

NO

25663-01

NOM

Papirus belkin

PREAMBULE

CETTE CONVENTION ARRETEE CE QUATORZIEME JOUR DU MOIS D'AOUT, 1980.

ENTRE

PAPETERIE REED LTEE, DIVISION DE L'USINE DE QUEBEC, AYANT SA PLACE D'AFFAIRES PRINCIPALE DANS LA CITE DE QUEBEC, PROVINCE DE QUEBEC, CI-APRES APPELEE "LA COMPAGNIE"

DE PREMIERE PART

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, LES SECTIONS LOCALES 137 ET 250, UNE ORGANISATION LIBRE NON-INCORPOREE D'OUVRIERS, CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

DE SECONDE PART

CETTE CONVENTION MAINTENANT FAIT FOI QUE LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT MUTUELLEMENT ET CONSENTENT A CE QUI SUI:-

CLAUSE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Promouvoir les intérêts communs de l'employeur et de l'employé, rechercher dans l'opération de l'usine des modes tendant à améliorer le plus possible la sécurité et le bien-être des employés, l'économie dans les opérations, la quantité et la qualité dans le rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.
- 1.02 Fournir un document écrit stipulant les règlements mutuellement convenus avec le Syndicat, lesquels règlements constituent les conditions sous lesquelles les membres du Syndicat seront embauchés et qui servent de directives aux officiers de la Compagnie dans leurs relations avec le Syndicat et les membres du dit Syndicat.
- 1.03 Accentuer les responsabilités et l'intérêt mutuel de chacun des représentants de la Compagnie et de chacun des membres du Syndicat par des relations justes et humaines entre la Direction et les employés, dans le but d'apporter du bonheur dans le travail et la vie personnelle de chaque individu.

CLAUSE 1 - BUTS DE LA CONVENTION (suite)

- 1.04 Etablir des modes de contact entre la Direction et les employés dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre les deux parties, de régler les différends qui peuvent naître de l'application des règlements et par lesquels chaque employé peut résoudre sa prétention à un traitement injuste.
- 1.05 Assurer et protéger la dignité humaine de chaque employé par une politique de relations humaines, mutuellement convenue, qui donne à chaque individu l'assurance de vivre libre de toute crainte induite provenant de pression non justifiée ou de discrimination de la part de la Direction ou de tout surveillant.
- 1.06 Prévoir des modes de rectification dans les cas où un employé prétend que les droits qui lui sont conférés par cette convention ne sont pas respectés, qu'il est soumis à un traitement incompatible avec les termes de ladite convention ou qu'il est traité par ses surveillants d'une façon tendant à blesser son respect humain et sa dignité d'être humain.
- 1.07 Cette convention reconnaît qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de collaborer entièrement, individuellement, moralement et collectivement à la réalisation des conditions ci-mentionnées.
- 1.08 Il est convenu que la Compagnie fera tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les représentants de la Direction, y compris le personnel surveillant, et ce, afin que chaque employé bénéficie pleinement des bienfaits matériels et spirituels qui peuvent découler de cette convention.

CLAUSE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>CLAUSE</u>	<u>PAGE</u>
JOUR OU JOURS CHOMES	21	20
JOURNEE DE L'USINE	42	48
JURIDICTION	5	3
JURY	27	29
LOIS FEDERALES ET PROVINCIALES	3	3
MEMBRES DU SYNDICAT	10	6
MISE A PIED	13	9-13
MISE A PIED	33	41
OPERATION - CEDULE	43	48
OPERATION CONTINUE	36	44-45
OPERATION - SIX (6) JOURS	36	44-45
OUTILS METRIQUES	50	50
PREAMBULE	--	
PROMOTION	13	9-13
QUARTS DE NUIT ET PRIMES	18	19
RAPPEL	13	9-13
RECONNAISSANCE SYNDICALE	2	2
REGLEMENTS DE L'USINE	40	47
RENTES DE RETRAITE	29	30-33
REPAS - BILLETS	49	50
RETROGRADATION	13	9-13
SECURITE	38	45-46
SEMAINE DE L'USINE	41	48
SOULIERS DE SECURITE	38	46
SURTEMPS - EQUIPIERS	17	18
SURTEMPS - OUVRIERS DE JOUR	15	16-17
SUSPENSION	33	41
TREILLIS	20	19-20
VACANCES - CESSATION D'EMPLOI	22	24-25
VACANCES - PAYEES	22	22-23
VACANCES - SAISONNIERS	22	23-24
VACANCES - SUPPLEMENTAIRES	22	23

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>CLAUSE</u>	<u>PAGE</u>
<u>APPENDICE "A"</u> - TABLEAU DES GAGES	--	52
- PLAN DE CLASSIFICATION DES TACHES	--	52
- ECHELLE DES SALAIRES	--	52
- ECHELLE DES PAPETIERS	--	52
<u>APPENDICE "B"</u> - REGIME DE RETRAITE ET PLANS D'ASSURANCES	--	53
<u>APPENDICE "C"</u> - BENEFICES MEDICAUX-CHIRURGICAUX	--	53
<u>APPENDICE "D"</u> - MEMOIRES D'ENTENTES RENOUVELES	--	54
<u>APPENDICE "E"</u> - PROGRAMME "ABC" POUR METIERS	--	54
<u>APPENDICE "F"</u> - QUARTS DE DOUZE (12) HEURES	--	55
<u>APPENDICE "G"</u> - LIGNES DE PROGRESSION	--	56
PARTIES SIGNATAIRES	--	57



CE PARAGRAPHE S'APPLIQUE AUX QUARTS DE HUIT (8) HEURES SEULEMENT.
EN CE QUI CONCERNE LES QUARTS DE DOUZE (12) HEURES, VOUS VOUDREZ
BIEN REFERER A L'APPENDICE "F".

TABLE DES MATIERES

	<u>CLAUSE</u>	<u>PAGE</u>
ACCIDENTS DE TRAVAIL	38	45-46
ARBITRAGE	35	43-44
ARRETS DE PRODUCTION - CONGE STATUTAIRE	25	28
ASSURANCE DENTAIRE	32	38-40
ASSURANCE - INDEMNITE HEBDOMADAIRE	30	34-35
ASSURANCE - INDEMNITE A LONG TERME	31	36-38
ASSURANCE - BENEFICES MEDICAUX-CHIRURGICAUX	30	35
ASSURANCE - VIE	30	33-34
AUTOMATION - INDEMNITE	14	14-16
BRUIT	39	46-47
BUTS DE LA CONVENTION	1	1
CHALEUR	39	46-47
CLASSIFICATION DES TACHES	9	4-6
COMITE CONJOINT - PENSION ET ASSURANCE	28	30
COMMENCEMENT ET ARRET DU TRAVAIL - EQUIPIERS	48	49-50
COMMENCEMENT ET ARRET DU TRAVAIL - OUVRIERS DE JOUR	47	49
CONGEDIEMENT	13	9-13
CONGEDIEMENT	33	41
CONGES MOBILES	23	25
CONGES PAYES	24	26-27
CONGES PAYES - REMUNERATION	24	26-27
CONGES PAYES - ELIGIBILITE	24	26-27
CONSENTEMENT MUTUEL	51	50
COTISATIONS SYNDICALES	11	7-8
CONTRATS A FORFAIT	7	4
DEPARTS DE PRODUCTION - CONGE STATUTAIRE	25	28
DISCIPLINE - RAPPORTS ET DOSSIERS	37	45
DROITS DE LA COMPAGNIE	4	3
DUREE DE LA CONVENTION	52	51
EMBAUCHAGE	12	8-9
EQUIPES IRREGULIERES	16	17-18
FERMETURE D'URGENCE	36 et App. "F"	
FERMETURE DE L'USINE - CONGE STATUTAIRE	25	28
FUNERAILLES - CONGES	26	28-29
GAGES	8	4
GAGES SUPPLEMENTAIRES	19	19
GREVES ET CONTRE-GREVES	6	3
GRIEFS - MODE DE REGLEMENT	34	41-43
HEURES DE TRAVAIL	44	48
HEURES DE TRAVAIL - EQUIPIERS	46	48
HEURES DE TRAVAIL - OUVRIERS DE JOUR	45	48

CLAUSE 3 - CONFORMITE AVEC LES LOIS FEDERALES ET PROVINCIALES

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

CLAUSE 4 - DROITS DE LA COMPAGNIE

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

CLAUSE 5 - JURIDICTION

La Compagnie ne sera pas appelée à prendre position sur toute question de juridiction qui pourrait s'élever entre le Syndicat et toute autre organisation ou association. Ces questions de juridiction seront débattues entre le Syndicat et toute organisation ou association concernée. Il n'y aura pas d'arrêt de travail, ou de ralenti, résultant d'une divergence sur la juridiction. Au cas où le Syndicat et l'autre organisation ou association seraient incapables de régler une question de juridiction, la Compagnie déterminera immédiatement à quel Syndicat, organisation ou association elle considère que l'employé en cause appartient et telle décision prise par la Compagnie sera en vigueur jusqu'à ce que les autres parties en cause aient réglé leur différend à leur satisfaction mutuelle.

CLAUSE 6 - GREVES ET CONTRE-GREVES

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

CLAUSE 7 - CONTRATS A FORFAIT

- 7.01 La Compagnie accepte de modifier son droit de recourir aux contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner par contrats à forfait les travaux de réparation et d'entretien normalement confiés à l'équipe de réparation, pour l'accomplissement desquels l'usine est outillée et que les employés sont capables d'effectuer.
- 7.02 La Compagnie a maintenu un nombre à peu près stable de préposés à l'entretien et ceci a occasionné certains contrats à forfait. La Compagnie accepte d'augmenter les équipes au besoin pour effectuer le travail normalement confié aux équipes d'entretien et, lorsque le travail diminuera, la Compagnie devra réduire les équipes. Advenant que de nouveaux employés soient ainsi ajoutés au personnel de l'usine, ils pourront être mis à pied à la fin d'un projet sans avoir recours aux dispositions de la convention collective concernant l'ancienneté.
- 7.03 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie aura pour principe de ne pas accorder sous contrats à forfait les procédés actuels de production dans l'usine, quoiqu'il soit bien entendu que ceci n'empêchera pas, par exemple, l'achat de copeaux, l'emploi de ciment préparé à l'avance, l'achat de tuyauterie préfabriquée, ou de tels achats de produits à demi fabriqués, etc.
- 7.04 Le Syndicat sera informé à l'avance lors de l'acceptation d'un contrat à forfait.

CLAUSE 8 - GAGES

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

CLAUSE 9 - REGIME DE CLASSIFICATION DES TACHES

- 9.01 Le Régime Conjoint de Classification constitue la base servant à déterminer la classe d'emploi applicable à tout emploi existant, à tout emploi nouvellement créé, ou tout emploi ayant subi des changements.
- 9.02 La structure des taux de salaires établie pour les diverses classes d'emplois est énoncée à l'appendice "A", "Tableau des Gages", qui fait partie de la présente convention.

CLAUSE 9 - REGIME DE CLASSIFICATION DES TACHES (suite)

- 9.03 Advenant la création de nouveaux emplois, ou de changements importants dans les emplois déjà existants, l'employé ou l'employeur en cause peut demander au comité local de s'occuper de préparer une description d'emploi et de la soumettre au comité conjoint de classification.
- 9.04 Le comité conjoint de classification évaluera l'emploi et avisera le comité local de la classe applicable au dit emploi.
- 9.05 Si le comité conjoint de classification ne peut pas en venir à une entente sur l'évaluation, la question sera soumise, pour décision finale, à un comité composé d'un Officier National désigné par le Syndicat et d'une personne désignée par la Direction. Ce comité informera ensuite le comité conjoint de classification de sa décision relative à ce cas.
- 9.06 Les titulaires de l'emploi en question recevront le taux applicable à la classe déterminée pour ledit emploi, selon l'énoncé ci-dessus, à compter de la date où le nouvel emploi aura été créé, ou de la date où les changements importants seront survenus.
- 9.07 Si le comité conjoint local est d'accord, il peut demander que l'évaluation d'un nouvel emploi, ou d'un emploi modifié, soit révisée par le comité conjoint de classification. Si cette révision a pour résultat de changer la classification, la date d'entrée en vigueur de ce changement sera la date où le nouvel emploi aura été créé, ou celle où les changements importants seront survenus dans les fonctions dudit emploi.
- 9.08 Dans le cas de tout autre emploi, si le comité conjoint local est d'accord, il peut demander que l'évaluation d'un emploi soit révisée par le comité conjoint de classification. Si cette révision a pour résultat de hausser la classification, le nouveau taux s'appliquera à compter de la date où la demande de réévaluation aura été soumise. Si cette révision a pour résultat de baisser la classification, le nouveau taux s'appliquera à compter du dimanche suivant l'approbation du nouveau taux.
- 9.09 La mise en application a eu lieu le 6 janvier, 1974.
- 9.10 Dans les cas où la classification des emplois a donné un taux inférieur à celui en application avant le 6 janvier, 1974, les taux en vigueur à cette date seront maintenus sous le nom "Red Circle" et seront applicables pour tous les employés faisant partie du département à cette date. Les employés embauchés ou transférés dans un autre département après le 22 février 1974, date de l'entente conclue, recevront le taux régulier applicable à la position qu'ils détiennent.

CLAUSE 9 - REGIME DE CLASSIFICATION DES TACHES (suite)

- 9.11 Les augmentations générales s'appliqueront à toutes les tâches.
- 9.12 Les taux individuels encerclés en rouge "Red Circle" disparaîtront par voie d'attrition.
- 9.13 Les ajustements à l'échelle de salaires ne s'appliqueront pas aux employés dont les taux sont encerclés en rouge "Red Circle" sauf dans le cas où la différence est moindre que le total de l'ajustement. Dans ce cas, cette différence sera appliquée au taux "Red Circle" dans le but d'égaliser les deux taux.
- 9.14 Les primes de rendement présentement allouées aux employés de l'usine à vapeur continueront de s'appliquer.
- 9.15 Il y a eu mise en permanence d'un comité local et ce groupe se rencontre lorsque nécessaire.
- 9.16 Application de la description à la tâche effectuée.
- 9.17 Comme condition de participation continue à ce programme par les Compagnies du "Eastern Canada Newsprint Group" et en considération et dû à l'entente des Compagnies d'adhérer aux principes généraux du plan de "Canadian International Paper", le Syndicat est d'accord qu'il ne fera aucune modification ou qu'il ne sera signataire d'aucune entente couvrant une modification de quelque élément essentiel que ce soit d'un programme d'évaluation des tâches, soit avec une Compagnie membre du "Eastern Canada Newsprint Group" ou toutes autres Compagnies de pulpe et de papier de l'est du Canada, à moins que le Syndicat et toutes les Compagnies ayant adopté un tel programme ne soient consentants à une telle modification.

CLAUSE 10 - MEMBRES DU SYNDICAT

- 10.01 Les nouveaux employés éligibles à devenir membres d'une section locale du Syndicat signataire devront se joindre à telle section locale dans les trente (30) jours. A l'exception des employés faisant partie des équipes de rappel des départements spécifiés dans la Clause 12, l'ancienneté ou durée de service des nouveaux employés n'entrera pas en ligne de compte tant qu'ils ne deviendront pas employés permanents sur une position régulière. De plus, s'ils veulent conserver leur emploi, ils devront maintenir leurs contributions en règle.
- 10.02 La Compagnie coopérera avec le Syndicat par tous les moyens convenables et légaux afin d'aider à en recruter et à en conserver les membres.
- 10.03 Une copie de cette convention sera remise à tous les employés actuels et futurs.

CLAUSE 11 - PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES PAR RETENUE SUR LES GAGES.

- 11.01 La Compagnie consent à percevoir les cotisations d'inscription en déduisant celles-ci des gages des employés qui en sont membres, pourvu que tels employés aient signé volontairement une carte d'autorisation.
- 11.02 Conformément aux exigences et aux dispositions de l'une ou de toutes les lois fédérales ou provinciales maintenant en vigueur ou présentement décrétées, la Compagnie déduira mensuellement des gages nets dus et payables à tout employé membre du Syndicat pour la troisième et quatrième semaines de calendrier de chaque mois, le montant de sa cotisation mensuelle. Les cotisations ainsi perçues des gages nets des employés seront remises au secrétaire-financier de la section locale du Syndicat, par chèque payable à la section locale du Syndicat. Tel chèque sera envoyé le ou avant le dernier jour du mois qui suit celui durant lequel les déductions sont faites. Il sera accompagné d'une liste des employés pour qui les cotisations du Syndicat ont été perçues.
- 11.03 Sur réception de tel chèque, le secrétaire-financier enverra à la Compagnie, au nom de la section locale du Syndicat, un reçu dûment signé par lui-même. Les perceptions et leur paiement à la section locale du Syndicat seront effectués de la manière s'accommodant le mieux avec la procédure établie par la Compagnie pour la préparation de ses listes de paie.
- 11.04 La Compagnie n'assume aucune responsabilité pour la perception d'arrérages passés ou futurs des cotisations du Syndicat, ni pour la perception des amendes ou autres cotisations spéciales. La Compagnie sera obligée de ne déduire mensuellement que le montant spécifié et ce, en autant que la somme des gages nets dus et payables à l'employé soit suffisante pour supporter cette déduction particulière.
- 11.05 Toutes déductions faites par la Compagnie aux termes de la présente clause seront considérées comme un fonds de fidéicommis jusqu'à ce que remise ait été faite à la section locale du Syndicat. Cependant, il ne sera pas nécessaire de les garder indépendamment des fonds généraux de la Compagnie. La section locale du Syndicat convient que la Compagnie sera protégée contre tous dommages et indemnisée pour et contre toutes poursuites légales, causes de poursuites légales, réclamations ou demandes de quelque nature que ce soit qui pourraient découler de, ou être en rapport avec, toutes ou quelques déductions effectuées par elle et dont remise a été faite à la section locale du Syndicat conformément aux dispositions de la présente clause.

CLAUSE 11 - PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES PAR RETENUE SUR LES GAGES
(suite)

11.06 COTISATIONS MENSUELLES

Sujettes à modifications selon les statuts des sections locales 137 et 250.

Section locale 137 - Une heure de paie au taux de base, et, une heure de paie au taux régulier de l'employé.

Section locale 250 - Deux heures de paie au taux régulier de l'employé.

