieront selon l'horaire du quart.

(b) Les heures de travail seront les suivantes : 8 h à 20 h et 20 h à 8 h.

(c) La semaine de travail commencera à 20 h le samedi jusqu'à 8 h le dimanche

(d) La prime pour travail le dimanche sera payée de 20 h le samedi à 20 h le dimanche

8. Salaires majorés

Les employés recevront le taux majoré de moitié

selon les dispositions suivantes:

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

(b) Les heures additionnelles travaillées au-delà de ses heures régulières quotidiennes (12) sauf lorsqu'il doit remplacer un employé qui se présente jusqu'à deux (2) heures en retard au travail.

Les employés seront rémunérés à **taus** double selon les conditions suivantes.

* Pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures le dimanche sauf lorsqu'il s'agit de remplacer un employé **en** retard et ce jusqu'à deux (2) heures.

* Note: Le paragraphe précédent ne sera observé à l'usine de Hull jusqu'à ce qu'une décision pertinente aux griefs en cours de règlement soit reçue.

9. **Primes de quart**

20 h à 8 h · 67 cents l'heure

10. **Fêtes chômées**

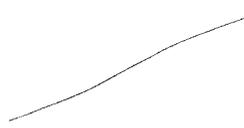
L'employé sera payé selon la convention actuelle.

11. Congé pour deuil

On accordera un congé pour deuil aux employés travaillant selon l'horaire de 12 heures comme suit:

(a) Lorsque le conjoint ou l'enfant de l'employé décède, on accordera à l'employé un congé autorisé et il sera payé douze (12) heures au taux régulier pour les journées de travail prévues où il s'est absenté dans une période de huit (8) jours commençant à la date du décès; il sera payé un maximum de quarante heures (40) heures au taux ordinaire. L'employé doit être inscrit à la liste de paye depuis au moins 30 jours.

(b) Lorsque le père, la mère, le beau-père, la belle-nièce, le frère, la soeur, le père par remariage, la mère par remariage, le demi-frère, la demi-soeur, le grand-père ou la grand-mère de l'employé décède, on accordera à l'employé un congé autorisé de 12 heures au taux ordinaire pour les journées de travail prévues où il s'est absenté pendant une période de huit (8) jours à partir du décès; il sera payé un maximum de vingt-quatre (24) heures au taux ordinaire. L'employé doit être inscrit à la liste de paye depuis au moins 30 jours.



(c) Lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur d'un employé, un congé d'un (1) jour, payé en fonction de huit (8) heures au taux horaire ordinaire dans une période de huit (8) jours est accordé à l'employé qui s'absente de son travail. Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit être inscrit à la liste de paye depuis au moins 30 jours.

12. Vacances payées

Chaque semaine de vacances auxquelles l'employé a droit sera payée sur une base de quarante (40) fois le taux horaire de la classe du poste de l'employé au moment où il prend ses vacances ou 2,4 % de son revenu brut de l'année précédente, lequel des deux est le plus élevé. Chaque semaine de vacances commencera lors du premier quart de la semaine choisie par l'employé.

13. Congés mobiles

Les congés mobiles seront pris en tranches de douze (12) heures.

14. Fonctions judiciaires

Un employé qui doit agir comme juré ou témoin de la Couronne touche la différence entre les frais accordés pour fonction judiciaire et ses gains

ordinaires quotidiens Ses gains quotidiens seront basés sur le quart régulier de douze (12) heures

15. Temps accordé pour aller voter

Afin d'aller voter dans les élections fédérale, provinciale, municipale et autres, tel que stipulé par la loi, les employés collaboreront dans le but d'assurer la suppléance de leurs compagnons de travail et à taux majoré de moitié ou à taux double.

16. Indemnité hebdomadaire

L'indemnité hebdomadaire sera versée telle que décrite dans notre convention de travail actuelle.

17. Repas

Les employés travaillant deux (2) heures ou plus au-delà de leur quart régulier de 12 heures auront droit à une allocation de repas tel qu'accordée dans notre convention de travail actuelle.

