

No.

99116-01

NO. 1

Consolidated Bathurst Inc.

Q-69-07

MEMOIRE D'ENTENTE POUR LE 82 JUL 12 11 45  
RENOUVELLEMENT DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 10 25  
M.T.M.S.R.

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC)

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés à l'heure et gardiens)

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés de bureau)

ET

FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

*Es*

1. DUREE DE LA CONVENTION

Deux (2) années à partir du premier (1er) mai 1982 au 30 avril 1984.

2. AUGMENTATION GENERALE

A compter du premier (1er) mai 1982, une augmentation générale de 0.75¢ l'heure plus cinq pourcent (5%).

A compter du premier (1er) mai 1983, une augmentation générale de dix pourcent (10%).

3. BONI DE VIE CHERE - (S-16.04)

Libellé actuel

4. VACANCES

Libellé actuel

5. PLAN DE BIEN-ETRE

En vigueur le premier (1er) du mois qui suit la signature de la Convention Collective, le plan de Bien-Etre, article 35, est modifié pour lire \$3.00 au lieu de \$2.50

6. FONDS DE SECURITE DE REVENU - (S-36)

36.01 a) La contribution de l'Usine Port-Alfred au fonds de Sécurité de Revenu est de \$4.00 par mois par employé régulier. (\$5.00 par mois en vigueur le premier (1er) mai 1983).

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

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

- b) En plus de (a), à partir du premier (1er) du mois suivant la date de la signature de la Convention Collective jusqu'au 30 avril 1984, l'Usine Port-Alfred contribue la somme de \$5,000.00 par mois. Ce montant tient lieu d'une augmentation des primes de relèves (négociations 1976-78-80).
- c) En plus de (a) et de (b), à compter du premier (1er) du mois suivant la date de la signature de la Convention Collective jusqu'au 30 avril 1984, l'Usine Port-Alfred contribue la somme de \$1,350.00 par mois au fonds de Sécurité du Revenu. Ce montant tient lieu d'une partie de l'ajustement consenti aux hommes de métier classe A.

7. CONGE DE MATERNITE - (37.02 b)

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

8. REGIME DE RETRAITE - (S-34) - En vigueur le 2 mai 1982

34.01 L'âge normal de la retraite demeure 65 ans. Le mot retraite contenu dans la Convention Collective sous-entend et doit être lu retraite normale ou prématurée selon le cas.

34.02 Bénéfices de pension

La rente annuelle constituée à l'égard du service antérieur au premier (1er) janvier 1966 sera de 150% des contributions que l'employé y a versées.

La rente constituée à l'égard du service entre le premier (1er) janvier 1966 et le 31 décembre 1981 sera de 67% des contributions que l'employé y a versées.

La rente pour le service à partir du premier (1er) janvier 1982 sera de 50% des contributions que l'employé versera au Régime.

34.04 Retraite prématurée - Allocation supplémentaire

L'allocation supplémentaire de transition prévue à la clause 34.04 passe de \$11.00 à \$16.00 par mois selon les conditions actuellement applicables.

Participation de la Cie au R.E.E.R. - La Compagnie ne peut donner suite à cette demande.

REGIME D'ASSURANCE-VIE GROUPE - (S-31.01)

En vigueur le premier (1er) du mois suivant la signature de la Convention Collective, les employés admissibles sont couverts comme suit:

<u>Assurance-vie de base</u>	<u>Assurance-vie supplémentaire</u>	<u>Assurance-vie totale</u>	<u>Assurance-mort et perte de membre accidentelles</u>
\$18,000.00	\$17,000.00	\$35,000.00	\$3,500.00

REGIME D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE - (S-32.03)

Libellé actuel - La Cie ne peut modifier le régime actuel.

REGIME D'INCAPACITE PROLONGEE - (S-33.01 b)

L'Usine Port-Alfred accepte la proposition syndicale contenue en S-4. Le paiement maximum de \$1,300.00 par mois est porté à \$1,500.00 par mois pour les cas d'invalidité qui débute le ou après le premier (1er) du mois suivant la signature de la Convention Collective de Travail.

9. PRIMES D'EQUIPES

En vigueur le premier (1er) dimanche suivant la signature de la Convention Collective, les primes d'équipes sont portées de 0-15-20 à 0-20-30.

LETTRES D'ENTENTE

No 4 - Souliers de sécurité et général

L'Usine Port-Alfred propose de modifier l'entente 4 pour lire \$25.00 au lieu de \$10.00 en vigueur le premier (1er) juillet 1982.

No 18 - Hors Barème - Département mécanique

La lettre d'entente sera modifiée pour refléter les ajustements de salaire suivants:

G. Gagnon - 0.06¢  
G.H. Laberge - 0.20¢

4/...

No 25 - Régime de Retraite

Biffer

5/.

AJ

DEMANDES DEPARTEMENTALES

PREPARATION DU BOIS

Nos 9 et 13

Modifications de la ligne de progression et ajustements de taux:

Manutentionnaire de	10.46
copeaux ou déchiqueteur	10.61

Préposé à la pollution	10.41
	10.56

Manutentionnaire spécial	10.32
chargeur écorceuse tamb.	10.49

Préposé à la chaîne	10.27
des meules	10.44

Supplémentaire régulier	10.23
	10.38

No 14

L'Usine Port-Alfred biffe le paragraphe 5 de l'entente 18 et modifie les notes (a) et (b) de l'Annexe A-1, page 67 pour se lire comme suit:

Note: Capitaine: Il reçoit un supplément de 0.25¢ l'heure pour la période d'estacades à estacades sur son taux régulier de \$10.78 l'heure.

MAGASIN - AJUSTEMENTS DE SALAIRE

Magasinier catégorie (1):  
\$10.57 à \$10.72

Chef:  
\$11.18 à \$11.40

.../5

AJUSTEMENTS HOMMES DE METIERS

L'Usine Port-Alfred accepte la demande du Syndicat qui se lit comme suit:

Classe A: 0.20¢ répartis comme suit:

- 0.05¢ l'heure dans le fonds Sécurité de Revenu (voir 36.01 c)
- 0.15¢ l'heure versés aux employés classe A.

LES AJUSTEMENTS SONT EN VIGUEUR LE PREMIER (1ER) MAI 1982

DEMANDES DEPARTEMENTALES

MACHINES A PAPIER

No 1 Un ménage complet sera fait dans les cabines existantes d'ici six (6) mois.

HABILLEURS

No 4 Tout habilleur doit être qualifié dans l'opération des ponts roulants.

Normalement, le plus jeune habilleur régulier de jour est celui à qui l'on confie le travail d'opérateur de pont roulant. Cependant, une entente départementale peut exister qui permettrait à un habilleur sénior de conserver cette responsabilité.

FINITION ET EXPEDITION

No 2 Une étude sera faite par un expert en la matière d'ici la fin mars 1983 et le Syndicat sera informé des résultats. Suite à cette étude, le nombre de camionneurs sera ajusté en conséquence.

*Rece*

CENTRALE THERMIQUE

No 1 Une rencontre aura lieu dans les six (6) mois suivants la signature de la Convention Collective pour examiner le problème soulevé concernant la position de ventilation.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PAPIERS ET DE LA BOIS  
DE MONT-ALFRED, S.F.  
(employés de bureau)

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PAPIERS ET DE LA BOIS  
DE MONT-ALFRED, S.F.  
(employés de bureau)

*[Signature]*  
PIERRE BÉGIN, Directeur div.

*[Signature]*  
Gilles Lévesque, Président

*[Signature]*  
S. H. GAGNON, Directeur adj.  
Administration

*[Signature]*  
Maurice Tremblay, Secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PAPIERS ET DE LA BOIS  
DE MONT-ALFRED, S.F.  
(employés de bureau)

*[Signature]*  
Maurice Tremblay, Secrétaire

*[Signature]*  
Gilles Lévesque, Vice-président

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA BOIS

*[Signature]*  
Gilles Lévesque, Secrétaire  
Syndical

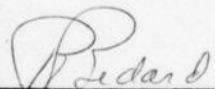
*[Handwritten initials]*

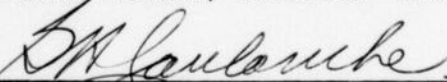


CETTE ENTENTE EST SUJETTE A RATIFICATION PAR LES MEMBRES  
DES SYNDICATS CONCERNES.


SIGNEE, A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 3 IEME JOUR DE  
JUILLET 1982.

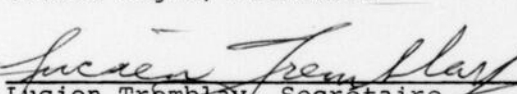
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

  
Pierre Bédard, Directeur div.

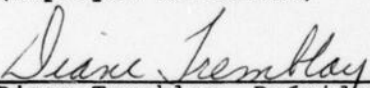
  
G.H. Coulombe, Directeur adj.  
Administration

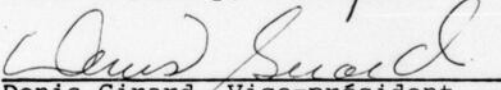
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRA-  
VAILLEURS DES PATES ET PAPIERS  
DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés à l'heure et gardiens)

  
Claude Gagné, Président

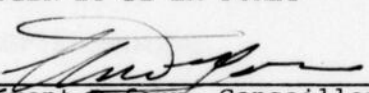
  
Lucien Tremblay, Secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRA-  
VAILLEURS DES PATES ET PAPIERS  
DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés de bureau)

  
Diane Tremblay, Présidente

  
Denis Girard, Vice-président

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET

  
Clément Oufour, Conseiller  
syndical

ARTICLE 4

12 JUL 12 11 45

DROITS DE LA DIRECTION

4.04

Travaux à contrat et à sous-contrat

- a) L'Usine Port-Alfred s'engage à ne pas accorder de contrat ou de sous-contrat pour des travaux de réparation et d'entretien et l'usinage (réparation) de pièces normalement accompli par l'équipe de réparation pour lesquels l'usine est outillée et que les employés sont capables d'exécuter et qui ne sont pas régis par l'Office de la Construction du Québec.

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*C. Gagné*

Claude Gagné

Date: 9 JUIN 1982

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*C. Gagné*

Claude Gagné

Jeu*di* le 8 juillet 1982

ARTICLE 6

ACTIVITES SYNDICALES

- 6.03 b) ii) Pour les autres activités syndicales,  
le Syndicat rembourse le salaire brut.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

DATE: 9 JUILLET 1982

ARTICLE 10

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 10.02 h) Tout employé intéressé à solliciter un emploi affiché, doit le faire par écrit dans les dix (10) jours civils qui suivent l'affichage ou qu'il a reçu copie de cet avis en complétant la formule appropriée.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeu*di* le 8 juillet 1982

*Robert Marcotte*

Robert Marcotte

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Mme Diane Tremblay*

Mme Diane Tremblay

DATE: 12 MAI 1982

ARTICLE 10

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

10.08 Rappel

- b) Un employé sur la liste de rappel doit retourner au service de l'Usine Port-Alfred dans les six (6) jours qui suivent son rappel. S'il ne se rapporte pas dans les six (6) jours, il perd son droit de rappel sauf s'il est rappelé pour un travail occasionnel ou de courte durée (jusqu'à trente (30) jours) alors qu'il est employé ailleurs. Dans un tel cas, le refus d'être réembauché n'entraîne pas la perte de son droit de rappel.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*Robert Marcotte*

Robert Marcotte

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Mme Diane Tremblay*

Mme Diane Tremblay

DATE: 12 MAI 1982

ARTICLE 13

JOURS CHOMES

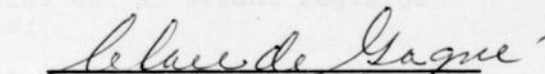
13.02

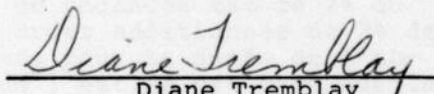
- g) Lorsqu'un congé stipulé dans cette Convention tombe pendant la période de maladie ou d'accident d'un employé, ce congé est payé en plus de l'indemnité hebdomadaire ou repris immédiatement lors du retour au travail dans le cas d'un employé de bureau.

COPIE CONFORME

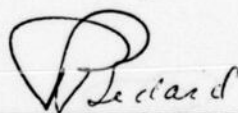


Pierre Bédard

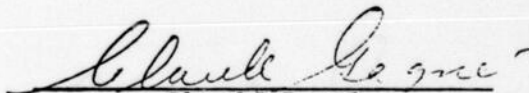
  
Claude Gagné

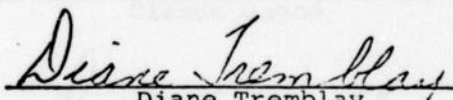
  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982



Pierre Bédard

  
Claude Gagné

  
Diane Tremblay

DATE: 30 JUIN 1982

ARTICLE 15

PLAN DE VACANCES PAYEES

15.05

a) En vigueur le premier (1er) mai 1983, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail, et que cette absence a pour effet de diminuer sa paie de vacances annuelles à moins de l'équivalent de quarante (40) heures de paie par semaine, il a droit, le cas échéant, à une paie de quarante (40) heures par semaine de vacances, basée sur le taux de paie régulier en vigueur le premier (1er) mai de l'année de référence. Cette clause ne s'applique pas aux employés des équipes de réserve et aux employés ayant moins de un (1) an de service régis par la clause 15.03.

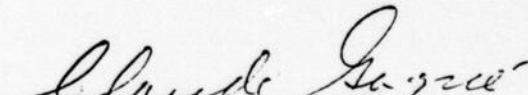
b) Les employés exclus en "A" seront régis de la façon suivante:

Si un employé est malade pendant l'année de référence, sa paie de vacances est de 2% du total de ses gains bruts additionnée de 2% des 85% des gains estimés pour la durée de l'absence. Le calcul de l'estimé est basé sur le taux horaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé et sur quarante (40) heures ou trente-sept heures et tiers (37-1/3) suivant le cas.

c) Du premier (1er) mai 1982 au 30 avril 1983, le paragraphe (b) ci-haut s'applique à tous les employés.

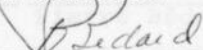


Pierre Bédard

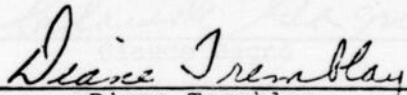


Claude Gagné

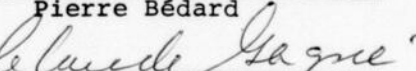
COPIE CONFORME



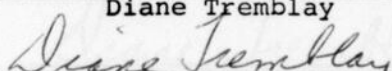
Pierre Bédard



Diane Tremblay



Claude Gagné



Diane Tremblay

DATE: 30 JUIN 1982

Jeudi le 8 juillet 1982

ARTICLE 15

PLAN DE VACANCES PAYEES

- 15.10 e) Quoique reconnaissant l'utilité de céduer les vacances, rien n'empêche un employé qui le désire, d'échanger sa date de vacances cédulée avec un autre employé de la même occupation après en avoir avisé son surintendant.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

DATE: 9 JUIN 1982

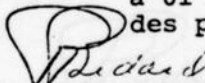
ARTICLE 20

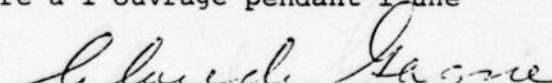
SURTEMPS

20.11 Repas

- a) i) Lorsqu'un travailleur de jour continue à travailler des heures supplémentaires pendant l'heure du dîner, le contremaître envoie chercher le repas de l'employé.
- a) ii) Lorsqu'un travailleur de jour continue à travailler des heures supplémentaires après 18 h 00 (dix-huit heures), le contremaître envoie chercher le repas de l'employé qu'il pourra prendre à compter de 17 h 00 (dix-sept heures).
- a) iii) Trente (30) minutes sont allouées à l'employé pour prendre son repas sans perte de salaire. La valeur du repas est établie localement.
- b) Lorsqu'un travailleur d'équipe continue à travailler des heures supplémentaires pour un minimum de deux (2) heures au-delà de ses heures normales, le contremaître envoie chercher le repas de l'employé. La valeur du repas est établie localement.
- c) Dans les deux (2) cas, un employé a droit à un (1) repas payé pour chaque période de quatre (4) heures.

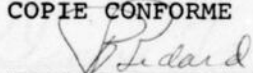
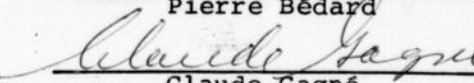
20.12 Lorsqu'un employé d'opération ou un réserviste non-cédulé est appelé au travail moins de deux (2) heures avant l'heure où on lui demande de se rapporter, l'Usine Port-Alfred lui paie un repas à l'heure normale des repas (12 h 00 à 13 h 00, 17 h 00 à 18 h 00, 24 h 00 à 01 h 00) s'il est encore à l'ouvrage pendant l'une des périodes pré-citées.

