





Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

181-01  
18257-24

*2<sup>e</sup> dépôt*  
052464

DÉPÔT

860930

Dépôt N°: 84 1 0 13 2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

052464

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-26976-03**

Date Signature **84-09-28** Réception **84-10-10** Durée Du **84-10-01** Au **86-09-30** Nombre de salariés régis par la convention collective **350**

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des Travailleurs de la pulpe et du papier de East-Angus Inc.</b> <b>50 rue Laurier</b> <b>East Angus, Québec J0B 1R0</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cascades (East Angus) Inc.</b> <b>248 rue Angus</b> <b>East -Angus, Québec</b> <b>J0B 1R0</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Synd. Nat. des Trav. de la Pulpe et du papier de East-Angus Inc.</b> <b>Att: André Vachon Conseiller Syndical</b> <b>180 rue Acadie ste 119</b> <b>Sherbrooke, Québec J1H 2T3</b>	Région <b>05-00</b> Activité <b>2710(5)</b> Affiliation <b>1</b>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**Frenez note qu'il y a une convention collective déposée au Ministère sous "Mémoire d'entente"**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Odette McMullon /ms</b>	<b>84-10-24</b>

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

93 (113)

RECHERCHE

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

84 100 10 1348

entre

CASCADES (EAST ANGUS) INC., une corporation juridiquement constituée sous l'autorité de la partie 1A de la Loi sur les Compagnies du Québec et ayant son siège social à East Angus, Québec, agissant par les présentes pour ses opérations d'usine, ci-après appelée la "COMPAGNIE"

et

Le Syndicat National des Travailleurs de la pulpe et du papier de East Angus, Inc., ci-après appelé le "Syndicat"

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

Article 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de régler les conditions de travail des employés de la Compagnie à l'usine de East Angus, Québec.

## Article 1

### BUT

- 1.01 La Compagnie, le Syndicat et la Fédération ont signé la présente convention à East Angus, Québec, dans le but de consigner par écrit les dispositions et conditions de travail résultant d'une négociation collective, auxquelles les parties doivent se conformer.

## Article 2

### CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat National des travailleurs de la Pulpe et du Papier de East Angus, Inc., et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.), comme les seuls agents négociateurs de tous les employés payés à l'heure, exception faite cependant:
- a) des personnes automatiquement exclues par la loi;
  - b) des gérants, des surintendants, des contremaîtres, des employés de bureau, des ingénieurs, des dessinateurs, des gardiens, des préposés aux barrières, des policiers et des préposés à l'entretien des logements (excepté pour les réparations);
  - c) des travailleurs et des employés mis à pied, engagés pour du travail de construction fait par la Compagnie ou par un contracteur, mais n'excluant pas les employés actifs et non mis à pied, couverts par cette Convention et travaillant à la construction. Il est entendu que les employés mis à pied engagés pour du travail de construction sont sujets à être rappelés tel que prévu à la convention collective de travail;
  - d) des employés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été, mais n'ayant pas complété, à compter de leur date d'embauche, six (6) mois consécutifs au service de la Compagnie;
  - e) des employés en période d'essai engagés pour du travail régulier de l'usine mais n'ayant pas complété, à compter de leur date d'embauche, quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs au service de la Compagnie.
- 2.02 Toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux employés mentionnés aux sous-paragraphes (d) et (e) de l'article 2.01 sauf pour la procédure de griefs en matière de promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, rappel et congédiement.

## Article 3

### DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de:

- 3.01 a) diriger et gérer ses affaires à tous les points de vue, sauf lorsqu'un de ces privilèges est spécifiquement limité par les dispositions de cette Convention;
- b) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- c) établir et modifier occasionnellement des statuts et règlements à être observés par les employés à condition que ces statuts et ces règlements ne soient pas contraires aux dispositions de la présente Convention;

Note: Une copie de toute modification ou addition aux règlements généraux de l'usine est transmise au Syndicat, si possible avant sa mise en application.

- d) dresser le programme de la production;
- e) diriger la main-d'oeuvre;
- f) embaucher, promouvoir, rétrograder, déplacer, mettre à pied pour manque de travail, rappeler au travail, discipliner, suspendre, et congédier pour raison valable tout employé, pourvu que ces actions soient faites conformément avec les termes de la présente convention; autrement les employés ont le droit de se prévaloir de la procédure de grief prévue dans cette convention;
- g) apporter dans l'usine des nouvelles méthodes de production et des améliorations technologiques et opérationnelles pour le fonctionnement de l'usine.

#### Article 4

##### RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 Pour la durée ou tout renouvellement de cette Convention, la Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération comme étant les représentants exclusifs des employés en vue des négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de salaire et autres conditions de travail tel que prévu dans cette Convention.
- 4.02 Aussi longtemps que cette Convention est en vigueur, tous les employés actuels qui sont membres du Syndicat ou qui le deviennent plus tard, doivent rester membres en règle du Syndicat comme condition d'emploi. Tout nouvel employé qui devient membre du Syndicat, doit également rester en règle avec le Syndicat, comme condition d'emploi, et ce, pour la durée de cette Convention.
- 4.03 Il n'y aura aucune discrimination, coercition, ingérence ou contrainte de la part de la Compagnie ou de la part du Syndicat, ou de leurs représentants contre tout employé à cause de son statut de membre ou de non-membre du Syndicat. Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de sollicitation ni d'encouragement d'activités syndicales à même le temps de la Compagnie ou sur la propriété de la Compagnie, sauf lorsque prévu dans cette Convention.

Article 5

DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des frais d'initiation et de cotisations qu'il détermine.
- 5.02 a) La Compagnie consent à déduire à chaque semaine des salaires des employés (y compris les employés remplaçant temporairement sur une position exclue de l'unité de négociation) les cotisations syndicales telles que déterminées par le Syndicat. Aucune déduction n'est faite à un employé qui reçoit huit (8) heures ou moins de paie dans une semaine.
- b) Le Syndicat avise, par écrit, la Compagnie d'un changement de la cotisation syndicale. Le changement doit s'effectuer dans le plus bref délai, mais n'excédant pas trente (30) jours.
- 5.03 La Compagnie remet au Syndicat une fois par mois toutes les cotisations déduites, ainsi que la liste des cotisants et le montant total des déductions. Elle remet également la liste des cotisants pour qui les déductions furent omises.
- 5.04 A partir de leur première journée d'emploi, tous les employés autorisent la Compagnie à déduire de leur paie chaque semaine, un montant égal aux cotisations payées au Syndicat par chacun de ses membres.

Article 6

DEFINITION D'ANCIENNETE

- 6.01 a) L'ancienneté d'usine est déterminée par la durée du service continu d'un employé avec la Compagnie. Les nouveaux employés sont considérés sous essai et sans ancienneté durant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs au service de la Compagnie, et par la suite assument leur pleine ancienneté à compter de leur date d'embauche.
- b) Les employés mentionnés au sous-paragraphe (d) de l'article 2.01 sont considérés sans ancienneté durant leurs premiers six (6) mois consécutifs au service de la Compagnie, et par la suite assument leur pleine ancienneté à compter de leur date d'embauche.
- 6.02 L'ancienneté d'occupation est déterminée par la durée d'emploi de l'employé sur un ouvrage. Le temps passé sur une occupation supérieure compte pour déterminer l'ancienneté d'occupation sur les occupations inférieures.
- 6.03 L'ancienneté départementale est déterminée par la durée d'emploi continu de l'employé dans un département.
- 6.04 L'ancienneté de métier est déterminée par la durée de l'emploi continu de l'employé dans un métier donné.

- 6.05 L'ancienneté syndicale est déterminée par la durée continue d'un employé comme membre du Syndicat.
- 6.06 La Compagnie maintient un groupe d'employés comme réserve dont on se sert pour accomplir du travail temporaire, ou du travail permanent temporairement. Ces employés accumulent de l'ancienneté d'usine seulement.
- 6.07 Un employé conserve ses droits d'ancienneté et son statut d'employé avec la Compagnie sauf:
- a) s'il quitte volontairement le service de la Compagnie;
  - b) s'il est congédié pour raison valable;
  - c) s'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un employé ayant un (1) an ou moins d'ancienneté;
  - d) s'il est mis à pied pour une période de temps excédant la durée de son service mais pour pas plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, laquelle période est la plus courte, dans le cas d'un employé ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;
  - e) s'il manque de rapporter à la Compagnie qu'il est disponible pour travailler, en dedans de quinze (15) jours après qu'un avis de retour au travail lui aura été envoyé par courrier recommandé à son dernier endroit de résidence selon les registres de la Compagnie;
- Note: Une copie de l'avis de retour au travail est envoyée au Syndicat.
- f) s'il manque de se rapporter au travail sans raison valable après un congé avec permission tel que prévu à la première phrase de l'article 8.02.
- 6.08 Un employé n'accumule aucune ancienneté durant une période de mise à pied de plus de trente (30) jours solaires consécutifs.
- 6.09 Un employé mis à pied n'a aucun statut sous cette Convention, excepté si prévu spécifiquement dans cette Convention.
- 6.10 Un employé promu à une position de cadre du premier échelon cesse d'accumuler, à compter du 1er octobre 1981, de l'ancienneté d'occupation sur son ancienne fonction ou sur une fonction inférieure dans la même ligne de promotion, et il peut retourner dans l'unité de négociation.
- a) s'il s'agit d'une réduction de personnel;
- ou
- b) s'il s'agit d'une élimination permanente de la position;
- ou

- 6.10 c) pour toute autre raison si les parties sont d'accord.

Note: Lorsque ledit employé est muté à nouveau à une autre position de cadre, il ne peut retourner dans l'unité de négociation qu'avec l'ancienneté accumulée avant cette nouvelle mutation, sujet aux conditions stipulées aux sous-paragraphes a), b) et c) ci-dessus.

### Article 7

#### POSTE VACANT, PROMOTION, RETROGRADATION, MUTATION, MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.

#### 7.01 Poste Vacant:

- a) Lorsqu'il y a une vacance sur la plus basse catégorie d'emploi dans une ligne de promotion ou hors d'une ligne de promotion, celle-ci est affichée pendant quinze (15) jours solaires, ou une période plus courte si les parties en conviennent, en y stipulant les exigences normales de l'emploi. Les demandes seront reçues par écrit. Parmi les postulants qualifiés, la préférence est accordée à celui qui a le plus long statut d'employé au service de la Compagnie. La Compagnie donnera par écrit au Syndicat les noms des nouveaux employés.
- b) La confirmation du choix d'un postulant de l'usine à la suite d'un affichage est faite seulement à l'expiration d'une période de trois (3) mois. Durant ces trois (3) mois la Compagnie peut réintégrer l'employé à son ancienne occupation s'il est incapable de se qualifier ou l'employé peut réintégrer son ancienne occupation à sa propre demande sans que ses droits d'ancienneté ne soient affectés.

- 7.02 En embauchant des employés, on donne préférence aux résidents locaux. L'éducation, l'âge, les aptitudes physiques, le statut familial et le service antérieur sont considérés, mais les qualifications nécessaires pour accomplir le travail requis sont considérées en premier lieu.

#### 7.03 Promotion

L'ancienneté d'occupation prévaut dans le choix d'employés qualifiés en vue de promotion. (Ensuite, ancienneté départementale, puis ancienneté d'usine et ancienneté syndicale). Si, après une période raisonnable d'apprentissage et d'essai, il est évident que l'employé ayant le plus d'ancienneté n'a pas l'habileté ou l'efficacité nécessaire pour accomplir le travail, ou s'il refuse l'occupation pour raison valable, l'employé suivant ayant le plus d'ancienneté qui est qualifié est choisi de la façon précitée et acquiert l'ancienneté d'occupation. Ceci n'empêche pas l'employé non promu de se prévaloir d'une promotion future.

7.04 Rétrogradation - Réduction temporaire des opérations:

- a) Commencant à la classe d'emploi où la rétrogradation doit avoir lieu, celui qui possède le moins d'ancienneté d'occupation dans cette classe d'emploi passe à la classe d'emploi immédiatement inférieure et ainsi de suite pour chaque classe d'emploi autre que la plus basse dans le département.
- b) Lorsqu'il s'agit de la plus basse classe d'emploi dans le département, l'employé qui doit quitter le département est celui dont l'ancienneté départementale est la moindre; toutefois un employé entré dans le département sur un droit de déplacement (bumping) peut être déplacé sur la plus basse classe d'emploi que par un employé ayant plus d'ancienneté d'usine que lui.
- c) Toute réduction de personnel parmi les hommes de métier se fait par ancienneté de métier dans le métier où la réduction est faite.
- d) Les employés non requis de faire un travail normalement accompli dans leur ligne de promotion ou dans leur département se rapportent à la réserve.
- e) Le travail dans la réserve est distribué selon l'ancienneté d'usine et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail requis.
- f) Le retour des employés dans leur ligne de promotion ou leur département se fait dans l'ordre inverse des rétrogradations.

7.05 Rétrogradation - Elimination de poste ou d'occupation de façon permanente.

- a) Commencant à la classe d'emploi où la rétrogradation doit avoir lieu celui qui possède le moins d'ancienneté d'occupation passe à la classe d'emploi immédiatement inférieure et ainsi de suite pour chaque classe d'emploi autre que la plus basse dans le département.
- b) Lorsqu'il s'agit de la plus basse classe d'emploi, l'employé qui doit quitter le département est celui dont l'ancienneté d'usine est la moindre. Toute réduction parmi les hommes de métier se fait par ancienneté de métier dans le métier où la réduction est faite. L'employé qui doit quitter son département peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine que lui sur la plus basse classe d'emploi ou catégorie d'emploi dans une autre ligne de promotion, ou dans un autre département de la façon suivante:
  - a) L'employé travaillant sur un horaire régulier déplace un autre employé travaillant sur un horaire régulier ou moindre.
  - b) L'employé travaillant sur un horaire partiel (4 - 3 - 2 - 1 jours) déplace un autre employé travaillant sur un horaire équivalent ou moindre.

- 7.05 c) L'employé remplaçant pour vacances et maladie déplace un autre employé remplaçant pour vacances et maladie pour des périodes équivalentes ou moindres.

7.06 Mutation - Réduction du nombre d'occupation sur un poste

Si la rétrogradation est nécessitée à la suite d'une réduction temporaire des opérations (7.04) ou à la suite d'élimination de poste ou d'occupation de façon permanente (7.05), l'employé concerné peut rétrograder dans sa ligne de promotion ou retourner à son ancienne occupation ou à une occupation inférieure selon ses droits d'ancienneté d'occupation accumulés au moment où il a quitté ce département.

Cette procédure s'applique également aux hommes de métiers.

Cependant, l'employé qui a réintégré son ancienne occupation, ne peut revenir à son occupation précédente que par voie d'affichage et sans ancienneté d'occupation.

- 7.07 Dans tous les cas de déplacement, l'employé doit satisfaire aux exigences normales pour exécuter le travail après une période d'essai d'au plus quinze (15) jours à moins que les parties ne conviennent d'une période plus longue.

- 7.08 Un employé qui par son ancienneté d'usine déplace un autre employé n'accumule que de l'ancienneté d'usine, si la Compagnie avise le Syndicat par écrit que cet employé n'a pas les qualifications nécessaires pour être promu dans cette ligne de promotion. Ceci n'empêche pas cet employé de faire application si la Compagnie affiche une vacance pour cette occupation ou l'occupation supérieure.

7.09 Mise à pied

Les mises à pied de l'usine se font par ordre d'ancienneté d'usine parmi les employés de la réserve, celui ayant le moins d'ancienneté sortant le premier. Toutefois les employés engagés dans la réserve après le 1er mai 1975 sont les premiers mis à pied.

7.10 Rappel

Les employés ayant les qualifications nécessaires pour accomplir le travail requis, qui ont été mis à pied pour toutes raisons autre que congédiement pour cause, sont rappelés au travail comme suit:

- a) Dans un département, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté départementale, celui ayant le plus d'ancienneté est rappelé le premier.
- b) Dans un métier, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté de métier, celui ayant le plus d'ancienneté est rappelé le premier.
- c) Dans la réserve, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté d'usine, celui ayant le plus d'ancienneté d'usine est rappelé le premier.

7.10 d) Une copie de l'avis de retour au travail est envoyée au Syndicat.

7.11 Définitions

- a) "Poste".  
Toutes les fonctions ou positions énumérées à l'échelle des salaires. (Annexe "A").
- b) "Occupation".  
Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que la Compagnie lui assigne.
- c) "Plus basse classe d'emploi".  
Ce sont les occupations sur le dernier poste d'un département.
- d) "Plus basse catégorie d'Emploi".  
Ce sont les remplaçants de vacances et de maladie non requis de façon régulière. Ces employés accumulent de l'ancienneté départementale et de l'ancienneté d'usine.
- e) "Mise à pied".  
Une mise à pied constitue une interruption dans le service d'un employé avec la Compagnie selon les dispositions de l'article 6.