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

CLAUSE 12 - EMBAUCHAGE

12.01 Lorsqu'il devient nécessaire d'embaucher des hommes, le choix de ces derniers se fera conformément à l'ordre suivant:-

- a) Les employés permanents qui ont été mis à pied par suite d'un changement des procédés de fabrication, d'un changement d'outillage ou d'une diminution dans les opérations, pourvu qu'ils n'aient pas été absents pendant plus de douze (12) mois.
- b) Les employés saisonniers, tels que les préposés à la manutention du bois, qui ont travaillé tous les ans.
- c) Les employés occasionnels, tels que ceux qui sont embauchés pour la construction ou autres travaux temporaires, pourvu qu'ils soient immédiatement disponibles.
- d) De nouveaux candidats.

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

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

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

CLAUSE 12 - EMBAUCHAGE (suite)

12.05 Tout nouvel employé dans les équipes de rappel reliées aux lignes de progression des départements de la Cour, Manutention du Bois, Pâte Mécanique, Pâte à Bisulfite, Machines à Pâte à Bisulfite, Emballage, Expédition, Plan de Vapeur, Contrôle, Machines à Papier et la Machine à Carton, sera embauché comme employé temporaire et mis à l'essai pour quatre-vingt-dix (90) jours calendrier. Cependant, si l'employé n'a pas travaillé trois cent vingt (320) heures durant cette période d'essai, il sera soumis à une nouvelle période d'essai.

Après la période d'essai, l'employé aura droit à l'ancienneté à compter de sa dernière date d'entrée à l'usine.

Quatre-vingt-dix (90) jours après l'expiration de la période d'essai, l'employé sera éligible aux bénéfices suivants:

Plan de rentes de retraite
Assurance-Vie
Assurance-Mort Accidentelle et perte
de membres.
Assurance-Invalidité à long terme
Assurance-Indemnité Hebdomadaire
Bénéfices Médicaux-Chirurgicaux

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

Les employés qui sont présentement sur les équipes de rappel dans les départements ci-haut mentionnés seront considérés comme ayant terminé leur période d'essai s'ils ont un an d'ancienneté à la date de signature de cette entente. Ceux qui n'ont pas une année de service commenceront leur période d'essai le dimanche suivant la signature du mémoire d'entente, c'est-à-dire le 25 mai, 1980.

CLAUSE 13 - MISE A PIED, PROMOTION, RETROGRADATION, CONGEDIEMENT,
ET RAPPEL.

- 13.01 La Direction se réserve le droit d'effectuer le remaniement de l'une ou de toutes ses équipes, soit pour des fins de réorganisation ou en raison d'un changement de procédé ou d'outillage.
- 13.02 En autant que faire se pourra, l'on établira des lignes de progression et celles-ci sont incluses dans la convention collective (voir appendice "G").
- 13.03 Il est entendu que la Direction doit sélectionner, pour les emplois à l'échelon initial d'une ligne de progression donnée, des employés aptes à progresser normalement selon cette ligne de progression.

CLAUSE 13 - MISE A PIED, PROMOTION, RETROGRADATION, CONGEDIEMENT ET RAPPEL
(suite)

- 13.04 Toute promotion d'un échelon quelconque à un autre immédiatement supérieur dans une même ligne de progression se fera en se basant sur la compétence et sur la durée de service. Si les facteurs constituant la compétence sont relativement égaux, l'ancienneté d'occupation prévaudra pour les employés qui sont membres de la section locale 137. En ce qui concerne la section locale 250, la durée de service dans le département concerné prévaudra.
- 13.05 Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les employés rétrograderont d'un échelon à l'autre dans l'ordre inverse du mode de promotion.
- 13.06 Dans le cas de mise à pied, dans les départements soumis au système "ABC", les employés classés comme apprentis, aide ou Compagnons C, seront les premiers à être mis à pied. L'employé dans les classes ci-haut mentionnées et dont la durée de service dans son département est la moindre sera le premier à être mis à pied.

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

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

- 13.07 L'employé sujet à une mise à pied au dernier échelon d'une ligne de progression donnée peut prendre la place d'un autre employé de niveau correspondant d'une ligne de progression, pourvu que son service sur le plan de l'usine soit de plus longue durée et qu'il soit apte à s'acquitter des fonctions de l'occupation à laquelle il aspire être assigné et possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel selon la ligne de progression où il est permuté.
- 13.08 Tout employé au bas de l'échelle de progression de la centrale thermique et détenant un certificat de mécanicien stationnaire de 3e classe ne peut être évincé que par un autre employé qui détient un "Certificat de Mécanicien Stationnaire" équivalent.
- 13.09 Les employés mis à pied seront sujets au réembauchage en raison des occasions qui se présenteront, et ce, dans l'ordre inverse des mises à pied, pourvu que:-
- a) L'employé sujet au réembauchage retourne au service de la Compagnie en dedans de dix (10) jours de la date de l'avis de rappel. Le manquement à se présenter dans les limites de ce délai de dix (10) jours entraînera la perte des droits au rappel sauf dans le cas où un employé est rappelé pour un travail intermittent ou de courte durée alors qu'il est employé ailleurs; dans ce cas, le refus en marge d'un rappel n'entraînera pas la perte des droits au rappel.

CLAUSE 13 - MISE A PIED, PROMOTION, RETROGRADATION, CONGEDIEMENT,
ET RAPPEL. (suite)

- 13.09 b) Une mise à pied constituera un terme d'emploi et les droits au rappel seront abrogés si cette mise à pied se prolonge au-delà de douze (12) mois consécutifs sans réembauchage.
- c) L'employé possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel dans la ligne de progression, objet de son rappel au travail.
- 13.10 Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas réembauché selon le mode énoncé au paragraphe 13.09 ci-haut, la section locale intéressée, sur demande, sera avisée par écrit des raisons motivant cette décision.
- 13.11 Des listes relatives à la durée de service de tous les employés régis par cette convention seront fournies, sur demande, au Syndicat.
- 13.12 Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés permanents deviennent nécessaires, la Direction convient d'en informer le Président de la section locale intéressée et de lui soumettre une liste des employés concernés. Le Syndicat recevra un avis de soixante-douze (72) heures (dimanches et jours de fête exceptés) avant que les changements prévus soient effectués et si le Syndicat s'oppose à ces changements, il devra soumettre ses arguments ou raisons en dedans des soixante-douze (72) heures fixées.
- 13.13 Lorsque les services d'employés occasionnels ne sont plus requis, ces derniers seront mis à pied sans tenir compte de l'ancienneté ou de la durée de service. Cependant, la Compagnie convient de soumettre une liste des employés concernés soixante-douze (72) heures d'avance, tel que stipulé au paragraphe 13.12 ci-haut.
- 13.14 Toutes les ouvertures pour les classifications vacantes à la base d'une ligne de progression, seront affichées sur le panneau d'affichage pour une période de sept (7) jours de travail. Les affichages de classification indiqueront le titre d'une telle classification, le taux et une brève description de la classification et des qualifications requises. Il est compris que la Compagnie en faisant son choix pour les classifications de base dans une ligne de progression, choisira les employés qui auront les qualifications nécessaires pour promotion dans cette ligne de progression. La Compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire sans pénalité.

CLAUSE 13 - MISE A PIED, PROMOTION, RETROGRADATION, CONGEDIEMENT,
ET RAPPEL. (suite)

- 13.15 Cependant, lors d'une ouverture régulière à la base d'une ligne de progression des occupations de quarts dans les départements de la Cour, Manutention du Bois, Pâte Mécanique, Pâte à bisulfite et Machine à bisulfite, Emballage, Expédition, Plan de Vapeur et Contrôle, le poste sera comblé par un employé de l'équipe de rappel du service affecté, pourvu que cet employé ait plus d'une année de service dans le département et qu'il soit apte à avancer dans cette ligne de progression. Si aucun employé de l'équipe de rappel du département est éligible, un affichage général aura lieu tel que stipulé au paragraphe 13.14.
- 13.16 Un employé choisi pour combler un poste, lequel a été affiché, ne pourra appliquer pour un autre poste avant un an et demi.
- 13.17 Une période d'essai de trente (30) jours sera accordé à une personne qui est choisie d'après un affichage. L'employé peut demander d'être retourné à sa position antérieure à n'importe quel temps durant cette période d'essai sans perte d'ancienneté du département antérieur. L'employé pourra être retourné à sa position antérieure durant cette période d'essai par la Compagnie si elle constate que l'employé ne satisfait pas les besoins de l'occupation. Dans le cas où la personne choisie est retournée à sa position antérieure, le deuxième candidat qualifié lors de l'affichage sera choisi pour la position. Une personne qui décide de retourner à sa position antérieure ne peut réappliquer pour le poste qu'il a renoncé.
- 13.18 L'ancienneté d'un employé sera calculée comme suit:

ANCIENNETE D'USINE
ANCIENNETE DEPARTEMENTALE
ANCIENNETE D'OCCUPATION
ANCIENNETE DES SAISONNIERS BASEE SUR LE MEME PRINCIPE QUE LE
CALCUL DE LEURS VACANCES.

a) ANCIENNETE D'USINE:

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

b) ANCIENNETE DEPARTEMENTALE:

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

CLAUSE 13 - MISE A PIED, PROMOTION, RETROGRADATION, CONGEDIEMENT,
ET RAPPEL. (suite)

13.18 (suite)

c) ANCIENNETE D'OCCUPATION:

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

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

Un employé qui refuse le remplacement d'une occupation à l'échelon immédiatement supérieur dans une ligne de progression sera considéré gelé sur son occupation régulière.

Un employé qui refuse le remplacement d'une occupation à plus d'un échelon supérieur dans une ligne de progression sera considéré gelé à l'échelon inférieur à celui qu'il refuse de remplacer.

Un employé qui refuse une promotion sera considéré gelé.

d) ANCIENNETE DES SAISONNIERS:

L'ancienneté pour un travailleur saisonnier est calculée selon le nombre de mois cumulatifs qu'un employé a travaillé au département de la manutention du bois. Les droits d'un employé saisonnier au service accumulé tomberont s'il n'a pas été réembauché au cours d'une période de douze (12) mois. Un employé saisonnier devra se conformer à la clause 13.18 (a) en ce qui concerne ses droits d'évincement dans l'usine. L'ancienneté cumulative, comptera pour l'employé saisonnier, lorsque d'autres employés de l'usine utiliseront leur droit d'évincement à son endroit. (Département de la manutention du bois).

CLAUSE 14 - INDEMNITE POUR CAUSE D'AUTOMATION ET DE FIN D'EMPLOI

14.01 AUTOMATION

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

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

En outre, la Compagnie s'engage:

- a) Dans le cas où, en raison de changements d'ordre technologique ou d'automation, un employé est rétrogradé en permanence à un emploi avec traitement moindre, à maintenir, pendant une période de six (6) mois, le taux de l'emploi permanent qu'il occupait avant d'être rétrogradé et, pendant une autre période de six (6) mois, à lui payer le taux intermédiaire entre le taux de l'emploi qu'il occupait lors de son recul et le taux de son nouvel emploi permanent. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.
- b) A donner un préavis de renvoi de trois (3) mois à un employé, ayant un an ou plus d'emploi continu, qui est mis à pied à cause d'automation et de la mécanisation.
- c) Sous réserve des exigences fonctionnelles de l'usine, à accorder des congés d'absence d'une période d'un mois, ou d'une durée raisonnable quelconque, aux employés qui, en raison directe de changements technologiques ou d'automation, sont permutés à l'équipe des suppléants afin de leur permettre de se chercher un emploi ailleurs.

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

CLAUSE 14 - INDEMNITE POUR CAUSE D'AUTOMATION ET DE FIN D'EMPLOI.
(suite)

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

14.02 INDEMNITE DE FIN D'EMPLOI

- a) Tous les employés réguliers, employés à l'année à des tâches relevant de la compétence du Syndicat, qui comptent une année ou plus de service continu, auront droit à une indemnité de fin d'emploi s'ils sont mis à pied à cause de changements d'ordre technologique ou d'automation et lorsqu'il n'y a pas de travail disponible pour lequel ils seraient qualifiés de droit en raison de leur ancienneté.
- b) Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de fin d'emploi, recevra le paiement d'une (1) semaine de paie de séparation pour chaque année de sa dernière période complète de service continu. La moitié du montant dû à titre d'indemnité de fin d'emploi sera versée six (6) semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié du montant dû à titre d'indemnité de fin d'emploi sera versée trois (3) mois après la mise à pied de l'employé.
- c) Les droits de rappel d'un employé ne seront affectés d'aucune manière à cause du paiement de l'indemnité de fin d'emploi. Toutefois, si le rappel survient avant que le paiement de l'indemnité de fin d'emploi ne devienne dû, ce paiement sera annulé. D'autre part, si un employé reçoit un avis de rappel, conformément à la clause qui régit les rappels et applicable dans son cas, et qu'il le refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité d'emploi sont automatiquement annulés.
- d) Si un employé est rappelé après avoir reçu tout le montant de l'indemnité de fin d'emploi qui lui revient, il recommencera, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui sera créditée en cas de toute future mise à pied.

CLAUSE 14 - INDEMNITE POUR CAUSE D'AUTOMATION ET DE FIN D'EMPLOI
(suite)

- 14.02 e) Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de fin d'emploi à laquelle il a droit, son retour au travail lui permettra, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommencera d'accumuler une nouvelle période de temps qui, de plus, lui sera créditée en cas de toute future mise à pied.

CLAUSE 15 - SURTEMPS POUR TOUS LES OUVRIERS DE JOUR

- 15.01 Lorsqu'une panne de machinerie (breakdown) se produit, c'est la politique de la Compagnie de réparer l'équipement et le remettre en marche le plus tôt possible. Les employés appelés pour ce genre de réparations seront affectés seulement aux travaux essentiels pour remettre l'équipement en opération.
- 15.02 Les ouvriers de jour qui seront rappelés pour travailler entre 17h00 et 07h00 recevront taux et demi jusqu'à ce que le travail en question soit complété, ou jusqu'à ce qu'ils retournent à leurs fonctions normales; en aucun cas leur rémunération ne sera moindre que l'équivalent de quatre (4) heures de paie, qu'ils travaillent ou non.
- 15.03 Si toutefois il devenait nécessaire d'assigner des travaux non reliés sur un tel rappel, un rappel de quatre (4) heures sera payé pour chaque travail non relié. Si la panne de machinerie comprend plus d'une pièce d'équipement, seulement un rappel de quatre (4) heures sera payé.
- 15.04 Si les ouvriers de jour sont rappelés entre 07h00 et 08h00, ils recevront taux et demi pour le travail effectué jusqu'à 08h00.
- 15.05 Si, avant de quitter l'usine, les ouvriers sont informés qu'ils doivent revenir au travail, ils recevront taux et demi pour la période de surtemps et en aucun temps leur rémunération ne sera moindre que l'équivalent de quatre (4) heures de paie.
- 15.06 Dans tous les cas susmentionnés, les ouvriers pourront être remplacés lorsqu'ils auront complété douze (12) heures de travail continu.
- 15.07 Un employé de jour qui est requis de travailler une demi-heure ou une heure durant son heure de dîner (midi à 13h00), ne sera pas payé temps et demi pour ce travail. Cet employé se qualifie pour recevoir temps et demi après 8 heures consécutives de travail, alors, s'il travaille l'heure complète de sa période du dîner, il aura l'option de quitter à 16h00 et il sera payé 8 heures ou il pourra travailler jusqu'à son heure normale d'arrêt et recevra temps et demi de 16h00 à 17h00 et sera payé 9 heures et demie (9½). Il est entendu qu'une période raisonnable sera accordée à l'employé pour prendre le dîner.

CLAUSE 15 - SURTEMPS POUR TOUS LES OUVRIERS DE JOUR. (suite)

- 15.08 Si un employé est appelé à travailler pendant son ou ses jours chômés, il sera payé taux et demi.
- 15.09 Si un employé est rappelé pendant son ou ses jours chômés cédulés, il sera payé taux et demi pour ses heures de travail, et il aura droit à un minimum de quatre (4) heures de paie.
- 15.10 Les ouvriers de jour seront payés taux et demi pour le travail exécuté entre 17h00 et 08h00 ; cependant, il est entendu qu'un ouvrier de jour qui commence sa journée de travail en retard doit compléter huit (8) heures consécutives de travail avant d'avoir droit au taux de surtemps.
- 15.11 Les ouvriers de jour recevront taux et demi pour le travail exécuté entre minuit samedi et minuit dimanche, et aussi pour le travail effectué aux jours de congé reconnus à l'usine.
- 15.12 Les ouvriers de jour qui, ayant complété leur journée de travail, sont requis de rester et de travailler en remplacement d'un équipier recevront taux et demi pour tel travail.
- 15.13 Les ouvriers de jour recevront taux et demi pour le temps excédant huit (8) heures de travail continu avec un minimum d'une (1) heure de paie.
- 15.14 Un ouvrier de jour qui se présente au travail et est renvoyé chez lui en moins d'une heure recevra une rémunération de deux (2) heures de paie au taux régulier qu'il travaille ou non. Si on lui demande de travailler ou d'attendre une heure ou plus, il recevra un minimum de quatre (4) heures de paie.
- 15.15 Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures consécutives lors de tel congé statutaire.
- 15.16 Il n'y aura pas de superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base.

CLAUSE 16 - EQUIPES IRREGULIERES

Lorsque les ouvriers de jour sont requis pour former des équipes irrégulières, ils recevront taux et demi pour tout travail exécuté entre 17h00 et 08h00 antérieurement à l'expiration d'un avis de six (6) jours (dimanches et congés reconnus inclus).

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

CLAUSE 16 - EQUIPES IRREGULIERES (suite)

Si aucun avis n'est donné, le taux et demi sera payé pour les six (6) premiers jours. Toutefois, si un avis est donné quatre (4) jours avant la formation des équipes irrégulières, le taux et demi sera alors payé pour tout travail exécuté entre 17h00 et 08h00 pendant les deux (2) jours précédant l'expiration de l'avis de six (6) jours.



CLAUSE 17 - SURTEMPS POUR LES EQUIPIERS

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

★
CLAUSE 18 - PRIME ADDITIONNELLE POUR LES QUARTS DE NUIT

- 18.01 Tous les employés auront droit à une prime additionnelle de 20 cents/l'heure pour le travail exécuté entre 16h00 et minuit, et de 25 cents/l'heure pour le travail exécuté entre minuit et 08h00 à l'exception des cas suivants:
- a) Heures de travail requises pour compléter un quart de jour.
 - b) En calculant la paie d'un congé, des vacances ou du surtemps.
- 18.02 A compter du 1er mai, 1980, les primes de quart seront augmentées de 0-20-25 à 0-22-27 cents/l'heure.
- 18.03 A compter du 1er mai, 1981, les primes de quart seront augmentées de 0-22-27 à 0-25-30 cents/l'heure.