18. Il est entendu qu'il faut obtenir l'autorisation de la Direction des normes d'emploi de l'Ontario et de la Commission des normes de travail du Québec pour une semaine de travail à horaire comprimé,



ANNEXE «D»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE
PRODUITS FORESTIERS E. B. EDDY LTÉE
USINES DE HULL ET D'OTTAWA

ET
LE SYNDICAT CANADIEN
DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER,
CTC SECTIONS LOCALES 33, 34 ET 73

ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS
DE L'AÉRO-ASTRONAUTIQUE
SECTION LOCALE 412

SUJET : Enlèvement de boue, de déchets et
transport de marchandises à des entrepôts
locaux

Pour faire suite aux discussions tenues au cours
des négociations de 1993 et des discussions de
1999, la Compagnie accepte d'offrir les
dispositions de sécurité d'emploi suivantes aux
conducteurs à l'emploi du service de la
manutention au 21 Janvier 1994 contre l'entente
que l'enlèvement de boue, de déchets et le
transport de marchandises à des entrepôts locaux
ne sont pas inclus dans la définition de «activités
de camionnage») telle que citée à l'article 40.01.



La Compagnie consent à ce **que** les onze (11) conducteurs du service de la manutention en date du 21 janvier 1994 ne soient pas mis à pied de ce service à la suite de la sous-traitance de l'enlèvement de la boue, des déchets et du transport de marchandises à des entrepôts locaux.

- Yvanhoe J. Charlebois - André C. Cyr
- Bernard J. Lauzon · Raymond F. Périard
- François P. Pilon · Jacques J. Moreau
- Ronald B. Maloney · Marcel E. Provost
- Richard J. Charbonneau - Réal M. Madore
- Gilbert H. Cloutier

Suite au départ des trois (3) premiers conducteurs nommés ci avant, ces derniers seront remplacés nommément, dans l'ordre, par les employés suivants Claude Presseau, Pierre Thibault et Luc Lagacé lesquels bénéficieront alors de la garantie d'emploi précitée

ANNEXE «E»

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PRODUITS FORESTIERS E. B. EDDY LTÉE
USINES DE HULL ET D'OTTAWA

ET

LE SYNDICAT CANADIEN
DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER,
CTC SECTIONS LOCALES 33, 34 ET 73
ET

ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS
DE L'AÉRO-ASTRONAUTIQUE
SECTION LOCALE 412

SUJET CHANGEMENT:
TECHNOLOGIQUE /APPLICATION DE LA
FLEXIBILITÉ

Tout désaccord pour déterminer si la réduction de main-d'oeuvre est attribuable à un changement technologique ou à une application de la flexibilité du personnel de la maintenance ou de l'exploitation sera assujetti à la procédure de grief. Il est entendu que tout grief de cette nature sera résolu de la même façon qu'un grief pour cause de congédiement

APPENDIX G - ANNEXE G

ENTRY LEVEL OCCUPATIONS
POSTES DE PREMIER ÉCHELON
Human Resources
Ressources humaines

Ottawa Paper Machines
Machines à papier, Ottawa

Ottawa Stock Prep
Préparation des pâtes, Ottawa

Ottawa Finishing
Finition, Ottawa
#14 P.M
Machine à papier no 14

#14 Stock Prep
Préparation des pâtes, Hull

Hull Finishing
Finition, Hull
Technical
Technique

Power House
Centrale électrique
Material Handling
Gestion du matériel

Colonnade

Central Stores
Magasin central

APPENDIX H - ANNEXE H

DISPLACEABLE OCCUPATIONS
POSTES DÉPLAÇABLES

JOB/POSITION

Human Resources
Ressources humaines

Ottawa Paper Machines
Machines à papier, Ottawa
Ottawa Paper Machines
Machines à papier, Ottawa
Ottawa Paper Machines
Machines à papier, Ottawa
Ottawa Stock Prep.
Préparation des pites, Ottawa
Ottawa Stock Prep.
Préparation des pites, Ottawa
Ottawa Stock Prep.
Préparation des pites, Ottawa
Ottawa Finishing
Finition, Ottawa
Ottawa Finishing
Finition, Ottawa

Ottawa Finishing
Finition, Ottawa
#II P.M
M à p no 14

#14 P.M.
M. à p. no 14

#14 Stock Prep.
Préparation des pâtes (machirie 14)
#14 Stock Prep.
Préparation des pâtes (machine 14)
#14 Stock Prep.
Préparation des pâtes (machine 14)
Hull Finishing
Finition, Hull
Hull Finishing
Finition, Hull
Technical
Technique
Technical
Technique
Power House
Centrale électrique

Material Handling
Gestion du matériel
Material Handling
Gestion du matériel
Colonnade

Colonnade

Colonnade

ANNEXE I

HORAIRES

Les horaires présentement en vigueur sont les suivantes :

A. Hull comprend tous les départements indiqués sur la feuille

Semaine de travail comprimée à horaire de 12 heures

B. Finition de Hull