7.12 Divers

- a) Dans le cas de vieux employés ou de ceux qui ne sont plus aptes à faire un travail ordinaire, les parties à la Convention se rencontreront pour considérer l'opportunité de les placer à des travaux légers. Le nombre doit être limité dans l'intérêt de l'efficacité de l'usine mais, en autant que celle-ci n'est pas diminuée, on aide le plus possible les employés malades ou accidentés.
- b) Avant d'afficher les postes vacants de nettoyeurs, la Compagnie rencontre le Syndicat pour discuter l'opportunité d'offrir ce travail à ceux qui ne sont plus aptes à faire un travail ordinaire.

7.13 La Compagnie peut, à sa discrétion, placer des ingénieurs, techniciens et aspirants contremaîtres, à n'importe quelle occupation dans l'usine. Ceci est une mesure temporaire dans le but d'acquérir de l'expérience, et la personne ainsi placée est surnuméraire à l'équipe établie.

7.14 Dans les conditions normales, les contremaîtres ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les employés régis par l'unité de négociation. Ceci ne s'applique pas quand le contremaître:

- a) entraîne un employé;
- b) effectue un travail expérimental;

- 7.14 c) accomplit un travail en cas d'urgence, ou un travail exigé par des difficultés majeures et exceptionnelles de production.

### Article 8

#### CONGE AVEC PERMISSION

- 8.01 Toutes les permissions de congés sont accordées sans paie, sauf s'il en est convenu autrement dans la présente Convention.
- 8.02 a) Les demandes de congés avec permission sont soumises par écrit sur une formule fournie par la Compagnie, dont copie est envoyée au Syndicat. En cas de refus, la Compagnie en donne les raisons à l'employé et au Syndicat. Aucun congé n'est pris sans être officiellement approuvé par la Compagnie.
- b) Tout employé absent pour cause de maladie ou accident ou en vertu de la loi de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, est automatiquement considéré comme étant en congé avec permission, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat de médecin, si requis par un représentant de la Compagnie.
- 8.03 Un employé n'accumule pas d'ancienneté durant un congé avec permission excédant:
- a) Douze (12) mois, ou vingt-quatre (24) mois après dix (10) ans d'ancienneté, pour cause de maladie ou accident, confirmé par un certificat de médecin; si la Compagnie le juge nécessaire, elle choisit un médecin pour diagnostiquer la maladie ou l'accident;
- b) Un (1) mois pour toute autre raison.
- 8.04 a) La Compagnie accorde des congés avec permission aux employés devant assister à des séances d'arbitrage ou à des activités syndicales reliées à la convention collective de travail. De tels congés ne sont pas refusés sans raison valable. Il est entendu que le nombre de tels employés est maintenu au minimum afin de ne pas affecter l'efficacité du fonctionnement de l'usine.
- b) La Compagnie accepte de libérer de son travail tout employé agissant comme officier sur le bureau de direction du syndicat et devant participer à des activités syndicales essentielles, en autant que l'efficacité de l'usine n'en soit pas affectée.
- c) Les employés requis de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail pour remplacer des employés ou officiers absents pour de telles activités syndicales sont rémunérés à temps simple, à moins qu'un préavis écrit de quarante-huit (48) heures n'ait été donné à la Compagnie. Dans les cas exceptionnels, un préavis verbal est accepté pourvu que ce soit confirmé par écrit dans les plus brefs délais.

8.05 Lorsqu'un employé, ayant complété quatre-vingt-dix (90) jours de service est empêché d'accomplir sa journée normale de travail parce qu'il est demandé comme juré ou doit se présenter à l'appel nominal du juré, la Compagnie lui rembourse la différence entre la paie reçue pour son devoir de juré et huit (8) fois le taux horaire du temps simple prévu qu'il aurait touché normalement, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par semaine.

L'employé se rapporte au travail après qu'il est libéré de son devoir de juré.

#### 8.06 CONGE POUR FUNERAILLES

Un employé qui doit s'absenter de son travail et qu'il y ait perte de salaire, est payé huit (8) heures au taux régulier de salaire de la position à laquelle il devait travailler, pour chaque jour qu'il devait travailler ou qu'il avait accepté de travailler.

- 1) Cinq (5) jours consécutifs dans le cas du décès de son conjoint, de son enfant ou enfant du conjoint, à compter de la date du décès.
- 2) Trois (3) jours dans le cas du décès de son père, mère, soeur, frère, beau-père ou belle-mère. Dans aucun cas, il n'est alloué à l'employé plus de trois (3) jours de paie. Les trois (3) jours référés ci-dessus incluent et finissent avec la journée des funérailles.

Si un temps considérable est requis pour voyager ou si l'employé devait travailler de minuit à 8.00 a.m. le soir du jour des funérailles, la journée suivant les funérailles peut être considérée comme faisant partie des trois (3) jours de congés payés.

- 3) Deux (2) jours dans le cas du décès de son grand-père ou de sa grand-mère. Les deux (2) jours incluent et finissent avec la journée des funérailles.
- 4) La journée des funérailles dans le cas du décès du conjoint de son enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur personnel ou du conjoint.

La demande de paie est faite sur la formule fournie par la Compagnie, dans les trente (30) jours suivant la dernière journée de congé.

Définition: Le père ou la mère de même que le frère ou la soeur de la personne à laquelle l'employé est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens de la loi 126.

#### Article 9

##### COMITE DE GRIEFS

9.01 Le Comité de Grieffs composé de quatre (4) employés, choisis par le

- 9.01 Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs tel que prévu selon la procédure de griefs.
- 9.02 Le Syndicat fournit à la Compagnie les noms des employés constituant le Comité des Griefs et informe la Compagnie de tout changement majeur ou permanent dans ledit Comité.
- 9.03 Les réunions entre la Compagnie et le Comité des Griefs se tiennent à un moment occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du Comité. Ces derniers sont remboursés par la Compagnie pour toute perte de temps subie à l'occasion des réunions.
- 9.04 La Compagnie ne rembourse pas les membres du Comité pour toute perte de temps subie à l'occasion de séances d'arbitrage.

#### Article 10

##### PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 Toute plainte ou grief provenant de l'interprétation, application ou soit-disante violation des termes de la convention doit être traité de la manière suivante pas plus tard que trente (30) jours après l'occurrence de la condition causant le grief, sauf dans les cas de suspension ou congédiement alors que le grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant la date où l'employé et le Syndicat ont été avisés de la suspension ou du congédiement.

Démarche 1: Par l'employé ou les employés concernés ou par un représentant syndical autorisé par le ou les employés concernés avec le contremaître. Faute de règlement dans les deux (2) jours, on procède alors à la Démarche 2.

Démarche 2: Par le ou les employés concernés ou le Comité de Griefs avec le surintendant, verbalement ou par écrit, en dedans de quinze (15) jours. Faute de règlement dans les cinq (5) jours, on procède à la Démarche 3.

Démarche 3: Par le Comité de Griefs, par écrit, avec le Directeur de l'Usine dans les quinze (15) jours. Une rencontre est tenue dans les quinze (15) jours. Peuvent assister à ces rencontres tenues à cette démarche, l'employé lésé, les membres du comité de griefs et un officier accrédité de la Fédération et les représentants que la Compagnie a nommés.

La décision rendue par la Compagnie à la Démarche No. 3 est donnée par écrit dans les sept (7) jours, et le Syndicat informe la Compagnie par écrit, de l'acceptation ou du rejet de cette décision, et on procède alors à l'arbitrage, s'il y a lieu.

- 10.01 La partie qui soumet un grief à l'arbitrage donne un avis écrit de son intention à l'autre partie dans les quinze (15) jours suivant la décision du Directeur de l'Usine ou de son délégué.
- 10.02 Un grief présenté par la Compagnie ou le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou prétendue violation des termes de la convention peut être soumis à l'autre partie par écrit, à la Démarche No. 3 plutôt que de suivre la procédure régulière de grief.
- 10.03 Un grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire avec suspension peut être soumis à l'autre partie par écrit, avec copie à celui qui a initié la mesure, à la démarche no. 3, plutôt que de suivre la procédure régulière de grief.
- 10.04 Un employé ou un représentant d'employé ne peut quitter son travail pour une des raisons mentionnées dans cette convention sans en obtenir au préalable la permission de son contremaître. Cette permission n'est pas refusée de façon indue.
- 10.05 Les samedis, dimanches et jours de congé à l'usine n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des délais mentionnés à chacune des démarches ci-dessus ou à l'Article 11. Chacun des délais fixés par ces articles, peut être prolongé en tout temps après entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 10.06 Le règlement d'un grief concernant une mesure disciplinaire ou les cas de perte de salaire résultant de la violation d'une clause de cette Convention peuvent être rétroactifs à la date de la mesure disciplinaire ou à la date de la violation de cette convention, mais dans tous les autres cas, est rétroactif à la date où il a été soumis en premier lieu.
- 10.07 Les griefs et mesures disciplinaires sont rapportés par écrit à l'employé concerné et une copie est conservée dans son dossier.
- 10.08 Au cours d'une enquête, le représentant du Syndicat a accès au dossier de l'employé.
- 10.09 Toute lettre de la Compagnie à un employé au sujet d'un avertissement ou d'une mesure disciplinaire est également envoyée au Syndicat.

Cependant, dans le cas de congédiement, l'avis est transmis au Syndicat avant sa mise en application.

#### Article 11

##### ARBITRAGE

- 11.01 Dans tous les cas où il est nécessaire de soumettre un grief à l'arbitrage, le Syndicat et la Compagnie doivent s'entendre pour nommer un arbitre unique, dans les dix (10) jours de la réception

11.01 de l'avis écrit mentionné à la Démarche 3. Si le Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de cet arbitre dans ce délai de dix (10) jours, celui-ci est choisi à tour de rôle à même le groupe suivant:

Me Richard Marcheterre

Me Jean-Denis Gagnon

Me Jean-Yves Durand

Me Jean-Paul Lalancette

Me Roland Tremblay

- 11.02 Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour pour arbitrer un grief et ne peut accepter ou qui refuse d'accepter, n'est requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de la liste dans l'ordre de rotation ci-dessus prévu.
- 11.03 Les dépenses de l'arbitre doivent être payées à part égale par le Syndicat et la Compagnie mais nul autre frais d'arbitrage ne sont adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.
- 11.04 Les parties à cette convention se font un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage, et la décision de l'arbitre doit se rendre dans les soixante (60) jours de la date d'audition de l'arbitrage. Cette décision est finale, lie toutes les parties et doit être exécutée en dedans de quatorze (14) jours, mais dans aucun cas l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou modifier la convention.
- 11.05 Un arbitre peut maintenir ou annuler une lettre de réprimande, peut maintenir, modifier ou annuler la sanction de suspension ou de congédiement s'il rend une décision avec raisons à l'appui qu'une mesure disciplinaire moindre est justifiée. Lorsqu'une telle modification est ordonnée, l'arbitre peut accorder une réintégration avec ou sans la substitution d'une suspension et avec ou sans remboursement du salaire perdu.

#### Article 12

#### GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

- 12.01 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction dans la production pendant la durée de la présente Convention. Tout employé prenant part à ou provoquant une grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction de la production, sera sujet à congédiement ou toute autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie; toutefois, tout employé qui se croit injustement congédié ou discipliné peut se prévaloir de la procédure de grief.

- 12.02 La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucune contre-grève pendant la durée de cette Convention.

### Article 13

#### ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT TOUTE SUSPENSION DE TRAVAIL

- 13.01 Il est entendu que, durant toute suspension de travail à l'usine, en tout temps ou pour quelque raison que ce soit, les immeubles de la Compagnie sont protégés et l'outillage est maintenu en bonne condition de fonctionnement par les employés.
- 13.02 Il est entendu que les employés tenus de demeurer au travail d'après les termes du paragraphe 01 ci-dessus, doivent demeurer disponibles durant toute la suspension de travail. Aucun travail de production, construction ou expédition n'est effectué par ces employés.
- 13.03 Les employés mentionnés au paragraphe 02 ci-dessus sont rémunérés aux taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

### Article 14

#### FONCTIONNEMENT DE L'USINE, HEURES DE TRAVAIL, ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

##### Fonctionnement de l'usine

- 14.01 En temps normal, l'usine fonctionne six (6) jours par semaine, du lundi au samedi inclusivement. Il y a vingt-quatre (24) heures de fermeture le dimanche.
- 14.02 En temps normal, les bouilloires, le département d'énergie électrique, le département des filtres et l'outillage pour la prévention des incendies sont en fonction sept (7) jours par semaine.
- 14.03 Les heures régulières de travail pour les employés de jour et les employés d'équipe sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine conformément aux horaires régulièrement assignés sur une base de six (6) jours avec une journée de congé prévue durant la semaine.
- 14.04 Lorsque l'usine fonctionne moins de six (6) jours par semaine, la Compagnie s'efforce d'établir des cédules flottantes, après discussion avec le Syndicat.

### Article 15

#### HEURES DE TRAVAIL POUR EMPLOYES DE JOUR

- 15.01 Les heures régulières de travail pour les employés de jour, sont de huit (8) heures par jour, de 8:00 a.m. à midi, et 1:00 p.m. à

- 15.01 5:00 p.m., ou si requis pendant plus de trois (3) jours, de 7:00 a.m. à midi, et 1:00 p.m. à 4:00 p.m. Les exceptions peuvent être faites si convenues.
- 15.02 Les employés de jour sont à leur place respective de travail prêts à commencer l'ouvrage à l'heure désignée pour débiter et ne quittent pas leur place de travail avant le coup de sifflet indiquant cinq (5) minutes du temps fixé pour la cessation du travail.
- 15.03 Lorsqu'un employé de jour est inévitablement empêché de se rapporter à son travail, il doit en informer son contremaître ou son représentant avant le début de son travail.

#### Article 16

##### REMUNERATION POUR TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE - EMPLOYES DE JOUR

- 16.01 Tous les employés de jour payés à l'heure sont payés temps et demi pour le temps travaillé:
- a) en dehors des heures régulières de travail;
  - b) après quarante (40) heures dans une semaine régulière de travail;
  - c) lorsque requis de travailler sa journée de congé cédulée sauf si le moulin opère à temps partiel. Cependant dans tous les départements le temps ouvré durant une journée prévue de congé est payé au taux régulier de salaire si la journée a été changée par un avis de quarante-huit (48) heures.

Des exceptions peuvent être faites si convenues entre les parties.

- 16.02 Tout employé de jour reçoit temps et demi pour tout le temps travaillé le dimanche et les jours de congé reconnus.

Un employé de jour qui travaille plus de huit (8) heures le dimanche ou un jour de congé reconnu est payé au taux de temps double pour les heures travaillées en plus de huit (8) heures.

- 16.03 S'il y a lieu de changer provisoirement l'horaire normal des employés affectés à l'entretien et à la réparation, l'application de ce changement se fait comme suit:

- a) Si le travail est prévu pour une durée de six (6) jours consécutifs ou moins, temps et demi est payé pour les heures travaillées en dehors des heures régulières de travail des employés de jour.

Si le travail prévu au paragraphe ci-dessus, excède les six (6) jours consécutifs, temps simple est payé pour les premières huit (8) heures travaillées chaque jour, à compter de la septième (7ième) journée.

- 16.03 b) Si le travail est prévu pour une durée de plus de six (6) jours consécutifs, temps simple est payé pour les premières huit (8) heures travaillées chaque jour, à compter de la première (1ère) journée.

Si le travail prévu ci-dessus est complété en six (6) jours ou moins, ou le travail est suspendu de sorte que les employés reviennent à leur horaire normal avant la fin de ladite période de six (6) jours ou moins, temps et demi est payé pour les heures travaillées en dehors des heures régulières de travail des employés de jour.

Note: Cet article n'a pas pour effet d'annuler les dispositions du temps supplémentaire le dimanche, les jours de congé d'usine, après quarante (40) heures de travail dans une semaine ou après huit (8) heures de travail dans une journée.

- 16.04 a) Les employés de jour rappelés au travail sont payés de la façon suivante:
- 1) temps et demi, pour les heures travaillées entre 5:00 p.m. et minuit, de même qu'entre 6:00 a.m. et 7:00 a.m.
  - 2) temps double, pour les heures travaillées entre minuit et 6:00 a.m.

En aucun cas, ils ne reçoivent moins de quatre (4) heures de temps régulier. Il est entendu que l'employé ainsi rappelé peut quitter l'usine dès qu'il a exécuté le travail pour lequel il a été rappelé ou les autres bris urgents pouvant arrêter la production qui surviennent pendant sa présence à l'usine.

- b) S'ils doivent venir travailler entre 7:00 a.m. et 8:00 a.m., ils reçoivent temps et demi pour cette heure, soit la période ouvrée jusqu'à 8:00 a.m.
  - c) Un employé de jour requis de continuer un travail non complété en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de temps et demi pour un tel travail.
- 16.05 Une seule base de calcul de rémunération pour travail supplémentaire est utilisée pour les mêmes heures de travail.

#### Article 17

##### HEURES DE TRAVAIL POUR EMPLOYES D'EQUIPE

- 17.01 a) Les employés d'équipe sont organisés en une, deux et/ou trois équipes de huit (8) heures chacune. Ces équipes sont, soit de minuit à 8:00 heures, de 16:00 heures à minuit et/ou de 8:00 heures à 16:00 heures, lesquelles se succèdent à tour de rôle chaque semaine dans l'ordre précité.