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Bédard

  
\_\_\_\_\_  
Claude Gagné

COPIE CONFORME

Date: 2 JUILLET 1982

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Bédard  
  
\_\_\_\_\_  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

ARTICLE 21

INDEMNITE DE LICENCIEMENT  
OU DE MISE A PIED

21.02

L'indemnité de licenciement est de deux pourcent (2%) des gages totaux de l'employé pour la dernière période de service continu à partir du premier (1er) janvier 1945. L'indemnité de licenciement en versements hebdomadaires est équivalente à la rémunération maximum permise par la Loi d'Assurance-Chômage, sans que les prestations d'assurance-chômage soient réduites. Un employé peut toutefois se désister de ces paiements hebdomadaires en faveur d'une somme globale suivant une période de mise à pied de trente-deux (32) semaines.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

DATE: 9 JUIN 1982

ARTICLE 22

DIVERS

- 22.13 A être renuméroter 39.01 et se lire comme suit:  
Toutes les annexes reproduites dans la Convention Collective ainsi que toutes les ententes négociées ou intervenues, par écrit, entre les parties au cours de la durée de la Convention Collective font partie intégrante de la Convention Collective.
- 39.01 A être renuméroter 39.02 et se lire comme suit:  
Les dispositions de cette Convention et des annexes doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 39.02 A être renuméroter 39.03 et se lire comme suit:  
Le défaut de l'une des parties de se prévaloir d'une disposition de cette Convention ne peut être considéré comme l'abandon de cette disposition à moins qu'une entente par écrit n'intervienne entre les deux parties à cet effet.

P. Bédard  
Pierre Bédard

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

P. Bédard  
Pierre Bédard

COPIE CONFORME

C. Gagné  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

C. Gagné  
Claude Gagné

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

13 juillet 1982  
9 JUIN 1982

ARTICLE 23

COMITE D'ENTREPRISE ET DE QUALITE  
DU MILIEU DE TRAVAIL

23.04 L'Usine Port-Alfred paie le salaire perdu par les représentants du Syndicat lorsqu'ils assistent à ces réunions.

COPIE CONFORME

P. Bédard

Pierre Bédard

Claude Gagné

Claude Gagné

Diane Tremblay

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

Robert Marcotte

Robert Marcotte

Claude Gagné

Claude Gagné

Mme Diane Tremblay

Mme Diane Tremblay

DATE: 12 MAI 1982.

9 JUIN 1982

ARTICLE 29

ORGANISATION DE SECURITE

29.05

L'employé blessé, s'il le peut, et tous les témoins sur demande, doivent faire rapport immédiatement de tout accident au service médical ou au contremaître. Le service médical et l'inspecteur de sécurité doivent faire les rapports nécessaires à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

DATE:

9 JUIN 1982

ARTICLE 29

ORGANISATION DE SECURITE

29.12

- d) L'Usine remettra avec l'ordre du jour, copies des rapports d'accidents à chaque membre du Comité.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

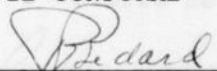
DATE: 9 JUIN 1982

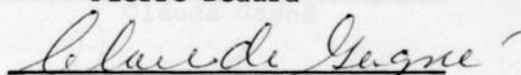
ARTICLE 30

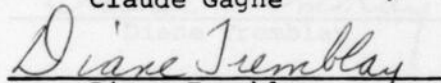
SERVICE MEDICAL

- 30.02 a) i) Chaque candidat est tenu de passer un examen médical par le Médecin de l'Usine avant son embauchage.
- ii) Chaque employé doit être ré-examiné annuellement quand il en est avisé et faire prendre des radiographies, des électro-cardiogrammes ou autres analyses et examens jugés nécessaires par le Médecin d'usine. Lorsqu'un employé doit s'absenter de l'usine pendant ses heures de travail pour passer ces examens ou analyses jugées nécessaires par le Médecin de l'Usine dans le cadre de l'examen annuel, il ne subira aucune perte de salaire pour les heures perdues pour passer ces examens ou analyses.


COPIE CONFORME

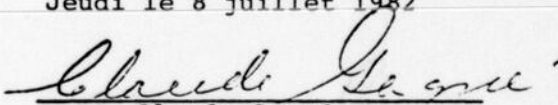
  
\_\_\_\_\_  
Pierre Bédard

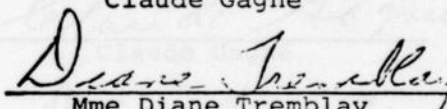
  
\_\_\_\_\_  
Claude Gagné

  
\_\_\_\_\_  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Bédard

  
\_\_\_\_\_  
Claude Gagné

  
\_\_\_\_\_  
Mme Diane Tremblay

DATE: 9 JUIN 1982

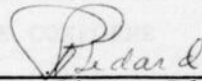
ARTICLE 31

REGIME D'ASSURANCE VIE GROUPE

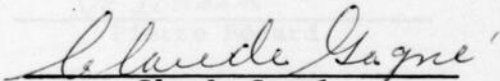
31.04

Un employé qui devient invalide d'une façon totale et permanente avant l'âge de soixante (60) ans reçoit le montant de l'assurance-vie totale en versements mensuels ou en un seul versement. Cette clause s'applique seulement à l'employé qui est devenu invalide avant l'âge de soixante (60) ans et qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent Article 31, soit le premier (1er) mars 1979, reçoit des bénéfices sous le Régime d'Invalidité Prolongée.

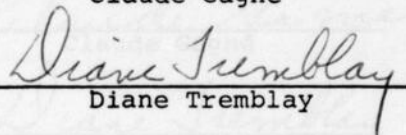
COPIE CONFORME



Pierre Bédard



Claude Gagné

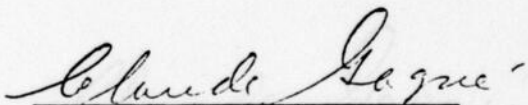


Diane Tremblay


Jeudi le 8 juillet 1982



Pierre Bédard



Claude Gagné



Diane Tremblay

DATE: 30 JUIN 1982

ARTICLE 31

REGIME D'ASSURANCE VIE GROUPE

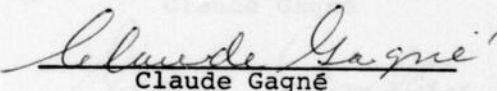
- 31.06      b) Les contributions mensuelles des employés sont déduites de leur salaire lorsqu'ils travaillent ou, s'ils sont malades, de leur chèque d'indemnité de maladie.

Les employés recevant des compensations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec paient leurs contributions mensuelles au comptant, afin de maintenir leur assurance-vie en vigueur.

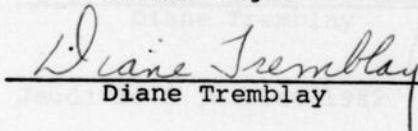
COPIE CONFORME



Pierre Bédard



Claude Gagné

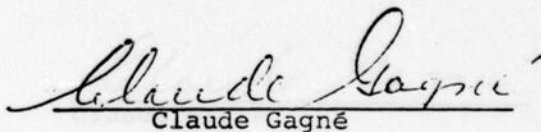


Diane Tremblay

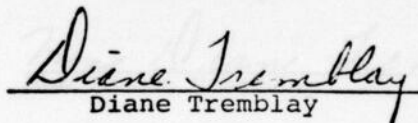
Jeudi le 8 juillet 1982



Pierre Bédard



Claude Gagné



Diane Tremblay

DATE: 9 JUIN 1982

ARTICLE 32

REGIME D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE

32.06

Dans le cas d'accidents industriels compensables, l'Usine Port-Alfred verse, s'il y a lieu, la différence entre le montant d'indemnité hebdomadaire et celui versé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et ce, pour la durée de la compensation payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, selon la première éventualité.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*Robert Marcotte*

Robert Marcotte

*Claude Gagné*

Claude Gagné

*Mme Diane Tremblay*

Mme Diane Tremblay

DATE:

13 MAI 1982

ARTICLE 33

REGIME D'INCAPACITE PROLONGEE

33.01

A l'exception des employés de bureau, le Régime d'Incapacité Prolongée est soumis aux conditions suivantes:

- a) Les indemnités sont de 50% du taux horaire sur lequel les paiements des bénéficiaires du Régime d'Indemnité Hebdomadaire sont calculés, multiplié par 2,080 heures pour les employés de jour, 1,941 heures pour les employés de faction, divisé par douze (12) jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$800. par mois. Les indemnités seront diminuées de tout paiement reçu d'un Régime d'Invalidité gouvernemental (à l'exception des augmentations dues à l'indexation de ces bénéficiaires qui ont lieu douze (12) mois ou plus après le commencement de l'invalidité) ou de paiements provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Claude Gagné  
Claude Gagné

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Claude Gagné  
Claude Gagné

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Jeudi 8 juillet 1982

P. Bédard  
Pierre Bédard

DATE: 9 JUIN 1982

ARTICLE 33

REGIME D'INCAPACITE PROLONGEE

- 33.01 b) Les indemnités sont de 50% du taux horaire sur lequel les paiements des bénéficiaires du Régime d'Indemnité Hebdomadaire sont calculés, multipliés par 2,080 heures, divisés par douze (12) jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$1,300.00 par mois. Les indemnités seront diminuées de tout paiement reçu d'un Régime d'Invalidité gouvernemental (à l'exception des augmentations dues à l'indexation de ces bénéficiaires qui ont lieu douze (12) mois ou plus après le commencement de l'invalidité) ou de paiement provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. Ce paragraphe s'applique seulement dans les cas d'invalidité qui débute le ou après le premier (1er) octobre 1980.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*C. Gagné*

Claude Gagné

*D. Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*C. Gagné*

Claude Gagné

DATE: 30 JUIL 1982

ARTICLE 34

USINE PORT ALFRED

REGIME DE RETRAITE

DEPART

LIGNE DE PROGRESSION NORMALE

34.11 a) Tout nouvel employé embauché après le 8 octobre 1980 aura le choix d'adhérer ou non au Régime de Retraite de la Compagnie.

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Claude Gagné  
Claude Gagné

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

P. Bédard  
Pierre Bédard

Claude Gagné  
Claude Gagné

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

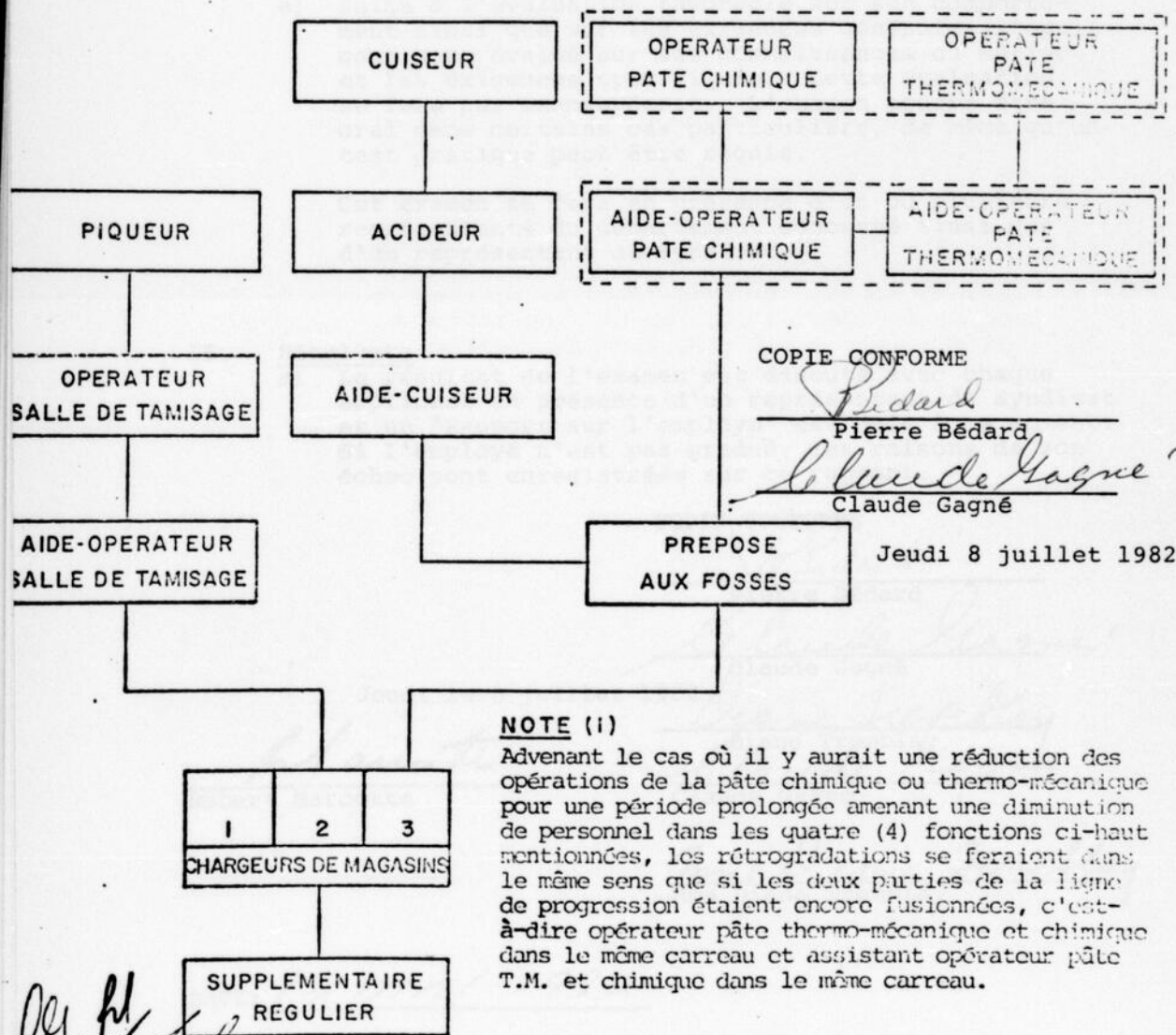
DATE: 9 JUIN 1982

PROUVEZ à compter 11 MAI 1982

INTENDANT DE DEPARTEMENT

DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

**ANNEXE "B"**  
**CONSOLIDATED-BATHURST INC.**  
**USINE PORT-ALFRED**  
**DEPARTEMENT DES PATES**  
**LIGNE DE PROGRESSION NORMALE**



COPIE CONFORME

*P. Bédard*  
 Pierre Bédard  
*C. Gagné*  
 Claude Gagné

Jeudi 8 juillet 1982

**NOTE (1)**

Advenant le cas où il y aurait une réduction des opérations de la pâte chimique ou thermo-mécanique pour une période prolongée amenant une diminution de personnel dans les quatre (4) fonctions ci-haut mentionnées, les rétrogradations se feraient dans le même sens que si les deux parties de la ligne de progression étaient encore fusionnées, c'est-à-dire opérateur pâte thermo-mécanique et chimique dans le même carreau et assistant opérateur pâte T.M. et chimique dans le même carreau.

*B. Beaupré*  
 PROUVE B. Beaupré 11 MAI 1982  
 RINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
 DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

ANNEXE "D" (1)

GUIDE DE QUALIFICATIONS DES HOMMES DE METIER

GUIDE OPERATIONNEL

14. Marche à suivre

- e) Suite à l'évaluation favorable sur son comportement ainsi que sur les exigences générales, l'applicant sera évalué sur ses connaissances du métier et les exigences spécifiques. Cette évaluation se fera par examen écrit. L'examen pourra être oral dans certains cas particuliers, de même qu'un test pratique peut être requis.

Cet examen se fera en présence d'un ou plusieurs représentants du département concerné ainsi que d'un représentant du Syndicat.

15. Résultats

- a) Le résultat de l'examen est discuté avec chaque applicant en présence d'un représentant du Syndicat et un "Rapport sur l'employé" est émis à ce moment. Si l'employé n'est pas gradué, les raisons de son échec sont enregistrées sur ce rapport.

COPIE CONFORME

Pierre Bédard  
Pierre Bédard

Claude Gagné  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

Robert Marcotte  
Robert Marcotte

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Claude Gagné  
Claude Gagné

Mme Diane Tremblay  
Mme Diane Tremblay

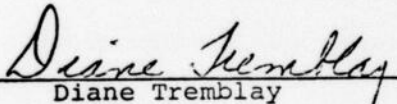
DATE: 12 MAI 1982

ANNEXE "E"

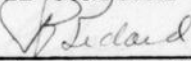
MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE  
EMPLOYES DE BUREAU ET DESSINATEURS

- 4.
- a) Un employé qui remplace un autre employé d'un groupe supérieur pendant une période de cinq (5) jours est qualifié par la suite à recevoir cette prime à chaque fois qu'il remplace à cette tâche pendant une (1) journée ou plus.
  - b) Un employé promu dans un groupe supérieur reçoit le plus élevé des montants suivants: soit le taux correspondant de ses années de service de sa classification actuelle, dans la nouvelle classification, déduit d'une (1) année; soit le taux minimum de sa nouvelle classification; ou une augmentation de 8% du taux de la position qu'il occupait avant la promotion. Toutefois, un employé ne pourra recevoir un taux plus élevé que le titulaire qu'il remplace ou le maximum de la classification de la fonction à laquelle il est assigné.

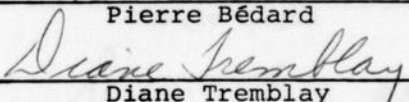
  
\_\_\_\_\_  
Pierre Bédard

  
\_\_\_\_\_  
Diane Tremblay

COPIE CONFORME

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Bédard

DATE: 30 JUILLET 1982

  
\_\_\_\_\_  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

ARTICLE 15

PLAN DE VACANCES PAYEES

- 15.10 e) Quoique reconnaissant l'utilité de céduier les vacances, rien n'empêche un employé qui le désire, d'échanger sa date de vacances cédulée avec un autre employé de la même occupation après en avoir avisé son surintendant.