CLAUSE 19 - DROIT A DES GAGES SUPPLEMENTAIRES

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

CLAUSE 20 - TREILLIS SUR LES MACHINES A PAPIER

- 20.01 Un employé appelé à changer un treillis recevra six (6) heures de paie pour un tel travail qui comprendra tous travaux ayant rapport à la section fourdrinier qu'on pourrait lui demander d'exécuter sur la machine à papier journal qui est fermée. La section fourdrinier comprend la lèvre de la caisse de tête, jusqu'au et incluant le rouleau de presse humide. Lors de changement de treillis, seulement le nettoyage des douches (showers) de la caisse de tête (head-box) sera inclus.
- 20.02 On paiera six (6) heures pour les périodes normales de changement de treillis et l'employé sera payé temps et demi pour toutes heures de travail dépassant ces périodes établies.
- 20.03 Les périodes normales de changement de treillis sont établies comme suit:
- Les machines à papier nos. 1, 2 et 3 - 2 heures
 - La machine à papier no. 4 - 2 heures et 30 minutes.
- 20.04 Le temps pour commencer et finir le treillis sera déterminé comme suit:-
- a) Lorsqu'il n'y aura pas d'entretien prévu ou de lavage de machine:
 - Le treillis commence lorsque la pâte n'est plus sur le treillis.

CLAUSE 20 - TREILLIS SUR LES MACHINES A PAPIER (suite)

20.04 a) (suite)

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

b) Lorsqu'il y a un lavage:

- Le treillis commence lorsque les produits chimiques se déversent de la fosse sous toile.

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

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

- Le temps du début du treillis sera déterminé par le surintendant de l'usine à papier ou son délégué (il pourrait y avoir une différence de temps entre les équipes d'habilleurs et de mécaniciens).

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

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

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

CLAUSE 21 - JOUR OU JOURS CHOMES POUR LES OUVRIERS DE JOUR ET LES EQUIPIERS

21.01 La Compagnie admet le principe de désigner le ou les jours chômés et elle s'engage à établir des cédules rotatives dans les départements où ces dernières sont convenables et pratiques.

CLAUSE 21 - JOUR OU JOURS CHOMES POUR LES OUVRIERS DE JOUR ET LES EQUIPIERS. (suite)

- 21.02 Ce ou ces jours chômés et la cédule de travail seront affichés dans le département avant 15h00 le jeudi précédant la semaine dans laquelle le ou lesdits jours sont cédulés. Cependant, la Compagnie pourra effectuer des changements auxdits horaires avant 15h00 le vendredi, et cela sans pénalité à la Compagnie.
- 21.03 Le ou les jours chômés et la cédule de travail d'un employé peuvent être changés avec le consentement mutuel de l'employé ou du surintendant, à la demande de l'un ou de l'autre, pourvu qu'il soit donné un avis de vingt-quatre (24) heures et que le ou les jours chômés soient pris durant la même semaine à des dates satisfaisantes aux intéressés. Advenant un tel changement, le ou les jours chômés originellement cédulés seront rémunérés aux taux réguliers.
- 21.04 Aucun ouvrier ne travaillera plus de cinq (5) jours par semaine sans recevoir taux et demi pour ses heures supplémentaires. Cette règle ne s'applique pas toutefois aux employés qui travaillent dans les départements où la semaine de cinq (5) jours est répartie sur une période prolongée.
- 21.05 Tous les employés qui sont cédulés pour travailler plus de six (6) heures le dimanche sont requis de prendre un jour chômé compensateur durant la semaine.
- 21.06 Un employé qui doit travailler plus de six (6) heures consécutives pendant la durée officielle de l'arrêt, lors d'un congé férié, ou pendant son dimanche de congé, recevra temps et demi pour les premières huit (8) heures de travail et temps et demi lors de son prochain jour de travail cédulé. Au cas où le congé de l'usine se présente à la fin de la semaine et que le règlement ci-haut mentionné ne peut être appliqué, l'employé, durant la semaine suivante, sera payé au taux et demi pour sa première journée cédulée de travail. De plus, lorsque le jour chômé d'un employé se présente durant un jour de la semaine, et qu'il est appelé à travailler un quart de travail normal ce jour là, il sera payé à taux et demi pour avoir travaillé ce même jour, cependant, il recevra le taux régulier de base pour ses autres jours de travail régulier. Cette politique ne s'applique pas pour les changements de treillis, de feutre ou de cordage. Cette politique ne s'applique pas dans les cas de rappels multiples, à moins que l'un de ces rappels dure plus de six (6) heures.



CLAUSE 22 - PLAN DE VACANCES

22.01 VACANCES PAYEES

Les vacances seront accordées selon la cédule suivante:-

2 semaines après	1 année	de service ininterrompu
3 semaines après	5 années	de service ininterrompu
4 semaines après	12 années	de service ininterrompu
5 semaines après	22 années	de service ininterrompu
6 semaines après	27 années	de service ininterrompu

A compter du 1er janvier 1981, le Régime de vacances sera amendé selon les termes de la convention collective pour prévoir:

3 semaines après	4 années	de service ininterrompu
4 semaines après	9 années	de service ininterrompu
5 semaines après	20 années	de service ininterrompu.

Le temps perdu en raison d'accident ou de maladie durant l'année de qualification sera considéré comme temps travaillé pour fins de vacances, pourvu que l'employé ait travaillé durant l'année de qualification.

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

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

Les vacances sont obligatoires.

La paie d'une semaine de vacances équivaut à quarante (40) heures au taux de paie régulier. Un employé bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier pour chaque semaine de vacances qu'il prendra durant la période commençant le premier dimanche suivant le 31 décembre et se terminant le samedi de la semaine incluant le 30 avril.

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

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

Un employé qui remplace à une occupation plus élevée que la sienne pour une période ininterrompue dépassant six (6) mois sera payé le taux de l'occupation qu'il remplit pour chaque semaine de vacances qu'il prend après ces six (6) mois à condition qu'il est encore à cette même occupation. Il est entendu que l'employé ne recevra jamais moins que le taux de sa carte.

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

- a) Pour régler tout malentendu quant au choix des périodes de vacances, la préférence sera d'abord accordée au plus ancien des employés du département, et ensuite dans l'ordre d'ancienneté dans la fonction.
- b) Puisque le but de cet arrangement est de procurer à chaque employé des vacances payées pour lesquelles il s'est qualifié, tous les efforts possibles seront faits afin que personne ne soit forcé de travailler durant des heures supplémentaires.

CLAUSE 22 - PLAN DE VACANCES (suite)

22.01 (suite)

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

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

22.02 VACANCES SUPPLEMENTAIRES

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

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

22.03 EMPLOYES SAISONNIERS

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

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

4% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé moins de 60 mois d'emploi. (A compter du 1er janvier 1981, moins de 48 mois d'emploi.)

6% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé 60 mois ou plus d'emploi. (A compter du 1er janvier 1981, 48 mois ou plus d'emploi.)

8% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé cent quarante-quatre (144) mois ou plus d'emploi. (A compter du 1er janvier 1981, cent huit (108) mois ou plus d'emploi.)

10% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé deux cent soixante-quatre (264) mois ou plus d'emploi. (A compter du 1er janvier 1981, deux cent quarante (240) mois ou plus d'emploi.)

et

12% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé 324 mois ou plus d'emploi.

CLAUSE 22 - PLAN DE VACANCES (suite)

22.03 EMPLOYES SAISONNIERS (suite)

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

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

22.04 JOURS ADDITIONNELS DE VACANCES SUR CESSATION DE L'EMPLOI

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

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

Les jours additionnels de vacances sont basés sur la date anniversaire d'embauche. Cependant, pour ce qui est des employés embauchés le ou avant le 1er janvier 1934, la Compagnie reconnaît le 1er janvier comme étant leur date anniversaire pour calculer ces jours additionnels de vacances.

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

CLAUSE 22 - PLAN DE VACANCES (suite)

22.04 JOURS ADDITIONNELS DE VACANCES SUR CESSATION DE L'EMPLOI (suite)

Le plan et les crédits de vacances pour les employés saisonniers sont couverts dans la Clause 22, paragraphe 22.03.



CLAUSE 23 - CONGES MOBILES (FLOATINGS)

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

Il ne sera payé que seize (16) heures au lieu de vingt-quatre (24) heures pour le congé de Noël et l'on accordera un (1) congé mobile additionnel, le tout étant facultatif. Cet échange augmente de quatre (4) à cinq (5) le nombre de congés mobiles pour un total de quarante (40) heures de paie, et réduit le total d'heures payées pour les congés d'usine à quarante-huit (48) heures par année. La décision d'accepter cet alternatif doit se faire avant le 1er septembre de chaque année.

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

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

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

Les jours de congés mobiles ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année civile, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés.

CLAUSE 24 - CONGES PAYES

24.01 CONGES PAYES

- | | |
|----------------------|---|
| Jour de l'An | - Un arrêt de 48 heures de 16h00 la veille du congé jusqu'à 16h00 le lendemain. |
| La St. Jean Baptiste | - Un arrêt de 24 heures de minuit à minuit. |
| La Fête du Travail | - Un arrêt de 32 heures jusqu'à 08h00 mardi. |
| Noël | - Un arrêt de 48 heures de 16h00 la veille du congé jusqu'à 16h00 le lendemain. |

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

Si par suite de circonstances particulières, il était impraticable de fermer l'usine aux heures fixées pour l'un ou l'autre des congés susmentionnés, les heures de fermeture pourront être changées, et ce, après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

24.02 REMUNERATION POUR LES CONGES PAYES

- a) Tout employé rémunéré à l'heure aura droit à une somme équivalente à huit (8) heures de paie, à son taux régulier, pour le Jour de l'An, la Fête de la St. Jean Baptiste, la Fête du Travail et le Jour de Noël.
- b) Une somme additionnelle équivalente à huit (8) heures de paie, au taux régulier, sera allouée à tous les employés rémunérés à l'heure pour le Jour de l'An.
- c) Une somme additionnelle équivalente à seize (16) heures de paie, au taux régulier, sera allouée à tous les employés rémunérés à l'heure pour le Jour de Noël.
- d) Il sera payé que seize (16) heures au lieu de vingt-quatre (24) heures pour le congé de Noël et l'on accordera un (1) congé mobile additionnel, le tout étant facultatif. Cet échange augmente de quatre (4) à cinq (5) le nombre de congés mobiles pour un total de quarante (40) heures de paie, et réduit le total d'heures payées pour les congés d'usine à quarante-huit (48) heures par année. La décision d'accepter cette alternative doit se faire avant le 1er septembre de chaque année.
- e) Tous les employés éligibles recevront des crédits de paie complets, tels qu'indiqués ci-dessus, le jour où le congé sera officiellement observé par la Compagnie.

CLAUSE 24 - CONGES PAYES (suite)

24.03 ELIGIBILITE

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

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

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

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

il est en vacances;

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

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

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

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

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

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

il s'absente de sa propre initiative;

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

il s'absente pour autres raisons personnelles.

- e) Un employé en vacances régulières au moment d'un congé payé recevra, en plus de sa paie ordinaire de vacances, la paie de ce congé.

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

CLAUSE 25 - PROCEDURES POUR LES DEPARTS ET ARRETS DE PRODUCTION - CONGES PAYES
(suite)

25.01 PROCEDURES POUR LE DEPART (Machines à Papier)

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

Pour arriver à cette fin, la Compagnie aura le droit de céduer les équipes suivantes deux heures avant le temps prévu pour le départ des machines: Chefs de Conducteurs de machines, Conducteurs de machines, Cinquièmes Mains.

Tous les Aides-Conducteurs de machines devront se rapporter au travail une demi-heure avant le temps prévu pour le départ des machines et les Sixièmes Mains sur chaque machine seront attendues une heure avant l'heure fixée pour le départ. Les Troisièmes Mains et les Quatrièmes Mains ainsi que les équipes de Rebobineurs et l'Inspecteur de Rouleaux de papier commenceront à l'heure prévue pour le départ des machines. Les cas particuliers se rapportant à l'entraînement seront discutés avec le dirigeant local avant l'arrêt de production pour en arriver à un accord satisfaisant.

Le travail accompli durant cette période sera rémunéré selon la clause de surtemps de la Convention collective.

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

25.02 PROCEDURES DE FERMETURE DE L'USINE A PAPIER JOURNAL

- a) On arrêtera les machines à papier quinze (15) minutes avant la fin du quart. On ne commencera aucun nouveau jeu de rouleau à moins de vingt (20) minutes avant la fin du quart.
- b) Les équipes sur les machines à papier devront faire un lavage rapide. En aucun cas, le travail ne devra durer plus d'une demi-heure (1/2) après la fin du quart.
- c) Les manoeuvres sur les machines à papier feront un lavage final après le lavage rapide.
- d) Les équipes sur la bobineuse dégageront le plancher pendant une heure au plus après la fin du quart normal.

25.03 PROCEDURES DE FERMETURE DE LA MACHINE A CARTON

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

★
CLAUSE 26 - CONGE POUR FUNERAILLES

Advenant le décès d'un proche parent d'un employé, ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé pour funérailles à compter de la journée du décès pour se terminer la journée des funérailles. Durant cette période, l'employé sera rémunéré un maximum de trois (3) jours de huit (8) heures à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé pour funérailles.

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

Advenant le décès de l'épouse, époux, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé, le congé sera de cinq (5) jours à compter de la journée du décès pour se terminer à la fin de la cinquième (5ième) journée incluant la journée du décès. Durant cette période, l'employé sera rémunéré un maximum de cinq (5) jours de huit (8) heures à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé pour funérailles.

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

L'employé ne sera pas rémunéré s'il n'assiste pas aux funérailles.

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

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

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

★
CLAUSE 27 - DEVOIR DE JURY

Un employé qui devient membre d'un jury sera payé la différence entre la rémunération reçue pour ladite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes:-

- a) L'employé doit avoir six (6) mois de service continu.
- b) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail par semaine, et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre d'un jury.
- c) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ne sont pas requis.

CLAUSE 28 - COMITE CONJOINT PATRONAL-SYNDICAL DE PENSION ET D'ASSURANCE

- 28.01 Le but du comité conjoint patronal-syndical de pension et d'assurance est:-
- a) De dissiminer et revoir toutes les informations indiquées au paragraphe 29.01-c), Plan de Rentes de Retraite pour les Employés.
 - b) De faire des recommandations concernant les changements de bénéfices dans l'optique des conditions actuelles.
- 28.02 Il est convenu que le comité conjoint de pension et d'assurance est:-
- a) Un comité qui n'en est pas un de négociations;
 - b) Un comité qui n'a aucune autorité de faire des changements au régime d'assurance et de fonds de pension lorsque de tels changements incombent un coût additionnel, soit à l'employé ou à la Compagnie.

CLAUSE 29 - PLAN DE RENTES DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES

29.01 Provisions générales

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

CLAUSE 29 - PLAN DE RENTES DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES

29.02 DROITS ACQUIS

La Compagnie consent, après dix (10) années de service, à donner plein droit acquis des bénéfiques de pension accumulés jusqu'à la cessation de l'emploi. Ces dispositions ne peuvent être appliquées qu'aux employés faisant partie du Plan de rentes de retraite et dont la date de service continu a débuté le ou avant le 14 septembre 1970.

29.03 ELIGIBILITE

Tout employé régulier actuellement en service ou tout futur employé régulier, lorsqu'il atteint vingt-et-un (21) ans et a complété au moins une (1) année de service ininterrompu auprès de son employeur, devient admissible comme membre du Plan et doit joindre le Plan le premier jour des mois de janvier, avril, juillet ou octobre, suivant la date où il remplit toutes les conditions requises.

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

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

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

29.04 RETRAITE NORMALE ET AVANCEE

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

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

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

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

CLAUSE 29 - PLAN DE RENTES DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES (suite)

29.05 Retraite anticipée

- a) A compter du 2 mai, 1980, il sera accordé à tout membre contributaire qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra l'âge de 61 ans et plus à la condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) années d'ancienneté, un supplément d'appoint de \$11.00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de trente (30) années de service contributif admissible. Le supplément d'appoint débutera à la date où l'employé commencera sa retraite anticipée et se terminera avec le paiement le 1er du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la loi sur la Pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.
- b) Retraite anticipée à l'âge de 61 ans et plus avec au moins 20 ans d'ancienneté.

Tout membre actif pourra prendre une retraite anticipée dès qu'il aura atteint l'âge de 61 ans et plus, à la condition d'avoir accumulé au moins 20 ans d'ancienneté.

Tout membre recevra la pleine pension normale qu'il aura accumulée à la date de sa retraite anticipée sans réduction actuarielle.

- c) Retraite anticipée avant l'âge de 61 ans avec au moins 20 ans d'ancienneté.

L'équivalence actuarielle de la pension normale accumulée sera tel qu'indiqué plus bas pour tout membre actif qui prend une retraite anticipée en accord avec les prévisions du régime et qui n'a pas atteint l'âge de 61 ans, mais qui a au moins 20 ans d'ancienneté.

<u>AGE</u>	<u>EQUIVALENCE ACTUARIELLE</u> %
60	92
59	84
58	76
57	68
56	60
55	55

CLAUSE 29 - PLAN DE RENTES DE RETRAITE POUR LES EMPLOYES (suite)

29.05 d) Retraite anticipée avec moins de 20 ans d'ancienneté

Les équivalences actuarielles continueront de s'appliquer tel que spécifié dans le régime.

29.06 Minimum garanti d'indemnité de retraite

A compter du 2 mai, 1980, tout membre contributaire qui prendra sa retraite, selon les dispositions du régime de retraite régissant les retraites normales ou anticipées à l'âge de 61 ans sans réduction actuarielle de la rente, sera assuré de recevoir une rente mensuelle d'un montant qui ne sera pas inférieur au produit de \$11.00 multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible à son crédit sous le régime de retraite.

29.07 Montant de la rente

La Compagnie a amendé le régime de retraite de la façon suivante:-

A compter du 2 mai, 1980, les crédits de rentes de 50% des contributions versées par un membre au régime de retraite entre le 1er janvier 1978 et le 31 décembre 1979 seront augmentés de 25% et ensuite de 6%.