- 17.01 b) Une période minimale de huit (8) heures doit s'écouler entre la fin et le début de la relève régulière d'un employé d'équipe, sauf pour les employés de la réserve et les remplaçants de vacances et maladie non requis de façon permanente, ou lorsque le changement d'équipe est requis en vue d'assigner un remplaçant.
- c) Des équipes dont les heures de travail dérogent de l'horaire régulier prévu au sous-paragraphe (a) ci-dessus, peuvent être établies si convenues entre les parties.
- 17.02 Quand une équipe débute, chaque employé est requis d'être à son poste. A la fin de sa relève, aucun employé d'équipe ne laisse son travail pour se laver et s'habiller avant que son remplaçant ne se soit rapporté pour le relever.
- 17.03 Si un employé d'équipe ne se rapporte pas pour sa relève régulière, celui qu'il doit remplacer en informe le Surintendant du Département ou le Contremaître. Il demeure alors à son poste jusqu'à ce qu'un substitut soit trouvé, et, si nécessaire, il ne travaille pas plus qu'une relève supplémentaire.
- 17.04 Un employé d'équipe est tenu de se rapporter à son équipe régulière à moins d'avoir pris arrangement avec son contremaître au préalable, pour s'absenter. S'il lui arrive d'être inévitablement empêché de se rapporter pour son travail, il doit en informer son contremaître ou son représentant au moins deux (2) heures avant que sa relève entre en devoir. La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer activement pour prévenir les abus relatifs au paiement du temps supplémentaire.
- 17.05 Les longs quarts sont évités si possible.
- 17.06 Dans tous les cas de remplacements temporaires de moins de sept (7) jours, ou pour une période plus longue si convenue entre les parties, l'on choisit l'employé ayant le plus d'ancienneté d'occupation sur l'équipe où le remplaçant est requis, à moins qu'un tel remplacement n'affecte défavorablement l'efficacité du département.

Si après ladite période, un remplaçant est encore requis, l'on assigne l'employé ayant le plus d'ancienneté d'occupation lors de l'établissement de l'horaire pour la semaine suivante.

#### Article 18

##### REMUNERATION POUR TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE - EMPLOYES D'EQUIPE

- 18.01 Les employés d'équipe sont payés temps et demi pour les heures travaillées durant les périodes régulières de fermeture le dimanche et les jours de congé reconnus.
- 18.02 Les employés d'équipe sont payés temps et demi pour tout travail fait en dehors de leurs heures régulières de travail, ou pour les heures travaillées durant une deuxième relève consécutive, sauf

18.02 dans les cas suivants:

- a) quand le travail supplémentaire est dû à une entente spéciale entre un employé et son co-équipier d'interchanger ou donner leurs relèves avec l'approbation du superviseur et lorsque ceci peut être fait sans coût additionnel ou pénalité pour la Compagnie;
- b) si, avec quarante-huit (48) heures ou plus d'avis avant que son équipe entre en devoir, un employé doit travailler sa journée de congé cédulée, et qu'il lui est alloué un autre jour de congé la même semaine;
- c) pour les deux (2) premières heures qu'un employé doit travailler à cause du retard de son remplaçant. Advenant le cas où l'employé doit travailler plus de deux (2) heures, temps et demi (1½) lui est payé sur toutes les heures travaillées durant la relève supplémentaire.

Note: La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer activement à réprimer les abus des retards.

- d) pour les heures travaillées en plus de huit (8) heures par jour par les employés de la réserve, et les remplaçants de vacance et maladie non requis de façon permanente dans une semaine donnée.

18.03 Un employé d'équipe qui travaille plus de huit (8) heures le dimanche ou un jour de congé reconnu est payé au taux de temps double pour les heures travaillées en plus de huit (8) heures, sauf dans les cas prévus au sous-paragraphe (a) de l'article 18.02.

#### Article 19

##### SALAIRES

- 19.01 L'échelle des taux régie par cette Convention forme L'ANNEXE "A" et est considérée comme faisant partie de cette Convention.
- 19.02 Le taux de rémunération pour fins de calcul du temps supplémentaire est basé sur le taux régulier d'occupation.
- 19.03 Tous les employés qui assistent à des assemblées de directives sont payés à temps simple pour les heures passées à ces assemblées.

#### Article 20

##### PRIME D'EQUIPE

- 20.01 Une prime d'équipe de relève de vingt (.20¢) l'heure est payée pour tout travail fait durant la relève de 4:00 p.m. à 12:00 minuit et une prime de trente-huit (.38¢) l'heure est payée pour tout travail fait durant la relève de 12:00 minuit à 8:00 a.m.

Le temps supplémentaire n'est pas accordé sur les primes d'équipe.  
(Voir note, page suivante)

Note: La "Compagnie" s'engage à accorder pour la période du 1er octobre 1984 au 30 septembre 1985 et pour la période du 1er octobre 1985 au 30 septembre 1986, l'augmentation qui sera accordée à l'usine DOMTAR de Windsor pour la période du 1er mai 1984 au 30 avril 1985 et pour la période du 1er mai 1985 au 30 avril 1986 respectivement.

## Article 21

### CHANGEMENT DE TAUX

21.01 Lorsqu'un employé d'équipe travaille pendant une relève ou toute partie de relève, temporairement à une position commandant un taux plus élevé que celui de sa position régulière, il reçoit le taux pour la position pendant toutes les heures qu'il y travaille. Toutefois, ce règlement s'applique seulement lorsqu'un employé joue le rôle d'un substitut pleinement qualifié, mais ne s'applique pas dans le cas d'employé qui apprend ou d'un apprenti. Inversement, s'il est nécessaire de placer un employé à une position commandant un taux moindre que celui de sa position régulière pendant une relève ou partie de relève, il reçoit le taux inférieur pour le nombre d'heures qu'il y travaille.

21.02 Si de nouvelles fonctions sont créées ou d'autres subissent un changement substantiel, la Compagnie et le Syndicat font une évaluation conjointe aussi adéquate que possible du travail à effectuer, et les taux sont établis en conséquence.

Si après trois (3) mois, les parties ne se sont pas entendues, le litige peut être soumis à la démarche no. 3 de la procédure de grief et à l'arbitrage. L'arbitre a le pouvoir d'établir le taux si c'est une nouvelle fonction ou de modifier le taux actuel prévu à l'Annexe "A" s'il s'agit d'une fonction pour laquelle il y a des changements importants.

21.03 Dans le cas d'hommes de métier, une révision de leur classement dans les classifications établies, est faite selon le guide de classification, accepté par les parties. S'ils sont trouvés qualifiés, les hommes de métier sont payés au taux de classification plus élevée dans laquelle ils sont qualifiés.

Note: Un employé qui désire voir le résultat de son examen peut se faire accompagner par le représentant syndical départemental ou un membre de l'exécutif du Syndicat. A la suite de l'application du guide de classification, l'employé qui se croit lésé ou, à sa demande, le Syndicat peut avoir accès à tous les documents servant à la reclassification de l'employé.

21.04 Les taux réguliers des employés remplaçant temporairement les employés ayant une fonction de superviseur payés mensuellement, bimensuellement, à la semaine ou à l'heure sont augmentés de 7% au-dessus du plus haut taux payé aux employés sous leur surveillance.

Article 22

CLAUSE DE TREILLIS

22.01 Dimanche

- a) Les employés d'équipe qui doivent poser un treillis le dimanche soir et qui continuent leur relève par la suite, sont payés pour les heures travaillées après 11:00 p.m. plus le montant alloué pour la pose du treillis (7 heures à temps simple).
- b) Les autres employés qui doivent poser un treillis le dimanche soir sont payés à temps et demi pour les heures travaillées après 11:00 p.m. plus le montant alloué pour la pose du treillis (7 heures à temps simple).
- c) Lorsqu'une machine à papier fonctionne six (6) jours ou moins dans une semaine, la pose de treillis ne commence pas avant 9:00 p.m. le dimanche soir, à moins d'entente contraire entre les parties à la Convention.

22.02 Semaine

- a) Les employés d'équipe ou les préposés à la réparation qui sont requis pour poser des treillis la semaine en dehors de leur relève régulière, sont payés un minimum de six (6) heures à temps simple ou temps et demi pour les heures ouvrées selon ce qui est le plus avantageux à être appliqué autant de fois qu'il y a de treillis à poser.
- b) Les employés d'équipe et les préposés à la réparation qui sont à poser des treillis avant ou après leur relève sont payés temps simple plus une heure ou temps et demi pour le nombre d'heures ouvrées selon ce qui est le plus avantageux.
- c) Si la machine doit être dégrée avant un départ, 1½ heure est payée en surplus.

Article 23

ALLOCATION POUR PRESENCE AU TRAVAIL

- 23.01 a) Si un employé de jour ou d'équipes de relève doit se présenter à une certaine heure et n'a pas de travail, il lui est donné du travail durant un minimum de quatre (4) heures - dans le cas d'un employé devant travailler sur la relève de 12:00 à 8:00 a.m. durant un minimum de six (6) heures - au taux de son travail régulier, à moins qu'un effort raisonnable ait été fait pour l'avertir de cette situation. Ces minimums s'appliquent également dans le cas d'un arrêt de travail dû à un bris d'équipement.

- 23.01 b) Lorsqu'il y a arrêt de travail d'urgence, les employés affectés sont pourvus de travail jusqu'à la fin de la relève pendant laquelle l'arrêt se produit; ces employés sont payés au taux de leur occupation régulière et sont requis de faire le travail qui leur est assigné.
- 23.02 Si un employé est requis par la Compagnie de travailler deux (2) heures ou plus après ses heures régulières de travail, le Surintendant ou le Contremaître en devoir, lui fournit un repas payé par la Compagnie, aux heures normales des repas. L'heure normale des repas pour la relève de minuit à 8:00 a.m. est 1:00 a.m.
- 23.03 Lorsqu'un employé de jour travaille passé 12:30 p.m. durant l'heure du midi, la Compagnie lui fournit un repas.

#### Article 24

##### TRAVAIL DE REPARATION LE DIMANCHE

- 24.01 En ce qui concerne les employés de l'entretien et de la réparation, ils ne doivent pas travailler deux (2) dimanches consécutifs. Ils peuvent travailler deux (2) dimanche consécutifs s'il y a entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 24.02 Tout employé ayant travaillé le dimanche a le droit de prendre un jour de repos durant la semaine. Le choix de cette journée est décidé par l'employé concerné et le Surintendant du Département. Ceci ne s'applique pas aux hommes qui travaillent une journée de congé reconnue par cette Convention.

#### Article 25

##### CONGES D'USINE

- 25.01 Les congés fixes suivants ont été mutuellement convenus pour la durée de la Convention:
- NOËL: (Fermeture de 40 heures)
- JOUR DE L'AN: (Fermeture de 40 heures)
- ST-JEAN-BAPTISTE: (Fermeture de 24 heures)
- FÊTE DU CANADA: (Fermeture de 24 heures)
- FÊTE DU TRAVAIL: (Fermeture de 24 heures)

A six (6) jours d'opération, les congés de la St-Jean-Baptiste et de la Fête du Canada sont reportés au lundi ou au samedi selon le jour le plus proche du congé.

- 25.02 Le jour précédant Noël et le Jour de l'An, le fonctionnement de l'Usine est arrêté assez tôt pour qu'à 4:00 p.m., les employés puissent quitter l'usine à l'exception des employés affectés aux services essentiels.

- 25.03 Temps double est payé pour les heures travaillées au cours de la période de vingt-quatre (24) heures de la journée de Noël et du Jour de l'An.
- 25.04 La journée de congé cédulé d'un employé n'est pas changée aux fins de la faire coïncider avec un congé d'usine.

#### Article 26

##### CONGES PAYES

- 26.01 La Compagnie paie à chaque employé à l'heure, vingt-quatre (24) heures au taux régulier pour Noël, seize (16) heures au taux régulier pour le Jour de l'An et huit (8) heures au taux régulier pour la Saint-Jean-Baptiste, Fête du Canada et la Fête du Travail.
- 26.02 Les employés qui accumulent de l'ancienneté reçoivent leurs rémunérations lors d'un congé d'usine.
- 26.03 Pour être qualifié à recevoir une rémunération pour un congé reconnu, un employé doit avoir été au service de la Compagnie pendant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement le congé.
- 26.04 Si le congé d'usine tombe pendant la période choisie pour vacances, l'employé reçoit sa rémunération pour le congé en plus de sa paie de vacances.
- 26.05 Les employés obligés de travailler un jour de congé d'usine ont droit à temps et demi pour le temps travaillé en plus de leur paie régulière de huit (8) heures.
- 26.06 Les employés absents sans permission le jour de travail soit immédiatement précédant ou immédiatement suivant le congé reconnu, perdent automatiquement leur droit à la rémunération pour le congé.
- 26.07 La paie de congé est sur la base des heures et du taux de l'occupation confirmés de l'employé; mais si le congé survient un jour où l'employé est normalement appelé à remplacer à un travail à taux plus élevé, le taux plus élevé s'applique. Les congés facultatifs sont payés au taux de un cinquième (1/5) du salaire de la semaine de vacances.

#### Article 27

##### CONGES FACULTATIFS

- 27.01 Quatre (4) congés facultatifs par année civile sont alloués à tout employé ayant quatre-vingt-dix (90) jours de service, à son taux régulier, aux dates convenues entre l'employé et son Superviseur. Ces congés facultatifs ne comportent pas une fermeture de l'usine sauf à la discrétion de la Compagnie.

- 27.02 Les employés engagés au cours d'une année ont droit après quatre-vingt-dix (90) jours de service à un congé facultatif dans cette année, ou plus, au pro-rata des mois de service au 31 décembre.
- 27.03 Les employés qui veulent s'assurer que leur droit d'ancienneté soit respecté lors de leur choix de la date de leurs congés facultatifs peuvent déterminer à l'avance en même temps que leur premier choix des vacances, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs congés facultatifs.
- 27.04 Par la suite, ou avant que ne soit fait le choix des vacances les premiers applicants sont les premiers à qui on accorde les congés, sans considération d'ancienneté et selon la procédure établie ci-bas.
- a) Employé de relève:  
L'employé qui désire avoir un congé facultatif doit en faire la demande à son superviseur au moins vingt-quatre (24) heures avant l'affichage de l'horaire hebdomadaire pour la semaine suivante.
- b) Employé de jour:  
L'employé qui désire avoir un congé facultatif donne un avis d'au moins quarante-huit (48) heures d'avance à son superviseur.
- 27.05 Les congés facultatifs qui n'ont pas été pris ou cédulés avant le 1er décembre sont payés sur la dernière paie de l'année civile.
- 27.06 Les congés facultatifs peuvent être monnayés en tout temps sur une demande écrite à son superviseur.

Artic<sup>l</sup>. 28

VACANCES PAYEES

- 28.01 Tout employé payé à l'heure reçoit une vacance payée comme suit:
- a) après avoir complété un (1) an de service continu - deux (2) semaines.
- b) après avoir complété quatre (4) ans de service continu - trois (3) semaines.
- c) après avoir complété neuf (9) ans de service continu - quatre (4) semaines.

- 28.01
- d) après avoir complété vingt (20) ans de service continu - cinq (5) semaines.
  - e) après avoir complété vingt-cinq (25) ans de service continu - six (6) semaines.
  - f) après avoir complété trente (30) ans de service continu - sept (7) semaines.

Un employé après avoir complété vingt-cinq (25) ans de service a droit aux vacances supplémentaires suivantes durant l'année civile dans laquelle il atteint:

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

28.02 La paie de vacances est calculée sur la base de la semaine normale de travail déterminée en multipliant le taux de l'employé à son occupation régulière par le nombre d'heures normalement cédulées pour cette occupation ou, est basée sur 2% du salaire de l'année civile précédente pour chaque semaine de vacances, selon ce qui est le plus avantageux.

Un employé reçoit quatre (4) heures additionnelles à son taux régulier, pour chaque semaine de vacances prises entre le 1er janvier et le 30 avril.

28.03 Les périodes d'incapacité pour cause de maladie ou accident, les renvois temporaires dûs au ralentissement des opérations ou toute autre cause hors du contrôle de l'employé n'affectent pas sa réclamation d'une vacance payée.

Il est entendu, cependant, que les dispositions de l'Article 8.03 concernant l'accumulation de l'ancienneté n'accordent pas à l'employé le droit à des crédits de vacances après une absence de plus de douze (12) mois consécutifs.