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*C. Gagné*

Claude Dufour

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

*P. Bédard*

Pierre Bédard

*C. Gagné*

Claude Gagné

*Diane Tremblay*

Diane Tremblay

DATE: 9 JUIN 1982

LETTRES D'ENTENTE

CONVENTION COLLECTIVE

32 JUL 12 11 45

EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET 1982

- No 1 (82) - Plan de sécurité de revenu en cas de perte de salaire dû à un manque de travail
- No 2 (82) - Plan d'indemnité en cas de maladie et d'incapacité prolongée - employés de bureau
- No 3 (82) - Chargement des meules
- No 4 (82) - Sécurité - chaussures de sécurité
- No 5 (82) - Conseil Général de Sécurité
- No 6 (82) - Dépôt salaire et montants cumulatifs sur les talons de chèques
- No 7 (82) - Alcoolisme et toxicomanie
- No 8 (82) - Préparation du bois - horaire d'opération
- No 9 (82) - Arrêts planifiés
- No 10 (82) - Heures de bureau
- No 11 (82) - Modalités des examens pour classification de dessinateurs sénior I
- No 12 (82) - Hommes d'utilité - Machines à papier - essayeurs, marqueurs de rouleaux, pousseurs de rouleaux
- No 13 (82) - Tuyauteurs et opérateurs de machines électriques
- No 14 (82) - Ligne de progression - département des pâtes
- No 15 (82) - Informatique - heures de travail
- No 16 (82) - Congés mobiles (art. 13)
- No 17 (82) - Machines à papier
- No 18 (82) - Horaires de travail - Centrale Thermique
- No 19 (82) - Dépargement Electrique - Mouvements de main-d'oeuvre

- No 20 (82) - Employés de bureau - mouvements de main-d'oeuvre
- No 21 (82) - Hors Barême
- No 22 (82) - Demandes locales

LA SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA VILLE DE LA BAIE  
 SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA VILLE DE LA BAIE

PLAN DE SECURITE DE FOND DE CAS DE PERTE  
 DE SALAIRE EN A LA DE MARCHÉ DE TRAVAIL

1. Objet du plan de sécurité: Le présent plan de sécurité...

2. Admissibilité: Tous les employés réguliers, tel que décrit dans le paragraphe 1.01 sont admissibles au bénéfice de ce plan.

3. Exclusions: L'absence partielle ou temporaire volontaire de l'employé ne constitue pas une interruption de service à l'Article 10 de la Convention.

Portée de l'indemnité: Le présent plan de sécurité est applicable à tous les employés de bureau de la Ville de la Baie, en cas de perte de salaire de 20% ou plus de la somme de travail acceptée comme telle par le Syndicat, les sommes accumulées à cette date dans le plan de sécurité de l'employé en cas de perte de salaire de 20% ou plus de la somme de travail sont disponibles au profit de l'employé pour le versement d'indemnités en cas de perte de salaire de 20% ou plus de la somme de travail.

Le Syndicat s'engage à compter de quelle période les indemnités seront payables et pour combien de temps.

Le montant de l'indemnité hebdomadaire sera établi de temps à autre par le Syndicat en fonction de la valeur de fonds accumulés et de l'état de salaires admissibles. Aucune indemnité n'est versée au cours des deux (2) premiers mois à compter de la date de mise en vigueur du plan. En aucun temps, des indemnités ne peuvent être payées sur le fonds accumulé.

4. Exécution des distributions: Lorsque, conformément à l'article 1 de la Convention, des indemnités doivent être distribuées aux employés admissibles au plan, les modalités de distribution des indemnités seront établies entre les parties.

Ville de la Baie, (P. Québec)  
 5 juillet 1982



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Sections des employés à l'heure, bureaux et gardiens)

PLAN DE SECURITE DE REVENU EN CAS DE PERTE  
DE SALAIRE DU A UN MANQUE DE TRAVAIL

1. Date de mise en vigueur: le 1er juillet 1977.
2. Admissibilité: Tous les employés réguliers, tel que décrit dans le paragraphe 9.02 sont admissibles et membres du plan.
3. Contribution: L'Usine Port-Alfred verse mensuellement au Syndicat une contribution prévue à l'Article 36 de la Convention.
4. Prestation en cas de perte de salaire dû à un manque de travail: En cas de perte de salaire dû à un manque de travail, acceptée comme telle par le Syndicat, les sommes accumulées à cette date dans le plan de sécurité de revenu en cas de perte de salaire dû à un manque de travail sont disponibles aux salariés admissibles pour le versement d'indemnités en cas de perte de salaire dû à un manque de travail.

Le Syndicat détermine à compter de quelle journée les indemnités seront payables et pour combien de temps.

Le montant de l'indemnité hebdomadaire sera établi de temps à autre par le Syndicat en fonction de la valeur du fonds accumulé et du nombre de salariés admissibles. Aucune indemnité n'est versée au cours des douze (12) premiers mois à compter de la date de mise en vigueur du plan. En aucun temps, des indemnités ne peuvent être payées au-delà du fonds accumulé.

5. Paiement des prestations: Lorsque, conformément à l'article 4 de cette entente, des indemnités doivent être distribuées aux employés admissibles au plan, les modalités de distribution de ces indemnités devront être discutées entre les parties.

.../2

*fd*

*02*

- 6. Modifications au règlement: L'assemblée générale du Syndicat ~~peut amender~~ les règlements du plan par vote majoritaire. Un avis de motion présenté à une assemblée antérieure est nécessaire à cet effet.
- 7. Administration: Le Syndicat a la responsabilité de l'administration du plan et du fonds d'indemnité constitué pour subvenir aux prestations prévues dans le présent plan. Il choisit le fiduciaire à qui les fonds seront confiés. Un rapport annuel sur l'état du fonds et des transactions effectuées au cours de l'année est fourni une fois par année à l'assemblée générale et à l'Usine Port-Alfred.
- 8. Dissolution du plan: Pour être dissout, il doit y avoir entente entre le Syndicat et l'Usine Port-Alfred.

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 11 IEME JOUR DE MAI 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

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

P.B. / Bédard  
Pierre Bédard, Directeur div.

Claude Gagné  
Claude Gagné, Président

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Dir. adj., Admin.

Lucien Tremblay  
Lucien Tremblay, Secrétaire

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

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Mme Diane Tremblay  
Mme Diane Tremblay, Présidente

Claude Gagné  
Claude Gagné

Denis Girard  
Denis Girard, Vice-président

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Jeudi, le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés de bureau)

La présente lettre d'entente a pour but de renouveler pour la période du premier (1er) mai 1982 au 30 avril 1984, l'interprétation du paragraphe 11, Annexe "E" de la Convention Collective de Travail qui se lit comme suit:

A. INDEMNITE EN CAS DE MALADIE

1. A compter du premier (1er) juillet 1971, tous les employés réguliers recevront des jours-crédit selon la durée totale de leur service sans réduction pour cause de maladie ou d'invalidité. Cependant, l'employé devra être au travail à la date qu'il deviendra éligible. En cas d'absence à cause de maladie, accident ou mise à pied, il deviendra éligible dès son retour au travail actif.
2. Pendant la première (1ère) semaine (5 jours ouvrables) de toute invalidité, un employé de bureau syndiqué régulier recevra son salaire ordinaire.
3. Un employé régulier ayant trois (3) mois ou plus de service continu recevra les deux tiers (2/3) de son salaire du 61ème au 130ième jour ouvrable s'il est absent du travail à cause de maladie ou d'accident non-industriel, mais pas après avoir atteint 65 ans.
4. a) De plus, un employé qui a trois (3) mois ou plus de service continu, accumulera des jours-crédit au taux d'un (1) jour par mois complet qu'il aura travaillé. L'employé accumulera des jours de crédit durant une absence causée par une fermeture totale mais temporaire de l'usine et durant une absence causée par un accident industriel.
- b) Pour chaque jour-crédit accumulé, un employé absent à cause de maladie recevra 33-1/3 pourcent de son salaire ordinaire jusqu'au maximum de 130 jours ouvrables (26 semaines) mais pas après avoir atteint 65 ans.
- c) Les jours-crédit seront réduits, si l'invalidité dure plus d'une (1) semaine de travail, au taux d'une (1) journée pour chaque jour ouvrable d'absence depuis le début de l'invalidité.

.../2

13  
12  
13

- d) Durant une période d'invalidité où les jours-crédit sont utilisés, l'employé n'accumulera pas de nouveau jour-crédit.
  - e) Les jours-crédit accumulés au-delà de 130 jours ouvrables peuvent s'appliquer à une invalidité future.
  - f) Les jours-crédit ne peuvent être accumulés dans le but de s'appliquer à la retraite prématurée.
5. Les paiements de la Compagnie seront diminués de tout paiement reçu d'un plan d'invalidité gouvernemental ou de paiement provenant de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail du Québec.
6. Exemple (1)

L'employé qui a 10 ans de service continu et qui ne s'est pas absenté de son travail pour cause de maladie a accumulé 120 jours-crédit. S'il s'absente pour cause de maladie, l'employé recevra:

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

C'est-à-dire que l'employé recevra plein salaire du premier (1er) jour au 120ième jour ouvrable et les deux tiers (2/3) de son salaire du 121ième au 130ième jour ouvrable.

Exemple (2)

L'employé qui a 20 ans de service continu et qui ne s'est pas absenté de son travail pour cause de maladie a accumulé 240 jours-crédit. S'il s'absente pour cause de maladie, l'employé recevra:

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

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

W3  
D  
4/2


**B. INVALIDITE PROLONGEE**

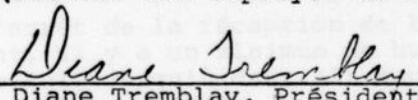
1. En vigueur le dimanche suivant la date de ratification et pour la durée de la présente Convention Collective de Travail, la contribution mensuelle maximale de l'Usine Port-Alfred est de neuf dollars cinquante (\$9.50) par employé participant au plan.
2. La partie payée par l'employé participant au plan est au début de soixante-quinze (0.75¢) par cent dollars (\$100.00) de salaire brut. Ce taux sera augmenté lorsqu'il y aura ajustement de la part de la compagnie d'assurance.
3. Les employés auront le privilège d'adhérer à un plan d'une autre compagnie de leur choix.

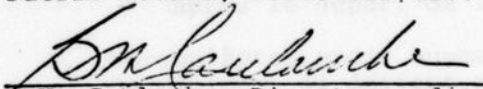
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 2 IEME JOUR DE JUILLET 1982.

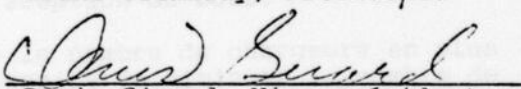
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAIL-  
LEURS DES PATES ET PAPIERS DE  
PORT-ALFRED, S.P.  
(Section des employés de bureau)

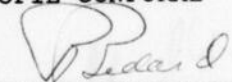
  
Pierre Bédard, Directeur div.

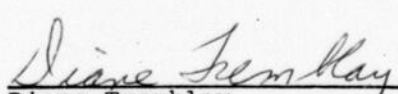
  
Diane Tremblay, Présidente

  
G.H. Coulombe, Directeur adj.  
Administration

  
Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME

  
Pierre Bédard

  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés à l'heure et gardiens)

CHARGEMENT DES MEULES

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

*HL* *lls.*

2/...

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 11 IEME JOUR  
DE MAI 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

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

PB / L. Bédard  
Pierre Bédard, Directeur div.

Claude Gagné  
Claude Gagné, Président

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Dir.adj. Admin.

Lucien Tremblay  
Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Claude Gagné  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

LETRE D'ENTENTEENTREPierre Bédard

Pierre Bédard

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFREDClaude Gagné

Claude Gagné

ET

Jeudi, le

8 juillet

1982

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.SECURITEChaussures de sécurité

L'Usine Port-Alfred mettra des chaussures de sécurité à la disposition des employés au prix facturé.

Cependant, en ce qui concerne les employés suivants, l'Usine Port-Alfred défraiera le coût d'une (1) paire de chaussures de sécurité par année de calendrier.

1. Département de la pâte mécanique

Chargeurs de meules et remplaçants réguliers.

2. Département de la pâte chimique

a) Faiseurs d'acide

b) Aide-cuiseur remplaçant régulièrement les faiseurs d'acide.

3. Une (1) fois par année de calendrier, à compter du premier (1er) juillet 1982, sur présentation de la facture, la somme de vingt-cinq dollars (\$25.00) sera contribué pour l'achat d'une (1) paire de chaussures de sécurité pour les employés réguliers.

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 3 IEME JOUR DE  
JUILLET 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFREDLE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAIL-  
LEURS DES PATES ET PAPIERS DE  
PORT-ALFRED, S.P.Pierre Bédard  
Pierre Bédard, Directeur div.Claude Gagné  
Claude Gagné, PrésidentG.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Directeur adj.  
AdministrationLucien Tremblay  
Lucien Tremblay, Secrétaire

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

ET

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

(Sections des employés a l'heure et de bureau)


CONSEIL GENERAL DE SECURITE

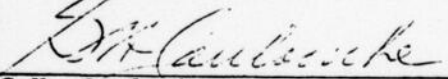
1. A titre d'essai pour la durée de la présente convention, l'Usine Port-Alfred consent, en plus du comité de sécurité paritaire existant, à mettre sur pied un Conseil Général de Sécurité organisé de la façon suivante:
  - a) Le Conseil est composé des huit (8) membres du comité paritaire de sécurité et de sept (7) représentants de différents secteurs de l'Usine, à savoir:
    1. Préparation du bois
    2. Pâtes
    3. Machines à papier
    4. Finition, Expédition, Laboratoire et Gardiens
    5. Centrale Thermique
    6. Réparation et Entretien
    7. Bureaux et dessinateurs
  - b) Les devoirs du Conseil sont comme suit:
    1. Recevoir et transmettre toute information sur la sécurité (règlements et accidents).
    2. Analyser les plaintes sur des conditions dangereuses apportées aux assemblées départementales de sécurité ou portées à l'attention des contre-maîtres et faire les recommandations nécessaires.
    3. Collaborer avec le Comité Paritaire et la Direction des départements de l'Usine Port-Alfred au niveau des assemblées départementales de sécurité.
    4. Avoir des rencontres à tous les trois (3) mois.
2. Lorsqu'un membre du Conseil Général de Sécurité participe à une rencontre, son salaire est maintenu. S'il est en congé, il est payé lors de la reprise de son congé.

*llg*

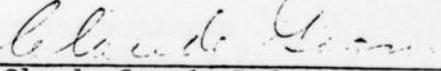
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 30 IEME JOUR  
DE JUIN 1982.

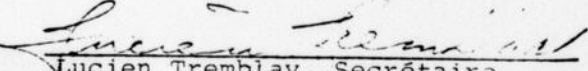
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

  
Pierre Bédard, Directeur  
divisionnaire

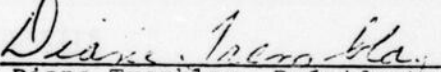
  
G.H. Coulombe, Directeur  
adjoint, Administration

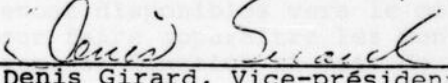
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés à l'heure et gardiens)

  
Claude Gagné, Président

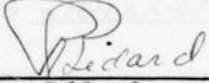
  
Lucien Tremblay, Secrétaire

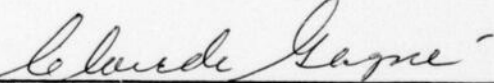
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés de bureau)

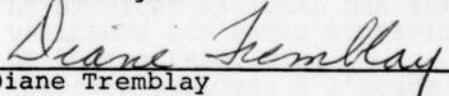
  
Diane Tremblay, Présidente

  
Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME

  
Pierre Bédard

  
Claude Gagné

  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Employés à l'heure, gardiens et bureau)

DEPOT SALAIRE

Un système de dépôt salaire est actuellement en vigueur et tout nouvel employé embauché après le premier (1er) juillet 1982 doit se prévaloir de ce système.


MONTANTS CUMULATIFS


Les nouveaux talons de chèques seront disponibles vers le mois de décembre 1982 et le système pour faire apparaître les montants cumulatifs des déductions sera en fonction au mois de janvier 1983.

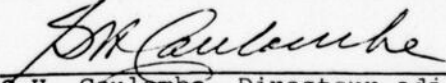
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 2 IEME JOUR  
DE JUILLET 1982.

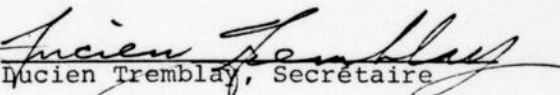
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Section employés à l'heure et gardiens)

  
Pierre Bédard, Directeur div.

  
Claude Gagné, Président

  
G.H. Coulombe, Directeur adj.  
Administration

  
Lucien Tremblay, Secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Section employés de bureau)

Diane Tremblay  
Diane Tremblay, Présidente

Denis Girard  
Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Claude Gagné  
Claude Gagné

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Jeu di le 8 juillet 1982

SIGNÉ À VILLE DE LA SALLE (N.B.) LE 12 JUILLET 1982

COMPAGNIE-BOISERIE INC. LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
USINE PORT-ALFRED DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Section employés de bureau, gardiens)  
100 / 10 Avenue Pierre Bédard, Directeur, div. Claude Gagné, Présidente  
Diane Tremblay

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Sections des employés à l'heure, bureaux et gardiens)

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

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

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

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

Il est de plus entendu que si la confrontation s'avère nécessaire, la décision prise à ce stage devra être exécutée sans recours aux sections 25 et 26 de la Convention Collective de Travail.