29.08 Date d'expiration

La Compagnie consent à ce que la date d'expiration du régime de fonds de pension coïncide avec la date de l'expiration de la convention.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX

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

30.01 Assurance-vie - Mort accidentelle et perte d'un membre

- a) Les bénéfices d'assurance-vie et de mort accidentelle et perte d'un membre avec protection de 24 heures seront offerts aux employés à raison de trente cents (30¢) par mois par mille dollars d'assurance-vie. L'échelle des bénéfices sera ajustée une fois par année, le 1er janvier.
- b) Le minimum d'assurance-vie pour les employés actuels ne sera pas moins de 1-1/2 fois les gains. Les gains seront calculés selon le salaire horaire de la classification régulière de l'employé le 1er janvier de chaque année multiplié par 2,080 heures à \$100. près.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.01 Assurance-vie - Mort accidentelle et perte d'un membre (suite)

- c) Les employés qui ont dix (10) années de participation au Plan Assurance-Vie et qui prendront leur retraite en accord avec les procédures établies du régime de pension, bénéficieront de 25% du montant de leur assurance-vie en vigueur à leur date de retraite avec un minimum de \$2,500. et un maximum de \$5,000. Là où cette condition entraîne une réduction du montant d'assurance, cette condition ne s'appliquera que pour les employés embauchés le ou après le 1er septembre 1970.
- d) Tous nouveaux employés réguliers avec moins de 10 ans de participation au Plan Assurance-Vie, à la date de leur retraite, recevront une police d'assurance-vie acquittée de \$500.00.

30.02 Indemnité hebdomadaire

- a) Les bénéficiaires relatifs au plan d'indemnité hebdomadaire représenteront 70 pourcent du salaire hebdomadaire de l'employé tel montant étant déterminé en multipliant le taux horaire de l'employé en vigueur le 1er janvier précédent par 40. Le niveau des bénéficiaires sera ajusté le 1er janvier de chaque année. Tel bénéfice deviendra payable à compter du premier jour d'absence due à un accident non-indemnifiable, du premier jour en cas de maladie nécessitant l'hospitalisation immédiate, et à compter du quatrième jour d'absence due à une maladie non-indemnifiable, et sera payable durant toute période d'incapacité, la durée maximum étant de 52 semaines. La Compagnie défraiera 100 pourcent du coût de la prime tel que décrit plus haut.
- b) Tout autre bénéfice d'incapacité ou de maladie provenant des différentes législations gouvernementales sera déduit des bénéficiaires d'assurance-indemnité hebdomadaire de ce régime. Ces bénéficiaires cesseront à la date de retraite spécifiée dans le régime de pension de la Compagnie. Toutes les autres conditions du régime d'assurance-indemnité hebdomadaire en existence demeurent les mêmes.
- c) Les prestations versées aux dépendants en vertu du RRC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire payable à l'employé.

CLAUSE 30 - BENEFICES MARGINAUX (suite)

30.02 INDEMNITE HEBDOMADAIRE (suite)

- d) La Compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et les indemnités prévues au Régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du Régime d'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident du travail. Les paiements additionnels de cette différence seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou de l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan des bénéfices d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

30.03 BENEFICES MEDICAUX-CHIRURGICAUX

Basés sur les taux établis par l'Assureur commun des Régimes d'assurance-groupe de la compagnie, pour les employés participants, la Compagnie paiera (50%) des primes mensuelles pour les employés de la section locale 250 et un montant égal pour les employés de la section locale 137 concernant les bénéfices médicaux-chirurgicaux pour un programme avec co-assurance de 80% et une franchise annuelle de \$25. par employé. Le coût additionnel pour un tel programme sans franchise sera entièrement payé par l'employé.

A compter du 1er janvier 1981, la Compagnie augmentera sa contribution au régime d'assurance médicale majeur d'un montant de \$2.50 par mois par employé participant audit régime.

30.04 GENERAL

- a) Le Syndicat ne devra pas demander de prix à aucune compagnie d'assurance, ou autre assureur, sans l'assentiment formel et par écrit du Syndicat Canadien et de la Compagnie.
- b) Le Syndicat ne pourra pas ajouter de protection additionnelle aux bénéfices tels que stipulés dans cette Convention, sans l'assentiment formel et par écrit du Syndicat Canadien et de la Compagnie.
- c) Des comptes-rendus annuels énumérant tous les montants relatifs aux primes d'assurance, (contribution totale de la Compagnie et contribution totale des employés), réclamations, remboursements, rétentions de la compagnie d'assurance, nombre d'employés assurés, et tout autre renseignement pertinent seront mis à la disposition du Syndicat.

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

- d) Dû aux améliorations apportées aux bénéfices marginaux, tel qu'indiqué aux Clauses 30 et 31, les 5/12 ième de la réduction de prime de la Commission d'assurance-chômage seront retenus par la Compagnie.

CLAUSE 31 - REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

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

31.01 Admissibilité

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

31.02 Taux de la prime

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

31.03 Période de qualification

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

31.04 Définition d'une invalidité

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestations du Régime d'assurance indemnité hebdomadaire et qui pour une période additionnelle de douze (12) mois est incapable, uniquement à cause de maladie ou de blessures, de travailler à son occupation régulière et, après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

31.05 Montant des prestations

Cinquante pour cent (50%) du taux horaire des heures normales multiplié par 2,080 et divisé par 12 jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de \$1,300. Cet amendement s'appliquera seulement dans les cas d'invalidité qui débiteront le, ou après le dimanche suivant la date de ratification, soit le 24 août, 1980. Le taux horaire pour les heures normales sera le taux horaire de la classification régulière de l'employé, en vigueur le 1er janvier de chaque année.

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

CLAUSE 31 - REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME (suite)

31.05 Montant des prestations (suite)

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

31.06 Période de bénéficiaires

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

31.07 Durée des prestations

Le versement des prestations cessera dans l'un des cas suivants:-

- a) Le jour où l'employé cesse d'être invalide; ou
(Remarque: En cas de rechute pour une même maladie au cours d'une période de 2 mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée.)
- b) A la date de retraite, qui sera celle où les prestations du régime de retraite deviennent éligibles sans réduction actuarielle. L'exigence de vingt (20) ans de service pour une retraite anticipée normale sera éliminée pour les employés affectés par cette proposition; ou
- c) Lors du décès.

31.08 Participation du régime d'assurance-collective

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

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

- a) Les modalités actuelles concernant les paiements de l'assurance-vie collective, soit par montant forfaitaire ou par versements seront amendées de manière à ce que tels paiements soient payés uniquement lorsque l'employé se qualifie pour un tel paiement après l'expiration de sa période de bénéfice du AILT.

CLAUSE 31 - REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME (suite)

31.09 Modifications apportées au régime d'assurance-collective et au régime de retraite. (suite)

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

31.10 Exclusions

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

CLAUSE 32 - REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

La Compagnie établira, à compter du 1er janvier, 1981, un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

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

- (i) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujets au maximum déterminé à la note ci-dessous:

diagnostiques, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé.)

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

- a) les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets).

CLAUSE 32 - REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE (suite)

- 32.01 (ii) b) le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles partiels ou complets) sous réserve des conditions suivantes:
- si la prothèse existante est irréparable;
 - si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire.
- c) la réparation d'une prothèse existante.

NOTE: le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes i) et ii) est de \$1,000. par année civile par personne assurée.

- (iii) le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de \$500, à vie par personne assurée:
- traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

32.02 Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitements dentaires considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, selon le tarif 1979 des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

- les dentistes;
- les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

32.03 Admissibilité

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

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

Les personnes à charge admissibles sont:

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

CLAUSE 32 - REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE (suite)

32.04 Maintien de l'assurance en cas d'invalidité

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

32.05 Cessation de l'assurance

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

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

32.06 Partage des coûts

La contribution de la compagnie au coût du régime n'excédera pas \$15.00 par mois pour un employé régulier avec couverture familiale et \$7.50 par mois pour un employé régulier avec couverture individuelle.

32.07 Coordination avec d'autres régimes prévoyants des soins dentaires

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

32.08 Intégration aux régimes gouvernementaux

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

32.09 Administration

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

CLAUSE 33 - CAS DE SUSPENSION, DE MISE A PIED OU DE CONGEDIEMENT

- 33.01 Si un employé est suspendu, mis à pied ou congédié, et qu'il croit qu'il a été traité injustement, il doit dans les quarante-huit (48) heures qui suivent tel suspension, mise à pied ou congédiement, soumettre son grief à son surintendant et lui expliquer son allégation de l'injustice de sa suspension, de sa mise à pied ou de son congédiement.
- 33.02 Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat dans les quarante-huit (48) heures, la plainte peut être présentée comme un grief à la deuxième étape du mode de règlement des griefs.
- 33.03 Toute personne désirant se prévaloir des procédures prévues dans la présente clause, ou dans la clause relative à l'arbitrage, devra suivre la règle établie pour ces procédures dans la limite de temps fixée pour chaque stade, ou durant toute extension d'icelle convenue mutuellement par écrit et le défaut de se conformer à ces dispositions équivaudra à un abandon du grief ou de la question en litige, lesquels ne pourront être présentés comme un nouveau grief.
- 33.04 Tel grief peut être réglé par une confirmation de l'action prise par la Compagnie, ou par la réintégration de l'employé dans ses fonctions, avec ou sans compensation, ou par tout autre arrangement qui, dans l'opinion des parties, est juste et équitable.
- 33.05 Si le cas est en définitive porté devant un tribunal d'arbitrage et tel suspension, mise à pied ou congédiement est jugé injuste par le tribunal, le dit tribunal pourra ordonner la réintégration de l'employé, avec ou sans compensation, sous forme d'arrérages de gages en totalité ou en partie, puisqu'il a toute la discrétion pour décider ce qu'il croit être le plus équitable.

CLAUSE 34 - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

CLAUSE 34 - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

34.02 ETAPE I

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

34.03 ETAPE II

Si le Directeur des Relations Industrielles et le Président du Syndicat local, ou leurs représentants accrédités, ne peuvent régler la controverse ou le grief de façon satisfaisante pour les deux parties dans un délai de sept (7) jours (à l'exception des dimanches et congés de l'usine), le cas sera référé au Directeur Sénior Résident de la Division et au Président du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, ou leur représentants accrédités.

34.04 ETAPE III

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

34.05 Il est entendu que tout grief autre qu'une plainte émanant de la mise à pied, de la suspension ou du congédiement d'un employé, ou la révocation de tel renvoi, doit être soumis à la Compagnie dans les quinze (15) jours suivant les faits sans quoi le grief sera considéré comme non avenu.

34.06 Il est de plus entendu que tous les autres griefs qui pourraient occasionner des dépenses à la Compagnie doivent lui être présentés dans les trente (30) jours suivant les faits, autrement le Syndicat se désistara de ses droits à un ajustement rétroactif.

34.07 Il est entendu qu'un officier du Syndicat National pourra accompagner les officiers de la section locale du Syndicat ainsi que tout autre employé directement intéressé afin qu'ils puissent participer à toutes les discussions relatives au grief avec les représentants de la Compagnie, parmi lesquels figurera le Directeur des Relations Industrielles ou son représentant accrédité.

CLAUSE 34 - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 34.08 Aucune clause de cette convention n'est considérée comme une entrave aux droits qu'a un employé de discuter de ses problèmes personnels sans l'assistance du Syndicat, si tel est son désir. Aucun règlement d'un problème personnel ne devra venir en contradiction avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni être considéré comme un précédent pour le règlement de griefs.

CLAUSE 35 - PROCEDURE EN CAS D'ARBITRAGE

- 35.01 Les deux parties à la présente convention conviennent qu'à la demande d'une des parties on pourra référer à un tribunal d'arbitrage toute controverse ou grief ayant trait à l'interprétation ou à une violation alléguée de la dite convention, lesquels auraient déjà passé par tous les stades relatifs au règlement des griefs, tels que détaillés dans la Clause 34 sans toutefois avoir été réglés.
- 35.02 Dans les dix (10) jours suivant la requête faite par l'une des parties de recourir à tel tribunal, chacune des dites parties devra informer l'autre du nom de son représentant autorisé.
- 35.03 La Compagnie se choisira un membre du tribunal d'arbitrage et le Syndicat s'en choisira un, et les deux arbitres ainsi nommés choisiront un troisième arbitre qui agira comme Président. A défaut d'entente sur le choix du troisième arbitre, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer le président.
- 35.04 Après que le tribunal d'arbitrage aura été formé, tel qu'expliqué ci-haut, les membres se réuniront afin d'entendre les témoignages des deux parties et ils rendront une décision dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audition, telle décision étant finale et liant toutes les parties à cette convention. Une décision majoritaire sera considérée comme une décision du tribunal.
- 35.05 Le tribunal d'arbitrage n'aura d'autre juridiction et autorité que celles d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention en autant qu'il sera nécessaire pour régler le grief en litige. Il n'aura aucune autorité d'altérer ou de changer quelque'une des dispositions de cette convention ou d'y substituer quelque'autres dispositions; il ne pourra non plus rendre des décisions qui ne soient conformes aux termes et aux dispositions de la dite convention et aucune des procédures ou coutumes passées ne lieront les parties à moins qu'elles ne soient confirmées par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

CLAUSE 35 - PROCEDURE EN CAS D'ARBITRAGE (suite)

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



CLAUSE 36 - OPERATION DE SIX JOURS ET OPERATION CONTINUE

36.01 OPERATION DE SIX JOURS

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

36.02 OPERATION CONTINUE

- a) Ceci est défini comme étant un mode d'opération qui, pour des raisons de production et de réparations, n'établit pas de différence entre le dimanche et les autres jours de la semaine. Un programme de production est prévu pour chaque dimanche de l'année, à l'exception des congés payés de la convention qui sont observés un dimanche. Les réparations sont effectuées au fur et à mesure ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine.
- b) Le principe de la semaine de cinq (5) jours de travail s'appliquera aussi raisonnablement que le permettront les circonstances. Spécifiquement, la Compagnie instituera des programmes d'entraînement dans l'usine de façon à permettre à la direction de mettre les employés sur une base de cinq (5) jours ouvrables.
- c) La Compagnie s'engagera à donner au Syndicat le plus de préavis possible quant aux changements majeurs du marché qui pourraient entraîner un effet quelconque sur la production.
- d) Le retour à l'opération de six jours, résultant de toute intervention gouvernementale ou municipale, ou de toute mesure légale, annulerait la prime de quinze cents (15¢) l'heure accordée pour l'opération continue.
- e) Pendant l'opération continue, la Compagnie prendra les mesures nécessaires afin que, durant les périodes de nettoyage normales, de changements de treillis et de feutres, et d'arrêts d'urgence d'une durée de seize* (16) heures ou moins (y compris le quart pendant lequel l'arrêt se produit et le quart qui suit ce dernier), des tâches soient données aux équipes en fonction qui seront rémunérées au taux de leur emploi régulier et devront exécuter le travail qui leur sera assigné.
*(24 heures sur les quarts de douze (12) heures.)

CLAUSE 36 - OPERATION DE SIX JOURS ET OPERATION CONTINUE (suite)

- 36.02 f) Lors d'un arrêt de production partiel ou total cédulé afin d'effectuer des réparations, les employés du département en fonction qui ont un travail assigné recevront le taux de leur emploi régulier ou le taux de la position qu'ils remplissent à ce moment, en l'occurrence celui qui sera le plus élevé.

CLAUSE 37 - DOSSIERS DES EMPLOYES ET RAPPORTS DE DISCIPLINE

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

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

CLAUSE 38 - SECURITE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 38.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront à la prévention des accidents de travail et maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer une sécurité et un bien-être maximum à tous leurs employés.
- 38.02 Afin d'aider ce but mutuel, un comité conjoint de sécurité a été établi. La fonction de ce comité sera de conseiller la Compagnie sur tous les sujets concernant la sécurité des employés. Le comité se rencontrera lorsqu'il sera nécessaire, mais dans les circonstances normales il devra le faire une fois par mois.
- 38.03 La Compagnie révisera avec le Syndicat, tous les changements de sécurité ou tous changements aux présents règlements de sécurité. Cette révision sera faite dans le but de renseigner et de donner au Syndicat l'occasion de faire des représentations.
- 38.04 Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un local de travail est dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son superviseur. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du superviseur il pourra soumettre son problème à un membre du Syndicat du comité conjoint. Le comité se rencontrera aussitôt que possible pour étudier ce problème. S'il le désire, l'employé concerné pourra assister à cette réunion pour expliquer son problème. Si le problème n'est pas résolu, le comité pourra convoquer une réunion avec le Directeur de service concerné.

CLAUSE 38 - SECURITE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)

- 38.05 La Compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et les indemnités prévues au Régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du Régime de l'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident de travail. Les paiements additionnels de cette différence seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou de l'autre des périodes mentionnées soit la période incluant les prestations prévues au plan des bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- 38.06 Il est entendu que les employés porteront des souliers de sécurité et la Compagnie est prête à les aider à cette fin en rendant les souliers de sécurité disponibles aux employés au prix de la facture plus la taxe. La Compagnie augmentera de \$3.00 à \$10.00 par année civile envers le coût d'une paire de souliers de sécurité achetée par l'employé, pourvu que l'achat soit fait par l'entremise de notre service des magasins. Ce changement entre en vigueur le 24 août, 1980, le dimanche suivant la date de ratification du Mémoire d'Entente E.C.N.G.

CLAUSE 39 - CHALEUR ET BRUIT

39.01 Chaleur

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

39.02 Bruit

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

- a) une vérification initiale est déjà complétée;
- b) des vérifications du niveau du bruit seront faites lorsque des changements d'équipement ou de procédés causeront des variations appréciables dans le niveau du bruit, ou lorsque recommandé par le comité local patronal-syndical. Un dossier des lectures des niveaux du bruit sera mis à la disposition du comité.

CLAUSE 39 - CHALEUR ET BRUIT (suite)

- 39.02 c) Tous les employés seront soumis à un test audiométrique à tous les cinq (5) ans. Les employés qui travaillent dans les aires où le niveau du bruit excède 85 décibels seront soumis à un test audiométrique à tous les six (6) mois. Chaque employé sera informé des résultats de son test.
- d) Des dispositifs audio-protecteurs seront disponibles pour tous les employés. Le port des dispositifs audio-protecteurs sera obligatoire dans les endroits où le niveau du bruit est au-delà de 89 décibels, à moins que pour des raisons médicales un médecin qualifié recommande que cette pratique soit abolie dans certains cas. Un programme d'éducation a été mis sur pied afin d'informer les employés du danger à ne pas porter ces dispositifs. Les problèmes individuels seront discutés localement par le comité patronal-syndical.
- e) Des études seront faites périodiquement dans les aires bruyantes et les divers moyens d'amélioration seront étudiés et appliqués d'après une cédule définie au comité, là où ceci s'avère économiquement possible.
- f) De temps en temps, le comité local patronal-syndical passera en revue les conditions existantes dans les aires de l'usine et soumettra et discutera avec la gérance les moyens raisonnables et pratiques d'améliorer les conditions là où c'est nécessaires.
- g) La section technique de l'A.C.P.P. sera invitée à rencontrer, sur une base annuelle, le Conseil National de Recherche aux fins d'être informé des nouveaux développements dans le domaine de la réduction du bruit et de discuter la possibilité de mettre en application ces développements dans les usines. Les comptes-rendus de ces rencontres seront présentés aux comités patronaux-syndicaux. Les co-présidents syndicaux et patronaux du comité de chaleur et bruit de l'E.C.N.G. assisteront à ces assemblées.