- 28.04 La période de vacances doit être prise et accordée d'une manière consécutive, du samedi à 23:59 au samedi à 23:59. Il est entendu, cependant, que lors de la fermeture hebdomadaire, les employés doivent effectuer la fermeture avant de commencer leur période de vacances. Les vacances ne sont pas cumulatives. Elles doivent être prises et accordées dans l'année civile durant laquelle elles sont dues. Elles ne peuvent être fractionnées par journée, et ne peuvent être monnayées sauf dans les cas de maladie se prolongeant au-delà de l'année civile durant laquelle elles sont dues.
- 28.05 Si un employé quitte le service de la Compagnie, pour quelque raison que ce soit, quand il a encore droit à une période de vacances payées, le montant qui lui est dû lui est payé en guise de paie de vacances et calculé jusqu'à la date à laquelle il quitte le service de la Compagnie. Ce calcul ne s'applique pas à la paie de vacances supplémentaires.
- 28.06 Les conditions générales gouvernant les vacances payées sont comme suit:
- a) les privilèges de vacances ne sont pas transférables.
  - b) en acceptant des vacances avec paie, chaque employé convient de ne s'engager pour aucune occupation rémunérée pendant cette période de vacances.
  - c) la période de vacances est prise en conformité avec les besoins du fonctionnement de l'usine.
  - d) la Compagnie se réserve le droit de cédule la période de vacances pour chaque employé. L'employé a l'opportunité de choisir la période de ses vacances. S'il y a conflit entre les périodes de vacances, la préférence est accordée suivant l'ancienneté d'usine. L'horaire de vacances est discuté chaque année avec le Syndicat. Les employés éligibles pour plus de deux (2) semaines de vacances n'ont pas droit à plus de deux (2) semaines durant la période d'été.

#### Article 29

##### RETOUR AU TRAVAIL APRES ABSENCE

- 29.01 Après une absence au travail, causée par la maladie ou toute autre cause, un employé doit aviser son Contremaître une journée d'avance, entre les heures de 8:00 a.m. et de 5:00 p.m., de son intention de retourner au travail.

Article 30

DISCIPLINE

30.01 Absence sans permission

Les employés qui ne se rapportent pas à leur travail sans raison valable peuvent être disciplinés comme suit:

- a) première offense - une lettre de réprimande;
- b) deuxième offense - trois (3) jours de suspension sans rémunération;
- c) troisième offense - dix (10) jours de suspension sans rémunération ;
- d) quatrième offense - sujet à renvoi.

30.02 Dossier de l'employé

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé. Toutefois, si le dossier de l'employé indique une entière période de douze (12) mois libre de tel rapport, toute offense antérieure est biffée de son dossier.

Article 31

CONTRATS ET CONTRATS A FORFAIT

- 31.01 La Compagnie accepte de ne pas accorder des contrats ou contrats à forfait pour des travaux de réparation et d'entretien pouvant être exécutés par l'équipe de réparation, en autant qu'un équipement soit disponible et que le travail requis puisse être exécuté.
- 31.02 Dans tous les autres cas, lorsqu'elle accorde des contrats ou contrats à forfait, la Compagnie donne à l'entrepreneur les noms des employés placés sur les listes de réserve et de rappel dont la classification est appropriée aux travaux à exécuter et elle suggère à l'entrepreneur d'embaucher, de préférence, cette main-d'oeuvre locale lorsqu'elle est requise.

Article 32

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 32.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont, conjointement avec le gouvernement, une responsabilité réelle et directe à tous les niveaux pour réduire au minimum les effets défavorables ou adverses qui peuvent découler de l'automatisation, d'une nouvelle méthode de production ou des changements technologiques. Ils conviennent de travailler conjointement à chercher les moyens de prévoir ces effets défavorables et de les atténuer.

- 32.02 Advenant que des projets soient élaborés en vue d'introduire du nouvel outillage ou une nouvelle méthode de production résultant en une diminution de la main-d'oeuvre requise ou en des déplacements multiples, la Compagnie discute, aussitôt que possible ces projets avec le Syndicat local.

Ces discussions pourraient inclure les questions de réentraînement ou déplacement, lorsque c'est possible pour les employés affectés, qui ont l'habileté potentielle et qui peuvent remplir les exigences normales pour le fonctionnement du nouvel outillage ou de la nouvelle méthode.

- 32.03 Si un employé est rétrogradé d'une façon permanente à une fonction moins rémunérée en conséquence directe de l'automatisation ou d'un changement technologique il conserve pendant trois (3) mois le taux de salaire de son poste précédent. Pendant les trois (3) mois qui suivent, son taux de salaire est réduit à un taux se situant à mi-chemin entre le taux de salaire de son ancien poste et celui du nouveau poste. Après cette période il reçoit le taux de salaire qui s'applique à son nouveau poste.

### Article 33

#### TRAVAIL EN CONTINU

- 33.01 Les modalités selon lesquelles le travail en continu est mis en application sont comme suit:
- a) Une prime de quinze cents (.15¢) l'heure est payée sur toutes les heures travaillées durant une semaine à tous les employés de l'usine lorsqu'un horaire de production de sept (7) jours par semaine est établi dans le moulin de papier et le moulin de carton.
  - b) Lorsqu'il y a un horaire de production de sept (7) jours par semaine seulement dans le moulin de papier, une prime de quinze cents (.15¢) l'heure est payée sur toutes les heures travaillées à tous les employés de l'usine, y compris les hommes de métiers rattachés au moulin de carton, exception faite des employés travaillant au moulin de carton et des essayeurs de carton.
  - c) Lorsqu'il y a un horaire de production de sept (7) jours par semaine seulement dans le moulin de carton, une prime de quinze cents (.15¢) l'heure est payée sur toutes les heures travaillées à tous les employés du moulin de carton, (les hommes de métiers non compris) à tous les essayeurs de carton, à tous les chauffeurs de relève, à tous les chauffeurs de chaudière et à tous les employés de la manutention et préparation du bois.
  - d) Lorsqu'il y a un horaire de production de sept (7) jours par semaine seulement dans le moulin de pâte, une prime de quinze cents (.15¢) l'heure est payée sur toutes les heures travail-

- 33.01 d) liées à tous les employés du moulin de pâte, (les hommes de métiers non compris) à tous les employés du département des bouilloires, à tous les employés de la manutention et la préparation du bois.
- 33.02 Temps supplémentaire (temps et demi et temps double) est payé pour le travail dominical tel que prévu dans la Convention.
- 33.03 Lorsqu'il y a arrêt de travail d'urgence, les équipes d'opérations (soit la relève durant laquelle la panne survient et les deux suivantes) sont pourvues de travail et sont payées au taux de leur occupation régulière et sont requises de faire le travail assigné.
- 33.04 Partout où le travail en continu est appliqué un horaire de quarante (40) heures réparti sur sept (7) jours par semaine, y incluant deux (2) journées de congé cédulées est établi immédiatement. Cet horaire s'applique également aux employés de relève affectés à l'entretien et à la réparation. La Compagnie et le Syndicat travaillent ensemble à l'établissement de ces horaires. Lorsque nécessaire les parties se rencontrent aux fins de déterminer conjointement l'horaire s'appliquant aux employés de jour affectés à l'entretien et à la réparation.
- 33.05 Lors d'opérations en continu, tous les congés mentionnés à l'article 25.01 sont pris la journée de la fête, selon les heures de fermeture pour chacun de ces congés.

#### Article 34

##### INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 34.01 Tous les employés qui comptent une année ou plus de service continu ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a pas de travail disponible pour lequel ils seraient qualifiés de droit en raison de leur ancienneté.
- 34.02 Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit un pourcent (1%) de ses gages pour les douze (12) mois de l'année précédente (tel qu'indiqué sur le feuillet d'impôt T4 de l'employé) multiplié par le nombre de ses années de service. La moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée six semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée trois mois après la mise à pied de l'employé.
- 34.03 Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement, ce paiement est annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

- 34.04 Si un employé est rappelé après avoir reçu TOUT le montant de l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.
- 34.05 Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit, son retour au travail lui permet, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommence d'accumuler une nouvelle période de temps qui, de plus, lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

### Article 35

#### CONVERSION INDUSTRIELLE

- 35.01 Un comité conjoint sur les conversions industrielles est établi à l'usine. Il se compose de trois (3) personnes représentant la direction et de trois (3) personnes représentant le Syndicat. Le Comité est chargé d'étudier l'effet d'une conversion industrielle sur les employés de l'usine, et sur leurs conditions de travail; le Comité doit en outre soumettre au Directeur local de l'usine les recommandations dont on a convenues, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la Compagnie et des employés.
- 35.02 Rien n'empêche ce Comité s'il le désire, de discuter des conversions industrielles qui ont affecté d'autres usines de façon à ce que l'expérience de ces autres usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent. Les conversions industrielles peuvent affecter les employés d'une façon différente, et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autres, le nombre d'employés affectés, la durée de service, l'habileté, l'éducation, l'âge et le statut familial. Chaque cas doit être étudié selon son mérite et chaque cas évidemment peut demander une action différente de façon à ce que le bien-être des employés et de la Compagnie soit protégé adéquatement. La mise à la retraite prématurée, la réadaptation, le transfert à d'autres tâches ou à d'autres emplois, et la réadaptation, et l'assistance d'un gouvernement sont des facteurs qui doivent être considérés avant de faire une recommandation au Directeur local de l'usine.
- 35.03 a) La Compagnie informe le Comité concerné aussitôt que possible, et à tout le moins soixante (60) jours d'avance, de toute conversion industrielle qu'elle a décidé d'instaurer et qui entraîne des mises à pied ou autres changements importants dans le statut professionnel des employés.
- b) Dans le cas d'élimination d'une tâche autre que prévu au paragraphe (a) ci-dessus, la Compagnie donne au moins trente (30) jours d'avis au Syndicat et à l'employé concerné.
- 35.04 Un employé régulier comptant une année ou plus de service continu, mis à pied à cause d'une conversion industrielle doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois (3) mois.

- 35.05 Lorsqu'un employé est retranché de la liste de paie, il reçoit une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de cette Convention.
- 35.06 Lors d'une conversion industrielle, sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, un congé autorisé d'une période d'un (1) mois ou d'une durée raisonnable quelconque est accordé aux employés qui désirent se chercher un emploi ailleurs.

Article 36

REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE

- 36.01 La Compagnie contribue pour le plan d'assurance-vie, maladie et accident, et indemnité hebdomadaire de ses employés un montant d'argent calculé sur la base du nombre d'employés éligibles comme suit:

Employé avec dépendants:

\$57.00 par mois

Employés sans dépendant :

\$45.50 par mois

Note: La "COMPAGNIE" s'engage à accorder pour la période du 1er octobre 1984 au 30 septembre 1985 et pour la période du 1er octobre 1985 au 30 septembre 1986, la même augmentation de la contribution au régime d'assurance collective qui sera accordée à l'usine DOMTAR de Windsor pour la période 1er mai 1984 au 30 avril 1985 et pour la période du 1er mai 1985 au 30 avril 1986, respectivement.

- 36.02 Les personnes mentionnées aux sous-paragraphes (d) et (e) de l'article 2.01 de la Convention de Travail de East Angus, les employés en congé d'absence pour une raison autre que maladie, accident ou compensation, les employés inscrits sur la liste de rappel ou les employés en grève ne sont pas éligibles aux contributions de la Compagnie. Comme service au Syndicat, la Compagnie accepte de déduire hebdomadairement de la paie de chaque employé une somme déterminée étant la différence entre les contributions de la Compagnie et le coût total du plan d'assurance. Les employés sont requis de remettre à la Compagnie une autorisation individuelle signée à cet effet.
- 36.03 La contribution de la Compagnie s'applique aux fins d'achat de bénéfices d'assurance-groupe.
- 36.04 La Compagnie envoie mensuellement au Syndicat un chèque au montant total de sa contribution et des déductions faites sur la paie des employés. Le Syndicat fournit à la Compagnie une photo-copie du chèque et un double de l'état de compte qui est envoyé mensuellement aux assureurs.

- 36.05 Sauf pour ce qui précède, la Compagnie n'a aucune responsabilité ou obligation dans la structure ou l'administration du plan d'assurance pour ses employés. Toutefois le Syndicat s'engage à discuter avec la Compagnie des modalités du régime d'assurance collective avant sa mise en application.

Article 37

RÉGIME DE RETRAITE

- 37.01 Le Régime de retraite de Cascades (East Angus) Inc.; pour les employés négociés de l'usine fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme si au long récité, et les avantages du Régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du Régime et il sera administré conformément aux dispositions et conditions du Régime.

Article 38

SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

- 38.01 La Compagnie et le Syndicat coopèrent à la prévention des accidents et maladies industrielles et prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être de tous les employés.
- 38.02 Le Comité est composé d'un représentant par département et de représentants de la Compagnie. Le nombre de représentants de la Compagnie n'excèdera pas le nombre de représentants de département.
- 38.03 Les fonctions du comité sont les suivantes:
- a) Formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.
  - b) Vérifier la réalisation de ses recommandations.
- 38.04 Le comité tient une réunion mensuelle ou plus souvent après entente entre les parties. Un membre du comité rédige le procès-verbal de la réunion et en remet un exemplaire à chaque membre du comité, au Syndicat et au directeur de l'usine.
- 38.05 Tout employé doit se familiariser avec les règlements de sécurité de l'usine et éviter les risques d'accidents. La Compagnie informe tous les employés des règlements de sécurité par les moyens appropriés.
- 38.06 Lorsqu'un nouvel employé est embauché, la Compagnie lui donne les éléments de sécurité requis dans l'exercice de ses fonctions.
- 38.07 La Compagnie fait passer un examen audiométrique à tous les employés une fois par trois ans. Les employés exposés continuellement

- 38.07 à des niveaux sonores de plus de 85 décibels, seront soumis chaque année à un examen médical de l'ouïe et seront informés des résultats de cet examen.
- 38.08 La Compagnie maintient un service adéquat de premiers soins.
- 38.09 Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de sécurité et du superviseur de sécurité. Le rapport de cette inspection est aussi remis au comité de sécurité.

### Article 39

#### DUREE DE LA CONVENTION

- 39.01 Cette Convention sera en vigueur à compter du 1er octobre 1984 jusqu'à et incluant le 30 septembre 1986.
- 39.02 Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender cette Convention ou désire en négocier une nouvelle, elle doit en informer l'autre partie par écrit entre les quatre-vingt-dixième et le trentième jour précédant la date d'expiration de cette convention.
- 39.03 Une rencontre préliminaire est tenue entre les parties dans les trente (30) jours après que l'avis précité a été donné aux fins de clarifier les demandes soumises par l'une ou l'autre des parties.

La première rencontre aux fins de négocier une Convention révisée ou nouvelle est tenue dans les trente (30) jours après la rencontre préliminaire mentionnée ci-haut.

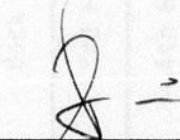
Pendant les négociations d'une nouvelle Convention ou de toutes révisions ou changements proposés aux termes de cette Convention, cette Convention demeure en vigueur.

#### ENTENTES LOCALES:

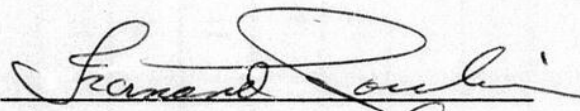
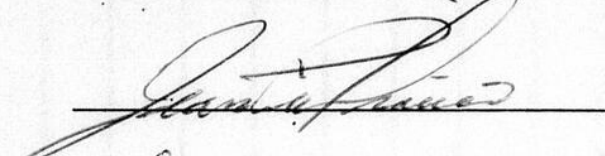
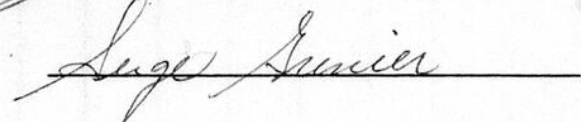
Les ententes locales figurant en Annexe "B" font partie de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé  
par leurs représentants autorisés en ce 28ième jour du mois de  
septembre 1984, à East Angus, Québec.