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 12 IEME JOUR  
DE 1976 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

PB / P. Marcote  
Pierre Bédard, Directeur div.

G.H. Cotlombe  
G.H. Cotlombe, Dir. adj.-Admin.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Sections employés à l'heure, gardiens)

C. Claude Gagné  
Claude Gagné, Président

Lucien Tremblay  
Lucien Tremblay, Secrétaire

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

Mme Diane Tremblay  
Mme Diane Tremblay, Présidente

Denis Girard  
Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

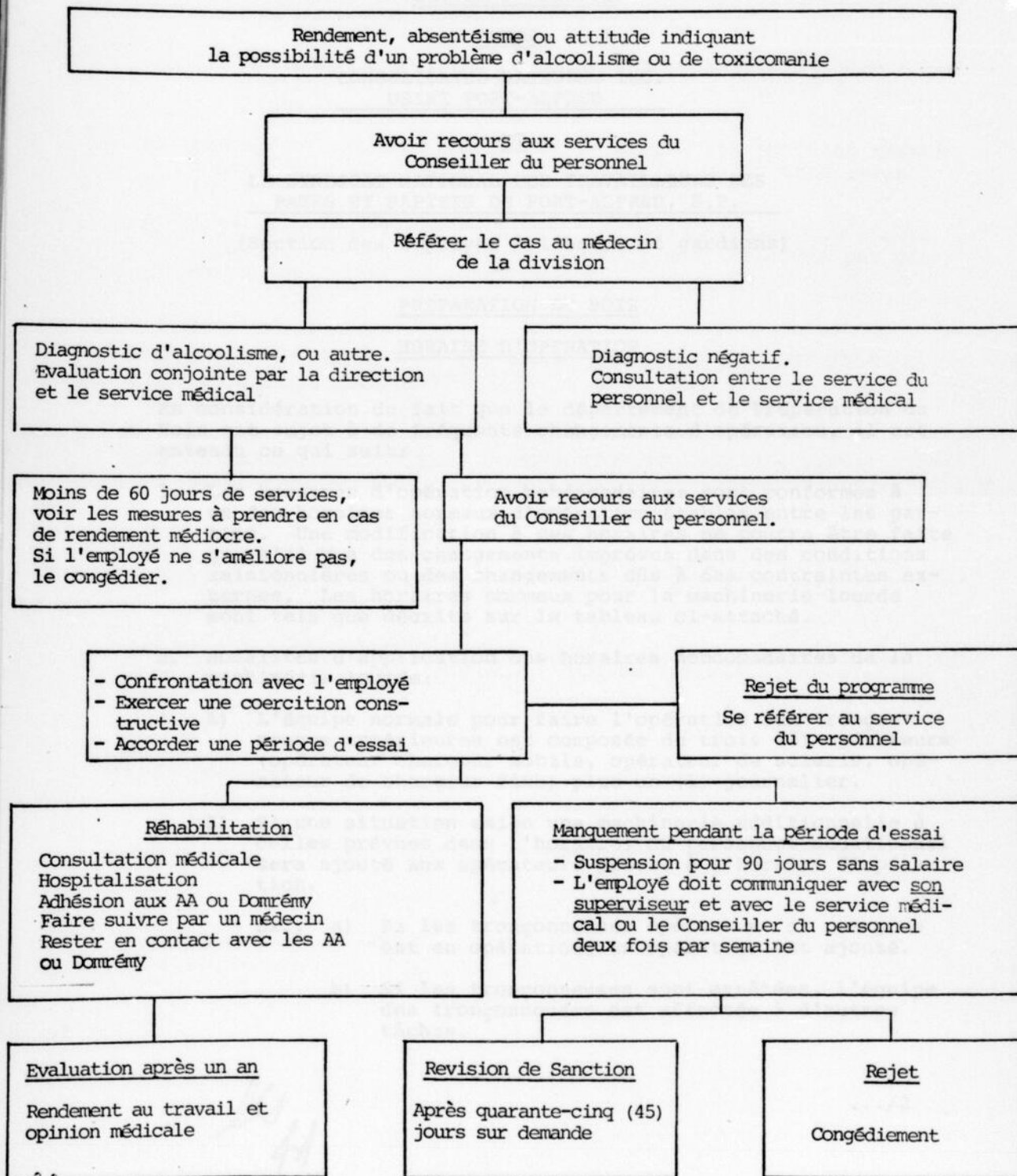
Claude Gagné  
Claude Gagné

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

PROGRAMME DE REHABILITATION POUR ALCOOLIQUES ET TOXICOMANES

MARCHE A SUIVRE



llj D. J.

hd

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés à l'heure et gardiens)

PREPARATION DU BOIS

HORAIRE D'OPERATION

En considération du fait que le département de Préparation du Bois est sujet à de fréquents changements d'opération, il est entendu ce qui suit:

1. Les horaires d'opération hebdomadaires sont conformes à un des horaires normaux d'opération établis entre les parties. Une modification à ces horaires ne pourra être faite que s'il y a des changements imprévus dans des conditions saisonnières ou des changements dûs à des contraintes externes. Les horaires normaux pour la machinerie lourde sont tels que décrits sur le tableau ci-attaché.
2. Modalités d'application des horaires hebdomadaires de la machinerie lourde:
  - A) L'équipe normale pour faire l'opération aux tronçonneuses extérieures est composée de trois (3) opérateurs (opérateur chargeur mobile, opérateur de scierie, opérateur de chargeur fixe) plus un (1) journalier.
  - B) Si une situation exige une machinerie additionnelle à celles prévues dans l'horaire, du personnel additionnel sera ajouté aux opérateurs prévus à l'horaire d'opération.
    - Ex.: a) Si les tronçonneuses opèrent et si une grue est en opération, un opérateur est ajouté.
    - b) Si les tronçonneuses sont arrêtées, l'équipe des tronçonneuses est affectée à d'autres tâches.

CG  
41

- C) Afin de permettre l'application de ce qui précède, le nombre de supplémentaires réguliers pourra être au maximum de 25% des effectifs réguliers.
- D) Les supplémentaires réguliers, peu importe le mode d'opération, sont payés au minimum du taux de base de la ligne de progression.
- 3. Les opérateurs sont rénumérés au taux d'une fonction mise à l'horaire selon l'horaire hebdomadaire, ou au taux de la fonction occupée si elle est supérieure.
- 4. A l'exception des journaliers, les absences des opérateurs apparaissant à l'horaire de travail, sont comblées par promotion de relève ou autrement.

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 11 IEME JOUR DE JULI 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Section des employés à l'heure, gardiens)

PB / Laposte  
Pierre Bédard, Directeur div.

C. Claude Gagné  
Claude Gagné, Président

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Dir. adj., Admin.

Jucien Tremblay  
Jucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

C. Claude Gagné  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

*HERAIRES*

CEDULES NORMALES - MACHINERIE LOURDE

MODE	A		B		C		A		
MOIS	Jan/Fev/Mars		Avril/Mai		Juin-Oct.		Nov/Dec.		
Cédule	5	7	5	7	5	7	5	7	
Grutier Creusage			2				2 nov. 1 dec.		Sénior
Grutier Bois				3	1				
Chargeur Mobile		3	1			3		3	
Chargeur Mécanique		3		3		3		3	
Tronçonneuses		3				1		3	
Chargeur Fixe		3				1		3	
Aide Opérateur				3					

*CCS*  
*4/1*  
*/*

LETRE L'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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


ARRETS PLANIFIES

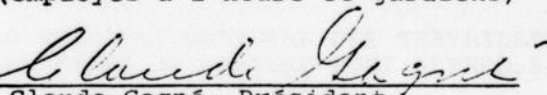
Lors d'arrêts planifiés, un employé de jour requis de se présenter au travail une (1) heure avant ses heures régulières en suite à un préavis de seize (16) heures, reçoit quatre (4) heures de paie à son taux régulier et exécute les travaux reliés à cet arrêt.

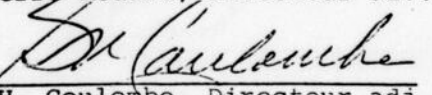
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC), CE 2 IEME JOUR  
DE JUILLET 1982.

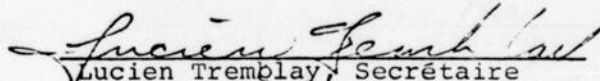
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(employés à l'heure et gardiens)

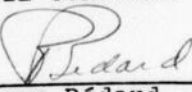
  
Pierre Bédard, Directeur div.

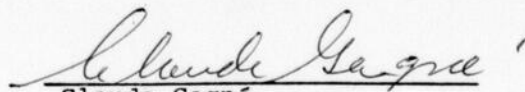
  
Claude Gagné, Président

  
G.H. Coulombe, Directeur adj.  
Administration

  
Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

  
Pierre Bédard

  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés de bureau)

HEURES DE BUREAU

A partir du premier (1er) lundi de septembre 1982 jusqu'au  
deuxième (2ième) lundi de mai 1983, du premier (1er) lundi  
de septembre 1983 jusqu'au deuxième (2ième) lundi de mai  
1984, les heures de bureau seront comme suit:

de 08 h 15 à 12 h 00

et

de 13 h 15 à 16 h 30

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 9 IEME JOUR  
DE JUILLET 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS PORT ALFRED, S.P.

P. Bédard  
Pierre Bédard, Directeur div.

Diane Tremblay  
Diane Tremblay, Présidente

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Directeur-adj -  
administration

Denis Girard  
Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard  
Jeudi le 8 juillet 1982

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

LETRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés de bureau)

MODALITES DES EXAMENS POUR CLASSIFICATION DE DESSINATEURS SENIOR I

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

1. L'examen théorique portera sur une (1) spécialité au choix du dessinateur:
  - a) Système de tuyauterie, réservoir et pompes.
  - b) Système hydraulique et pneumatique.
  - c) Structure en acier et/ou béton.
  - d) Electricité.
  - e) Instrumentation.
  - f) Commandes mécaniques et transporteurs.
2. L'examen portera sur des problèmes spécifiques à l'industrie papetière. Les candidats pourront se servir du matériel habituel (livres de référence, instruments, calculatrices, etc.).
3. L'examen aura lieu au bureau du service de la formation et aura une durée de quatre (4) heures.
4. Un minimum de 60% est exigé pour qu'il y ait réussite.
5. Les résultats seront communiqués aux candidats et s'il y a échec, des explications seront données.

.../2

Handwritten initials and scribbles, possibly "D.J." and "P.B."

6. En cas d'échec, il y aura possibilité de reprise six (6) mois plus tard selon l'annexe D-3 (a), article 6-A.
7. Le taux de la nouvelle classe sera en vigueur selon l'annexe D-3 (a), article 6-D.
8. L'Usine Port-Alfred s'engage à fournir à la partie syndicale dans les six (6) mois suivant la signature de la Convention Collective de Travail, une liste de questions types (semblables à l'exemple ci-attaché) pour chacune des six (6) spécialités prévues au paragraphe No 1 de la présente lettre en tenant compte de la durée de l'examen.
9. Un dessinateur qui n'a pas gradué aux classes de Grade 2, Grade 1, Sénior 2 et Sénior 1 après deux (2) tentatives, doit, avant de refaire application, démontrer avec documents à l'appui, qu'il a suivi et réussi un cours lui permettant d'accroître ses connaissances dans le domaine du dessin industriel. Ce cours doit être donné par un établissement reconnu par le Ministère de l'Education ou l'Usine Port-Alfred.

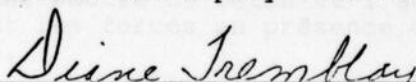
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 2<sup>e</sup> JUIE ME JOUR  
 DE Juillet 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
 USINE PORT-ALFRED

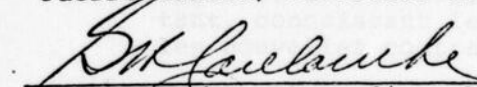
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
 DES PATES ET PAPIERS PORT-ALFRED, S.P.  
 (Section des employés de bureau)




Pierre Bédard, Directeur div.



Diane Tremblay, Présidente

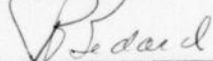


G.H. Coulombe, Dir. adj. - Admin.

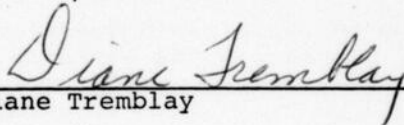


Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME



Pierre Bédard



Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

## EXAMEN DE CLASSIFICATION DES DESSINATEURS

### 1 - CHARPENTES, ACIER ET BETON

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

#### PROBLEMES TYPES

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

VP3  
JJ  
Lb

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés à l'heure et gardiens)

HOMMES D'UTILITE

Machines à papier - Essayeurs, marqueurs de  
rouleaux, pousseurs de rouleaux

1. Hommes d'utilité - Machines à papier Nos 1, 2 & 3
  - a) Un homme d'utilité (6ième main qualifié) par machine est maintenu. Cette fonction fait partie de la ligne de progression des machines à papier.
  - b) La fonction principale est de remplacer les équipiers pour leur permettre de prendre leur repas avec un minimum de dérangement. Toutefois, cet employé est affecté à des tâches de lavage, nettoyage, diminutions de diamètres, coupage de rouleaux ou autres lorsqu'il est disponible.
  - c) Le nombre de supplémentaires réguliers aux machines sera augmenté de quatre (4) pour couvrir cette fonction.
  - d) Les affectations de l'homme d'utilité pourront être changées lorsque les modifications à l'enrouleuse et à la bobineuse seront complétées.
  
2. Essayeur-marqueur de rouleaux
  - a) Un (1) essayeur-marqueur (essayeur d'humidité, de copeaux) pour les quatre (4) machines est maintenu. Cette fonction fait partie de la ligne de progression du département des Services Techniques.
  - b) La fonction principale est d'aider l'inspecteur au marquage des rouleaux, d'accomplir certains essais physiques lorsqu'il est disponible.

*EB*

- c) Le nombre de supplémentaires réguliers aux Services Techniques sera augmenté de quatre (4) pour couvrir cette fonction.
- d) La pertinence de maintenir ou non cette fonction sera étudiée lorsque les modifications concernant l'estampillage des rouleaux seront complétées.


3. Pousseurs de rouleaux

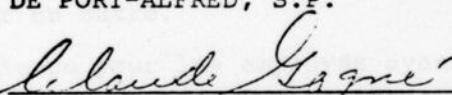
- a) Le nombre de pousseurs de rouleaux (journaliers) est de deux (2) pour les quatre (4) machines. Lors de conditions particulières, du personnel additionnel sera ajouté.
- b) La fonction principale est de pousser les rouleaux à partir de la station d'inspection jusqu'au transporteur alimentant la machine à envelopper. Toutefois, ces employés peuvent être affectés à d'autres tâches lorsque disponibles.
- c) La pertinence de maintenir ces fonctions sera étudiée lorsque les transformations sur la mécanisation du poussage des rouleaux seront complétées.

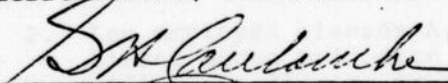
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC), CE 3 IEME JOUR  
DE JUILLET 1982.

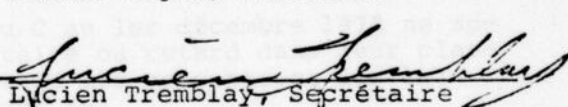
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

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

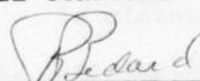
  
Pierre Bédard, Directeur div.

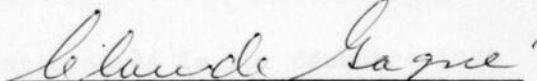
  
Claude Gagné, Président

  
G.H. Coulombe, Directeur adj.  
Administration

  
Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

  
Pierre Bédard

  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés à l'heure et gardiens)

TUYAUTEURS ET OPERATEURS DE MACHINES ELECTRIQUES

Nonobstant les dispositions de la Convention Collective de Travail 1982-84, les modalités suivantes s'appliquent pour la durée de la présente convention.

A - Tuyauteurs

1. Pour avoir le droit légal d'accomplir du travail de tuy-  
auteur, il faut qu'un employé possède l'un ou l'autre  
des documents suivants:
  - a) Un carnet d'apprenti. Pour les employés ayant moins  
de 8,000 heures admissibles.
  - b) Un certificat de qualification. Pour les employés  
ayant plus de 8,000 heures admissibles.
  - c) Un document indiquant qu'il a raté un examen, mais  
est encore éligible pour un autre.
  - d) Une attestation d'expérience pour les employés ayant  
raté trois (3) examens.
2. Les employés classés A, B ou C au 1er décembre 1978 ne su-  
biront aucun préjudice monétaire ou retard dans leur clas-  
sification d'usine en autant qu'ils rencontrent les exi-  
gences indiquées au paragraphe A-1.
3. Les employés classés aides au 1er décembre 1978 pourront  
progresser jusqu'à la classification B, mais devront possé-  
der leur certificat de qualification avant d'être promu à  
la classe A.
4. Les employés devenant apprentis après le 1er décembre 1978  
seront assujettis à la nouvelle procédure intégralement.