CLAUSE 40 - REGLEMENTS DE L'USINE

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



CLAUSE 41 - SEMAINE DE L'USINE

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



CLAUSE 42 - JOURNEE DE L'USINE

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

CLAUSE 43 - CEDULE D'OPERATION

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



CLAUSE 44 - HEURES DE TRAVAIL

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

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

CLAUSE 45 - HEURES DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE JOUR

Les heures régulières de travail pour les équipes d'entretien et de réparation (mécaniciens et électriciens) et le département de la cour sont de 08h00 à midi et de 13h00 à 17h00. Les mêmes heures de travail s'appliquent à tous les ouvriers de jour préposés à l'opération de l'usine, sauf au "Chef Habilleur" et autres exceptions mutuellement reconnues.



CLAUSE 46 - HEURES DE TRAVAIL POUR LES EQUIPIERS

Les équiépiers sont organisés en trois (3) quarts. Chacun doit travailler huit (8) heures consécutives pour chaque quart. Les quarts seront de minuit à 08h00, de 08h00 à 16h00 et de 16h00 à minuit, et se succéderont alternativement chaque semaine.

CLAUSE 47 - COMMENCEMENT ET ARRET DU TRAVAIL DES OUVRIERS DE JOUR

- a) Un signal sera donné à 08h00 et à 13h00 pour le commencement du travail et à midi et 17h00 pour l'arrêt du travail, et tous les ouvriers préposés à l'entretien ainsi que ceux de la Cour devront être à leurs postes respectifs, prêts à travailler à l'heure convenue. Les hommes devront se mettre à l'ouvrage promptement à 08h00 et 13h00 et ils ne quitteront pas leurs postes avant le signal d'arrêt. Les ouvriers de jour préposés aux opérations devront être à leurs postes respectifs et se mettre promptement au travail à 08h00 et à 13h00 et y demeurer jusqu'au signal d'arrêt. Si un ouvrier n'est pas à son poste aux heures prévues pour le commencement et l'arrêt de son travail il sera passible d'une réduction des heures de cette journée. Les ouvriers de jour auront droit à trois minutes avant l'heure d'arrêt pour ranger leurs outils et se laver. Ces mêmes ouvriers devront compléter le travail inachevé lorsqu'on l'exigera et ils auront droit à une rémunération pour leur temps supplémentaire, tel que spécifié à la Clause 15.
- b) Si un employé a été absent de son travail, il devra informer son contremaître ou surintendant, dans le délai prescrit, de son intention de reprendre son travail. S'il a été absent par suite d'accident ou de maladie, il doit se procurer un certificat de retour, signé par le médecin de l'usine, et le remettre à son contremaître ou surintendant comme preuve qu'il est en état de retourner à l'ouvrage, et ce, entre 08h00 et 17h00 le jour qui précède son retour. Si l'ouvrier néglige de donner au surveillant l'avis qui puisse permettre à ce dernier de rajuster ses équipes à leur cédule originale, le dit surveillant aura le droit de renvoyer l'employé chez lui lorsqu'il se rapportera au travail.

CLAUSE 48 - COMMENCEMENT ET ARRET DU TRAVAIL DES EQUIPIERS

- a) Lorsqu'un quart commence, chaque équipier doit être à son poste. A la fin de sa période de travail l'équipier ne doit pas quitter son poste pour se laver ou changer de vêtements tant que son remplaçant n'a pas changé les siens et ne s'est pas présenté pour assumer ses fonctions. Si un équipier ne se rapporte pas pour son quart régulier, celui qu'il doit remplacer en avisera aussitôt son contremaître et restera à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et, s'il le faut, il travaillera quatre (4) heures additionnelles.
- b) C'est le devoir de tout équipier de se rapporter pour son quart régulier à moins qu'il n'ait fait les arrangements nécessaires avec son contremaître pour obtenir la permission de s'absenter. Si, par suite de circonstances incontrôlables, il ne peut se présenter au travail, il devra en aviser son contremaître ou le service des Relations Industrielles au moins deux heures avant l'heure de son quart régulier.

CLAUSE 48 - COMMENCEMENT ET ARRET DU TRAVAIL DES EQUIPIERS (suite)

- c) Si un employé a été absent de son travail, il devra informer son contremaître ou surintendant, dans le délai prescrit, de son intention de revenir au travail. S'il a été absent par suite d'accident ou de maladie, il doit se procurer un certificat de retour, signé par le médecin de l'usine, et le remettre à son contremaître ou surintendant comme preuve qu'il est en état de retourner à l'ouvrage, et ce, entre 08h00 et 17h00 le jour qui précède son retour. Si l'employé néglige de donner au surveillant l'avis qui puisse permettre à ce dernier de rajuster ses équipes à leur cédule originale, le dit surveillant aura le droit de renvoyer l'employé chez lui lorsqu'il se rapportera au travail.
- d) Lorsqu'une position permanente deviendra vacante parmi les équipiers, la Compagnie fera tout en son possible pour la combler durant la semaine qui suit.

CLAUSE 49 - BILLETS DE REPAS

A compter du 24 août, 1980, le dimanche suivant la date de ratification du Mémoire d'Entente de "l'E.C.N.G.", un billet du prix du repas du jour sera émis à tout employé qui est appelé à travailler plus de deux (2) heures après la fin de son quart régulier s'il n'en n'a pas été averti le jour avant. Ce billet de repas sera accepté à la mini-cafétéria et doit être utilisé le jour de son émission. Cependant, un employé de quart travaillant après la fin de son quart régulier à cause du retard de son remplaçant ou à cause d'un arrangement spécial, ne recevra pas de billet de repas.

CLAUSE 50 - OUTILS DE CALIBRE METRIQUE

Advenant qu'un employé présentement classifié "Homme de métier", de classe A,B ou C, soit obligé, comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique, pour remplacer ses outils actuels, la Compagnie lui fournira l'aide nécessaire pour qu'il puisse remplir les formules du Gouvernement qui lui permettront de bénéficier du subside de l'état, à raison de 50% du coût de rechange. De plus, la Compagnie paiera 50% du solde de rechange.

CLAUSE 51 - CONSENTEMENT MUTUEL

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

CLAUSE 52 - DUREE DE LA CONVENTION

Les parties ci-après signataires se sont rencontrées à Montréal pour étudier la révision et le renouvellement de la convention intervenue entre les dites parties, datée du 26 mai, 1941, et ont convenu que la dite convention en date du 26 mai, 1941 sera et est renouvelée et prolongée, sujette à des révisions et à des modifications, à compter du 1er jour de mai, 1980 jusqu'au 30 avril, 1982 inclusivement. L'une ou l'autre partie à cette convention désirant modifier ou résilier la dite convention doit donner un avis par écrit de trente (30) jours avant le 1er mai, 1982.

APPENDICE "A"

TABLEAU DES GAGES

APPENDICE "A"

TABLEAU DES GAGES

Les taux horaires qui étaient en vigueur au 30 avril, 1980 devront être augmentés en conséquence pour se conformer aux augmentations générales de taux tel que convenu le 14 août, 1980, aux négociations de l'E.C.N.G. (Eastern Canada Newsprint Group).

1- AUGMENTATION DE SALAIRE

Première année: (A compter du 1er mai 1980) Augmentation générale de \$1.37 l'heure.

Deuxième année: (A compter du 1er mai 1981) Augmentation générale de 9-1/2%, minimum \$0.90 l'heure.

2- AJUSTEMENTS

a) HOMMES DE METIER - CLASSE "A"

A compter du 1er mai 1980, un réajustement de 38¢ l'heure est accordé sur les taux des hommes de métier - classe "A".

PEINTRES - CLASSE "A"

L'écart existant entre les hommes de métier classe "A" et les peintres classe "A" est maintenu.

b) ECHELLE DES PAPETIERS

ECHELLE STANDARD

i) A compter du 1er mai 1980, l'échelle standard de salaire des machines à papier est modifiée pour refléter une première majoration de 5¢ l'heure, suivie d'une autre de 2%, avant que ne soit accordée l'augmentation générale des salaires du 1er mai 1980.

ii) ASSISTANT CHEF CONDUCTEUR DE MACHINE

L'assistant chef conducteur de machine recevra 70¢ l'heure de plus que le mieux payé des conducteurs de machine à compter du 1er mai 1980.

iii) CHEF CONDUCTEUR DE MACHINE

A compter du 1er mai 1980, la prime des chefs conducteurs de machines sera majorée à 35¢ l'heure par machine.

99064-01

27-26
27-98
JUN 23 1981

27-29

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PAPETERIE REED LTEE

et



LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

(Les sections locales 137 et 250)

1980 - 1982

12-003

Microfilmé

c) REGIME DE CLASSIFICATION DES TACHES

A compter du 1er mai 1980, les différentiels entre les classes d'emploi seront majorés de 1ç.

A compter du 1er mai 1981, les différentiels entre les classes d'emploi seront majorés de 1ç.

Ces majorations auront pour effet d'augmenter de 30ç l'heure par année le taux de la classe 31 (échelle en Annexe A).

ANNEXE "A"

ECHELLE-REGIME CONJOINT D'EVALUATION DES TACHES

CLASSE	1er MAI 1979	1er MAI 1980			1er MAI 1981		
	ECNG	.01	1.37	ECART	.01	9½% (.90 Min.)	ECART
1	7.89	7.89	9.26	--	9.26	10.16	--
2	7.995	8.005	9.375	.115	9.385	10.285	.125
3	8.09	8.11	9.48	.105	9.50	10.40	.115
4	8.195	8.225	9.595	.115	9.625	10.535	.135
5	8.31	8.35	9.72	.125	9.76	10.69	.155
6	8.425	8.475	9.845	.125	9.895	10.835	.145
7	8.52	8.58	9.95	.105	10.01	10.96	.125
8	8.625	8.695	10.065	.115	10.135	11.095	.135
9	8.73	8.81	10.18	.115	10.26	11.23	.135
10	8.87	8.96	10.33	.15	10.42	11.41	.18
11	9.01	9.11	10.48	.15	10.58	11.59	.18
12	9.13	9.24	10.61	.13	10.72	11.74	.15
13	9.27	9.39	10.76	.15	10.88	11.91	.17
14	9.40	9.53	10.90	.14	11.03	12.08	.17
15	9.55	9.69	11.06	.16	11.20	12.26	.18
16	9.71	9.86	11.23	.17	11.38	12.46	.20
17	9.86	10.02	11.39	.16	11.55	12.65	.19
18	10.02	10.19	11.56	.17	11.73	12.84	.19
19	10.19	10.37	11.74	.18	11.92	13.05	.21
20	10.35	10.54	11.91	.17	12.10	13.25	.20
21	10.51	10.71	12.08	.17	12.28	13.45	.20
22	10.66	10.87	12.24	.16	12.45	13.63	.18
23	10.84	11.06	12.43	.19	12.65	13.85	.22
24	11.00	11.23	12.60	.17	12.83	14.05	.20
25	11.16	11.40	12.77	.17	13.01	14.25	.20
26	11.31	11.56	12.93	.16	13.18	14.43	.18
27	11.48	11.74	13.11	.18	13.37	14.64	.21
28	11.65	11.92	13.29	.18	13.56	14.85	.21
29	11.80	12.08	13.45	.16	13.73	15.03	.18
30	11.97	12.26	13.63	.18	13.92	15.24	.21
31	12.12	12.42	13.79	.16	14.09	15.43	.19

* TAUX ENCERCLE DE ROUGE

CONTROLE CL.

Essayeur spécial	12
Essayeur sénior	8
Essayeur - papier carton	7
Essayeur - papier journal	6
Essayeur de pâte	5

MAGASINS

Magasinier (L.S.)	8
Magasinier (U.S.)	6
Conducteur de Chariot	5
Aide-Magasinier	3
Aide-général	2

PATE A BISULFITE

Cuiseur	20
Faiseur d'acide	11
1er Aide	10
2ième Aide	5

30
avril
1980
\$

1er
mai
1980
\$

1er
mai
1981
\$

9.13	10.61	11.74
8.625	10.065	11.095
8.52	9.95	10.96
8.425	9.845	10.835
8.31	9.72	10.69

8.625	10.065	11.095
8.425	9.845	10.835
8.31	9.72	10.69
8.09	9.48	10.40
7.995	9.375	10.285

10.35	11.91	13.25
9.01	10.48	11.59
8.87	10.33	11.41
8.31	9.72	10.69

* RED-CIRCLE RATE

CONTROL

Special Tester
Mill Tester
Paper Board Tester
News Tester
Stock Tester

STORES

Issue Clerk (L.S.)
Issue Clerk (U.S.)
Truck Operator
Issue Clerk Helper
General Helper

SULPHITE

Cook
Acid Maker
1st Helper
2nd Helper

PATE A BISULFITE
(suite)

CL.

30
avril
1980
\$

1er
mai
1980
\$

1er
mai
1981
\$

SULPHITE (continued)

3ième Aide	3	8.09	9.48	10.40
Manutentionnaire de pâte	12	9.13	10.61	11.74
Préposé/Fosses de décharge	5	8.31	9.72	10.69
Asst. " " " "	2	7.995	9.375	10.285
Préposé aux tamis (Quart).....	4	8.195	9.595	10.535
Contremaître/Déchiporteur	9	8.73	10.18	11.23
Déchiporteur	4	8.195	9.595	10.535
Aide-déchiporteur	2	7.995	9.375	10.285
Nettoyeur de bois	2	7.995	9.375	10.285
Homme d'Utilité	1	7.89	9.26	10.16
Aide-Général	4	8.195	9.595	10.535

MACHINES A PULPE A BISULFITE

Contremaître de jour	18	10.02	11.56	12.84
Conducteur de machine	12	9.13	10.61	11.74
Aide-Conduct. de machine	8	8.625	10.065	11.095
Peseur	4	8.195	9.595	10.535
Emballeur	4	8.195	9.595	10.535
Homme d'utilité	2	7.995	9.375	10.285

SULPHITE PULP MACHINES

Day Foreman				
Machine Tender				
Back Tender				
Scaleman				
Tierman				
Utility Man				

<u>PRODUCTION/VAPEUR</u>	<u>CL.</u>	<u>30 avril 1980</u> \$	<u>1er mai 1980</u> \$	<u>1er mai 1981</u> \$	<u>STEAM PLANT</u>
Contremaître (Quart)	26	11.31	12.93	14.43	Shift Foreman
Prép. Chauffage/Ventilation	19	10.19	11.74	13.05	Heating & Vent. Man
Préposé aux turbines	16	9.71	11.23	12.46	Turbine Operator
Préposé à l'incinérateur	15	9.55	11.06	12.26	Refuse Plant Operator
Chauffeur	15	9.55	11.06	12.26	Fireman
Prép./Chaudières électriques	13	9.27	10.76	11.91	Electric Boiler Operator
Aide-chauffeur	11	9.01	10.48	11.59	Fireman Helper
Aide-incinérateur	5	8.31	9.72	10.69	Refuse Plant Helper
Préposé aux filtres	5	8.31	9.72	10.69	Filter Operator
Préposé au mazout	5	8.31	9.72	10.69	Oil Tender
Chef nettoyeur/Filtres et chaudières	5	8.31	9.72	10.69	Boiler/Filter Cleaner (Leader)
Nettoyeur/Filtres et chaud.	3	8.09	9.48	10.40	Boiler/Filter Cleaner
Nettoyeur/Prép. aux cendres	2	7.995	9.375	10.285	Cleaner Ashman
<u>COUR</u>					<u>YARD</u>
Conducteur de Machinerie	14	9.40	10.90	12.08	Machinery Operator
Conducteur/Tracteur	8	8.625	10.065	11.095	Tractor Operator

<u>COUR</u> (suite)	<u>CL.</u>	30 avril 1980 \$	1er mai 1980 \$	1er mai 1981 \$	<u>YARD</u> (continued)
Conducteur/Chargeuse (H.50)	7	8.52	9.95	10.96	Payloader Operator (H.50).....
Homme d'Utilité "C"	2	7.995	9.375	10.285	Utility Man "C"
Homme d'Utilité "A"	1 *	7.91	9.28	10.18	Utility Man "A"
Homme d'Utilité "B"	1 *	7.91	9.28	10.18	Utility Man "B"
Homme d'Utilité "D"	1 *	7.91	9.28	10.18	Utility Man "D"
Homme d'Utilité "E"	1 *	7.91	9.28	10.18	Utility Man "E"
Classe	1	7.89	9.26	10.16	Class 1
Chef Serre-Freins	11	9.01	10.48	11.59	Head Brakeman
Conducteur/Locomotive	9	8.73	10.18	11.23	Locomotive Operator
Chef d'Equipe/Cheminot	7	8.52	9.95	10.96	Track Foreman
Serre-Freins	5	8.31	9.72	10.69	Brakeman
Homme d'utilité "F"	2	7.995	9.375	10.285	Utility Man "F"
Chef d'Equipe (Quart)	15	9.55	11.06	12.26	Shift Foreman
Grutier "A"	14	9.40	10.90	12.08	Crawler Crane Operator "A".....
Grutier "B"	8	8.625	10.065	11.095	Crawler Crane Operator "B".....
Conducteur/Chargeuse (H.80).....	7	8.52	9.95	10.96	Payloader Operator (H.80)
Conducteur/Chargeuse (Bois des Camions)	4	8.195	9.595	10.535	Operator/Loader (Pulpwood Trucks).....