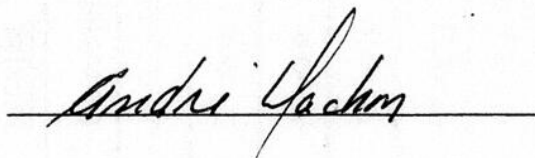
Cascades (East Angus) Inc.,

  
\_\_\_\_\_  
Alain Duguay  
\_\_\_\_\_  
Claude Couture  
\_\_\_\_\_

Le Syndicat National des Travailleurs de la pulpe et du papier de East Angus, Inc.,

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_



## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>COUCHEUSE</u>				<u>COATER</u>
Conducteur	11.40	12.08	12.68	Operator
<u>SALLE DES PILES RAFFINEUSES</u>				<u>STOCK PREPARATION</u>
Conducteur de broyeur - Solvo	11.43	12.12	12.73	Solvo Pulper Operator
Conducteur de broyeur - Liner	11.29	11.97	12.57	Liner Pulper Operator
Conducteur de chariot élévateur et broyeur - Hydra	11.25	11.93	12.53	Lift Truck and Hydra Pulper Operator
Conducteur de chariot élévateur	11.01	11.67	12.25	Lift Truck Operator
Nettoyeur	10.79	11.44	12.01	Cleaner
<u>APPRÊT ET EXPÉDITION</u>				<u>FINISHING &amp; SHIPPING</u>
Expéditeur de jour	11.41	12.09	12.69	Day Shipper
Expéditeur de relève	11.31	11.99	12.59	Shift Shipper

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>APPRÊT ET EXPÉDITION (Suite)</u>				<u>FINISHING &amp; SHIPPING (Continued)</u>
Massicotier	11.12	11.79	12.38	Guillotine Operator
Conducteur de chariot élévateur	11.01	11.67	12.25	Lift Truck Operator
Finisseur-Chargeur	10.92	11.58	12.16	Finisher Loader
<u>MOULIN À PAPIER</u>				<u>PAPER MILL</u>
<u>MACHINES À PAPIER</u>				<u>PAPER MACHINES</u>
<u>MACHINE À PAPIER NO. 1</u>				<u># 1 PAPER MACHINE</u>
Conducteur	12.07	12.79	13.43	Machine Tender
Aide-Conducteur	11.62	12.32	12.94	Back Tender
3 <sup>e</sup> Main	11.28	11.96	12.56	3 <sup>rd</sup> Hand
4 <sup>e</sup> Main (Intermittent)	11.09	11.76	12.35	4th Hand

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>MOULIN À PAPIER (Suite)</u>				<u>PAPER MILL (Continued)</u>
<u>MACHINE À PAPIER ( Suite )</u>				<u>PAPER MACHINES (Continued)</u>
<u>MACHINE À PAPIER NO. 3</u>				<u># 3 PAPER MACHINE</u>
Conducteur	13.29	14.09	14.79	Machine Tender
Aide-Conducteur	12.74	13.50	14.18	Back Tender
3 <sup>e</sup> Main	12.02	12.74	13.38	3rd Hand
4 <sup>e</sup> Main	11.61	12.31	12.93	4th Hand
5 <sup>e</sup> Main	11.31	11.99	12.59	5th Hand
<u>MACHINE À PAPIER NO. 4</u>				<u># 4 PAPER MACHINE</u>
Conducteur	13.36	14.16	14.87	Machine Tender
Aide-Conducteur	12.80	13.57	14.25	Back Tender
3 <sup>e</sup> Main	12.07	12.79	13.43	3rd Hand
4 <sup>e</sup> Main	11.65	12.35	12.97	4th Hand
5 <sup>e</sup> Main	11.40	12.08	12.68	5th Hand

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>MOULIN A PAPIER (suite)</u>				PAPER MILL (Continued)
<u>GENERAL</u>				<u>GENERAL</u>
Habilleur	12.07	12.79	13.43	Clothing Man
Habilleur-Adjoint	11.40	12.08	12.68	Clothing Man Assistant
Conducteur de Chariot Elevateur (Hangar)	10.94	11.60	12.18	Lift Truck Operator (Shed)
Homme d'utilité	10.79	11.44	12.01	Utility Man
<u>SALLE DES PILES RAFFINEUSES</u>				<u>STOCK PREPARATION</u>
Préposé à la préparation de la pâte	11.74	12.44	13.06	Stock Runner
Conducteur de Pile Laveuse	11.41	12.09	12.69	Washer Operator
1 <sup>er</sup> Aide	11.21	11.88	12.47	1st Helper

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>MOULIN À PAPIER (Suite)</u>				<u>PAPEK MILL (Continued)</u>
<u>SALLE D'APPRÊT ET D'EXPÉDITION</u>				<u>FINISHING &amp; SHIPPING</u>
Chef Expéditeur	11.68	12.38	13.00	Head Shipper
Expéditeur - Relève de jour	11.40	12.08	12.68	Shift Shipper - day
Expéditeur - Relève de nuit	11.41	12.09	12.69	Shift Shipper - night
Conducteur de chariot élévateur	11.02	11.68	12.26	Lift Truck Operator
Chargeur-Finisseur	10.87	11.52	12.10	Loader-Finisher
Enveloppeurs - R.C.	10.85	11.50	12.08	C/R Wrappers
Hommes d'utilité	10.87	11.52	12.10	Utility Man
Nettoyeurs - Divers	10.87	11.52	12.10	Cleaner - Miscellaneous
Conducteur de la rebobineuse semi-automatique	11.24	11.91	12.51	Semi-automatic C/R Rewinder Operator
Conducteur de la rebobineuse - Fales	11.07	11.73	12.32	Fales Winderman
Conducteur de la rebobineuse-Langston	11.07	11.73	12.32	Langston Winderman
Aide sur rebobineuse	10.79	11.44	12.01	Rewinder Helper





## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>CHAUFFERIE</u>				<u>STEAM PLANT</u>
<u>MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES</u>				<u>STATIONARY ENGINEMEN</u>
Chauffeur de relève	12.85	13.62	14.30	Shift Operator
Chauffeur de chaudières	12.30	13.04	13.69	Power Boiler Fireman
Chauffeur de la chaudière de récupération	11.99	12.71	13.35	Recovery Operator
1 <sup>er</sup> Aide sur la chaudière de récupération	11.03	11.69	12.27	Recovery Helper # 1
2 <sup>e</sup> Aide sur la chaudière de récupération	11.01	11.67	12.25	Recovery Helper # 2
Préposé au sulfate de soude	10.97	11.63	12.21	Salt Cake Handler
<u>Lorsque détenteur d'un certificat de:</u>				<u>Wage adjustment over regular rate</u>
				<u>when holding certificate:</u>
1 <sup>ère</sup> classe - \$0.30 additionnels				1st Class - \$0.30
2 <sup>e</sup> classe - \$0.24 additionnels				2nd Class - \$0.24
3 <sup>e</sup> classe - \$0.16 additionnels				3rd Class - \$0.16
4 <sup>e</sup> classe - \$0.10 additionnels				4th Class - \$0.10

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
LOCOMOTIVE ET COUR				LOCOMOTIVE AND YARD
Conducteur de locomotive	11.61	12.31	12.93	Locomotive Operator
Chef serre-freins	11.29	11.97	12.57	Head Brakeman
Préposé à la cour	10.95	11.61	12.19	Yard Head Man
Conducteur de camion	10.94	11.60	12.18	Truck Driver
Manoeuvre	10.79	11.44	12.01	Labourer
MANUTENTION ET PRÉPARATION DU BOIS				WOOD HANDLING
Grutier et conducteur de Carry Lift	11.56	12.25	12.86	Crane & Carry Lift Operator
Conducteur de chargeuse à copeaux (M-950)	11.51	12.20	12.81	Payloader Operator (M-950)
Conducteur de chargeuse à copeaux (H-25)	11.00	11.66	12.24	Payloader on chips (H-25)
Manoeuvre	10.79	11.44	12.01	Labourer
Homme d'utilité	10.79	11.44	12.01	Utility Man
Limeur de scie et aiguiser de couteaux	11.17	11.84	12.43	Knife Grinder
Opérateur et conducteur de déchiqueteuse	11.02	11.68	12.26	Operator and Chipper Man

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>CONTRÔLE DE LA QUALITÉ</u>				<u>CONTROL</u>
<u>ESSAYEURS D'USINE</u>				<u>MILL TESTERS</u>
Essayeur de papier - Sénior	11.84	12.55	13.18	Senior Paper Tester
Essayeur de carton	11.61	12.31	12.93	Board Mill Tester
Peseur-Essayeur	11.56	12.25	12.86	Weigher-Tester
Essayeur de Papier - Junior	11.53	12.22	12.83	Junior Paper Tester
<u>LABORATOIRE</u>				<u>LABORATORY</u>
Technicien de Laboratoire				Laboratory technician
Catégorie "A": Taux du début	11.52	12.21	12.82	Starting Rate: Class "A"
Après 6 mois ou 130 jours de travail	11.66	12.36	12.98	After 6 months or 130 working days
Après 12 mois ou 260 jours de travail	12.03	12.75	13.39	
Essayeur de Laboratoire				Laboratory Tester
Catégorie "B"	11.56	12.25	12.86	Class "B"
Essayeur de Laboratoire				Laboratory Tester
Catégorie "C"	11.41	12.09	12.69	Class "C"

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE
<u>DIVERS</u>				<u>MISCELLANEOUS</u>
Magasinier	11.03	11.69	12.27	Stores Binman
<u>RESERVE</u>				<u>POOL GANG</u>
Manoeuvre	10.79	11.44	12.01	Labourer
<u>ENTRETIEN</u>				<u>MAINTENANCE</u>
Huileurs	11.24	11.91	12.51	Oilers
Conducteur de camion	11.00	11.66	12.24	Truck Driver

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE

HOMMES DE MÉTIERTRADESMEN

(Machinistes - Machinists), (Tuyauteurs & Ferblantiers - Pipefitters & Tinsmiths), Mécaniciens d'instrument - Instrument-Mechanics), (Mécaniciens d'entretien - Millwrights), (Charpentiers - Carpenters), Mécaniciens d'entretien et de véhicules à moteur - Motor Mechanic Millwrights), (Electriciens - Electricians), (Mécaniciens d'entretien et tuyauteurs sur appareils sous pression).

Catégorie "A"	12.81	13.58	14.26	Class "A"
Catégorie "B"	12.11	12.84	13.48	Class "B"
Catégorie "C"	11.74	12.44	13.06	Class "C"
Catégorie "D"	11.58	12.27	12.88	Class "D"
Aide "A"	11.28	11.96	12.56	Helper "A"
Aide "B"	11.13	11.80	12.39	Helper "B"

## ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES	30 sept. 1984	1er oct. 1984	1er oct. 1985	WAGE SCHEDULE
SALAIRE DE BASE	10.79	11.44	12.01	BASIC RATE

HOMMES DE MÉTIER (Suite)TRADESMEN (Continued)

(Soudeurs - Welders), (Meuleur et Mécaniciens d'entretien - Grinder Operator Millwrights),  
(Forgeron et Mécaniciens d'entretien - Blacksmith Millwrights).

Catégorie "A"	12.81	13.58	14.26	Class "A"
Catégorie "B"	12.11	12.84	13.48	Class "B"
Catégorie "C"	11.74	12.44	13.06	Class "C"
Catégorie "D"	11.58	12.27	12.88	Class "D"
Peintre	11.66	12.36	12.98	Painter
Gréeur	11.29	11.97	12.57	Rigger

## B-1 - Plan de Vacances

- 1) La période de vacances d'été (12 semaines) pour la durée de la convention collective de travail est comme suit:

1985 - Du 16 juin au 7 septembre

1986 - Du 15 juin au 6 septembre

- 2) Durant la période d'été, deux (2) semaines de vacances peuvent être accordées aux employés qui ont trois (3) semaines et plus de vacances. Les employés ayant droit à deux (2) semaines de vacances ont l'opportunité de choisir une (1) semaine sur leur premier choix.

- 3) Premier choix

Un employé qui désire, lors du premier (1er) choix, prendre des vacances en dehors de la période d'été, peut le faire et peut prendre un nombre illimité de semaines auxquelles il a droit, en autant qu'il ne prend pas de vacances durant la période d'été et que ceci n'affecte pas le fonctionnement continu des opérations de l'usine.

Un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances et plus, peut prendre sur son premier choix, une (1) semaine de vacances en été et une (1) semaine en dehors de la période d'été.

- 4) Deuxième choix

Lorsque tous les employés ont complété leur premier (1er) choix, les employés ayant droit à d'autres vacances ont l'opportunité de choisir une ou deux semaines de vacances sur leur deuxième choix, par ordre d'ancienneté d'usine.

- 5) Troisième choix

Lorsque les employés ont complété leur deuxième choix, les employés ayant droit à d'autres vacances ont l'opportunité de choisir à un troisième choix à raison d'une ou deux semaines et ainsi de suite, selon leur ancienneté d'usine jusqu'à ce que toutes leurs semaines de vacances soient cédulées.

- 6) Les parties reconnaissent que les vacances sont échelonnées sur une période de douze (12) mois.

- 7) Hommes de l'entretien et de la réparation

Le plan de vacances des hommes de l'entretien et de la réparation est renouvelé.

## B-2 - Remplacement des absents sur les équipes de relève

Des efforts raisonnables seront faits pour appliquer la procédure suivante dans les cas où un employé travaillant dans un département fonctionnant d'une façon régulière sur un système de trois (3) équipes de relève, est absent de son travail.

### 1ère démarche

Si un employé est absent de son travail, les employés de cette relève seront avancés pour remplir l'ouverture créée par l'employé absent, pourvu qu'ils soient capables d'exécuter normalement le travail à accomplir, et qu'un remplaçant de vacances et maladie ou un homme de la réserve soit disponible pour remplir la plus basse occupation.

### 2ième démarche

S'il est impossible d'appliquer la démarche (1) ci-dessus, l'employé en congé, détenant le même poste sur une des relèves durant la même semaine, sera appelé pour travailler selon l'ancienneté d'occupation.

Note: Le détenteur du poste est celui qui travaillerait à ce poste si l'horaire de travail ne nécessitait pas de remplacement (complémentaire).

### 3ième démarche

S'il est impossible d'appliquer les démarches 1 et 2 ci-dessus, les autres employés en congés seront appelés par ancienneté départementale dans leur ligne de promotion pour travailler à l'occupation vacante pourvu qu'ils soient capables d'exécuter le travail à accomplir.

### 4ième démarche

S'il est impossible d'appliquer les démarches 1, 2 et 3, l'employé travaillant sur la relève précédente travaillera pour une relève supplémentaire.

B-3 - Procédure de distribution du temps supplémentaire - Employés de jour

1. Pour les employés de l'entretien et de la réparation, le travail en surtemps en semaine sera offert et accordé selon l'ancienneté de métier aux employés qualifiés qui peuvent exécuter le travail requis, sauf pour les exceptions suivantes:
  - A) Si un employé n'est pas disponible pour du travail en surtemps, ou a demandé d'en être excusé.
  - B) Si les employés doivent continuer un travail non complété en dehors de leurs heures régulières de travail.
  - C) Pour les rappels au travail dans un département, le temps supplémentaire sera offert et accordé selon l'ancienneté de métier aux employés régulièrement assignés à ce département. Cependant, si ces employés ne sont pas disponibles, le travail supplémentaire sera offert et accordé selon l'ancienneté de métier aux autres employés de l'entretien et de la réparation, sauf pour les employés départementaux qui sont rattachés aux autres départements.
2. S'il s'avérait nécessaire de demander à des employés de l'entretien et de la réparation de travailler deux (2) dimanches consécutifs après entente entre les parties, tel que stipulé à l'article 24.01, l'ancienneté de métier prévaudra.
3. Pour les employés du laboratoire, le travail supplémentaire sera offert et accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté sur la fonction qu'il accomplit normalement où du travail en surtemps est nécessaire.
4. Pour les autres employés, le surtemps sera offert et accordé selon l'ancienneté d'usine ou d'occupation selon le cas aux employés qualifiés à exécuter le travail requis.
5. D'autres modalités de distribution du surtemps pourront être convenues s'il y a entente entre la Compagnie et le Syndicat.

#### B-4 - Machines à papier

La présente est pour confirmer qu'en autant que possible, lors d'un changement prévu d'un feutre ou d'une toile de séchoir, si une deuxième équipe est requise, les employés affectés sur les relèves de 4:00 p.m. à minuit ou de minuit à 8:00 a.m., selon le cas, seront requis de se rapporter avant le début de leur relève aux fins d'aider à effectuer ce travail.

#### B-5 - Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec

La Compagnie prête à un employé accidenté le montant que la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec devrait lui verser si après quinze (15) jours l'employé n'a rien reçu de la Commission, pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. L'employé doit remettre son prêt au fur et à mesure qu'il reçoit son paiement de la Commission.

B- 6 Chaudière de récupération

Lorsque la chaudière de récupération opère le dimanche, alors qu'il n'y a pas d'horaire de production de sept (7) jours dans le moulin à pâte, les employés de la chaudière de récupération et du département de la pâte recevront une prime de quinze cents (.15¢) l'heure pour les heures travaillées le dimanche ainsi que les jours de la semaine suivant immédiatement ce dimanche.

B-7 - Changement de Treillis

- 1.- Un changement de treillis sera considéré complet lorsque le treillis aura été nettoyé: les taches de graisse enlevées et que celui-ci tournera à haute vitesse ou à la vitesse requise pour la partance. Ceci afin d'assurer un bon guidage.
- 2.- Si des troubles, qui ne sont pas directement reliés aux changements de treillis se développent, les équipes qui sont gardées au travail seront payées à temps et demi pour tout délai de trente (30) minutes ou plus. Cette clause s'applique seulement pour les employés qui ne continuent pas leur relève.
- 3.- Un "Power Fabric" peut être changé en tout temps le dimanche mais pas plus que deux travailleurs de la machine aideront au changement du "Power Fabric".
- 4.- La pose d'un "Power Fabric" sur la machine # 4 sera considérée comme un trouble non relié à la pose d'un treillis.
- 5.- Machine # 3 - Treillis de plastic - durant la semaine

- (1) Les employés d'équipe ou les préposés à la réparation qui doivent poser des treillis autres que métalliques en dehors de leur relève régulière seront payés un minimum de huit (8) heures à temps simple ou temps et demi pour les heures ouvrées selon ce qui est le plus avantageux à être appliqué autant de fois qu'il y a de treillis à poser.
- (2) Cette clause s'appliquera jusqu'au temps où l'amélioration de la procédure ou l'équipement permette de changer ces treillis dans moins de trois heures et demi (3½)

Machine # 4 - Metallic wire or forming fabric - Power fabric combination change - durant la semaine

- (1) L'équipe requise pour poser un "Metallic Wire-Power Fabric combination" ou "Forming Fabric-Power Fabric combination" en dehors de leur relève régulière sera payée huit (8) heures à temps simple, ou à temps et demi pour les heures ouvrées selon ce qui est le plus avantageux.
- (2) Si dû à des méthodes ou de l'équipement améliorés, nous réussissons à poser ce treillis dans le même temps qu'un treillis métallique, six (6) heures à temps simple seront payées tel que stipulé dans la présente Convention Collective.