.../2

*les M*

2/...

5. L'Usine Port-Alfred s'engage à coopérer pour faciliter aux employés séniors l'obtention d'un certificat de classification ou une attestation d'expérience dans les limites de la loi.
6. Les honoraires prévus pour l'obtention du certificat de qualification de tuyauteur ou de l'attestation d'expérience sont à la charge de l'employé.

B - Opérateur de machines électriques

1. Pour avoir le droit légal d'opérer une machine électrique, il faut qu'un employé possède l'un ou l'autre des documents suivants:
  - a) Un carnet d'apprenti. Pour les employés ayant moins de 500 heures admissibles.
  - b) Un certificat de qualification. Pour les employés ayant plus de 500 heures admissibles.
  - c) Un document indiquant qu'il a raté un examen, mais est encore éligible pour un autre.
  - d) Une attestation d'expérience pour les employés ayant raté trois (3) examens.
2. Les employés suivants devront rencontrer les exigences précédentes:
  - a) Préparation du bois: (i) - Grutiers  
(ii) - Tous les opérateurs de machinerie mobile, appelés à être grutiers
  - b) Machines à papier: (i) - Habilleurs
  - c) Mécanique: (i) - Aide-mécanicien  
(ii) - Aide-machiniste  
(iii) - Aide-tuyauteur
3. Les employés qui ont déjà été détenteurs d'une licence "F" peuvent se qualifier pour un certificat de qualification sans période d'apprentissage ou examen.
4. Les honoraires prévus pour l'obtention d'un certificat de qualification d'opérateur de machines électriques ou de l'attestation d'expérience sont payés par l'employé et l'Usine Port-Alfred les remboursera sur présentation de pièces justificatives.

.../2

EG M

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 11 IEME JOUR  
DE MAI 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

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

PB/ Marcotte

Pierre Bédard, Directeur div.

Claude Gagné

Claude Gagné, Président

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Dir. Adj.-Admin.

Lucien Tremblay  
Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

P. Bédard

Pierre Bédard

Claude Gagné

Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTE

COPIE CONFORME

ENTRECONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFREDPierre BédardETClaude GagnéLE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES  
PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.

Jeudi, 8 juillet 1982

LIGNE DE PROGRESSION  
DEPT. DES PATES

- 1 - La présente lettre d'entente s'applique aux employés réguliers du département embauchés après le 1er juillet 1982.
- 2 - Après cette date, les supplémentaires réguliers auront la possibilité de faire un choix parmi les groupes ci-dessous excluant le groupe 1:

Groupe 1 - Employés qui refusent actuellement toute promotion. Ce groupe s'éliminera par lui-même dans un avenir rapproché.

Groupe 2 - Employés qualifiés pour les positions salle de tamisage et râperie.

Groupe 3 - Employés qualifiés pour pâte thermo-mécanique et pâte chimique.

3 - Modalités d'application

- a) Détermination du nombre de chargeurs pour chacun des groupes distincts.
- b) Lorsqu'il y a promotion temporaire, le chargeur de magasin, appartenant au groupe concerné, est promu selon les modalités prévues à la Convention Collective.
- c) Lors d'une ouverture régulière, la promotion est appliquée selon les modalités prévues à la Convention Collective indépendamment des groupes ci-haut mentionnés.

Pierre Bédard  
Pierre BédardClaude Gagné  
Claude GagnéDATE: 2 JUILLET 1982.Jacques Tremblay  
Jacques Tremblay

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés de bureau)

En conformité avec l'Article 19.01 (b) et afin de rencontrer les exigences du département, les heures de travail des employés de l'Informatique affectés à la perforation et vérification des cartes seront les suivantes:

Du lundi au vendredi inclusivement de 08 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00.

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 11 IEME JOUR DE  
17741 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

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

PB/ Marcote  
Pierre Bédard, Directeur div.

Diane Tremblay  
Diane Tremblay, Présidente

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Dir. Adj. - Admin.

Denis Girard  
Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

COPIE CONFORME

*P. Bédard*

Pierre Bédard

ET

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

*C. Gagné*

Claude Gagné

(Section des employés à l'heure et gardiens)

Jeudi 8 juillet 1982

CONGES MOBILES (ART. 13)

Pour les employés de jour seulement deux (2) congés mobiles seront pris en demi 1/2 journée.

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 3 IEME JOUR DE  
JUILLET 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

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

*P. Bédard*

Pierre Bédard, Directeur div.

*C. Gagné*

Claude Gagné, Président

*G.H. Coulobbe*  
G.H. Coulobbe, Directeur adj.  
Administration

*L. Tremblay*  
Lucien Tremblay, Secrétaire

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

MACHINES A PAPIER

1. Les bobines mères d'une machine peuvent être passées sur la bobineuse de une ou des autres machines dans les circonstances A, B ou C suivantes:
  - A. Lorsque la machine est arrêtée, ou
  - B. Lorsqu'il ne reste que trois (3) grands mandrins de 16" (pour les machines Nos 2, 3 et 4) vides disponibles (dans l'allée), ou
  - C. Lorsqu'il ne reste que deux (2) grands mandrins de 20" (pour la machine No 1) vides disponibles (dans l'allée).
2. Advenant les cas B ou C, en ce qui concerne la machine No 4, une prime de trente cents (0.30¢) s'applique au taux horaire du 3ième, 4ième, 5ième et 6ième main de la machine No 4 pour la relève (huit (8) heures) pendant que cette ou ces bobines mères sont passées.
3. Cette solution n'est que temporaire jusqu'à ce que les modifications majeures de la machine No 4 soient complétées.
4. A la lumière des résultats obtenus, l'une ou l'autre des parties pourra demander une rencontre pour modifier cette entente.


VPB  
les.

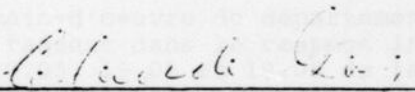
2/...

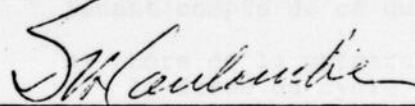
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 1 IEME JOUR  
DE JUILLET 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAIL-  
LEURS DES PATES ET PAPIERS DE  
PORT-ALFRED, S.P.

  
Pierre Bédard, Directeur div.

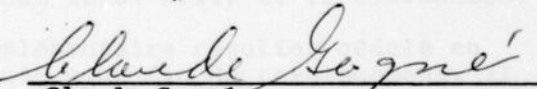
  
Claude Gagné, Président

  
G.H. Coulombe, Directeur  
adjoint, Administration

  
Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

  
Pierre Bédard

  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section employés à l'heure et gardiens)

HORAIRES DE TRAVAIL - CENTRALE THERMIQUE

1. Afin que les mouvements de main-d'oeuvre du département de la Centrale Thermique se fassent dans le respect intégral des articles 10.04, 10.05, 19.05 et 19.06 de la Convention, les horaires de travail sont préparés en tenant compte de ce qui suit:
  - a) Lors de la préparation de l'horaire de travail pour la durée du cycle de six (6) semaines, les supplémentaires réguliers sont cédulés sur les factions selon l'horaire 4-2.
  - b) Au moment de l'ajustement de l'horaire de travail, c'est-à-dire le jeudi précédant chaque semaine en cours, le supplémentaire régulier cédulé en surplus est utilisé pour permettre une meilleure application de l'article 10.04 f) et 10.04 h) ii) de la Convention.
  - c) Dans le cas où le supplémentaire régulier cédulé en surplus n'est pas requis pour fin de remplacement, il est affecté à des tâches désignées par son contre-maître.
  - d) Lorsque les chaudières électriques sont en opération et que le supplémentaire régulier cédulé est promu pour fin de remplacement, un homme d'utilité est ajouté afin que l'équipe de l'opération soit maintenue à quatre (4) hommes: (opérateur, opérateur des bouilloires électriques, 2ième aide-opérateur et homme d'utilité).
  - e) Lors de promotions par ancienneté, les semaines de 32 et 40 heures de la cédule maîtresse de chaque employé sont respectées.

.../2



- f) Lors d'une absence de dernière heure et devant l'impossibilité de procéder à une promotion de relève due à un manque de personnel qualifié ou à un manque de réserviste, cette absence peut être comblée dans le respect de la Convention en procédant selon l'ordre suivant: 1) l'employé en congé; 2) les deux employés des autres relèves de la même fonction (douze (12) heures).

2. En considération de la proportion élevée du nombre de contremaîtres par rapport au nombre d'employés syndiqués et pour permettre l'application de ce qui précède, le nombre maximum de supplémentaires réguliers prévu à l'article 10.10 de la Convention est augmenté à trente-trois pour-cent (33%) des effectifs réguliers du département.

3. NOTES PARTICULIERES

- a) La liste d'ancienneté est révisée en conformité avec la réalité des effectifs réguliers.
- b) La description des tâches tel qu'acceptée dans la Lettre d'Entente No 19 sera produite et déposée dans les dix (10) jours suivants la signature de la présente.
- c) De façon générale, le graissage des équipements du département de la Centrale Thermique doit être fait par les graisseurs. Cependant, la lubrification et le nettoyage de systèmes ou d'équipements exclusifs à la Centrale Thermique (turbines, compresseurs, etc.) doivent être faits par le personnel de la Centrale.

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 12 IEME JOUR  
DE MAI 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT ALFRED

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

PB / Mauste  
Pierre Bédard, Directeur div.

Claude Gagné  
Claude Gagné, Président

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Dir.adj. - Admin.

Lucien Tremblay  
Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Claude Gagné  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

En rapport avec la lettre d'entente concernant le département Electrique et suite à l'affichage fait selon l'entente signée le 23 septembre 1981, l'Usine Port-Alfred s'engage:

1. A poursuivre un programme d'entraînement pour lui permettre éventuellement (environ deux (2) ans) de faire l'entretien et la réparation des ordinateurs, des machines à papier, tel que Sentrol, Accuray, etc...
2. A poursuivre un programme d'entraînement pour les électriciens dans le même genre que celui discuté pour les mécaniciens d'instruments. Plus explicitement, de continuer les cours de perfectionnement concernant les systèmes particuliers pour ceux qui ont une formation de base adéquate.
3. Lors d'affichages futurs, lorsqu'il n'y aura plus d'applicant ayant un Secondaire V avec une spécialité en électricité ou électronique, qui était à l'emploi de l'usine avant le 1er juillet 1982, seuls les candidats possédant un D.E.C. seront considérés.
4. Lorsqu'un employé possédant un D.E.C. résigne, il est remplacé par un autre employé possédant un D.E.C. dans les mêmes spécialités.

.../2

*EG.*

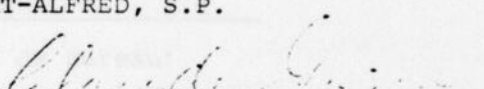
S. GNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 2 IEME JOUR  
DE JUILLET 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

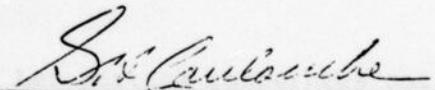
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAIL-  
LEURS DES PATES ET PAPIERS DE  
PORT-ALFRED, S.P.



Pierre Bédard, Directeur div.



Claude Gagné, Président



G.H. Coulombe, Directeur adj.  
Administration

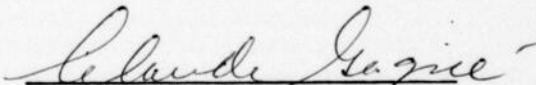


Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME



Pierre Bédard



Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Section des employés de bureau)

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

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

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 11 IEME JOUR  
DE 17/7 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

PB / Bédard  
Pierre Bédard, Directeur div.

G.H. Coulombe  
G.H. Coulombe, Dir. Adj. - Admin.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAIL-  
LEURS DES PATES ET PAPIERS DE  
PORT-ALFRED, S.P.

Diane Tremblay  
Diane Tremblay, Présidente

Denis Girard  
Denis Girard, Vice-président

COPIE CONFORME

P. Bédard  
Pierre Bédard

Diane Tremblay  
Diane Tremblay

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTEENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

(Sections des employés à l'heure, bureaux et gardiens)

HORS BAREME1. Département de la mécanique 30 avril 1982

Laberge, G.H. - opérateur de pont roulant \$10.94  
Gagnon, Gérard - aiguiseur de scie \$10.94

2. Dessinateurs

Le \$25.00 par mois (0.16¢ l'heure) est un taux hors-barème et ne s'applique qu'aux individus qui le recevaient avant le premier (1er) juillet 1976, soit Mathias Rouleau. De plus, lorsqu'un dessinateur recevant cette prime se qualifie Sénior I, il reçoit la prime de 0.75¢ et celle de 0.16¢ est discontinuée.

3. Vacances supplémentaires

En vigueur le premier (1er) mai 1980, pour les employés suivants, les vacances supplémentaires sont établies comme suit:

<u>No Mat.</u>	<u>Nom</u>	<u>Age/ 1 mai 82</u>	<u>Vacances supplémentaires</u>
72	Simard, Juste-Aza	63	4 semaines
184	Perron, Raymond	62	3 semaines

4. Manutentionnaires de copeaux ou déchiqueteur

Les employés suivants conservent leur droit aux postes de manutentionnaire de copeaux ou déchiqueteur:

73 - Roland Gagnon  
1411 - Michel Sergerie  
546 - Ghislain Mercier

*Bej  
1982*

5. Les employés suivants maintiennent le taux suivant lorsqu'ils occupent la fonction d'aide-opérateur (PTM ou pâte chimique):

30 avril 1982

319 - Etienne Simard	\$11.28
207 - Laurent Gagnon	\$11.28


6. Para. 15 (c) - Annexe "D-1"

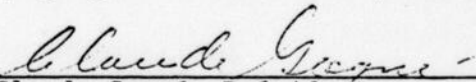
- i) Ne s'applique pas aux hommes de métier embauchés avant le 1er janvier 1972.
- ii) Une formule de rechange sera étudiée entre l'Usine Port-Alfred et le Syndicat pour couvrir ces employés.
- iii) Si une formule de rechange adéquate n'est pas établie, le para. I s'appliquera.

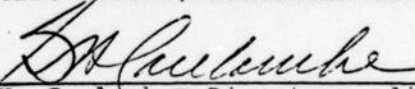
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE (P. QUEBEC) CE 3 IEME JOUR DE JUILLET 1982.

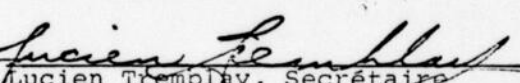
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés à l'heure et gardiens)

  
Pierre Bédard, Directeur div.

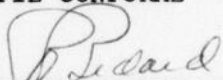
  
Claude Gagné, Président

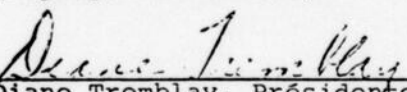
  
G.H. Coulombe, Directeur adj. Administration


  
Lucien Tremblay, Secrétaire

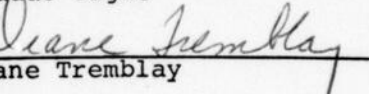
COPIE CONFORME

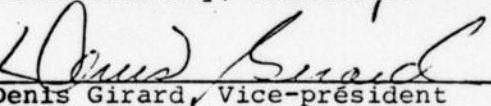
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés de bureau)

  
Pierre Bédard

  
Diane Tremblay, Présidente

  
Claude Gagné

  
Diane Tremblay

  
Denis Girard, Vice-président

Jeudi le 8 juillet 1982

LETTRES D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

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

*[Handwritten signature]*

8 juin 1982

REponses de la Compagnie aux Demandes Syndicales

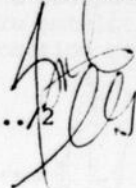
SE REPPORTANT AUX DEPARTEMENTS DE L'USINE PORT-ALFRED

DEMANDES

DISPOSITIONS

PREPARATION DU BOIS

- |  |  |
|--|--|
| 1. Intégrer lettre d'entente No 8A (80)  | REGLEE - L'Usine Port-Alfred accepte de renouveler l'entente No 8 en remplaçant le deuxième (2ième) paragraphe par l'entente No 8A (80).   |
| 2. Lors des déchargements des bateaux, qu'il y ait quatre (4) opérateurs et deux (2) signaleurs en tout temps. | REGLEE - L'Usine Port-Alfred accepte de maintenir la pratique actuelle.  |
| 3. Salle de douche (priorité).   | REGLEE - Un séchoir à cheveux ainsi qu'une ventilation améliorée seront installés sous peu. De même, la Compagnie procèdera à un réaménagement des équipements.  |
| 4. Salle à manger.   | REGLEE - Une hotte de ventilation et un ventilateur de cuisinière seront installés. Une nouvelle unité d'air climatisé sera installée.   |
| 5. Salle à manger à la pollution.  | REGLEE - Suite à une rencontre avec le responsable de ce projet, l'échéancier pour la construction d'une nouvelle salle de contrôle, incluant une salle à manger et une salle de toilette, comme celle aux tambours écorceurs, est fixé au 21 juin 1983. En raison de ces changements importants, aucune amélioration ne sera faite à cet endroit. |

.../2  


DEMANDES

6. Contremaîtres
7. Rajouter du personnel en raison de l'augmentation de production.
8. Même salaire pour opération des chargeuses fixes.
9. Etude des échelles de progression.
- 13.
10. Sur la grue en opération normale, il doit y avoir un (1) opérateur et un (1) aide-opérateur.
11. Salaire des grutiers: toujours à code 703, sept (7) jours.
12. Trois (3) positions régulières aux estacades (trois (3) employés).