<u>COUR (suite)</u>	<u>CL.</u>	<u>30 avril 1980</u> \$	<u>1er mai 1980</u> \$	<u>1er mai 1981</u> \$	<u>YARD (continued)</u>
Conducteur/Chargeuse HD.25	4	8.195	9.595	10.535	Payloader Operator HD.25.....
Aide-Grutier	4	8.195	9.595	10.535	Crane Helper
<u>MANUTENTION DU BOIS</u>					<u>WOODHANDLING</u>
Contremaître/manutention	13	9.27	10.76	11.91	Woodhandling Foreman
Aide-contremaître/manutention	7	8.52	9.95	10.96	Woodhandling Sub-foreman
Manutentionnaire "A"	3	8.09	9.48	10.40	Woodhandler "A"
Manutentionnaire "E"	3	8.09	9.48	10.40	Woodhandler "E"
Manutentionnaire "D"	2	7.995	9.375	10.285	Woodhandler "D"
Manutentionnaire "F"	2	7.995	9.375	10.285	Woodhandler "F"
Manutentionnaire "G"	2	7.995	9.375	10.285	Woodhandler "G"
Manutentionnaire "B"	1 *	7.91	9.28	10.18	Woodhandler "B"
Manutentionnaire "C"	1 *	7.91	9.28	10.18	Woodhandler "C"
Manutentionnaire "H"	1 *	7.91	9.28	10.18	Woodhandler "H"
Classe	1	7.89	9.26	10.16	Class 1
Homme d'utilité	4	8.195	9.595	10.535	Handyman
Conducteur de bateau	4	8.195	9.595	10.535	Patrol Boat Operator
Préposé/tambour écorceur	4	8.195	9.595	10.535	Barking Drum Operator
Préposé/tambour laveur	3	8.09	9.48	10.40	Washing Drum Operator
Ouvrier/estacade flottante	3	8.09	9.48	10.40	Boom Man

<u>MANUTENTION DU BOIS (suite)</u>	<u>CL.</u>	<u>30 avril 1980 \$</u>	<u>1er mai 1980 \$</u>	<u>1er mai 1981 \$</u>	<u>WOODHANDLING (continued)</u>
Journalier/Tamis rebuts	2	7.995	9.375	10.285	Sewer Screen Labourer
Contremaître/Déchargement	11	9.01	10.48	11.59	Woodunloading Foreman
Déchargeur de bois "A"	2	7.995	9.375	10.285	Woodunloader "A"
Déchargeur de bois "B"	2	7.995	9.375	10.285	Woodunloader "B"
Déchargeur de bois "C"	2	7.995	9.375	10.285	Woodunloader "C"
Déchargeur de bois "D"	2	7.995	9.375	10.285	Woodunloader "D"
Déchargeur de bois "E"	2	7.995	9.375	10.285	Woodunloader "E"
<u>PATE MECANIQUE</u>					<u>GROUNDWOOD</u>
Contremaître (Quart)	20	10.35	11.91	13.25	Foreman (Shift).....
Piqueur de meule	11	9.01	10.48	11.59	Stone Sharpener
Manutentionnaire de pâte	10	8.87	10.33	11.41	Stock Runner
Asst. Manu./pâte	5	8.31	9.72	10.69	Asst. Stock Runner
Défibreur	5	8.31	9.72	10.69	Grinderman
Chargeur/magasins	2	7.995	9.375	10.285	Magazine Loader
Nettoyeur de bois	2	7.995	9.375	10.285	Wood Cleaner

b

<u>EMBALLAGE</u>	<u>CL.</u>	30 avril 1980 \$	1er mai 1980 \$	1er mai 1981 \$	<u>FINISHING</u>
Assistant-Contremaître	18	10.02	11.56	12.84	Assistant Foreman
Aide-Contremaître	15	9.55	11.06	12.26	Sub-Foreman
Expéditeur	12	9.13	10.61	11.74	Marker-Dispatcher
Opérateur/Emballeuse	9	8.73	10.18	11.23	Operator/Auto. Roll Wrapper
Homme d'Utilité/ "	7	8.52	9.95	10.96	Utility Man/ " " "
Poseur de Têtes/ "	5	8.31	9.72	10.69	Header Man/ " " "
Contremaître/Mandrins	14	9.40	10.90	12.08	Core Foreman
Conducteur de Chariot/Mandrins	6	8.425	9.845	10.835	Core Trucker
Préposé aux Mandrins	4	8.195	9.595	10.535	Core Man
Nettoyeur	1 *	7.91	9.28	10.18	Cleaner
Classe	1	7.89	9.26	10.16	Class 1
Aide-général	2	7.995	9.375	10.285	General Helper
Conducteur de Chariot/Utilité	5	8.31	9.72	10.69	Trucker/Utility Man
<u>EXPEDITION</u>					<u>SHIPPING</u>
Contremaître	20	10.35	11.91	13.25	Foreman
Asst. Contremaître	15	9.55	11.06	12.26	Asst. Foreman

<u>EXPEDITION (suite)</u>	<u>CL.</u>	<u>30 avril 1980 \$</u>	<u>1er mai 1980 \$</u>	<u>1er mai 1981 \$</u>	<u>SHIPPING (continued)</u>
Aide-contremaître (Quart).....	11	9.01	10.48	11.59	Sub-Foreman;(Shift)
Inspecteur de Wagons	10	8.87	10.33	11.41	Car Inspector
Vérificateur	8	8.625	10.065	11.095	Checker
Conducteur de Chariot(Papier)(Quart)	8	8.625	10.065	11.095	Truck Operator (News)(Shift).....
Conducteur de Chariot(Papier)(Jour)	8	8.625	10.065	11.095	Truck Operator (News) (Day).....
Conducteur de Chariot(Sulfite)(Quart)	7	8.52	9.95	10.96	Truck Operator (Sulphite)(Shift)..
Conducteur de Chariot(Sulfite)(Jour)	7	8.52	9.95	10.96	Truck Operator (Sulphite)(Day)....
Conducteur de Chariot (Carton).....	7	8.52	9.95	10.96	Truck Operator (Board)
Conducteur de Pont Roulant	9	8.73	10.18	11.23	Overhead Crane Operator
Nettoyeur	1 *	7.91	9.28	10.18	Cleaner
Classe	1	7.89	9.26	10.16	Class 1
 <u>RECHERCHES</u>					
Technicien spécialisé	13	9.27	10.76	11.91	Specialized Technician
Technicien Classe 1	9	8.73	10.18	11.23	Grade 1 Technician
Technicien Classe 2	8	8.625	10.065	11.095	Grade 2 Technician
Technicien Classe 3	7	8.52	9.95	10.96	Grade 3 Technician
 <u>RESEARCH</u>					

<u>GENERAL</u>	<u>CL.</u>	30 avril 1980 \$	1er mai 1980 \$	1er mai 1981 \$	<u>GENERAL</u>
Journalier	1	7.89	9.26	10.16	Labourer
Journalier (Général)	1 *	7.91	9.28	10.18	Labour (General)
Classe	1	7.89	9.26	10.16	Class 1
Nettoyeur	1	7.89	9.26	10.16	Cleaner
Nettoyeur	1 *	7.91	9.28	10.18	Cleaner
Classe	1	7.89	9.26	10.16	Class 1

* TAUX ENCERCLE DE ROUGE

* RED-CIRCLE RATE

	30 avril 1980 \$	1er mai 1980 \$	1er mai 1981 \$	
<u>CEDULE "ABC" POUR LES HOMMES DE METIER</u>				<u>"ABC" SCHEDULE FOR TRADESMEN</u>
Homme de métier "A"	10.07	11.82	12.94	"A" Tradesman
" " " "B"	8.82	10.19	11.16	"B" Tradesman
" " " "C"	8.54	9.91	10.85	"C" Tradesman
Aide	8.28	9.65	10.57	Helper
Apprenti 1	8.13	9.50	10.40	Trainee 1
Apprenti 2	8.09	9.46	10.36	Trainee 2
Apprenti 3	8.05	9.42	10.31	Trainee 3
Apprenti 4	8.03	9.40	10.29	Trainee 4
Peintre "A"	9.33	11.33	12.41	"A" Painter
Peintre "B"	8.59	9.96	10.91	"B" Painter
Aide-peintre	8.28	9.65	10.57	Helper
 <u>OCCUPATIONS SPECIALES DANS LE GROUPE DES METIERS</u>				 <u>SPECIAL OCCUPATIONS IN TRADES GROUP</u>
Emeuleur de rouleaux	10.26	12.01	13.15	Roll Grinder Operator
Machiniste et dessinateur Classe "A" ..	10.26	12.01	13.15	Class "A" Machinist and Designer
Aiguiseur de couteaux (déchiqueteuse)..	8.69	10.06	11.02	Chipper Knife Grinder Operator ..
 <u>SURVEILLANTS POUR LE GROUPE DES METIERS</u>				 <u>SUPERVISION RATES FOR TRADES GROUP</u>
Sous-contremaître (Electrique)	10.29	12.04	13.18	Sub-Foreman (Electrical)
Sous-contremaître (Mécanique)	10.29	12.04	13.18	Sub-Foreman (Mechanical)
 <u>N.B.:</u> Un remplaçant d'un contremaître du groupe mécanique et électrique recevra un taux excédant de \$0.45 de l'heure au-dessus du taux de l'homme de métier classe "A".				
 <u>ELECTRIQUE ET INSTRUMENTS</u>				 <u>ELECTRICAL AND INSTRUMENTS</u>
Electricien de quart	10.40	12.15	13.30	Shift Electrician
Préposé à la sous-station	10.07	11.82	12.94	Sub-Station Operator
Electricien		CEDULE "ABC"	SCHEDULE	Electrician
Mécanicien d'instruments		"	"	Instrument Mechanic
Nettoyeur/Préposé aux graphiques (Classe 2)	7.995	9.375	10.285 (Cl.2)	Instrument Shop Cleaner/Chartman.
Auxiliaire/Electrique	8.54	9.91	10.85	Auxiliary/Electrical

<u>MECANIQUE</u>	<u>CL.</u>	30 avril 1980 \$	1er mai 1980 \$	1er mai 1981 \$	<u>MECHANICAL</u>
<u>Groupe des Huileurs/Graisseurs</u>					<u>Oiler Group</u>
Moulin à Papier	11	9.01	10.48	11.59	Paper Mill
Machines à Pulpe et Carton	8	8.625	10.065	11.095	Pulp and Paper Board Machines ...
Pâte mécanique	7	8.52	9.95	10.96	Groundwood Mill
Pâte à Bisulfite	7	8.52	9.95	10.96	Sulphite Mill
Manutention du bois	5	8.31	9.72	10.69	Woodhandling
Production de la vapeur	5	8.31	9.72	10.69	Steam Plant
Huileur d'utilité	4	8.195	9.595	10.535	Oiler Handyman
 <u>MECANIQUE</u>					 <u>MECHANICAL</u>
<u>Groupe Général</u>					<u>General Group</u>
Nettoyeur	1	* 7.91	9.28	10.18	Cleaner
Classe	1	7.89	9.26	10.16	Class 1
Nettoyeur/Camionneur	3	8.09	9.48	10.40	Cleaner/Trucker
Récupérateur de métal	5	* 8.49	9.86	10.80	Salvage Man (Metals).....
Classe	5	8.31	9.72	10.69	Class 5
Journalier (Métiers)	2	7.995	9.375	10.285	Labourer (Tradesmen)
Chauffeur de Camion de Service....	6	8.425	9.845	10.835	Auto-Truck Operator
Mecanique/Auxiliaire	-	8.54	9.91	10.85	Auxiliary/Mechanical
 <u>USINE A CARTON (CONSTRUCTION DE PALETTES)</u>					 <u>BOARD MILL (SKIDMAKING)</u>
Responsable/Const. de Palettes ...	8	8.625	10.065	11.095	Skidmaker Leader
Constructeur de Palettes	3	* 8.49	9.86	10.80	Skidmaker
Classe	3	8.09	9.48	10.40	Class 3
 <u>DEPT./PREPARATION DES PATES</u>					 <u>MIXING ROOM</u>
Préposé/Epureurs-Centrifuges ...	5	8.31	9.72	10.69	Centri-Cleaners Operator

TABLEAU DES GAGES DU MOULIN A PAPIER

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

LARGEURS

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

VITESSES

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

AJUSTEMENTS SE RAPPORTANT AUX OCCUPATIONS DES MACHINES A PAPIER

- (a) Le chef des Conducteurs de machines recevra, pour chaque machine sous sa surveillance, trente-cinq cents (35¢) l'heure de plus que le mieux payé des Conducteurs de machines.
- (b) L'assistant chef des Conducteurs de machines recevra soixante-dix (70¢) l'heure de plus que le mieux payé des Conducteurs de machines.
- (c) Le Chef Habilleur recevra le même taux que le mieux payé des 3ièmes Mains.
- (d) Lorsqu'un employé de l'équipe des Habilleurs est appelé à diriger un groupe parce que le Chef Habilleur est occupé à diriger un autre changement de treillis ou de feutre, l'employé délégué sera payé le salaire du mieux payé des 4ièmes mains pour les heures travaillées dans cette fonction.
- (e) L'Habilleur recevra un taux horaire de sept cents (7¢) de plus que le moins payé des 6ièmes Mains.
- (f) L'Assistant Habilleur recevra le même taux que le moins payé des 6ièmes Mains.
- (g) Le Rebobineur recevra le même taux que le moins payé des 4ièmes Mains.
- (h) L'Aide-rebobineur recevra le même taux que le moins payé des 6ièmes Mains.
- (i) L'Inspecteur de rouleaux de papier recevra le même taux que le moins payé des Aide-conducteurs de machines.
- (j) Le Régulateur de pâtes dans le département de la Préparation des pâtes recevra le même taux que le mieux payé des Aide-conducteurs de machines.
- (k) L'entraîneur sur les bobineuses recevra vingt-cinq cents (25¢) l'heure de plus que le mieux payé des 3ièmes mains.

ECHELLE STANDARD DES SALAIRES MINIMUMS

POUR LES MACHINES A PAPIER

GRILLE DES CLASSES

LARGEUR DES MACHINES EN POUCES

	230	240	250	260	270	280	290	300
1800	42	43	44	45	46	47	48	49
1850	43	44	45	46	47	48	49	50
1900	44	45	46	47	48	49	50	51
1950	45	46	47	48	49	50	51	52
2000	46	47	48	49	50	51	52	53
2050	47	48	49	50	51	52	53	54
2100	48	49	50	51	52	53	54	55
2150	49	50	51	52	53	54	55	56
2200	50	51	52	53	54	55	56	57
2250	51	52	53	54	55	56	57	58
2300	52	53	54	55	56	57	58	59
2350	53	54	55	56	57	58	59	60
2400	54	55	56	57	58	59	60	61
2450	55	56	57	58	59	60	61	62
2500	56	57	58	59	60	61	62	63
2550	57	58	59	60	61	62	63	64
2600	58	59	60	61	62	63	64	65
2650	59	60	61	62	63	64	65	66
2700	60	61	62	63	64	65	66	67
2750	61	62	63	64	65	66	67	68
2800	62	63	64	65	66	67	68	69
2850	63	64	65	66	67	68	69	70
2900	64	65	66	67	68	69	70	71
2950	65	66	67	68	69	70	71	72
3000	66	67	68	69	70	71	72	73
3050	67	68	69	70	71	72	73	74
3100	68	69	70	71	72	73	74	75
3150	69	70	71	72	73	74	75	76
3200	70	71	72	73	74	75	76	77
3250	71	72	73	74	75	76	77	78
3300	72	73	74	75	76	77	78	79
3350	73	74	75	76	77	78	79	80
3400	74	75	76	77	78	79	80	81
3450	75	76	77	78	79	80	81	82
3500	76	77	78	79	80	81	82	83

VITESSE EN PIEDS PAR MINUTE

ECHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS

EN VIGUEUR LE 30 AVRIL 1980

CLASSE	Conducteur de Machine	Asst. Cond. de Machine	3 ^e Main	4 ^e Main	5 ^e Main	6 ^e Main
41	12.07	11.37	10.12	9.03	8.73	8.27
42	12.12	11.45	10.18	9.08	8.74	8.27
43	12.18	11.51	10.20	9.09	8.76	8.27
44	12.21	11.55	10.23	9.12	8.77	8.27
45	12.27	11.59	10.27	9.17	8.82	8.30
46	12.33	11.66	10.33	9.21	8.84	8.30
47	12.38	11.70	10.35	9.24	8.85	8.30
48	12.42	11.74	10.41	9.25	8.86	8.35
49	12.50	11.80	10.47	9.26	8.87	8.36
50	12.53	11.86	10.49	9.27	8.88	8.37
51	12.56	11.91	10.53	9.30	8.91	8.38
52	12.63	11.94	10.56	9.32	8.92	8.40
53	12.68	11.99	10.59	9.35	8.96	8.41
54	12.73	12.05	10.65	9.38	8.97	8.42
55	12.76	12.09	10.70	9.39	8.98	8.44
56	12.83	12.16	10.77	9.40	8.99	8.45
57	12.87	12.24	10.81	9.42	9.00	8.47
58	12.91	12.26	10.85	9.44	9.01	8.48
59	12.99	12.33	10.88	9.46	9.02	8.49
60	13.03	12.37	10.93	9.48	9.03	8.50
61	13.09	12.42	10.98	9.49	9.05	8.51
62	13.14	12.51	11.00	9.50	9.09	8.52
63	13.18	12.53	11.03	9.54	9.15	8.54
64	13.22	12.61	11.05	9.56	9.16	8.55
65	13.27	12.67	11.11	9.57	9.17	8.56
66	13.34	12.72	11.16	9.59	9.21	8.57
67	13.40	12.74	11.24	9.62	9.23	8.61
68	13.44	12.81	11.27	9.63	9.24	8.63
69	13.48	12.88	11.30	9.64	9.25	8.64
70	13.57	12.90	11.35	9.66	9.26	8.65
71	13.62	12.97	11.41	9.72	9.29	8.67
72	13.71	13.04	11.44	9.75	9.32	8.68
73	13.78	13.11	11.48	9.79	9.36	8.69
74	13.87	13.17	11.53	9.84	9.39	8.70
75	13.94	13.22	11.59	9.87	9.42	8.72
76	14.04	13.29	11.65	9.91	9.46	8.73
77	14.11	13.36	11.69	9.96	9.49	8.74

ECHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS

EN VIGUEUR LE 1er MAI 1980

CLASSE	Conducteur de Machine	Asst Cond. de Machine	3 ^e Main	4 ^e Main	5 ^e Main	6 ^e Main
41	13.73	13.02	11.74	10.63	10.33	9.86
42	13.78	13.10	11.80	10.68	10.34	9.86
43	13.84	13.16	11.83	10.69	10.36	9.86
44	13.88	13.20	11.86	10.72	10.37	9.86
45	13.94	13.24	11.90	10.77	10.42	9.89
46	14.00	13.31	11.96	10.82	10.44	9.89
47	14.05	13.36	11.98	10.85	10.45	9.89
48	14.09	13.40	12.04	10.86	10.46	9.94
49	14.17	13.46	12.10	10.87	10.47	9.95
50	14.20	13.52	12.12	10.88	10.48	9.96
51	14.23	13.57	12.16	10.91	10.51	9.97
52	14.30	13.60	12.19	10.93	10.52	9.99
53	14.35	13.65	12.22	10.96	10.56	10.00
54	14.41	13.71	12.28	10.99	10.57	10.01
55	14.44	13.75	12.34	11.00	10.58	10.03
56	14.51	13.82	12.41	11.01	10.59	10.04
57	14.55	13.91	12.45	11.03	10.60	10.06
58	14.59	13.93	12.49	11.05	10.61	10.07
59	14.67	14.00	12.52	11.07	10.62	10.08
60	14.71	14.04	12.57	11.09	10.63	10.09
61	14.77	14.09	12.62	11.10	10.65	10.10
62	14.82	14.18	12.64	11.11	10.69	10.11
63	14.86	14.20	12.67	11.15	10.75	10.13
64	14.91	14.28	12.69	11.17	10.76	10.14
65	14.96	14.34	12.75	11.18	10.77	10.15
66	15.03	14.40	12.80	11.20	10.82	10.16
67	15.09	14.42	12.89	11.23	10.84	10.20
68	15.13	14.49	12.92	11.24	10.85	10.22
69	15.17	14.56	12.95	11.25	10.86	10.23
70	15.26	14.58	13.00	11.27	10.87	10.24
71	15.31	14.65	13.06	11.34	10.90	10.26
72	15.41	14.72	13.09	11.37	10.93	10.27
73	15.48	14.79	13.13	11.41	10.97	10.28
74	15.57	14.85	13.18	11.46	11.00	10.30
75	15.64	14.91	13.24	11.49	11.03	10.32
76	15.74	14.98	13.30	11.53	11.07	10.33
77	15.81	15.05	13.34	11.58	11.10	10.34

ECHELLE DES TAUX HORAIRES DES PAPETIERS

EN VIGUEUR LE 1er MAI 1981

CLASSE	Conducteur de Machine	Asst. Cond. de Machine	3 ^e Main	4 ^e Main	5 ^e Main	6 ^e Main
41	15.03	14.26	12.86	11.64	11.31	10.80
42	15.09	14.34	12.92	11.69	11.32	10.80
43	15.15	14.41	12.95	11.71	11.34	10.80
44	15.20	14.45	12.99	11.74	11.36	10.80
45	15.26	14.50	13.03	11.79	11.41	10.83
46	15.33	14.57	13.10	11.85	11.43	10.83
47	15.38	14.63	13.12	11.88	11.44	10.83
48	15.42	14.67	13.18	11.89	11.45	10.88
49	15.52	14.74	13.22	11.90	11.46	10.90
50	15.55	14.80	13.27	11.91	11.48	10.91
51	15.58	14.86	13.32	11.95	11.51	10.92
52	15.66	14.89	13.35	11.97	11.52	10.94
53	15.71	14.95	13.38	12.00	11.56	10.95
54	15.78	15.01	13.45	12.03	11.57	10.96
55	15.81	15.06	13.51	12.05	11.59	10.98
56	15.89	15.13	13.59	12.06	11.60	10.99
57	15.93	15.23	13.63	12.08	11.61	11.02
58	15.98	15.25	13.68	12.10	11.62	11.03
59	16.06	15.33	13.71	12.12	11.63	11.04
60	16.11	15.37	13.76	12.14	11.64	11.05
61	16.17	15.43	13.82	12.15	11.66	11.06
62	16.23	15.53	13.84	12.17	11.71	11.07
63	16.27	15.55	13.87	12.21	11.77	11.09
64	16.33	15.64	13.90	12.23	11.78	11.10
65	16.38	15.70	13.96	12.24	11.79	11.11
66	16.46	15.77	14.02	12.26	11.85	11.13
67	16.52	15.79	14.11	12.30	11.87	11.17
68	16.57	15.87	14.15	12.31	11.88	11.19
69	16.61	15.94	14.18	12.32	11.89	11.20
70	16.71	15.97	14.24	12.34	11.90	11.21
71	16.76	16.04	14.30	12.42	11.94	11.23
72	16.87	16.12	14.33	12.45	11.97	11.25
73	16.95	16.20	14.38	12.49	12.01	11.26
74	17.05	16.26	14.43	12.55	12.05	11.28
75	17.13	16.33	14.50	12.58	12.08	11.30
76	17.24	16.40	14.56	12.63	12.12	11.31
77	17.31	16.48	14.61	12.68	12.15	11.32

CLASSE 50 (EXEMPLE)

USINE A PAPIER JOURNAL

	30 avril 1980 \$	1er mai 1980 \$	1er mai 1981 \$
Chef de Conducteurs de Machines	13.53	15.60	16.95
Assistant chef de conducteurs de machines	13.03	14.90	16.25
Conducteur de machine	12.53	14.20	15.55
Aide-conducteur de machine	11.86	13.52	14.80
3ième main	10.49	12.12	13.27
4ième main	9.27	10.88	11.91
5ième main	8.88	10.48	11.48
6ième main	8.37	9.96	10.91
Inspecteur de rouleaux de papier	11.86	13.52	14.80
Rebobineur	9.27	10.88	11.91
Aide-rebobineur	8.37	9.96	10.91
Habilleur	8.44	10.03	10.98
Aide-habilleur	8.37	9.96	10.91
Chef-habilleur	10.49	12.12	13.27
Entraîneur sur les bobineuses	10.74	12.37	13.52

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION DES PATES

Régulateur de pâte	11.86	13.52	14.80
Apprenti	8.30	9.67	10.59
Préposé/Epurateurs-centrifuges	8.31	9.72	10.69

NOTE: L'essayeur appelé pour travail d'urgence ou départs recevra un supplément de vingt-cinq cents (25¢) l'heure sur son taux régulier. Préposé/Epurateurs-centrifuges à la Classe 5 - Régime de classification des tâches.

CLASS 50

PAPER MILL

Boss Machine Tender	
Asst. Boss Machine Tender	
Machine Tender	
Back Tender	
Third Hand	
Fourth Hand	
Fifth Hand	
Sixth Hand	
Back Tender Roll Inspector	
Rewinder Man	
Rewinder Helper	
Clothing Man	
Assistant Clothing Man	
Clothing Foreman	
Winder Trainer	

MIXING ROOM

Stock Mixer	
Apprentice	
Centri-cleaners operator	

NOTE: An excess of twenty-five cents (25¢) per hour over his own regular rate will be paid to the Tester called in for emergencies or start-ups. Centri-cleaners operator is in Class 5 - Job Classification Plan.

<u>USINE A CARTON</u>		30 avril 1980 \$	1er mai 1980 \$	1er mai 1981 \$	<u>BOARD MILL</u>
Chef conducteur de machine	19	10.19	11.74	13.05	Tour Boss
Conducteur de machine	17	9.86	11.39	12.65	Machine Tender
Aide-conducteur de machine	15	9.55	11.06	12.26	Back Tender
3ième Main	9	8.73	10.18	11.23	3rd Hand
4ième Main	5	8.31	9.72	10.69	4th Hand
5ième Main	4	8.195	9.595	10.535	5th Hand
6ième Main	3	8.09	9.48	10.40	6th Hand
Chef Emballeur et inspecteur	9	8.73	10.18	11.23	Senior Finisher and Inspector
Conducteur de chariot et Emballeur (Jour)	6	8.425	9.845	10.835	Truck Operator and Finisher (Day)..
Emballeur sur les Quarts	5	8.31	9.72	10.69	Finisher (Shift)
Manutentionnaire de pâte	15	9.55	11.06	12.26	Stock Tender
Préposé au panneau de contrôle ..	9	8.73	10.18	11.23	Panel Board Operator
Homme d'utilité (Quart)	4	8.195	9.595	10.535	Utility Man (Shift)
Préposé au broyeur "A"	7	8.52	9.95	10.96	Pulperman "A"
Préposé au broyeur "B"	3	8.09	9.48	10.40	Pulperman "B"
Conducteur Chargeuse Méc.(Jour)..	6	8.425	9.845	10.835	Payloader Operator (Day).....
Conducteur Chargeuse Méc.(Quart).	5	8.31	9.72	10.69	Payloader Operator (Shift)
Homme d'Utilité (Jour)	3	8.09	9.48	10.40	Utility Man (Day)
Nettoyeur (Jour)	2	7.995	9.375	10.285	Cleaner (Day)
Emballeur d'Utilité	4	8.195	9.595	10.535	Utility Finisher
Responsable/Construction de Palettes	8	8.625	10.065	11.095	Skidmaker Leader
Constructeur de Palettes	3 *	8.49	9.86	10.80	Skidmaker
Classe	3	8.09	9.48	10.40	Class 3

APPENDICE "B"

REGIME DE RETRAITE ET PLANS D'ASSURANCES

APPENDICE "C"

APPENDICE "C"

BENEFICES MEDICAUX-CHIRURGICAUX

APPENDICE "B"

REGIME DE RETRAITE ET PLANS D'ASSURANCES

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

APPENDICE "C"

BENEFICES MEDICAUX - CHIRURGICAUX

Section Locale 137

La Compagnie consent à ce qu'à compter du 1er février, 1976, la section locale 137 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier devienne le détenteur de la police d'assurance couvrant les bénéfices médicaux-chirurgicaux. Il est entendu que le Syndicat sera responsable de l'administration de cette police d'assurance. La responsabilité de la Compagnie sera limitée à la perception des contributions des employés par retenue sur les gages et la remise des contributions ainsi que les contributions de la Compagnie à la compagnie d'assurance.

APPENDICE "D"

MEMOIRES D'ENTENTES RENOUVELES

- 1970 - 12 novembre - ...
- 1971 - 12 novembre - ...
- 1972 - 12 novembre - ...
- 1973 - 12 novembre - ...
- 1974 - 23 mai - ...
- 1975 - 30 mai - ...
- 1976 - 19 juillet - ...
- 1977 - 19 août - ...
- 1978 - 22 décembre - ...

APPENDICE "E"

- 1978 - 12 décembre - ...

Il est convenu que les membres d'exporter les négociations locales
pour profiter de leur expérience collective.

APPENDICE "F"

Il est convenu que le programme est partiellement basé sur la coopération
collective. Le livre décrivant les règlements et descriptions des tâches
du programme est en cours de révision dans le cadre de la coopération collective.

APPENDICE "D"

MEMOIRES D'ENTENTES RENOUVELES LORS DE LA

SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Section locale 137

<u>DATE</u>	<u>OBJET</u>
1969 - 13 octobre	- Plan d'acide - remplacement des opérateurs.
1973 - 11 avril	- Préparation des pâtes - remplacement des opérateurs.
1973 - 10 octobre	- Préposé à la commande électrique "HARLAND" et règlements du service électrique.
1974 - 23 mai	- Intégration des mécaniciens d'instruments au service électrique.
1974 - 30 mai	- Certificats de mécaniciens de machines fixes et primes.
1977 - 29 juillet	- Clarification de la méthode pour remplacer le "Préposé aux épurateurs-centrifuges.
1977 - 3 août	- Ligne de progression du groupe des huileurs.
1979 - 22 décembre	- Lignes de progression et règlements du service de l'emballage.
1979 - 22 décembre	- Employés auxiliaires des services électrique et mécanique.

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

APPENDICE "E"

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

APPENDICE "D"

MEMOIRES D'ENTENTES RENOUVELES LORS DE LA

SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Section Locale 250

<u>DATE</u>	<u>OBJET</u>
1973 - 11 avril -	Préparation des Pâtes - Remplacement des opérateurs.
1973 - 10 octobre-	Préposé à la commande électrique "HARLAND" et règlements du département électrique.

IL EST AUSSI ENTENDU QUE LES MEMOIRES D'ENTENTES DES NEGOCIATIONS
LOCALES FONT PARTIE DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE.

APPENDICE "E"

APPENDICE "F"

LES QUARTS DE DOUZE (12) HEURES

Objet: Les Quarts de 12 heures.

En vigueur: Le 1er Janvier, 1977

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

PAPETERIE REED LTEE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

(Sections locales 137 et 250)

Objet: Les Quarts de 12 heures.

En vigueur: Le 1er janvier, 1979.

- 1) Après une période d'essai, les équipiers ont voté en faveur des quarts de douze (12) heures au lieu de huit (8) heures. Par conséquent, la Compagnie et le Syndicat ont conjointement conclu une entente à ce que ces employés travaillent sur des quarts de douze (12) heures et ce, officiellement, à compter du 1er janvier, 1979.
- 2) Il est entendu qu'après discussions entre la Compagnie et le Syndicat, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente spéciale et retourner à une opération de quarts de huit (8) heures dans le ou les départements concernés, suivant un avis d'au moins sept (7) jours à l'autre partie de son désir de terminer cet arrangement. Advenant une telle décision, cette entente spéciale se terminera et deviendra nulle à cette date.
- 3) Suite à la conversion au nouvel horaire et pendant la première semaine de son application, aucun temps supplémentaire ne devra être payé aux employés pour l'unique raison du transfert d'une semaine de travail standard à une autre semaine de travail standard. Dans l'éventualité d'un retour à l'horaire antérieur, la même règle s'appliquera à l'occasion du retour et pendant la première semaine suivant ce retour.
- 4) Les dispositions suivantes de la convention collective principale et toutes autres lettres d'interprétations ou d'ententes seront amendées comme suit uniquement pour les employés impliqués et concernés par le nouvel horaire de travail de douze (12) heures par quart.

A) CEDULE D'OPERATION

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

B) SEMAINE DE L'USINE

La semaine de l'usine commence à 08h00 dimanche jusqu'à 08h00 le dimanche suivant.

C) JOURNEE DE L'USINE

La journée de l'usine sera de 08h00 à 08h00.

D) JOURNEE DU DIMANCHE

La journée du dimanche sera de 08h00 dimanche jusqu'à 08h00 lundi.

E) SEMAINE DE VACANCES

Aux fins de vacances, la semaine commencera à 08h00 le dimanche.

4) F) HEURES DE TRAVAIL - Section locale 137

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

G) HEURES DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS D'EQUIPE

Les ouvriers d'équipe seront organisés en deux quarts de travail, chacun étant de service pendant douze (12) heures consécutives sur chaque quart de travail. Les quarts de travail seront de 08h00 à 20h00 et de 20h00 à 08h00 et se succéderont alternativement.

H) SURTEMPS POUR LES EQUIPIERS

- a) Les équipiers seront rémunérés à taux et demi pour tout travail exécuté en dedans de la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 08h00 dimanche et se terminant à 08h00 lundi, et aussi pour le travail effectué aux jours de congé reconnus à l'usine.
- b) Les équipiers seront rémunérés à taux et demi pour tout travail excédant leurs heures régulières, excepté dans les circonstances suivantes:
 - 1) lorsque tel travail est dû au changement de relève;
 - 2) lorsque le surtemps provient d'une entente spéciale entre l'équipier en devoir et l'équipier de la relève qui doit le remplacer, avec l'approbation du surintendant du département et pourvu que ledit arrangement n'occasionne aucune dépense additionnelle ou inconvenient à la Compagnie;
 - 3) lorsque requis de remplacer un employé retardataire jusqu'à concurrence de deux (2) heures.
- c) L'équipier qui se présente au travail et est renvoyé chez lui en moins d'une heure recevra une rémunération de deux (2) heures de paie au taux régulier, qu'il travaille ou non. Si on lui demande de travailler ou d'attendre une (1) heure ou plus, il recevra un minimum de quatre (4) heures de paie.

- 4) d) Un équipier appelé au travail durant son ou ses jours chômés cédulés sera rémunéré à taux et demi pour le temps qu'il a travaillé, et le minimum de paie sera de quatre (4) heures.
- e) Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures consécutives lors de tel congé statutaire.
- f) Il n'y aura aucune superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base.

I) PRIME POUR QUART DE NUIT

Le quart de nuit est de 20h00 à 08h00. Les ouvriers d'équipe assigné au quart de douze (12) heures pendant la nuit seront payés trente cents (\$0.30) l'heure en plus de leur taux horaire de base pour toutes les heures travaillées sur le quart de nuit. Il est entendu que cette prime ne s'applique pas dans le calcul de paie de congé, de vacances, de surtemps et des heures de travail requises pour compléter un quart de jour.

A compter du 1er mai, 1980, la prime de nuit sera augmentée à trente-trois (\$0.33) cents l'heure et à trente-sept (\$0.37) cents l'heure à compter du 1er mai, 1981.

J) CONGES MOBILES (FLOATINGS)

Les employés qui travaillent sur les quarts de douze (12) heures seront payés les heures qu'ils auraient normalement été payées, les heures qu'ils auraient normalement travaillées, ou 8 heures, pour les jours qu'ils prennent comme congés mobiles et cela jusqu'à un total de quarante (40) heures par année calendrier. Les heures qui restent en réserve (en banque) seront automatiquement payées à la Fête de Noël avec un maximum de huit (8) heures.

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

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

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

J) CONGES MOBILES (FLOATINGS) (suite)

Les jours de congés mobiles ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année civile, sans quoi l'employé devra renoncer à ces congés.

K) CONGE POUR FUNERAILLES

Advenant le décès d'un proche parent d'un employé, ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder un congé pour funérailles à compter de la journée du décès pour se terminer la journée des funérailles. Durant cette période, l'employé sera rémunéré un maximum de deux (2) jours, soit vingt-quatre (24) heures, à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé pour funérailles.

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

Advenant le décès de l'épouse, époux, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé, le congé sera de cinq (5) jours à compter de la journée du décès pour se terminer à la fin de la cinquième (5ième) journée incluant la journée du décès. Durant cette période, l'employé sera rémunéré un maximum de quarante (40) heures à son taux régulier pour ses jours de travail régulier cédulés durant ce congé pour funérailles.

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

L'employé ne sera pas rémunéré s'il n'assiste pas aux funérailles.

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

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

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

L) DEVOIR DE JURY

Un employé qui devient membre d'un jury sera payé la différence entre la rémunération reçue pour la dite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes:

- a) L'employé doit avoir six (6) mois de service continu.
- b) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures de paie par semaine, et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre d'un jury.
- c) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ne sont pas requis.

M) REGLEMENTS CONCERNANT LES REMPLACANTS NE TRAVAILLANT PAS A PLEIN TEMPS

- 1) Nous tenterons de céduer les remplaçants de façon à ce qu'ils obtiennent en moyenne et le plus près possible quarante-deux (42) heures de travail par semaine et 45 heures de paye par semaine. A cette fin, nous tenterons en autant que cela est possible d'alterner leurs semaines de travail de façon à ce qu'ils obtiennent en moyenne et le plus près possible 42 et 48 heures de paye respectivement sur une période de deux (2) semaines.