### B-8 - Programme d'Entraînement

Lorsque les personnes mentionnées à l'article 7.13, sont requises par le programme d'entraînement de travailler avec les outils dans un métier autre que le leur dans le département de l'entretien et de la réparation, la période maximum de ce travail sera de trois (3) mois.

### B-9 - Assemblées de Directives

A moins de circonstances exceptionnelles, les employés ayant travaillé sur le quart de 12 à 8 ne seront pas demandés de retourner à l'usine pour assister à des assemblées de directives.

## B - 10 LAVAGE DES TREILLIS EN FIN DE SEMAINE

1. Lorsqu'il y a fonctionnement normal de six (6) jours, le conducteur travaillant sur la relève de minuit à 8.00 a.m. le samedi, est responsable pour le lavage du treillis de la machine sur laquelle il était cédulé. Il entre le samedi à minuit pour le lavage.
2. Lorsqu'une machine fonctionne à temps partiel, le conducteur fait le lavage selon sa cédule de travail. EXEMPLE: Si la machine est fermée à 4.00 p.m., le conducteur sur la relève de 4.00 à 12.00 a.m. fait le lavage, à moins que le conducteur sur la relève de 12.00 à 8.00 a.m. ou 8.00 a.m. à 4.00 p.m. ait moins d'heures.
- 3.a) Si le conducteur cédulé est inévitablement empêché de se rapporter pour le lavage, il doit en avertir le contremaître en devoir au moins deux (2) heures avant minuit. Le contremaître appelle l'aide-conducteur sénior pour le remplacer.
- b) Advenant que le conducteur cédulé pour le lavage n'est pas au travail à minuit, le contremaître en devoir contacte l'aide conducteur sénior pour le remplacer. Si ce dernier est incapable de se rapporter au travail, le contremaître aura la latitude de lui trouver un remplaçant.
- c) Si le conducteur cédulé est incapable de faire le lavage pour des raisons personnelles, il peut donner sa relève, et doit suivre l'ordre énuméré ci-bas, sujet à l'approbation du contremaître.

### Machine no 3

(Sénior) no 1 - D. Pomerleau  
no 2 - L. Grenier  
no 3 - R. Fournaise  
no 4 - B. Labbé

### Machine no 4

(Sénior) no 1 - M. Lecours  
no 2 - H. moore  
no 3 - A. Laflotte  
no 4 - G. Grenier

NOTE: Un employé acceptant le lavage du treillis selon la procédure établie au paragraphe 3C, est lui aussi soumis à cette même procédure (3C) s'il décide à son tour de donner sa relève.

4. Pour les vacances, l'article 28.04 s'appliquera.
5. LAVAGE DES BROYEURS DE LA SECTION SÈCHE DES MACHINES NO 3 ET NO 4 LORSQU'IL Y A FONCTIONNEMENT NORMAL DE SIX (6) JOURS.

Le lavage des broyeurs de la section sèche sur les machines no 3 et no 4 est fait par le remplaçant sénior non cédulé. Quand tous les remplaçants travaillent, le lavage est fait par le 5<sup>e</sup> main travaillant sur la relève de minuit à 8.00 a.m.

6. FONCTIONNEMENT À MOINS DE SIX (6) JOURS:

Lorsque les machines à papier no 3 et 4 fonctionnent à moins de six (6) jours, les employés qui n'ont pas travaillé 40 heures ou qui ont le moins d'heures travaillées de par leur cédule de travail, sont demandés, si nécessité par les conditions, de faire les tâches suivantes sur la machine à laquelle ils étaient assignés, selon leur ancienneté départementale et dans l'ordre mentionné ci-bas.

1. Nettoyage des ventilateurs (Economizer)
2. Soufflage des machines
3. Lavage des broyeurs

B-11 - Assignation des remplaçants sur les machines à papier nos 3 et 4

1. Lors de la réfection de la cédule de travail pour la semaine à venir, on doit tenir compte de l'ancienneté départementale et de l'ancienneté d'occupation, s'il y a lieu, et ce, pour tous les employés reconnus comme remplaçants, indépendamment des quarts.
2. Ces employés sont assignés dans l'ordre suivant:

5ième main sur la machine no. 4

5ième main sur la machine no. 3

afin que l'employé, ayant accumulé le plus d'ancienneté départementale soit assigné sur le poste le plus rémunéré.

3. Lorsque la cédule est définitive (B-12), et qu'il devient nécessaire, par la suite, de procéder à des promotions ou à des rétrogradations, elles se font que sur le quart concerné, selon l'ancienneté départementale.
4. Lorsqu'il y a interchange de relève entre deux employés qualifiés de quarts différents, un employé ne peut pas subir de rétrogradation sur son propre quart, même si l'interchange implique un autre employé ayant plus d'ancienneté.
5. Lors de l'ouverture d'un poste permanent sur l'une ou l'autre des machines, l'employé, ayant le plus d'ancienneté départementale a le choix d'accéder à ce poste. S'il refuse l'occupation, l'employé suivant en ancienneté départementale est choisi.

B-12 - AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail pour les employés d'équipe seront affichés le plus tôt possible au cours de la semaine précédente. Cependant, ils seront définitifs à compter du vendredi à 4:00 p.m. pour la semaine débutant à 12:01 le dimanche suivant et se terminant à 11:59 p.m. le samedi, sauf s'il s'avérait nécessaire d'appliquer la cédule flottante.

B-13 - TRAVAIL - DIMANCHE - CONGE CEDULE

Un employé de relève dont le jour de congé désigné est le dimanche, et qui est requis de travailler six (6) heures ou plus ce jour-là, a le choix:

- 1.- de reprendre son jour de congé sans paie durant cette même semaine après entente avec son surveillant sur le choix de la journée de congé;
- ou
- 2.- de travailler la 5e journée de sa cédule régulière à temps et demi.

Ceci ne s'applique qu'au travail en continu.

B-14 - DEPLACEMENT

- 1) Lorsqu'une réduction des opérations dans un département excède dix (10) mois consécutifs, l'employé rétrogradé dans la réserve peut se prévaloir, dans les trente (30) jours suivants, des dispositions de l'article 7.05.
- 2) Un employé mis à pied suite à une réduction des opérations mentionnées au paragraphe (1) peut, dans les trente (30) jours suivant la période de dix (10) mois consécutifs, se prévaloir des dispositions de l'article 7.05. A défaut d'exercer ce privilège, l'employé demeure sur la liste de rappel, conformément à l'article 6.06.
- 3) L'employé qui s'est prévalu des dispositions mentionnées au paragraphe (1) ou (2) doit, dans les quinze (15) jours de l'avis de reprise des opérations de son département, signifier à la Compagnie sa décision de réintégrer ou non son occupation antérieure. Ce délai expiré, il ne peut réintégrer son département antérieur que par voie d'affichage.

B-15 - Modalités d'affectation pour le choix des employés  
aux équipes de jour ou de relève chez les  
mécaniciens d'entretien ou chez les électriciens

- 1) En général, les employés mécaniciens ou électriciens possédant le moins d'ancienneté de métier sont requis de faire un stage sur les équipes de relève après une période d'au moins un (1) an dans le métier.
- 2) Après une période d'entraînement d'au plus quinze (15) jours, l'employé devient membre de l'équipe de relève en autant qu'un employé plus ancien manifeste le désir d'être muté à l'équipe de jour.
- 3) L'employé plus ancien qui ne s'est pas prévalu alors de l'option de retourner à l'équipe de jour, doit attendre une période de deux (2) ans, ou l'embauche d'un nouvel employé de son métier avant d'avoir à nouveau le choix précité.
- 4) Pour le métier d'électricien, l'employé qui désire être transféré d'une équipe à l'autre, devra en faire la demande par écrit, au moins trois (3) mois à l'avance, afin de donner la possibilité à la Compagnie d'entraîner un remplaçant s'il y a lieu.

B-16 - USINE DE CARTON - OPERATION A 6 JOURS

PROCEDURES DE FERMETURE ET LAVAGE

1. Petit Bouillon (Machine et Préparation de la Pâte)

- a) L'équipe du quart de 4:00 p.m. à minuit du samedi soir demeurera à son poste jusqu'à 3:00 heures a.m. pour faire la fermeture et un petit bouillon.
- b) Les employés du quart de 4:00 p.m. à minuit ne seront pas tenus de travailler après 3:00 a.m. à moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie et imprévisibles.
- c) Lorsqu'un employé est cédulé en vacances la semaine suivante, il sera requis de faire la fermeture de la machine et devra quitter le travail à 1:00 hre a.m.
- d) D'autres employés de l'usine à carton seront demandés sur une base volontaire afin de nettoyer sous les séchoirs, le sous-sol, etc. ...

2. Fermeture Avec Changement de Feutre (Machine)

- a) L'équipe de 4:00 p.m. à minuit le samedi, effectuera la fermeture, un petit bouillon rapide et réduit au minimum et par la suite procédera au changement de feutre.
- b) D'autres employés de l'usine à carton seront demandés sur une base volontaire pour le nettoyage sous les séchoirs, le sous-sol, les calendres, etc. etc. ...

3. Fermeture Avec Gros Bouillon (Machine et Préparation de la Pâte)

- a) La fermeture sera effectuée par les employés de la relève de 4:00 p.m. à minuit le samedi.
- b) Parmi les employés de l'usine à carton et aux fins d'effectuer le gros bouillon, le nettoyage sous les séchoirs, sous-sol, calendres, etc. ..., les employés de l'équipe de minuit à 8:00 a.m. seront demandés en premier lieu, ensuite les employés de l'équipe de 8:00 a.m. à 4:00 p.m. seront demandés et par la suite les employés de l'équipe de 4:00 p.m. à minuit et ceci sur une base volontaire.
- c) Si parmi les volontaires ci-haut mentionnés, il n'y a pas d'employés pouvant travailler à titre de conducteur de la machine, le conducteur ayant travaillé de minuit à 8:00 a.m. le samedi sera requis de travailler.

B-17 Horaire de travail au moulin à pâte lors de l'opération de la chaudière de récupération le dimanche

1. Le conducteur d'épurateur-évaporateur, de même que le caustifieur appelés à travailler sur la relève de 4:00 p.m. à minuit le samedi, travailleront normalement les heures requises sur la relève de minuit à 8:00 a.m. le dimanche.
2. Les employés mentionnés au paragraphe 1, ci-dessus, seront régis par l'article 18.03 de la convention de travail, relativement aux modalités de paiement lors du départ des opérations.
3. Les employés qui ont travaillé le dimanche à cause de l'opération de la chaudière de récupération, peuvent, s'ils le désirent, se prévaloir d'une deuxième journée de congé durant la même semaine, après entente avec leur contremaître sur le choix de cette journée, ou de travailler selon l'horaire normal tel que prévu à l'article 14.03. Toutefois, les employés concernés devront faire connaître leur intention avant l'établissement de l'horaire de travail de la semaine suivante. Les employés requis après 4:00 p.m. le mardi de la semaine en cours, pour travailler sur la relève de 4:00 p.m. à minuit le samedi, auront 48 heures pour faire part à leur contremaître de leur intention de se prévaloir d'une deuxième journée de congé la semaine suivante.
4. Cependant, cette entente du paragraphe 3 n'est pas valide pour les employés qui ne sont pas requis d'une façon permanente dans une semaine donnée, (40 heures article 14.03).

B-18 - LIGNES DE PROMOTION

L'établissement des lignes de promotion et leurs changements seront discutés entre le Syndicat et la Compagnie. Ces lignes de promotion seront affichés dans leur département respectif avec copies au Syndicat. Si les parties ne s'entendent pas sur un changement proposé, le Syndicat peut recourir à la procédure de grief à la troisième démarche.

B-19 - OUTILS - HOMMES DE METIERS

La Compagnie remplace aux hommes de métiers, les outils endommagés au travail après vérification, ainsi que les outils perdus ou brisés lorsque ces mêmes outils auront été perdus ou brisés par une personne travaillant avec les outils de l'homme de métier. Dans tous les autres cas, la Compagnie ne remplace pas les outils volés, perdus, brisés ou usés.

SCHEMA DES LIGNES DE PROMOTION

Machine à carton

Coucheuse et section humide - carton

Salle des piles raffineuses - carton

Salle d'apprêt et d'expédition - carton

Machine à papier # 1

Machine à papier # 3 et # 4

Groupe général - machines à papier

Salle des piles raffineuses - papier

Salle d'apprêt et d'expédition - papier

Moulin à pâte

Chaufferie

Locomotive et cour

Manutention et préparation du bois

Services techniques

LIGNE DE PROMOTION

MOULIN A CARTON

MACHINE

Conducteur

Aide  
Conducteur

3<sup>e</sup> Main

4<sup>e</sup> Main

5<sup>e</sup> Main

6<sup>e</sup> Main

Préposé  
aux  
Feuilles

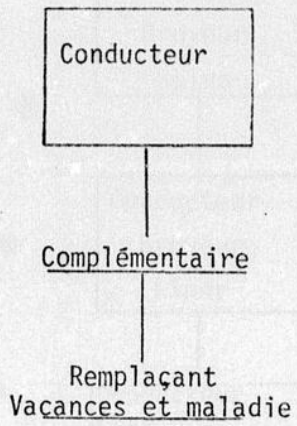
Complémentaires

Rempl. Vac. & Mal.