DISPOSITIONS

- REGLEE - Il est laissé à la discrétion l'Usine Port-Alfred de promouvoir, rétrograder, augmenter ou diminuer le nombre de personnel cadre. (Avec explication)
- REGLEE - L'Usine Port-Alfred maintient que le nombre d'employés dans le département est suffisant et le personnel requis, entre autre l'aide au déchiquteur, demeure en place pour répondre au besoin de l'opération.
- REGLEE - Refusée par l'Usine Port-Alfred.
- Référée à l'agenda principal.
- REGLEE - L'Usine Port-Alfred maintient que le nombre d'employés dans le département est suffisant et le personnel supplémentaire est ajouté selon les besoins de l'opération. Cependant, lorsque requis, un aide-opérateur qualifié sera ajouté.
- REGLEE - Refusée par l'Usine Port-Alfred.
- REGLEE - L'Usine Port-Alfred accepte d'afficher un (1) poste de matelot-estacades. La position ayant comme code d'occupation 44, sera modifiée pour se lire matelot-estacades et le taux de la position sera augmenté de 0.04¢.

DEMANDES

14. Trois (3) classes pour les capitaines (sur salaire Convention 1980-82)

A - \$10.99  
 B - \$10.94  
 C - \$10.88

DISPOSITIONS

L'Usine accepte de référer cet item à l'agenda principal.

DEPARTEMENT DES PATES

1. Etude sur les contremaîtres.

REGLEE - Il est laissé à la discrétion de l'Usine Port-Alfred de promouvoir, rétrograder, augmenter ou diminuer le nombre de personnel cadre. (Avec explication)

Etude sur les changements technologiques.

REGLEE - En ce qui concerne l'élimination de la position acideur, aucun changement n'est prévu avant l'automne 1983.

2. Planification des fermetures en dehors des heures de repas.

REGLEE - La pratique actuelle sera maintenue car les fermetures sont planifiées pour permettre aux employés de prendre leur repas aux heures normales.

3. Salle à manger (lavabo).

1. REGLEE - Salle à manger des opérateurs (élévation 28): un évier sera installé.
2. REGLEE - Salle à manger des chargeurs: amélioration en cours presque complétée en date du 22 avril 1982.
3. REGLEE - Râperie: aucun changement prévu pour la salle de douche.
4. REGLEE - Pâte chimique: un évier sera installé.

DEMANDES

4. Intégration du \$0.05 à la note à l'échelle de salaires.

DISPOSITIONS

REGLEE - Les essais de rendement (RJ) tels que faits actuellement par titration chimique ne sont plus nécessaires et la prime additionnelle de \$0.05 ne sera plus applicable à partir du 18 avril 1982.

DEPARTEMENT MACHINES A PAPIER

1. Cabine des conducteurs.
2. Améliorations des salles à manger.
3. Un septième (7ième) main par machine.
4. Enlèvement du nettoyage des machines par les conducteurs pendant que la machine fonctionne.
5. Nettoyage des filtres fait par les tuyauteurs.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - Le travail sera fait avec la relocalisation des bobineuses. Une vérification de la ventilation et du niveau du bruit sera faite afin d'apporter les correctifs demandés s'il y a lieu.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - Aucun nettoyage, sauf celui requis pour la bonne marche des opérations, n'est effectué pendant le fonctionnement de la machine.

REGLEE - Sur les machines Nos 1 et 2 les filtres à cartouche n'existent plus et en rapport avec la machine No 3, ces genres de filtres vont disparaître d'ici fin juillet 1982. Cependant, l'inspection des filtres Albany ainsi que le nettoyage des filtres Albany seront effectués par les conducteurs. Le travail sera de beaucoup simplifié en ce qui concerne les nouveaux filtres.

DEMANDES

6. Broches d'enroulement (élimination).
7. Diminution de diamètre (élimination).
8. Sièges adéquats (troisième (3ième) main et deuxième (2ième) main).
9. Salle de douches.
10. Choix de vacances:  
Période d'été: quatre (4) employés en vacances par position.  
Autre période: trois (3) employés en vacances par position.
11. Toilette dans le département.

HABILLEURS

1. Arrêt de machine(s).

DISPOSITIONS

REGLEE - Ce sujet a été discuté plusieurs fois au comité d'entreprise et le matériel pour alléger les broches est actuellement à l'usine. Un essai sera fait bientôt sur une broche. De plus, une visite sera effectuée à l'Usine d'Alma par des représentants de l'Usine Port-Alfred pour s'informer et visionner le système en place.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - Demande référée au Surintendant du département.

REGLEE - Une nouvelle salle de douches est en cours de réalisation et sera terminée au début juin.

REGLEE - Suite aux explications données par le Surintendant, la pratique a été changée et il y a toujours trois (3) employés en vacances par position. L'Usine maintient cette nouvelle pratique.

REGLEE - Demande référée au Surintendant du département.

Référée à l'agenda principal.

DEMANDES

2. Transport de bobines.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. Pose du matériel.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. Opérateur pont roulant.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
5. Travail hors département.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
6. Endroit de repos.

DISPOSITIONS

REGLEE - L'Usine Port-Alfred propose de continuer la pratique actuelle jusqu'à la relocalisation des bobineuses prévue pour le mois de novembre 1982.

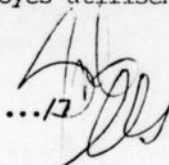
Référée à l'agenda principal.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - L'Usine Port-Alfred entend continuer la pratique actuelle pour les raisons suivantes:

1. Le travail des habilleurs sera de beaucoup diminué avec le nouveau système de couleurs qui devrait être en fonction au mois de septembre 1982.
2. Le transport de produit chimique fait partie intégrante des fonctions des habilleurs.

REGLEE - Un nouvel endroit de repos est prévu avec le déplacement de la rectifieuse. La livraison de la nouvelle rectifieuse est prévue pour le mois de décembre 1982. Entre-temps, l'Usine Port-Alfred propose que ce groupe d'employés utilisent l'endroit existant.

.../12  


DEMANDES

FINITION ET EXPEDITION

1. Le quatrième (4ième) homme sur la production.
2. Diminuer la réserve "C" à quatre (4) hommes et mettre douze (12) camionneurs séniors.

3. Agrandir la salle à manger.
4. Rajustement chef-finiisseur de mandrins.

SERVICES TECHNIQUES

1. Inclure le deuxième (2ième) auxiliaire au laboratoire à la ligne de progression.
2. Intégration de l'essayeur-marqueur à la ligne de progression.

DISPOSITIONS

REGLEE - Le personnel additionnel est ajouté selon les exigences des opérations en cours.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - Aucun agrandissement n'est prévu pour cette salle étant donné le retard dans le projet de la machine No 4.

REGLEE - Etant donné les fonctions actuelles et le différentiel de salaire entre le chef-finiisseur de mandrins et le finiisseur de mandrins et inspecteur, l'Usine Port-Alfred ne peut accepter cette demande.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - Etant donné l'étude en cours au niveau de la Corporation concernant l'automatisation de l'identification et l'estampillage des rouleaux, l'Usine Port-Alfred préfère renouveler la lettre d'entente.

DEMANDESDISPOSITIONSMAGASIN

1. Rajustement de salaire.
2. Salle de douche pour magasiniers.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - L'Usine Port-Alfred propose de changer la douche située dans la salle de douche des magasiniers et de réaménager la salle des casiers.

DEPARTEMENT ELECTRIQUEELECTRICIENS

1. Affichage du surtemps au département électrique.
2. Prévision pour permettre à un électricien de relève qui le désire de pouvoir revenir à l'atelier et que le remplacement se fasse selon le classement et l'ancienneté.

REGLEE - Le département électrique étudiera un système pour que le surtemps soit affiché.

REGLEE - L'Usine Port-Alfred propose ce qui suit:

Une fois par année, il peut y avoir rotation aux positions d'électricien d'équipe et d'électricien opérateur de commande électrique. La rotation s'effectue le 24 juin de chaque année entre un (1) électricien d'équipe et le groupe de jour, et le 1er janvier de chaque année, entre un (1) électricien de commande et le groupe de jour. Les titulaires des positions sur relève, en commençant par le plus sénior, ont le choix de demeurer à leur poste. Advenant une vacance à l'une de ces positions, le remplaçant est choisi parmi les électriciens qualifiés du département par ordre inverse de service d'occupation dans le métier concerné.

ELECTRIQUE (Fourniture d'eau fraîche)

1. Toujours deux (2) hommes en devoir.

REGLEE - L'Usine Port-Alfred maintient que le personnel en place est suffisant.



DEMANDES

3. Salle de douches pour mécaniciens d'entretien à la préparation du bois.
4. Salle à manger.
5. Salle de casiers pour mécaniciens d'entretien aux meules.
6. Cabine insonorisée pour mécaniciens d'entretien aux machines.
7. Clause pour dérangements sur les heures de repas.
8. Des habits de motoneige pour les employés en devoir les fins de semaine (4).

DISPOSITIONS

REGLEE - Dans le but de centraliser les casiers et les douches, il n'est pas prévu d'installer une salle de douches à la préparation du bois pour les mécaniciens. Cependant, des casiers seront disponibles pour remiser les vêtements de travail.

REGLEE - Aucune transformation majeure n'est prévue dans cette salle. Cependant, la peinture a été refaite, une nouvelle cuisinière a été achetée, de petits casiers métalliques pour ustensiles seront achetés et finalement l'éclairage sera refait.

REGLEE - Dans le but de centraliser les casiers et les douches, il n'est pas prévu d'installer une salle de casiers aux meules pour les mécaniciens. Cependant, des casiers seront disponibles pour remiser les vêtements de travail.

REGLEE - Un endroit de repos approprié pour les employés de la mécanique sera installé avec les modifications relatives à la nouvelle rectifieuse. Entre-temps, deux (2) panneaux de contre-plaqué renfermant une laine minérale seront installés.

REGLEE - Un repas sera payé au mécanicien de relève qui est requis de travailler après avoir débuté son repas. Le contrôle sera exercé par le contre-maître du département concerné.

REGLEE - A titre d'essai (1 an), quatre (4) couvre-tout doublés seront mis à la disposition de l'équipe en devoir la fin de semaine.

DEMANDES

9. Agrandir la salle de douches des mécaniciens à l'atelier.
10. Lorsque la Compagnie paie le repas, elle paie pour deux (2) breuvages.

HUILEURS

1. Rajustement de salaire.

ATELIER

1. Salle de repos à l'atelier.
2. Ventilation à l'atelier en général.
3. Salle de toilette pour mezzanine.

SOUDEURS

1. Habits de protection pour les soudeurs.
2. Armoires pour outils des soudeurs.

DISPOSITIONS

REGLEE - En autant que l'espace libre sera disponible, des douches supplémentaires seront installées.

REGLEE - Sur demande, un gros breuvage sera servi avec le repas.

Référée à l'agenda principal.

REGLEE - Il n'est pas prévu de fournir une salle de repos.

REGLEE - L'équipement concernant la ventilation pour le côté fabrication est en commande.

REGLEE - Si les services (plomberie) sont en place, une toilette sera installée.

REGLEE - En principe, l'Usine est d'accord pour fournir un habillement de protection spécifique aux soudeurs et elle est à la recherche d'habits répondant à ses besoins.

REGLEE - Demande référée au département.

DEMANDESDISPOSITIONSGENERAL

- |   |   |
|---|---|
| 1. Achat d'un nettoyeur industriel à jet de sable.                            | REGLEE - Refusée par l'Usine pour les raisons mentionnées lors de la rencontre du 6 avril 1982. |
| 2. Chaussures de sécurité payées à tous les employés.                         | L'Usine accepte de référer à l'agenda principal.  |
| 3. Paiement des lunettes de sécurité ajustées dans tous les cas de nécessité. | REGLEE - L'Usine ne peut donner suite à cette demande.  |

CENTRALE THERMIQUE

- |  |   |
|--|---|
| 1. Ventilation en dehors de l'échelle de progression.                          | Référée à l'agenda principal.   |
| 2. Minimum de quatre (4) équi-piers par relève.                                | REGLEE - L'Usine Port-Alfred propose de maintenir la lettre d'entente No 22 du mois de mai 1981.                |
| 3. Rajustement de salaire.   | Référée à l'agenda principal.   |
| 4. Salle de douche avec deux (2) casiers.                                      | REGLEE - Une étude sera faite pour relocaliser la salle de douche dans la salle centrale à l'entrée de l'usine. |
| 5. Radio pour machinerie lourde.   | REGLEE - La Cie ne peut donner suite à cette demande.   |
| 6. L'opérateur de machinerie lourde à la chaufferie ne fait plus le nettoyage. | REGLEE - La description de tâches de l'opérateur sera révisée après la partance de la bouilloire à écorce.      |

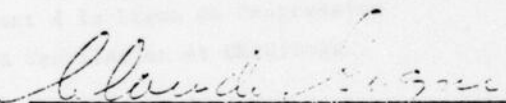
*Handwritten signature*


SIGNE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 10 IEME JOUR DE  
JUIN 1982.

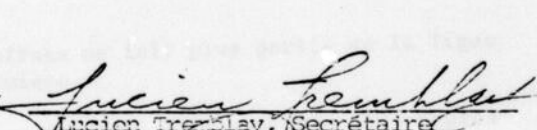
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

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

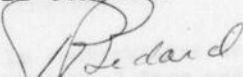
  
Pierre Bédard, Directeur div.

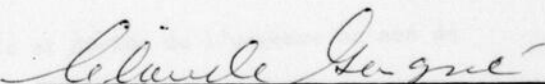
  
Claude Gagné, Président

  
G.H. Coulombe, Directeur-adjoint,  
Administration

  
Lucien Tremblay, Secrétaire

COPIE CONFORME

  
Pierre Bédard

  
Claude Gagné

Jeudi le 8 juillet 1982

12.017

(99116-01) Q-69-01-07

NO. 28(83)

B.C.C.T.  
QUÉBEC

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 | 2 06  
M.T.M.S.R.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

'83 NOV -7 13:52

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES  
PÂTES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Section des Employés à l'Heure)

CENTRALE THERMIQUE - Amendement à la Ligne de Progression  
- Position Ventilation et Chauffage

1. La position de ventilation et chauffage ne fait plus partie de la ligne de progression de la Centrale Thermique.
2. Le titulaire travaillera du lundi au vendredi soit quarante (40) heures par semaine et tout travail concernant la ventilation et le chauffage sera exécuté par le titulaire seulement ou son remplaçant, ce qui signifie qu'aucun employé régulier dans la ligne de progression du département ne sera demandé comme par le passé pour faire certains travaux. (Exemple relève de 16 h 00 - 24 h 00, 24 h 00 - 08 h 00, ou les fins de semaine)

Le contremaître demeure le responsable et décide de l'urgence ou non du travail à être exécuté.

3. Lors d'absences pour vacances, maladie, un remplaçant qualifié (réserviste) sera promu temporairement pour remplir le poste.
4. Un affichage sera fait et ouvert à tous les employés de l'usine.

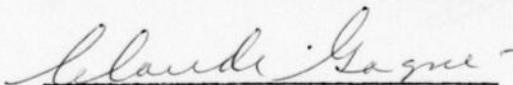
SIGNE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) LE 3 IEME JOUR DE *novembre* 1983.

Consolidated-Bathurst Inc.  
Usine Port-Alfred

Le Syndicat National des Travailleurs  
des Pâtes et Papiers, S.P.



Pierre Bédard, Directeur Div.



Claude Gagné, Président

B 12-017 (99116-01)

N° 25 (82)

LETTRE D'ENTENTE

69-01

ENTRE

92 AOU 27 11 00

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

ET

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




Suite à la rencontre du 22 juillet 1982, il est convenu par la présente que:


1. La position de "concierge au bureau d'emploi" est une position faisant partie de la Convention Collective de Travail.
2. L'employée Danielle Côté Tremblay est une employée régulière au sens de la Convention Collective de Travail et son service à l'Usine et départemental est le 12 décembre 1979.
3. Etant donné que l'employée ne rencontre pas les normes d'emploi pour l'Usine Port-Alfred au point de vue éducation, et advenant qu'elle soit déplacée par un employé sénior ou lors de sa mise à pied, elle sera placée sur la liste de rappel et sera rappelée au travail lorsque ses services seront requis comme "concierge au bureau d'emploi".

SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (QUEBEC), CE 24 IEME JOUR DE août  
1982.

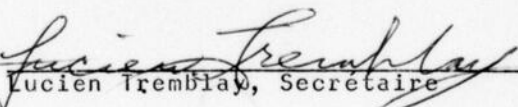
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Employés à l'heure)

  
Pierre Bédard, Directeur div.