Des combinaisons donnant une semaine courte de travail seront:

		<u>Heures travaillées</u>	<u>Heures payées</u>
1)	1x12 hrs (dimanche) + 2 x12 hrs	36	42
2)	1x12 hrs (dimanche) + 3 x 8 hrs	36	42
3)	2x12 hrs (sans dimanche) + 2 x 8 hrs	40	40
4)	5x 8 hrs	40	40

Combinaisons d'une longue semaine

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

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

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

- CLAUSE 1 - Buts de la convention
- CLAUSE 2 - Reconnaissance Syndicale
- CLAUSE 3 - Conformité avec les lois fédérales et provinciales
- CLAUSE 4 - Droits de la Compagnie
- CLAUSE 5 - Juridiction
- CLAUSE 6 - Grèves et contre-grèves
- CLAUSE 7 - Contrats à forfait
- CLAUSE 8 - Gages
- CLAUSE 9 - Régime de classification des tâches
- CLAUSE 10 - Membres du Syndicat
- CLAUSE 11 - Perception des cotisations syndicales par retenue sur les gages.
- CLAUSE 12 - Embauchage
- CLAUSE 13 - Mise à pied, promotion, rétrogradation, congédiement, permutation et rappel.
- CLAUSE 14 - Indemnité pour cause d'automation et de fin d'emploi.
- CLAUSE 15 - Surtemps pour tous les ouvriers de jour.
- CLAUSE 16 - Equipes irrégulières
- CLAUSE 17 - Surtemps pour les équiépiers.
- CLAUSE 19 - Droit à des gages supplémentaires.
- CLAUSE 20 - Treillis sur les machines à papier.
- CLAUSE 21 - Jour ou jours chômés - ouvriers de jour et équiépiers.
- CLAUSE 22 - Plan de vacances.
- CLAUSE 24 - Congés payés.
- CLAUSE 25 - Procédures pour les départs et arrêts de production.
- CLAUSE 28 - Comité conjoint patronal-syndical de pension et d'assurance.

- CLAUSE 29 - Plan de rentes de retraite pour les employés.
- CLAUSE 30 - Bénéfices marginaux.
- CLAUSE 31 - Régime d'assurance invalidité à long terme.
- CLAUSE 32 - Régime d'assurance dentaire.
- CLAUSE 33 - Cas de suspension, de mise à pied ou de congédiement.
- CLAUSE 34 - Mode de règlement des griefs.
- CLAUSE 35 - Procédure en cas d'arbitrage.
- CLAUSE 36 - Opération de six jours et opération continue.
- CLAUSE 37 - Dossiers des employés et rapports de discipline.
- CLAUSE 38 - Sécurité et accidents de travail.
- CLAUSE 39 - Chaleur et bruit.
- CLAUSE 40 - Règlements de l'usine.
- CLAUSE 41 - Semaine de l'usine.
- CLAUSE 42 - Journée de l'usine.
- CLAUSE 43 - Cédule d'opération.
- CLAUSE 45 - Heures de travail pour les ouvriers de jour.
- CLAUSE 47 - Commencement et arrêt du travail des ouvriers de jour.
- CLAUSE 48 - Commencement et arrêt du travail des équiépiers.
- CLAUSE 49 - Billets de repas.
- CLAUSE 50 - Outils de calibre métrique.
- CLAUSE 51 - Consentement mutuel.
- CLAUSE 52 - Durée de la convention.

- APPENDICE "A" - Tableau des gages.
- Echelle de salaires - classification des tâches.
- APPENDICE "B" - Régime de retraite et plans d'assurances.
- APPENDICE "C" - Bénéfices Médicaux-Chirurgicaux
- APPENDICE "D" - Mémoires d'Ententes renouvelés.
- APPENDICE "E" - Programme ABC pour métiers.
- APPENDICE "F" - Quarts de douze (12) heures.
- APPENDICE "G" - Lignes de progression.

PARTIES SIGNATAIRES

LIGNES DE PROGRESSION

LIGNES DE PROGRESSION

"RELATIVES/CONTROLS"

LIGNES DE PROGRESSION

OCCUPATION

CLASSE

Receveur Spécial

APPENDICE "G"

1111

Receveur Général

112

Receveur Papier

LIGNES DE PROGRESSION

113

Receveur Papier Journal

114

Receveur de Réçu

115

APPENDICE "G"
LIGNE DE PROGRESSION

PAPETERIE REED LTEE
"ESSAYEUR/CONTROLE"
LIGNE DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Essayeur Spécial	(12)
Essayeur Sénior	(8)
Essayeur-Papier Carton	(7)
Essayeur-Papier Journal	(6)
Essayeur de Pâte	(5)

PAPETERIE REED LEE

"MAGASINS"

LIGNES DE PROGRESSION

MAGASIN (HAUT)

MAGASIN (BAS)

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Magasinier	(6)
Aide-Magasinier	(3)

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Magasinier	(8)
Conducteur de Chariot	(5)
Aide-Général	(2)

PAPETERIE REED LTEE

"LESSIVEURS"

et

"FABRIQUE D'ACIDE"

LIGNE DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	
Cuiseur	(20)	
	-----	Faiseur d'Acide (11)
Premier Aide	(10)	
Deuxième Aide	(5)	
Troisième Aide	(3)	

N.B. Homme d'Utilité (1) est en dehors de la ligne de progression.

PAPETERIE REED LEE

"FOSES DE DECHARGE"

et

"CHAMBRE DE TAMIS"

LIGNE DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Manutentionnaire de Pâte	(12)
Préposé aux Fosses de Décharge	(5)
Préposé aux Tamis (Quart)	(4)
Asst. Préposé aux Fosses de Décharge	(2)

N. B. Aide-général (4) est en dehors de la ligne de progression.

PAPETERIE REED LTEE

"DECHIQUETEURS"

LIGNE DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Contremaître de quart 	(9)
Déchetueur 	(4)
Nettoyeur de bois 	(2)
Aide-déchetueur	(2)

PAPETERIE REED LEE

"MACHINES A PATE A BISULFITE"

LIGNE DE PROGRESSION

CERTIFICATE

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Contremaître de jour	(18)
Conducteur de machine	(12)
Aide-Conducteur de machine	(8)
Peseur	(4)
Emballeur	(4)
Homme d'utilité	(2)

PAPETERIE REED LTEE

"PRODUCTION DE VAPEUR"

LIGNE DE PROGRESSION

et

CERTIFICATS REQUIS

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>CERTIFICAT</u>
Contremaître de quart	(26)	1
Préposé-Chauffage et Ventilation	(19)	1
Préposé aux turbines	(16)	2
Préposé à l'incinérateur	(15)	3
Chauffeur	(15)	3
Préposé-Chaudières électriques	(13)	3
Aide-Chauffeur	(11)	4
Aide-Incinérateur	(5)	4
Préposé aux filtres	(5)	4

N.B.: Occupations en dehors de la ligne de progression

Préposé au mazout	(5)
Nettoyeur/Préposé aux cendres	(2)
Nettoyeur des chaudières	(3)
Chef nettoyeur des chaudières	(5)

PAPETERIE REED LTEE

"COUR"

LIGNES DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Chef d'équipe	(15)	Opérateur-Conducteur	(14)	Chef-Serre-Freins	(11)
Opérateur-Grue Chenille "A"	(14)	Conducteur Tracteur	(8)	Conducteur-Locomotive	(9)
Opérateur-Grue Chenille "B"	(8)	Conducteur-Chargeuse H. 50	(7)	Chef d'équipe-Cheminots	(7)
Conducteur-Excavatrice	(-)	Homme d'Utilité "C"	(2)	Serre-Freins	(5)
Conducteur-Chargeuse H-80	(7)			Homme d'Utilité "F"	(2)
Aide-Grue Chenille	(4)				
Opérateur-Chargeuse	(4)				
(Déchargement-camions)					

HOMMES D'UTILITE
"A"- "B"- "D"- "E" (1)

PAPETERIE REED LTEE

"MANUTENTION DU BOIS"

LIGNES DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Contremaître/Manutention	(13)		
Aide-Contremaître/Manutention	(7)		
Homme d'Utilité	(4)		
Préposé/Tambour Ecorceur	(4)		
Préposé/Tambour Laveur	(3)		
Manutentionnaire "E"	(3)	Contremaître/Déchargement	(11)
Manutentionnaire "A" (Hiver)	(3)	Conducteur de Bateau (Eté)	(4)
Journalier/Tamis Rebuts	(2)	Ouvrier/Estacade Flottante (Eté)	(3)
Manutentionnaire "G"	(2)	Déchargeur de Bois "E"	(2)
Manutentionnaire "F"	(2)	Déchargeur de Bois "A"	(2)
Manutentionnaire "D"	(2)	Déchargeur de Bois "C"	(2)
Manutentionnaire "B"	(1)	Déchargeur de Bois "B"	(2)
Manutentionnaire "C"	(1)	Déchargeur de Bois "D"	(2)

Journalier (1)			

N.B. Manutentionnaire "H" est en dehors de la ligne de progression.

PAPETERIE REED LTEE

"PATE MECANIQUE"

LIGNE DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Contremaître de quart	(20)
Piqueur de meule	(11)
Manutentionnaire de pâte	(10)
Asst. Manutentionnaire de pâte	(5)
Défibreur	(5)
Nettoyeur de bois	(2)
Chargeur de magasins	(2)

(a) Les occupations suivantes sont en dehors des lignes de progression:

Conducteur de Chariot/Vallées (3)
Nettoyeur (1)

(b) Il est entendu que lors d'une ouverture en poste Trépoat aux Mardins (A), celle-ci sera répartie sur quatre Aide-Contremaîtres (11) et six aides Expéditeurs (14). L'ancienneté départementale prévaudra lors du choix.

(c) Concernant le rôle des vingt employés mentionnés ci-dessus, le poste "Trépoat aux Mardins" (A) sera notifié par l'affichage général dans l'usine.

PAPETERIE REED LTEE

"EMBALLAGE"

LIGNES DE PROGRESSION

Assistant Contremaître (18)

<u>OCCUPATION (JOUR)</u>	<u>CLASSE</u>	<u>OCCUPATION (QUARTS)</u>	<u>CLASSE</u>
Contremaître-Mandrins	(14)	Aide-Contremaître	(15)
Opérateur Chariot-Mandrins	(6)	Expéditeur	(12)
Préposé aux Mandrins	(4)	Opérateur-Enveloppeuse	(9)
		Homme d'Utilité	(7)
		Poseur de Têtes	(5)
		Aide-Général	(2)

N. B. (a) Les occupations suivantes sont en dehors des lignes de progression:

Conducteur de Chariot/Utilité (5)
Nettoyeur (1)

(b) Il est entendu que lors d'une ouverture au poste Préposé aux Mandrins (4), celle-ci sera offerte aux quatre Aide-Contremaîtres (15) et aux seize Expéditeurs (12). L'ancienneté départementale prévaudra lors du choix.

(c) Advenant le refus des vingt employés mentionnés ci-haut, le poste "Préposé aux Mandrins" (4) sera comblé par l'affichage général dans l'usine.

PAPETERIE REED LTEE

"EXPEDITION"

LIGNES DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION (JOUR)</u>	<u>CLASSE</u>	<u>OCCUPATION (QUARTS)</u>	<u>CLASSE</u>
Contremaître	(20)		
Assistant Contremaître	(15)		
Inspecteur de Wagons	(10)		
Vérificateur/Papier (Wagons)	(8)		
Vérificateur/Papier (Vans)	(8)		
Vérificateur/Papier (Port)	(8)		
Vérificateurs/ Carton (Vans)	(8)		
Conducteur Chariot/Papier (Wagons)	(8)		
Conducteur Chariot/Papier (Vans)	(8)	Aide-Contremaître (Quart)	(11)
Conducteur Chariot/Papier (Port)	(8)	Conducteur Chariot/Papier	(8)
Conducteur Chariot/ Carton	(7)	Conducteur Chariot/Sulfite	(7)
↑			

N.B.: (a) Il est entendu que lors d'une ouverture au poste "Conducteur de Chariot/Carton" (7), celle-ci sera comblée par l'Aide-Contremaître de quart (11) ayant le plus d'ancienneté

(b) L'occupation "Nettoyeur" est en dehors de la ligne de progression

(c) L'occupation "Conducteur de Chariot/Sulfite (Jour)" opère sur une base intermittente et aucun employé est attiré à ce poste, alors cette occupation est en dehors de la ligne de progression.

PAPETERIE REED LTEE

"RECHERCHES"

LIGNES DE PROGRESSION

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Technicien Spécialisé	(13)
Technicien Grade 1	(9)
Technicien Grade 2	(8)
Technicien Grade 3	(7)

PAPETERIE REED LTEE

"PREPARATION DES PATES"

LIGNE DE PROGRESSION

	<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
	Régulateur de Pâte	(Echelle des Papetiers)
	Préposé aux Epurateurs Centrifuges	(5)

Les occupations suivantes sont en dehors des lignes de progression et de progression: 400

- Conducteur de machine
- Mécanicien Classe "A" et Bannetier
- Agent de maintenance (Déchiqueteuse)
- Chauffeur de camion de service
- Journier (Matière)
- Récepteur de H&L

PAPETERIE REED LTEE

"MECANIQUE"

LIGNES DE PROGRESSION

1- Hommes de Métier

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

Apprenti 1
Apprenti 2
Apprenti 3
Apprenti 4

Peintres

Classe "A"
Classe "B"
Aide

- Les métiers suivants font partie de ce groupe :

Machiniste
Soudeur
Ferblantier
Forgeron
Tuyauteur
Maçon
Menuisier-Modeleur
Mécanicien-Ajusteur-Dépt de la Pâte Mécanique
Mécanicien-Ajusteur-Dépt de la Pâte Chimique
Mécanicien-Ajusteur-Usine a papier
Mécanicien-Ajusteur-Général
Mécanicien-Ajusteur-Menuisier
Mécanicien-Ajusteur-Gréeur
Mécanicien de véhicules

Peintres

N.B.: -

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

Emeuleur de rouleaux
Machiniste Classe "A" et Dessinateur
Aiguiseur de couteaux (Déchiqueteuse)
Chauffeur de camion de service
Journalier (Métiers)
Récupérateur de Métal

PAPETERIE REED LTEE

"MECANIQUE"

(2) HUILEURS / GRAISSEURS CLASSE

Usine a papier	(11)
Machines à Pulpe et Carton	(8)
Pâte Mécanique	(7)
Déchiqueteuse	(7)
Production de Vapeur	(5)
Manutention du Bois	(5)
Huileur d'Utilité	(4)

(3) NETTOYEURS

Nettoyeur/Camionneur	(3)
Nettoyeur	(1)

PAPETERIE REED LTEE

"ELECTRIQUE"

LIGNES DE PROGRESSION

1- Hommes de Métier - Les métiers suivants font partie de ce groupe :

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

Electricien
Mécanicien d'instrument

Apprenti 1
Apprenti 2
Apprenti 3
Apprenti 4

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

Electricien de quart
Préposé à la sous-station
Nettoyeur-Préposé aux graphiques

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

PAPETERIE REED LTEE

"PREPARATION DES PATES"

LIGNE DE PROGRESSION

OCCUPATION

CLASSE

Régulateur de Pâte

(Echelle des Papetiers)

Préposé aux Epurateurs Centrifuges

(5)

PAPETERIE REED LTEE

"USINE A CARTON"

LIGNES DE PROGRESSION

<u>MACHINE A CARTON</u>		<u>PREPARATION DE LA PATE</u>		<u>MANUTENTION</u>		<u>EMBALLAGE</u>
Chef Conducteur	(19)					
Conducteur de Machines	(17)					
Aide-Conducteur	(15)	Manutentionnaire de Pâte	(15)			Chef Emballeur (9) et Inspecteur
3 ^e Main	(9)	Préposé au panneau de Contrôle	(9)			Conducteur de Chariot(6) et Emballeur (Jour)
4 ^e Main	(5)	Préposé au Broyeur 'A'	(7)			Emballeur (Quart) (5)
5 ^e Main	(4)	Homme d'Utilité	(4)	Conducteur/Chargeuse (Jour) (6)		Emballeur d'Utilité (4)
6 ^e Main	(3)	Préposé au Broyeur 'B'	(3)	Conducteur/Chargeuse (Quart) (5)		

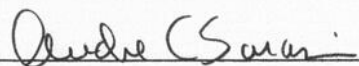
Journalier (Equipe de Rappel)

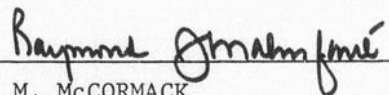
N.B. Occupations en dehors de la ligne de progression :

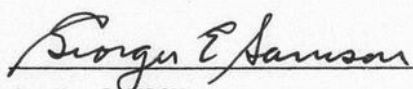
Homme d'Utilité (3) sur la machine a carton (Jour)
Nettoyeur de Jour (2)
Responsable/Construction de palettes (8)
Constructeur de palettes (3)

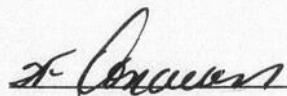
ENTENTE CONCLUE LE 14 AOUT, 1980.

PAPETERIE REED LTEE
DIVISION DE QUEBEC

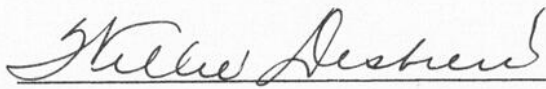

ANDRE C. SARASIN
VICE-PRESIDENT -
EXPLOITATIONS DES PATES ET PAPIERS



J. M. McCORMACK
DIRECTEUR GENERAL DES
RELATIONS INDUSTRIELLES

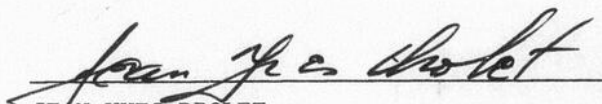

G. E. SAMSON
DIRECTEUR - PRODUCTION DES PATES ET
PAPIERS ET ENTRETIEN DE L'USINE



H. F. DONOVAN
SUPERVISEUR -
RELATIONS DE TRAVAIL


LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER


WELLIE DESBIENS
S.C.T.P. -
REGION NO. 2


MARC BERTHIAUME
PRESIDENT -
SECTION LOCALE 137


JEAN-YVES DROLET
1er VICE-PRESIDENT -
SECTION LOCALE 137


JACQUES MITCHELL
PRESIDENT -
SECTION LOCALE 250


FRANK CANNON
1er VICE-PRESIDENT
SECTION LOCALE 250