LIGNE DE PROMOTION

MOULIN A CARTON

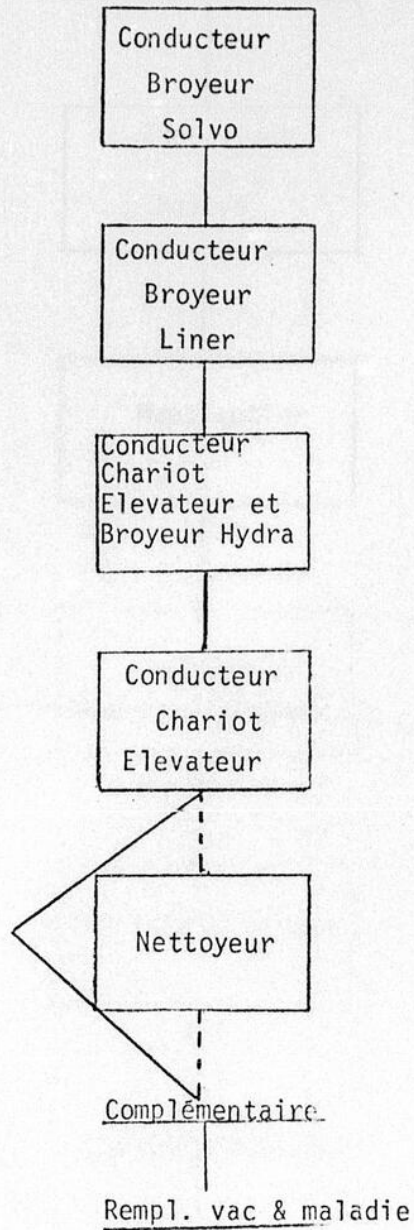
COUCHEUSE



LIGNE DE PROMOTION

MOULIN A CARTON

SALLE DES PILES RAFFINEUSES



LIGNE DE PROMOTION  
MOULIN À CARTON  
APPRÊT ET EXPÉDITION

Expéditeur  
de  
Jour

Expéditeur  
de  
Relève

Massicotier

Conducteur  
Chariot Elevateur

Finisseur-Chargeur

Complémentaires

Rempl. Vac. et Maladie

Ligne De Promotion

Machine à Papier

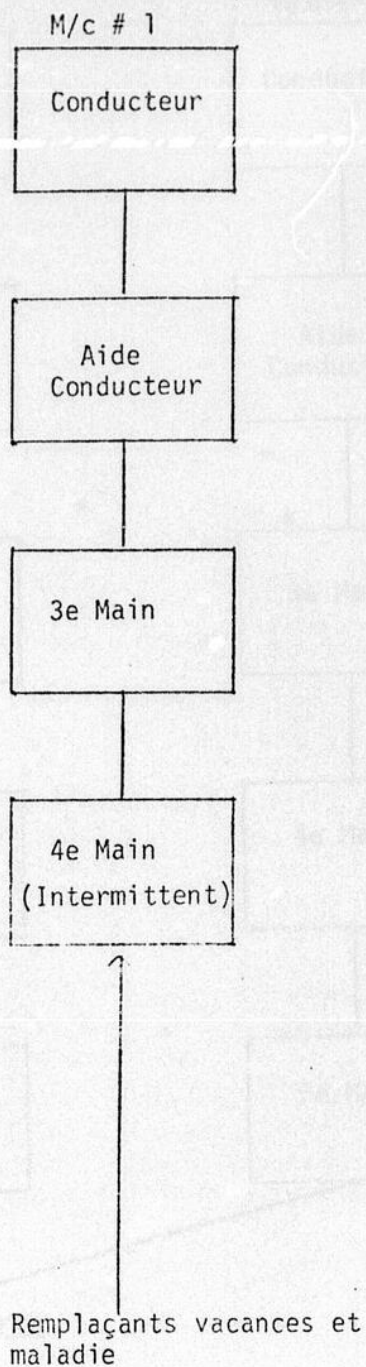
M/c # 1  
Conducteur

Aide  
Conducteur

3e Main

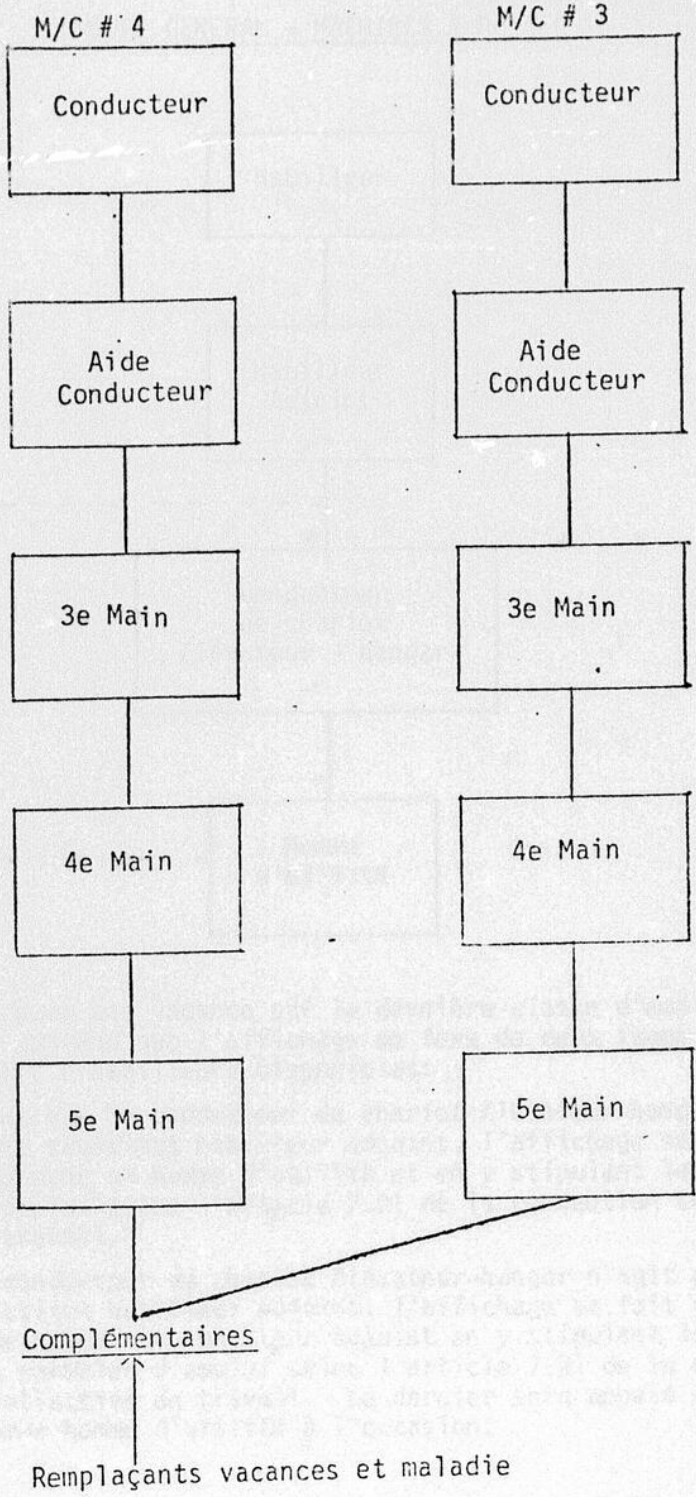
4e Main  
(Intermittent)

Remplaçants vacances et  
maladie



Ligne De Promotion

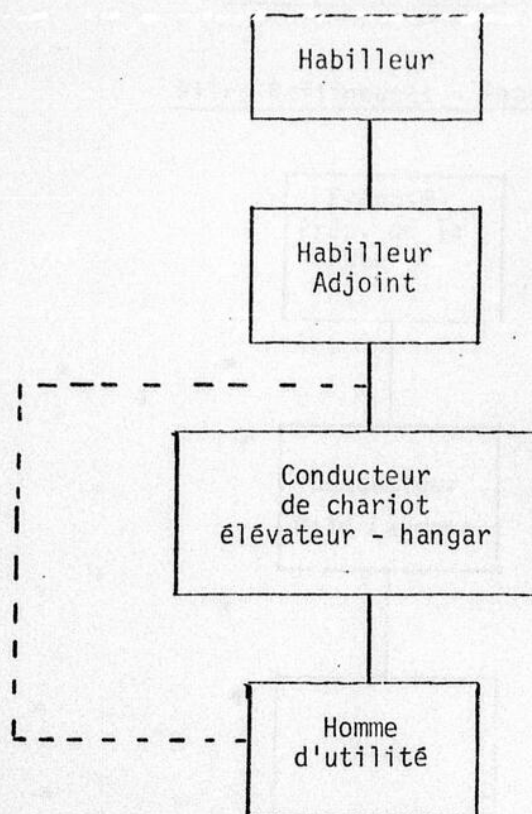
Machines à Papier



2

LIGNE DE PROMOTION

GROUPE GENERAL - MACHINES A PAPIER



Note: Lorsqu'il y aura une vacance sur la dernière classe d'emploi, les parties ont convenu que l'affichage se fera de deux façons, dépendant du nombre d'habilleurs disponibles:

- 1o Advenant que le conducteur de chariot élévateur-hangar agisse comme substitut habilleur adjoint, l'affichage se fait en demandant un homme d'utilité et en y stipulant les exigences d'emploi selon l'article 7.01 de la convention collective de travail.
- 2o Si le conducteur de chariot élévateur-hangar n'agit pas comme substitut habilleur adjoint, l'affichage se fait sur l'emploi de substitut habilleur adjoint en y stipulant les exigences normales d'emploi selon l'article 7.01 de la convention collective de travail. Ce dernier sera appelé à travailler comme homme d'utilité à l'occasion.

Ligne De Promotion

Piles Raffineuses - Papier

Préposé  
Prép. de la  
Pâte

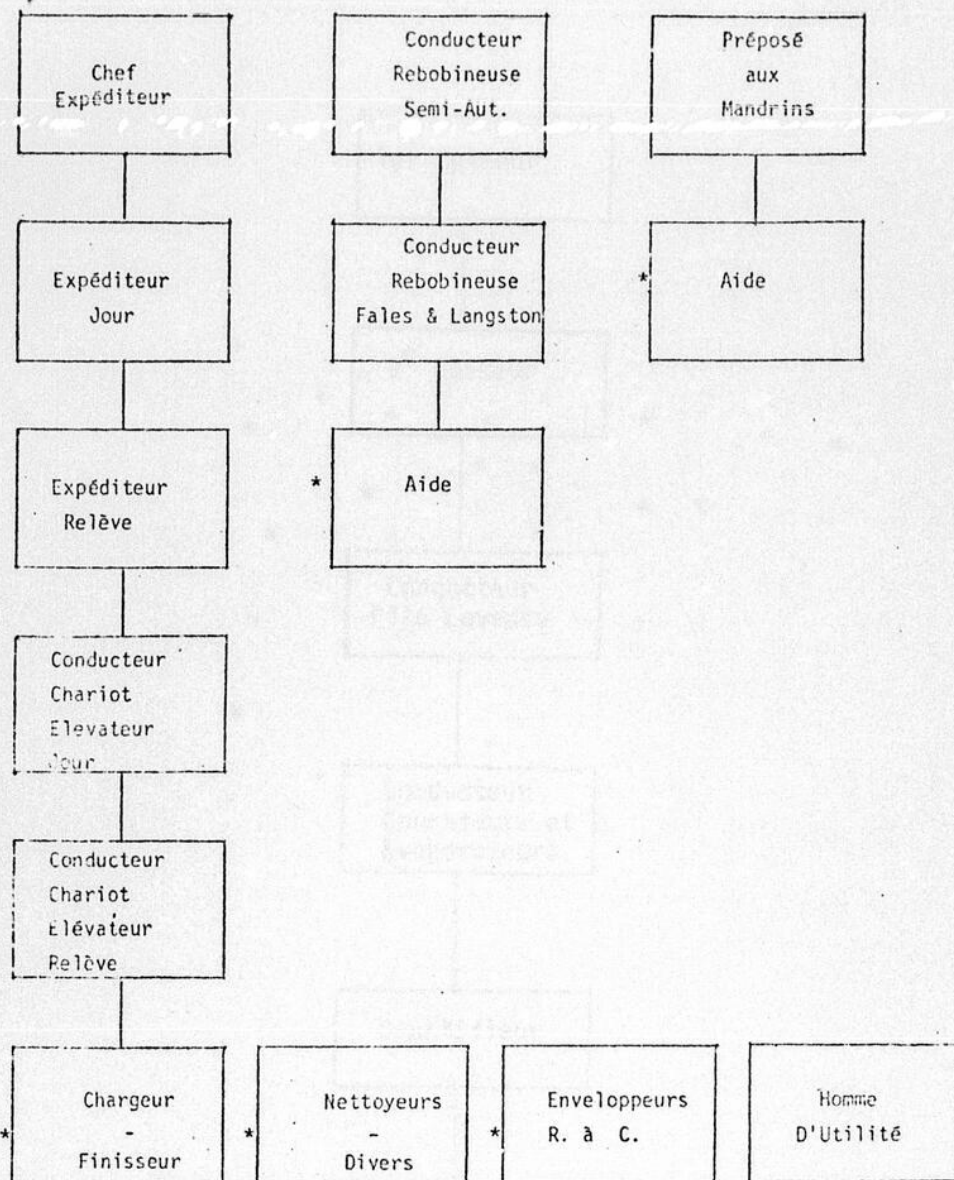
Conducteur  
Pile Laveuse

Aide

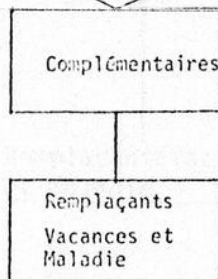
Complémentaires

Remp. Vac. et Maladie

SALLE D'APPRÊT ET D'EXPÉDITION  
MOULIN A PAPIER  
LIGNE DE PROMOTION



\*Les plus basses classes d'emploi



MOULIN A PATE

LIGNE DE PROMOTION

1er Cuiseur

2<sup>e</sup> Cuiseur

Conducteur  
Pile Laveuse

Conducteur  
Epurateurs et  
Evaporateurs

Caustifieur

Complémentaires

Remplaçants Vacances  
et Maladie

CHAUFFERIE  
LIGNE DE PROMOTION

Chauffeurs  
de relève  
2-A

Chauffeurs de  
chaudière  
2-A

Complémentaire  
2-A

Chauffeurs de la  
chaudière de récu-  
pération  
2-A

1er Aide  
3-A

2ième Aide  
4-A

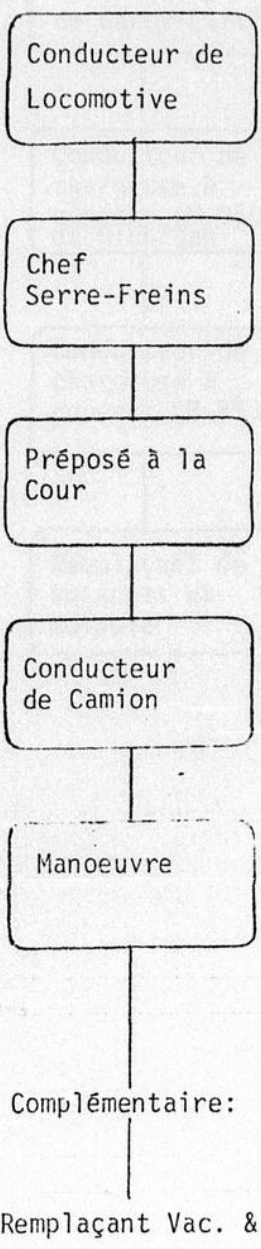
Préposé au sulfate  
de soude

Complémentaires

Remplaçants  
Vacances Maladie

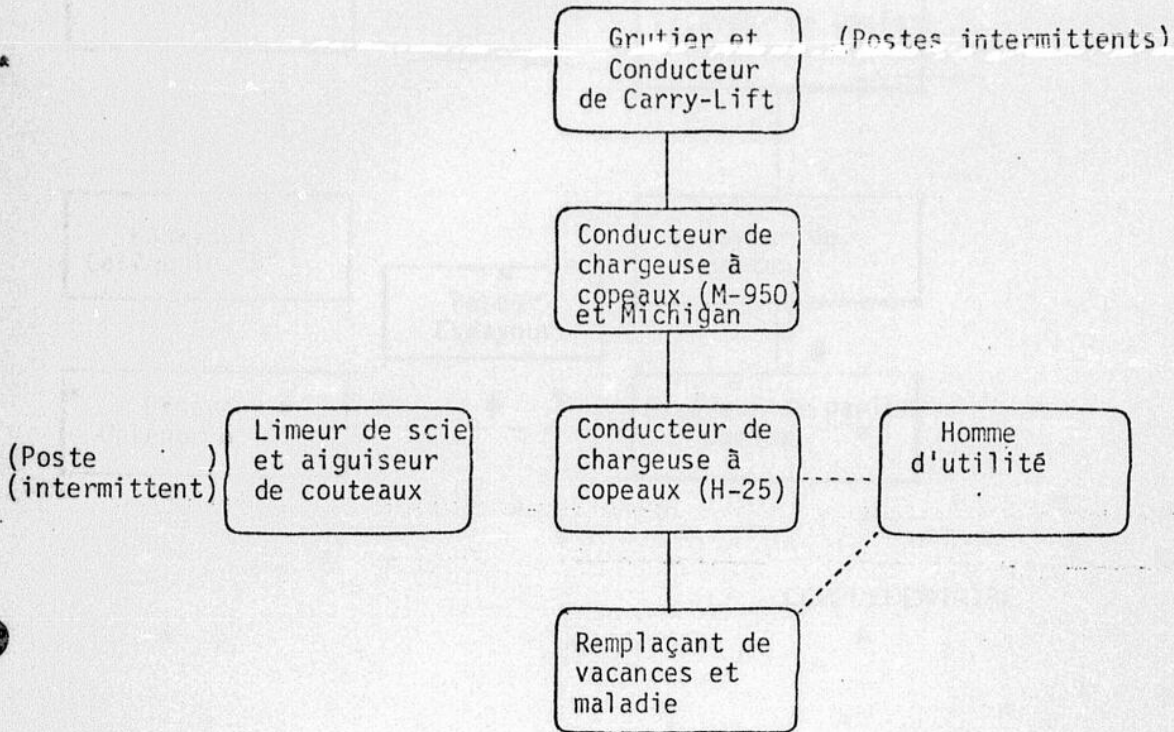
LIGNE DE PROMOTION

Locomotive et Cour



LIGNE DE PROMOTION

MANUTENTION ET PRÉPARATION DU BOIS



SERVICES TECHNIQUES

LIGNE DE PROMOTION

LABORATOIRE

Technicien

Essayeur  
Catégorie "B"

Essayeur  
Catégorie "C"

ESSAYEURS DE RELEVÉ

Essayeur de papier  
Senior

Essayeur de  
carton

Essayeur de papier  
Junior

Peseur  
Essayeur

COMPLEMENTAIRE

A

COMPLEMENTAIRE

PARTIEL B

REPLAÇANTS DE VACANCES  
ET POUR MALADIE

----- TEMPORAIRE  
\_\_\_\_\_ PERMANENT

26976-03(181-01-18257-24)

Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

A. N. = (181-01)  
18257-24

DÉPÔT

5246-4

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26976-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-26	84-11-06		Syndicat		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Nat. des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de East-Angus Inc.</b> <b>East-Angus, QC.</b> <b>JOB 1R0</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cascades (East-Angus) Inc</b> <b>248 rue Angus</b> <b>East-Angus, QC.</b> <b>JOB 1R0</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Féd. des Travailleurs du Papier et de la Forêt</b> <b>Att: M. André Vachon</b> <b>180 rue Acadia, ste 119</b> <b>Sherbrooke, QC.</b> <b>J1H 2T3</b>	Région <u>05-00</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques	
Entente: M-1	Horaires types
" M-2	Caisse d'économie
" M-3	Reçu de cotisations syndicales
" M-4	Absences autorisées et régime de retraite
" M-5	Horaires - travail en continu
" M-6	Intérêt mutuel
" M-7	Officier du syndicat
" M-8	Hommes de métier
" M-9	Chaussures de sécurité

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-22

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

26976-03(181-01-18257-24)

LETTRE D'ENTENTE

'84 NOV -6 13 32


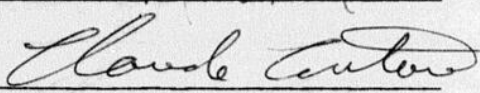
M-1 - HORAIRES-TYPES

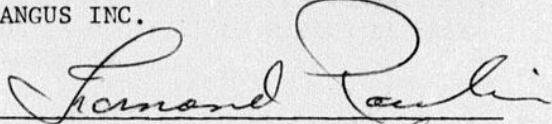
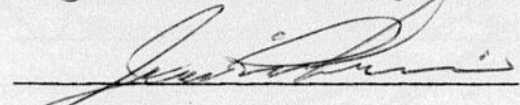
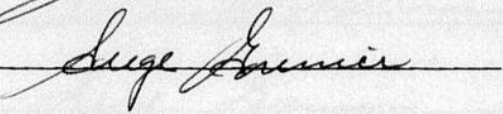
La Compagnie et le Syndicat conviennent de travailler ensemble à l'établissement de nouveaux horaires-types s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce  
26ième jour du mois de .... octobre..... 1984.