  
Claude Gagné, Président

  
G.H. Côté, Directeur adjoint  
Administration

  
Lucien Tremblay, Secrétaire

12-017

(99116-01)

'31 AVR 21 13 40

No. 21(81)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

ET

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



MACHINES A PAPIER

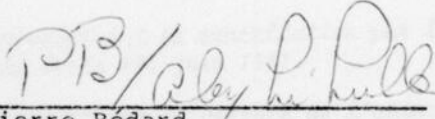
1. Les bobines mères d'une machine peuvent être passées sur la bobineuse de une ou des autres machines dans les circonstances A, B ou C suivantes: -
  - A Lorsque la machine est arrêtée, ou
  - B Lorsqu'il ne reste que trois (3) grands mandrins de 16" (pour les machines nos 2, 3 et 4) vides disponibles (dans l'allée), ou
  - C Lorsqu'il ne reste que deux (2) grands mandrins de 20" (pour la machine no 1) vides disponibles (dans l'allée).
2. Advenant les cas B ou C, en ce qui concerne la machine no 4, une prime de trente cents (\$0.30) s'applique au taux horaire du 3e, 4e, 5e et 6e main de la machine no 4 pour la relève (8 heures) pendant que cette ou ces bobines mères sont passées.
3. Cette solution n'est que temporaire, jusqu'à ce que les modifications majeures de la machine no 4 soient complétées.
4. A la lumière des résultats obtenus, l'une ou l'autre des parties pourra demander une rencontre pour modifier cette entente.

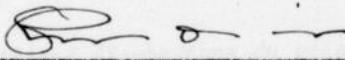
P

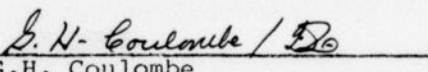
SIGNE A VILLE DE LA BAIE, QUE CE 2<sup>e</sup> rémjour de avril 1981


CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, SP

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Bédard  
Directeur divisionnaire

  
\_\_\_\_\_  
Gérard-Raymond Morin  
Président

  
\_\_\_\_\_  
G.H. Coulombe  
Directeur adjoint, adm.

  
\_\_\_\_\_  
Lucien Tremblay  
Secrétaire

Boite 12-017

69-01

## LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

31 SEP 24 11 03

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

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

- Considérant la cancellation par l'usine Port-Alfred de l'affichage du trois (3) juin 1981.
- Considérant la volonté de l'usine Port-Alfred d'embaucher du personnel ayant une formation de base en électronique au niveau collégial (D.E.C.)
- Les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. AFFICHAGE

Un nouvel affichage sera fait afin d'obtenir douze (12) électriciens. Les exigences au niveau des qualifications sont les suivantes:

- a) Offre d'emploi pour six (6) électriciens possédant un diplôme de secondaire V conformément à l'Appendice D-1 paragraphe 6 de la Convention.
- b) Offre d'emploi pour six (6) électriciens possédant un diplôme d'étude collégiale (D.E.C.) en électricité.

2. SERVICE D'OCCUPATION(4) étapes

#1	2 diplômés 1 diplômé	Sec. V D.E.C.
#2	1 diplômé 2 diplômés	Sec. V D.E.C.
#3	2 diplômés 1 diplômé	Sec. V D.E.C.
#4	1 diplômé 2 diplômés	Sec. V D.E.C.



3. L'usine Port-Alfred s'engage à amorcer un programme d'entraînement pour lui permettre éventuellement (environ deux (2) ans) de faire l'entretien et la réparation des ordinateurs, des machines à papier, tel que Sentrol et Accuray etc.
4. L'usine Port-Alfred s'engage à amorcer un programme d'entraînement pour les électriciens dans le même genre que celui discuté pour les mécaniciens d'instruments. Plus explicitement, d'organiser des cours de perfectionnement concernant les systèmes particuliers pour ceux qui ont une formation de base adéquate.
5. Lorsqu'il n'y aura plus d'applicant ayant un Secondaire V avec une spécialité en électricité ou électronique, qui était à l'emploi de l'usine avant la signature de cette lettre d'entente, seuls les candidats possédant un D.E.C. seront considérés.
6. Pour les applicants dont l'obtention de ses qualifications en électricité ou électronique remonte à plus de (5) ans, et sans expérience pertinente, ces employés devront subir un examen théorique dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur entrée dans le département. S'il y a échec, ils devront suivre un cours de recyclage approprié.
7. Lorsqu'un employé possédant un D.E.C. résigne, il est remplacé par un autre employé possédant un D.E.C. dans les mêmes spécialités.
8. La présente entente (particulièrement les paragraphes 1 et 2) est conclue afin de tenir compte d'une situation particulière. Toutefois, elle n'affecte en rien la Convention Collective (App. D-1 par. 6) en ce qui concerne les affichages à venir et ne peut être invoquée d'aucune façon pour ajouter ou diminuer le sens de la Convention.

SIGNE LE 23 IEME JOUR DE SEPTEMBRE 1981.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

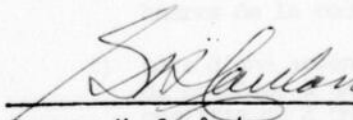
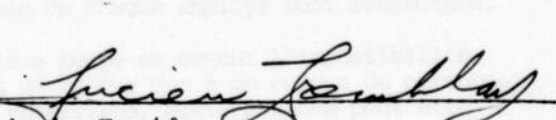
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES  
PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.



Pierre Bédard  
Directeur divisionnaire



Gérard-Raymond Morin  
Président

  
Georges-H. Coulombe  
Directeur adjoint - Admin.  
Lucien Tremblay  
Secrétaire

69-01

No. 22 (81)

LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.



21 MAI 20 14 01

ET

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

1. Afin que les mouvements de main-d'oeuvre du département de la Centrale Thermique se fassent dans le respect intégral des articles 10.04, 10.05, 19.05 et 19.06 de la Convention, les horaires de travail sont préparés en tenant compte de ce qui suit:
  - a) Lors de la préparation de l'horaire de travail pour la durée du cycle de six (6) semaines, les supplémentaires réguliers sont cédulés sur les factions selon l'horaire 4-2.
  - b) Au moment de l'ajustement de l'horaire de travail, c'est-à-dire le jeudi précédant chaque semaine en cours, le supplémentaire régulier cédulé en surplus est utilisé pour permettre une meilleure application de l'Article 10.04-F et 10.04 H) ii de la Convention.
  - c) Dans le cas où le supplémentaire régulier cédulé en surplus n'est pas requis pour fin de remplacement, il est affecté à des tâches désignées par son contremaître.
  - d) Lorsque les chaudières électriques sont en opération et que le supplémentaire régulier cédulé est promu pour fin de remplacement, un homme d'utilité est ajouté afin que l'équipe de l'opération soit maintenue à quatre (4) hommes: (Opérateur, opérateur des bouilloires électriques, 2ième aide-opérateur et l'homme d'utilité.)
  - e) Lors de promotions par ancienneté, les semaines de 32 et 40 heures de la cédule maîtresse de chaque employé sont respectées.
  - f) Lors d'une absence de dernière heure et devant l'impossibilité de procéder à une promotion de relève due à un manque de personnel qualifié ou à un manque de réserviste, cette absence peut être comblée dans le respect de la Convention en procédant selon l'ordre suivant: 1) l'employé en congé; 2) les deux employés des autres relèves de la même fonction (douze (12) heures).

.../2

2. En considération de la proportion élevée du nombre de contre-maîtres par rapport au nombre d'employés syndiqués et pour permettre l'application de ce qui précède, le nombre maximum de supplémentaires-réguliers prévu à l'article 10.10 de la Convention est augmenté à trente-trois (33%) pourcent des effectifs réguliers du département.

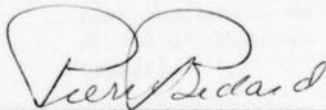
3. NOTES PARTICULIERES:

- a) La liste d'ancienneté est révisée en conformité avec la réalité des effectifs réguliers.
- b) La description des tâches tel qu'acceptée dans la lettre d'entente No. 19 sera produite et déposée dans les dix (10) jours suivants la signature de la présente.
- c) De façon générale, le graissage des équipements du département de la Centrale Thermique doit être fait par les graisseurs. Cependant, la lubrification et le nettoyage de systèmes ou d'équipements exclusifs à la Centrale Thermique (turbines, compresseurs, etc.) doit être faite par le personnel de la centrale.

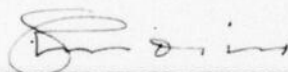
SIGNEE LE 18 IEME JOUR DE mai 1981.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

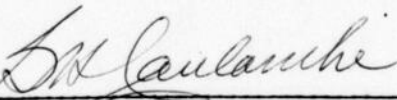
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.



Pierre Bédard  
Directeur divisionnaire



Gérard-Raymond Morin  
Président



Georges-Henri Coulombe  
Directeur adjoint - Administration



Lucien Tremblay  
Secrétaire

12-017

99116-01

69-01

NO. 27(83)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

'33 AVR -5 15 28

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
DIVISION PORT-ALFRED

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Section Employés à l'Heure)

Département Machines à Papier Journal

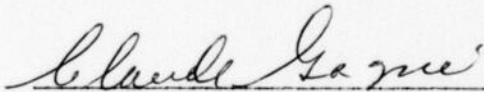
Calendrier de travail 4-2 - Application de la Clause 10.04 de la Convention Collective

1. a) Que la méthode d'application de l'horaire de travail 4-2 dans le département des machines à papier soit par promotion de relève en tout temps, et qu'il y ait changement seulement lorsqu'une position régulière devient vacante. Ce changement se fera au début d'un cycle de six (6) semaines, après qu'une période quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier se soit écoulée.
- b) Lorsqu'un employé est appelé à remplacer un autre employé sur une relève autre que la sienne, il travaille au poste de dernier remplaçant régulier sur cette relève, et il ne prend aucune promotion, à moins qu'il ne soit le seul qualifié à pouvoir le faire.
- c) Lors d'un changement de relève (08 h 00 à 16 h 00, 16 h 00 à 24 h 00, 00 h 01 à 08 h 00) par entente entre deux (2) employés, ils prennent la position respective de l'autre sur l'horaire de travail de base (cédule maîtresse) et ne prennent aucune promotion. Il est entendu que tout changement de relève doit se faire entre employés n'ayant pas plus d'un degré de position d'écart et qualifiés pour accomplir le travail.

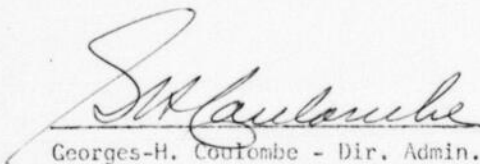
SIGNEE A VILLE DE LA BAIE, (P. QUEBEC) CE 31 IEME JOUR DE MARS 1983




Pierre Bédard - Dir. Divisionnaire



Claude Gagné, Président  
Le Syndicat National des Travailleurs  
des Pâtes et Papiers de Port-Alfred, S.P.



Georges-H. Coulombe - Dir. Admin.



Lucien Tremblay, Secrétaire

REVERSE SIDE  
1982 10 25  
P.S. 1025

Convention de Travail  
Usine Port-Alfred  
1982-1984



CONSOLIDATED  
BATHURST INC.

92 AOU 12 11 03

LA SECURITE  
EST  
L'AFFAIRE  
DE  
TOUS

---

N'OUBLIEZ PAS QUE  
LE DERNIER INSPECTEUR  
EST LE CLIENT

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Parties à la Convention . . . . .	1
2	Buts . . . . .	1
3	Coopération . . . . .	2
4	Droit de la Direction . . . . .	2
	Travaux à contrat et à sous-contrat . . . . .	3
5	Reconnaissance Syndicale . . . . .	4
6	Activités Syndicales . . . . .	4
7	Retenues Syndicales . . . . .	5
8	Juridiction . . . . .	6
9	Définitions . . . . .	7
	Occupation régulière . . . . .	7
	Service d'usine . . . . .	7
	Service d'échelle de progression ou de département . . . . .	8
	Service d'occupation . . . . .	8
	Opération . . . . .	8
	Entretien . . . . .	8
	Interruption de service . . . . .	8
	Rétrogradation et mutation suite à une diminution des effectifs . . . . .	8
	Mise à pied . . . . .	8
	Terminaison de service . . . . .	8
10	Mouvements de main-d'oeuvre . . . . .	9
	Affichage . . . . .	9
	Promotion et entraînement . . . . .	11
	Mutation . . . . .	12
	Rétrogradation . . . . .	13
	Mise à pied . . . . .	14
	Rappel . . . . .	14
	Réserve . . . . .	15
	Supplémentaires réguliers . . . . .	16
11	Classement des employés . . . . .	16
	Hommes de métier . . . . .	16
	Employés de bureau . . . . .	17
	Dessinateurs . . . . .	17
12	Entraînement . . . . .	17
13	Jours Chômés . . . . .	18
	Congés mobiles . . . . .	19

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
14	Congés de décès et de juré . . . . .	20
15	Plan de vacances payées . . . . .	22
16	Salaires . . . . .	25
17	Primes d'équipes . . . . .	26
18	Taux d'affectation temporaire . . . . .	27
19	Heures de travail . . . . .	27
20	Surtemps . . . . .	32
	Rappel au travail . . . . .	33
	Repas . . . . .	34
21	Indemnité de licenciement ou de mise à pied . . . . .	35
22	Divers . . . . .	35
23	Comité d'entreprise et de qualité du milieu de travail . . . . .	37
24	Conversion industrielle . . . . .	37
25	Procédure de griefs . . . . .	39
26	Arbitrage . . . . .	41
27	Interdiction de grève et de lock-out . . . . .	42
28	Protection des propriétés . . . . .	42
29	Organisation de sécurité . . . . .	43
	Comité de sécurité . . . . .	45
30	Service médical . . . . .	46
31	Régime d'assurance-vie groupe . . . . .	46
32	Régime d'indemnité hebdomadaire . . . . .	50
33	Régime d'incapacité prolongée . . . . .	53
34	Régime de retraite . . . . .	55
35	Plan de bien-être . . . . .	58
36	Fonds de sécurité d'emploi . . . . .	58
37	Congés avec permission . . . . .	59
	Congés autorisés avec solde . . . . .	59
	Congés autorisés sans solde . . . . .	59

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
38	Durée . . . . . 61
39	Interprétation . . . . . 62
40	Domicile . . . . . 62
41	Les parties signataires à la Convention . . . . . 62
	Annexe "A-1"
	Taux horaires - Employés d'usine et gardiens . . . 64
	Annexe "A-2"
	Taux horaires - Employés de bureau . . . . . 87
	Annexe "B"
	Lignes de progression normales . . . . . 94
	Annexe "C"
	Formule d'autorisation pour retenue syndicale . . .104
	Annexe "D" (1)
	Guide de qualification des hommes de métier . . . .105
	Annexe "D" (2)
	Evaluation des techniciens en laboratoire . . . .121
	Annexe "D" (3)
	Classement des dessinateurs . . . . .125
	Annexe "D" (4)
	Comité d'évaluation des tâches - Employés de bureau . . . . .137
	Annexe "E"
	Mouvement de main-d'oeuvre - Employés de bureau et dessinateurs . . . . .139

ARTICLE 1

PARTIES A LA CONVENTION

1.01 Convention Collective de Travail, ci-après appelée la "Convention",

entre

CONSOLIDATED - BATHURST INC.  
(USINE PORT-ALFRED)  
VILLE DE LA BAIE, QUE.

agissant seulement pour son usine "Port-Alfred" à Ville de la Baie, Province de Québec, ci-après appelée "Usine Port-Alfred",

et

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

ci-après appelé le "Syndicat"

et

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

ci-après appelé le "Syndicat"

et

FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

ci-après appelée la "Fédération"

ARTICLE 2

BUTS

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

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

### ARTICLE 3

#### COOPERATION

- 3.01 L'Usine Port-Alfred, le Syndicat et la Fédération reconnaissent qu'il est de leur devoir de même qu'il est du devoir des employés de coopérer pour assurer:
- a) L'exploitation la plus économique et la plus efficace de l'usine, en prenant en considération la sécurité et la santé des travailleurs.
  - b) La plus haute qualité dans la production.
  - c) Le bien-être des employés et la propreté de l'usine.
  - d) La protection des propriétés de l'usine.
  - e) Le règlement rapide et juste des griefs.
- 3.02 Chaque employé de l'usine contribue à maintenir l'équipement de l'usine en bonne condition d'opération. Dans cet optique, le personnel affecté à l'opération se verra donner la formation nécessaire pour effectuer le simple ajustement de l'outillage, certain entretien minimal, nettoyage et inspection.
- Ce qui précède n'inclut pas du travail normalement accompli par un homme de métier.

### ARTICLE 4

#### DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette Convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Usine Port-Alfred et que ces fonctions comprennent mais sans s'y limiter:
- a) Le droit de faire fonctionner l'usine et d'en diriger les opérations sous tous ses aspects.
  - b) Le droit de faire et de changer les règles et règlements que doivent observer les employés.
  - c) Le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de mettre à pied, de réembaucher, de classer, de muter, de suspendre, de congédier un employé ou de sévir contre lui pour une cause juste et suffisante.