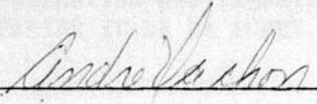
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

  
\_\_\_\_\_  
Alain Dubuc  
  
\_\_\_\_\_  
Claude Couture

  
\_\_\_\_\_  
Fernand Paulin  
  
\_\_\_\_\_  
Jacques Lussier  
  
\_\_\_\_\_  
Serge Gauthier

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_  
André Lachon

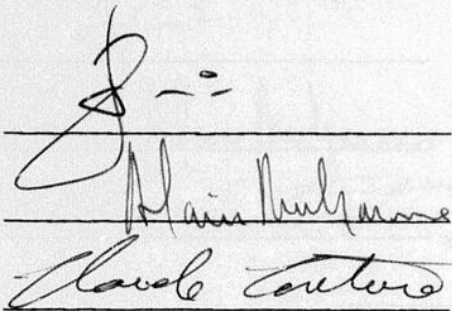
LETTRE D'ENTENTE

M-2 - CAISSE D'ECONOMIE

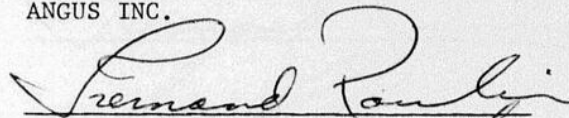
La présente est pour confirmer que la Compagnie est d'accord pour déduire à la source, le montant déterminé par l'employé pour être versé à la Caisse d'Economie, le tout sujet aux modalités prévues par les représentants de la Caisse d'Economie et ceux de la Compagnie.

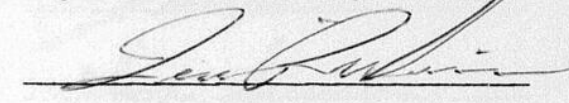
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce  
26. ième jour du mois de ... *octobre* ..... 1984.

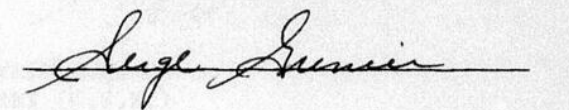
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

  
\_\_\_\_\_

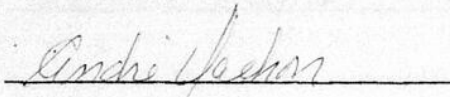
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

M-3 - RECUS DE COTISATIONS SYNDICALES

La présente est pour confirmer que les déductions pour fins de cotisations syndicales payées par les employés seront incluses sur les formulaires T-4 et T.F. 4

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce 26<sup>ième</sup> jour du mois de ..... *octobre* ..... 1984.

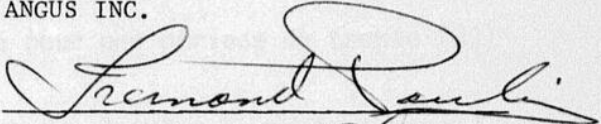
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

  
\_\_\_\_\_

*Alain Mulgrew*  
\_\_\_\_\_

*Claude Couton*  
\_\_\_\_\_

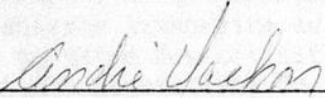
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-ANGUS INC.

  
\_\_\_\_\_

*Jean Paulin*  
\_\_\_\_\_

*Luc Jamin*  
\_\_\_\_\_

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

M-4 ABSENCES AUTORISÉES ET REGIME DE RETRAITE

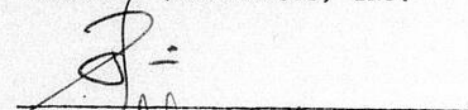
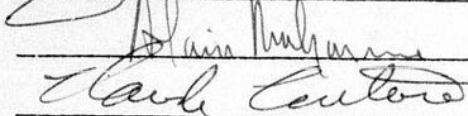
La présente est pour confirmer que la Compagnie continuera à honorer la proposition suivante concernant les implications qu'ont, sur le régime de retraite, les absences temporaires autorisées pour activités syndicales.

Pour faciliter l'administration des affaires syndicales, la Compagnie continuera de payer le salaire d'un membre du Syndicat, durant une absence temporaire accordée pour affaires syndicales, aux conditions suivantes:

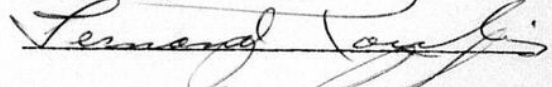
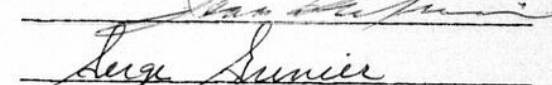
1. Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la Compagnie du salaire payé par elle au membre absent temporairement pour affaires syndicales. De plus, il accepte de donner par écrit à la Compagnie au plus tard à 5:00 p.m. chaque vendredi, le nom des membres qui ont été absents pour affaires syndicales pendant la semaine courante et qui sont régis par la présente entente durant la dite semaine.
2. La période d'absence sera basée sur les besoins des affaires syndicales et selon les clauses de la Convention Collective;
3. Chaque absence ne sera autorisée que pour une période de trente (30) jours au moins;
4. Le remboursement à la Compagnie devra représenter le montant brut payable au membre du Syndicat en congé autorisé ou en son nom, et devra être effectué dans les trente (30) jours qui suivront la date de la facturation par la Compagnie.
5. Le montant payable sera calculé sur le taux de la fonction où l'employé aurait travaillé, multiplié par le nombre d'heures pendant lesquelles il aurait normalement travaillé, sans toutefois tenir compte des heures supplémentaires qu'il aurait pu faire;
6. Pendant une telle absence temporaire autorisée, l'employé sera considéré comme employé au titre des cotisations à la caisse de retraite et à l'accumulation des prestations de la retraite; cependant, il ne sera pas considéré comme employé au titre de la Loi des Accidents du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce 26. ième jour du mois de octobre ..... 1984.

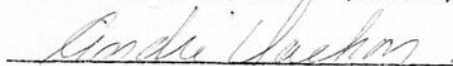
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_


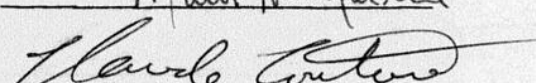
LETTRE D'ENTENTE

M-5 HORAIRES - TRAVAIL EN CONTINU

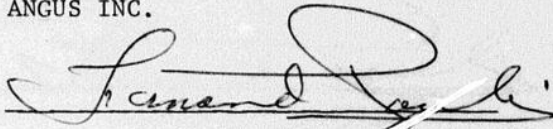

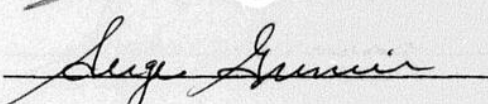
Dans les plus brefs délais, la Compagnie et le Syndicat évalueront les implications des deux (2) journées consécutives de congés cédulés. Si les parties s'entendent sur une formule, elle sera mise en vigueur immédiatement. Entre temps, la Compagnie mettra en application l'horaire conventionnel en vigueur dans l'industrie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce 26<sup>ième</sup> jour du mois de ....*octobre*..... 1984.

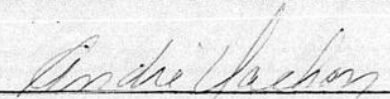
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

  
\_\_\_\_\_  
Alain Mulganne  
  
\_\_\_\_\_  
Claude Couture

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
Serge Gauthier

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_  
André Gauthier

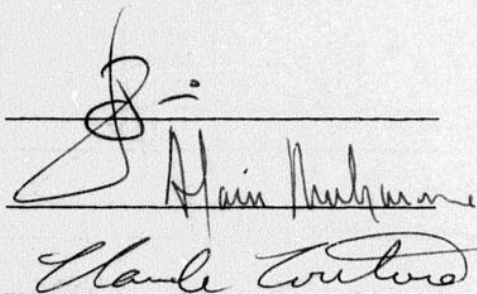
LETTRE D'ENTENTE

M-6 INTÉRÊT MUTUEL


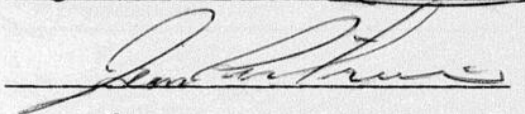
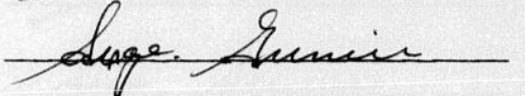
La Compagnie paiera à chaque membre régulier du Comité de Griefs trois (3) heures par mois pour le temps passé durant les réunions du comité à discuter des questions d'intérêt mutuel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce  
Nième jour du mois de ... *octobre* ..... 1984.

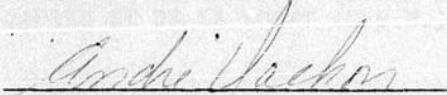
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

  
Alain Mulgrew  
Charles Couture

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

  
Fernand Gauthier  
  
Jean Gauthier  
  
Serge Gauthier

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
André Vachon

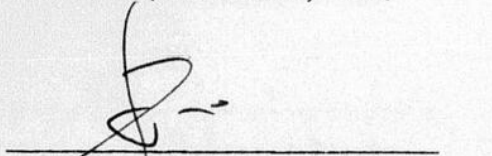
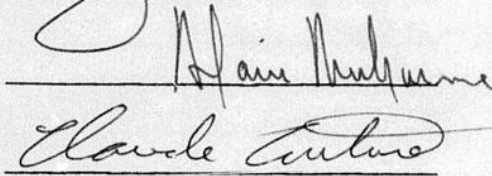
LETTRE D'ENTENTE

M - 7 - OFFICIER DU SYNDICAT


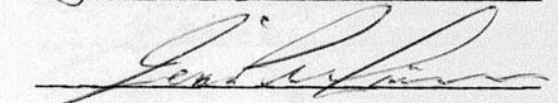
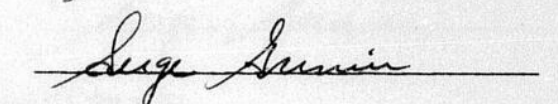
Lorsqu'il sera nécessaire pour un officier du Syndicat de se rendre à l'usine en dehors de ses heures régulières de travail pour fin d'enquête, la permission ne lui sera refusée sans raison valable.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce 26<sup>ème</sup> jour du mois de ..... *octobre* ..... 1984.

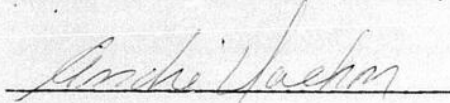
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

  
\_\_\_\_\_  
Alain Mulgrew  
  
\_\_\_\_\_  
Claude Couture

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_

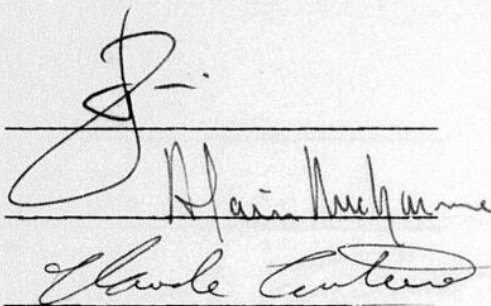
LETRE D'ENTENTE

M- 8 HOMMES DE MÉTIER

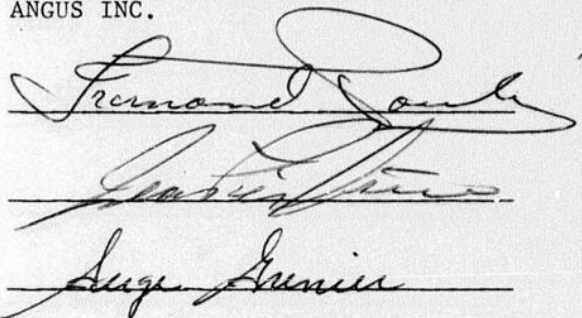
La Compagnie n'embauchera pas des travailleurs conformément à l'article 2.01 (c) dans le but de diminuer ou de refuser d'augmenter ses équipes permanentes d'hommes de métier requises par les besoins normaux de l'usine.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce 26<sup>ème</sup> jour du mois de .....*octobre*..... 1984.

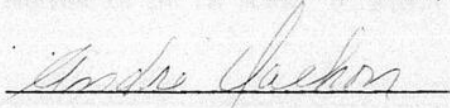
CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

  
Alain Ducharme  
Claude Couture

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA FULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

  
Fernand Gauthier  
Auguste Gauthier  
Auguste Gauthier

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

  
André Jackson

LETTRE D'ENTENTE

M-9 CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

Les employés qui s'achètent des chaussures de sécurité par l'entremise de la Compagnie bénéficient d'un rabais de 15% lors de l'achat d'une paire de chaussures (maximum 2 fois par année)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à East-Angus, ce 26<sup>ième</sup> jour du mois de ..... *octobre* ..... 1984.

CASCADES (EAST-ANGUS) INC.

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST-  
ANGUS INC.

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

\_\_\_\_\_



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

(181.01) / (18257-24)  
**DÉPÔT**

5246-4

Dépôt N°: 

-	-	-	-	-
---	---	---	---	---

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-26976-03</b>
Date	Signature <b>86-07-03</b>	Reception <b>86-07-15</b>	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de East-Angus Inc.</b> <b>East-Angus, Québec</b> <b>JOB 1R0</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cascades (East Angus) Inc.</b> <b>248 rue Angus</b> <b>East-Angus, Québec</b> <b>JOB 1R0</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN)</b> <b>Att: André Vachon</b> <b>180 Acadie</b> <b>Sherbrooke, Québec</b> <b>JLE 2T</b>	Région <u>05-00</u> Activité <u>2710(5)</u> Affiliation <u>1</u>

Vous dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous ne l'avez pas retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

REMARQUE: Modification du régime de retraites.

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Céline Caratta/ns**

Date: **86-08-05**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

- Cascades s'engage à entamer des discussions auprès de Domtar en vue d'en arriver à une entente acceptable à toutes les parties, afin de repatrier le supplément de transition.
- Biffer le paragraphe 3,01 du texte intégral du Régime et de le remplacer par:  
La cotisation normale de tout participant au régime est de 3% du salaire à compter du 1er octobre 1986.

ENTENTE conclue en ce 9<sup>e</sup> jour de mai 1986.

entre

CASCADES (EAST ANGUS) INC.

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU  
PAPIER DE EAST ANGUS INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU D'EAST ANGUS (C.S.N.)

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

ATTENDU QUE les parties précitées se sont entendues sur les modifications à apporter au Régime de retraite. Que les modifications au Régime de retraite n'affecteront que les employés qui participent au Régime le 9 Mai 1986

EN FOI DE QUOI, CETTE ENTENTE ATTESTE DE CE QUI SUIT:

1. Les crédits de rente de 50% des contributions versées au Régime par un participant pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 1983 au 31 décembre 1985, sont recalculés sur le salaire gagné en 1986. Ce calcul ne peut être inférieur à la rente déjà accumulée.  
*DST/En*
2. En cas d'absence pour maladie ou accident, le salaire brut est établi en multipliant le taux de salaire confirmé de l'employé par 2 080 heures. Ce calcul ne peut être inférieur à la rente déjà accumulée.
3. Tout surplus dégagé par la caisse et certifié par l'actuaire du Régime, fera l'objet de discussions au moment de l'évaluation actuarielle de façon à favoriser une revalorisation du Régime.
4. Lorsqu'un employé âgé de 55 ans ou plus est reconnu totalement invalide par la Régie des Rentes du Québec, la rente acquise en vertu du Régime de retraite Cascades lui sera payée sans réduction (maximum 90% du salaire net avant l'invalidité).
5. Cascades comble la différence requise pour transférer les argents nécessaires à l'achat de la rente acquise sous le régime Cascades au moment du départ. Ce transfert ne sera effectué qu'en autant qu'il respecte les Lois pertinentes.
6. Cascades s'engage à entamer des discussions auprès de Domtar en vue d'en arriver à une entente acceptable à toutes les parties, afin de repatrier le supplément de transition.
6. Biffer le paragraphe 3,01 du texte intégral du Régime et de le remplacer par:

La cotisation normale de tout participant au régime  
est de 3% du salaire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1986.

Les parties ont convenu que la présente entente conclue le 9 mai sera pour une durée équivalente à celle qui sera négociée lors du renouvellement des conventions collectives d'octobre 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce mémoire d'entente par l'entremise de leur représentants ce 3<sup>e</sup> jour de ~~mai~~ <sup>juillet</sup> 1986

CASCADES (EAST ANGUS) INC.

*[Signature]*  
J. Meaudry

*[Signature]*  
Charles Couture

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER DE EAST ANGUS INC.

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
Michel Doyon

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU D'EAST ANGUS (C.S.N.)

*[Signature]*

*[Signature]*

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

*[Signature]*