- d) Le droit de modifier les affectations à une tâche et les méthodes de travail, de décider du choix des matériaux à manutentionner, des produits à fabriquer, de donner des contrats et des sous-contrats et de dresser le programme des activités dans l'usine.
  - e) Le droit d'affecter temporairement à toute position dans l'usine, ingénieurs ou techniciens, pour leur donner de l'expérience en autant qu'un employé couvert par la Convention Collective n'est pas déplacé.
- 4.02 L'exercice de ces droits par l'Usine Port-Alfred ne doit pas être incompatible avec les droits des employés tels que reconnus par la loi ou cette Convention Collective.
- 4.03 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Usine Port-Alfred est soumis à la procédure de griefs.
- 4.04 Travaux à contrat et à sous-contrat
- a) L'Usine Port-Alfred s'engage à ne pas accorder de contrat ou de sous-contrat pour des travaux de réparation et d'entretien et l'usinage (réparation) de pièces normalement accompli par l'équipe de réparation pour lesquels l'usine est outillée et que les employés sont capables d'exécuter et qui ne sont pas régis par l'Office de la Construction du Québec.
  - b) L'Usine Port-Alfred s'engage à ne pas louer de machinerie mobile usuelle lorsqu'il y a de la machinerie, propriété de l'Usine, qui est disponible. Sauf en cas d'urgence, avant d'en louer, elle s'engage à en discuter avec le Syndicat.  
  
En tout temps, elle peut louer de la machinerie mobile spécialisée.
  - c) Il est en outre convenu que le nombre d'hommes dans les équipes est augmenté pour accomplir le travail supplémentaire normalement exécuté par les équipes de réparation et d'entretien.
  - d) Avant qu'un contrat ou qu'un sous-contrat ne soit accordé par l'Usine Port-Alfred ou que de l'usinage ou de la fabrication de pièces ou de l'installation d'équipement, normalement accompli par l'équipe de réparation, ne soit commandé, celle-ci doit en discuter au préalable avec le Syndicat.
  - e) Elle donne à l'entrepreneur les noms de tous les employés ayant droit de rappel dont la classification est appropriée aux travaux préconisés et qui sont en chômage.
  - f) Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de l'Usine Port-Alfred d'acheter du matériel, de l'outillage ou des pièces d'outillage pour l'exploitation de l'Usine Port-Alfred.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'Usine Port-Alfred reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour les unités de négociations suivantes selon leurs accréditations respectives:

- |                            |                   |
|----------------------------|-------------------|
| - Employés payés à l'heure | - le 30 mars 1944 |
| - Gardiens                 | - le 27 juin 1973 |
| - Employés de bureau       | - le 22 mai 1947  |

ARTICLE 6

ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 a) Seules les activités syndicales prévues par entente mutuelle des deux parties peuvent avoir lieu sur la propriété de l'usine durant les heures de travail.
- b) Pour fins d'affaires syndicales seulement, un endroit pour bureau est pourvu au Président du Syndicat, représentant les employés payés à l'heure ou à son représentant, à qui il est accordé vingt (20) heures par semaine.
- 6.02 a) Les activités syndicales normales qui ont trait à l'interprétation de la Convention Collective ou aux relations entre l'Usine Port-Alfred et le Syndicat, sont permises pendant les heures de travail avec l'autorisation de l'Usine Port-Alfred sans perte de salaire.
- b) Un employé peut s'absenter de son ouvrage pour fins syndicales après avoir obtenu la permission de son contremaître ou surintendant.
- 6.03 a) Tout représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour assister aux Congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (FTPF), du Conseil Central, ainsi qu'aux bureaux fédéraux et conseils fédéraux de la FTPF, ainsi qu'à toutes autres activités syndicales. Cette absence ne doit pas normalement dépasser deux (2) semaines consécutives.
- i) Un membre du comité exécutif doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible.
- ii) Tout autre délégué du Syndicat doit obtenir l'autorisation au préalable de son supérieur immédiat.

- b) Le salaire des officiers absents pour les activités syndicales prévues au paragraphe 6.03 (a) est payé comme s'ils travaillaient à l'usine et le Syndicat rembourse l'Usine à cet effet. Le remboursement peut s'effectuer sur une base de paiements mensuels.
- i) Pour les employés absents pour fins de négociations, le Syndicat rembourse le salaire brut.
  - ii) Pour les autres activités syndicales, le Syndicat rembourse le salaire brut.
- 6.04 Au cours d'une enquête, le représentant autorisé du Syndicat a accès au dossier de l'employé impliqué.
- 6.05 L'employé embauché est prévenu au moment de son engagement qu'une Convention Collective de Travail est en vigueur et un exemplaire lui est remis. Il lui est suggéré de considérer son adhésion au Syndicat.
- 6.06 a) Les affiches ne sont pas permises dans l'usine, à moins d'être placées sur les panneaux officiels des bulletins, et là seulement, après l'approbation initiale du Directeur divisionnaire ou de son représentant.
- b) Des tableaux d'affichage fournis par l'Usine Port-Alfred pour l'usage du Syndicat, sont placés à des endroits convenables dans l'usine, pour afficher les convocations d'assemblées du Syndicat et l'information syndicale et doivent porter la signature du Président du Syndicat ou de son représentant. Le Syndicat fournit une copie à l'Usine Port-Alfred.
- 6.07 L'Usine Port-Alfred distribue un exemplaire de cette Convention à tous les employés à qui elle s'applique.

#### ARTICLE 7

##### RETENUES SYNDICALES

- 7.01 a) L'Usine Port-Alfred accepte de déduire hebdomadairement du salaire de tous les employés régis par cette Convention et ayant un (1) mois de service accumulé, un montant égal aux dus réguliers pour les cotisations du Syndicat, pourvu que l'employé ait des gages accumulés à son crédit lorsque la déduction est faite. Comme condition d'emploi ou d'emploi continu, chaque employé doit signer une autorisation pour la déduction de ses gages sur la formule ci-attachée - Annexe "C".

- b) Les étudiants, les employés temporaires doivent signer la formule de retenue syndicale autorisant la déduction de la dite cotisation de leurs gages. Cette déduction commence le jour de la première date établie pour ces déductions, suivant le premier mois d'emploi accumulé au cours d'années consécutives.
  - c) En dedans de dix (10) jours après la fin du mois, l'Usine Port-Alfred fait parvenir au trésorier du Syndicat le total des montants appropriés ainsi déduits des gages des employés régis par cette Convention.
  - d) L'Usine Port-Alfred n'est pas responsable en aucune manière envers le Syndicat ou tout employé pour toute erreur produite dans la déduction. En cas d'erreurs, les parties concernées se rencontrent pour régler le problème à l'amiable.
- 7.02 Le montant de la cotisation syndicale régulière hebdomadaire peut être changé deux (2) fois par année de convention à la condition que le Syndicat en avise par écrit l'Usine Port-Alfred quatre (4) semaines au moins à l'avance.

#### ARTICLE 8

##### JURIDICTION

- 8.01 Cette Convention s'applique à tous les employés mentionnés au paragraphe 5.01 à l'exception de:
- a) D'une personne qui au jugement du Commissaire Enquêteur est employée à titre de directeur, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses employés.
  - b) Des secrétaires du directeur et du contrôleur divisionnaire et le comptable en prix de revient.
  - c) D'une personne embauchée pour des travaux sur les propriétés de la Division Port-Alfred à l'extérieur de l'usine.
  - d) D'un nouvel employé à l'essai pour les premiers soixante (60) jours de travail accumulés.
  - e) D'un étudiant.
- 8.02 L'étudiant embauché n'accumule pas de service.
- 8.03 Toutefois, l'employé à l'essai et l'étudiant sont couverts exclusivement sur les points suivants: salaires,

temps supplémentaire, prime d'équipe, horaire de travail, congés statutaires, plan de vacances payées, secours médicaux et chirurgicaux. Ces items sont sujets aux conditions stipulées dans cette Convention. Ces employés ont recours à la procédure de griefs en ce qui concerne ces sujets seulement.

- 8.04 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut accomplir le travail d'un employé faisant partie de l'unité de négociation, si ce travail a pour effet de priver un employé d'un droit reconnu par la Convention Collective.

#### ARTICLE 9

##### DEFINITIONS

- 9.01 Occupation régulière: l'expression "occupation régulière" ou "fonction régulière" dans la Convention signifie l'occupation dans tous les départements de l'Usine Port-Alfred qui doit être normalement remplie durant toute l'année.
- 9.02 Un employé régulier est celui qui a complété sa période d'essai. Cette période d'essai est de soixante (60) jours de travail accumulés.
- 9.03 a) Il y a trois (3) genres de service:
- le service d'usine
  - le service d'échelle de progression ou de département
  - le service d'occupation
- b) Service d'Usine
- i) Le service d'usine signifie le temps de service continu à l'Usine Port-Alfred. Le service d'usine commence à la date d'embauchage de l'employé lorsque celui-ci complète ses soixante (60) jours de travail accumulés à l'intérieur d'une période de six (6) mois.
  - ii) Toutefois, un employé qui complète ses soixante jours de travail accumulés au cours d'une période excédant six (6) mois, voit son service continu rétroagir de soixante (60) jours de calendrier, précédant la date à laquelle il a complété sa période d'essai.
  - iii) L'employé de la Réserve n'accumule que du service d'usine.

c) Service d'échelle de progression ou de département:  
Le service d'échelle de progression signifie le temps de service continu dans une échelle de progression. Le service d'échelle de progression commence à la date où l'employé est muté au statut de supplémentaire régulier.

d) Service d'occupation:  
Le service d'occupation signifie le temps de service continu dans une occupation régulière.

Opération:  
Le service d'occupation commence à la date où un employé est promu à une fonction de façon permanente.

Entretien, réparation:  
Le service d'occupation commence à la date d'entrée dans le métier à titre de supplémentaire régulier.

9.04 Interruption de service

a) Rétrogradation et mutation suite à une diminution des effectifs  
Le service continu d'échelle de progression ou d'occupation d'un employé est interrompu par une rétrogradation ou une mutation de plus d'un (1) an.

b) Mise à pied

i) Le service continu d'un employé est interrompu par une mise à pied d'un (1) an ou plus ou par le fait qu'un employé ne retourne pas au travail à moins de raison valable dans une limite de six (6) jours après avoir été rappelé.

ii) Pour fins de calcul des vacances (article 15) et de la durée des bénéfices d'incapacité prolongée (article 33), si une mise à pied dure plus d'un (1) mois, ce temps perdu n'est pas compté dans le calcul qui constitue le service continu.

c) Le service continu n'est pas interrompu par des périodes d'incapacité due à la maladie ou à un accident.

9.05 Terminaison de service:

Le service continu prend fin lorsqu'un employé quitte son emploi, est mis à la retraite ou est congédié pour cause.

ARTICLE 10

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

- 10.01 a) En ce qui concerne les mouvements de main-d'oeuvre les employés sont divisés en trois (3) groupes séparés comme suit:
- Groupe I - Les employés à l'heure et les gardiens
  - Groupe II - Les employés de bureau
  - Groupe III - Les dessinateurs
- Dans le cas de mise à pied, une exception est prévue au paragraphe 10.07 (b).
- b) Les mouvements de main-d'oeuvre comprennent l'embauchage, la promotion, la mutation, la rétrogradation, la mise à pied, le rappel et le licenciement.
- c) Les échelles de progression sont celles contenues dans l'Annexe "B" ci-jointe.
- d) Tout employé qui est muté doit avoir les qualités requises pour monter dans l'échelle de progression. Il est entendu et convenu qu'aucune étape dans l'échelle de progression ne peut être bloquée par plus d'un employé qui est inapte ou qui ne veut pas monter plus avant.
- e) L'Usine Port-Alfred avise le Syndicat de tout changement énuméré à l'Article 10 ou tout changement affectant le statut de l'employé dans les quinze (15) jours qui suivent le changement.
- f) Au début de janvier de chaque année, l'Usine Port-Alfred fournit aux Syndicats une liste donnant le numéro de matricule, le nom de l'employé, l'adresse, la date de naissance et la date d'embauchage.
- g) Pour les mouvements de main-d'oeuvre, le service des anciens manutentionnaires de bois au quel est calculé à compter du 1er mai 1970 et à la date d'embauchage pour fins de vacances.
- 10.02 Affichage
- a) Un employé handicapé par la maladie, une blessure ou toute autre raison indépendante de sa volonté, peut être considéré pour une mutation à une autre occupation qu'il peut accomplir en tenant compte de son service d'usine.
- b) L'Usine Port-Alfred peut pourvoir à toute vacance due à la maladie ou un accident à la base d'une échelle de progression dont la durée ne doit pas

dépasser quatre (4) semaines, sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à l'affichage. Pour des travaux supplémentaires normalement exécutés par les équipes de réparation et d'entretien, des hommes de métier peuvent être embauchés pour une période ne dépassant pas six (6) semaines sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à l'affichage.

- c) Un avis est affiché sur le tableau d'affichage de chaque département pour toute fonction vacante à la base d'une échelle de progression.
- d) Pareil avis est donné à l'égard d'une nouvelle occupation ou une occupation qui est située dans une échelle de progression et qui ne peut être remplie par un employé déjà intégré dans l'échelle de progression.
- e) Cet avis est affiché dans les deux (2) semaines à partir de la date que la position devient vacante et il est laissé sur les tableaux d'affichage durant une période de dix (10) jours civils.
- f) Cet avis est transmis aux employés absents pour maladie ou accident pour plus d'une (1) semaine.
- g) Lorsqu'une position devient vacante ou qu'une nouvelle fonction est créée, l'Usine Port-Alfred affiche:
  - I. le titre de l'emploi;
  - II. le groupe ou l'échelle de progression;
  - III. une description complète des devoirs à assumer ainsi qu'une copie des normes de la fonction (pour les employés de bureau) ou les exigences sommaires de la tâche (pour les employés d'usine). Une copie est envoyée au Syndicat concerné.
- h) Tout employé intéressé à solliciter un emploi affiché, doit le faire par écrit dans les dix (10) jours civils qui suivent l'affichage ou qu'il a reçu copie de cet avis en complétant la formule appropriée.
- i) Une liste des postulants ainsi que le nom du candidat choisi sont fournis au Syndicat dans les dix (10) jours suivant l'échéance de l'affichage.
- j) S'il n'y a pas de candidat qui convienne parmi les employés de l'Usine Port-Alfred lorsqu'une telle fonction est vacante, elle est alors remplie par un employé sur la liste de rappels ou par un nouvel employé.

- k) 1) Lorsqu'une position devient vacante ou qu'une nouvelle fonction est créée, à titre d'opérateur de machinerie lourde dans tout département de l'Usine, cette fonction est accordée selon le service d'occupation parmi les opérateurs de machinerie lourde des départements de l'Usine où de telles occupations existent déjà.
- ii) L'expression "machinerie lourde" se définit comme étant une machinerie excédant 12,000 lbs., possédant un mécanisme de manutention (pelle, grappin, pince, etc.) et qui se déplace habituellement en dehors des bâtiments. (Ceci exclut les camions-élévateurs, les camions ordinaires et les chargeurs fixes).
- iii) Dans le cas où l'employé qui obtient la fonction est muté de département, les clauses 10.05 (b) et 10.05 (c) s'appliquent.

10.03 Lors de l'embauchage d'un employé, on considère les qualifications du candidat.

10.04 Promotion et entraînement

- a) Dans le cas de promotion ou d'entraînement, en tenant compte du facteur service, le service d'occupation est considéré en premier lieu.
- b) Lorsqu'il y a égalité au niveau du service d'occupation, le service d'échelle de progression prévaut.
- c) S'il y a égalité au niveau du service d'occupation et d'échelle de progression, le service d'usine prévaut.
- d) L'employé affecté doit posséder les qualifications requises selon les exigences de la tâche.
- e) L'employé choisi reçoit une période d'entraînement, payé à son taux régulier, au moment jugé opportun par ses supérieurs qui en déterminent la nature et la durée selon les exigences de la tâche.
- f) Dans le cas d'absence temporaire, l'employé qui travaille sur la même relève est promu pour remplir la position vacante jusqu'à la fin de la semaine en cours établie par l'horaire. Si l'absence se prolonge au-delà de la semaine en cours établie par l'horaire, la promotion est accordée selon les termes du paragraphe 10.04 (a) et 10.04 (h).
- g) 1) Lorsque c'est le tour d'un employé d'occuper une fonction, cet employé doit accepter de remplir la fonction d'une façon temporaire s'il veut conserver son droit immédiat à la fonction quand elle devient régulière et permanente.

Toutefois, il peut refuser d'occuper cette fonction temporaire pour raison d'incapacité physique temporaire.

- ii) Dans le cas d'échelles de progression à lignes multiples, lorsqu'il y a plus d'une promotion temporaire en même temps, le choix d'une ligne ne constitue pas un refus à l'égard des autres lignes.
- h) i) Les absences de deux (2) semaines et plus prévues avant l'affichage du cycle de six (6) semaines sont comblées par ancienneté d'occupation.
- ii) Les absences, quelle qu'en soit la durée, qui surviennent après l'affichage du cycle de six (6) semaines sont comblées par promotion de relève.
- iii) Toutefois, il peut y avoir des ententes spéciales entre le Syndicat et l'Usine Port-Alfred pour régir des catégories spéciales d'employés ou pour tenir compte de circonstances particulières à un département.

10.05 Mutation

- a) Dans le cas de mutation, en ce qui concerne le facteur service, c'est le service d'usine qui s'applique.
- b) Un employé qui a été muté d'une manière permanente d'un département à un autre a le privilège de retourner à l'emploi qu'il occupait avant la mutation dans les quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de la mutation et l'Usine Port-Alfred a le droit de le retourner à son emploi précédent dans les quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de la mutation si l'Usine Port-Alfred estime que la personne n'a pas la compétence pour remplir les fonctions de son nouveau poste.
- c) Un employé retourné à son poste antérieur conserve son service. S'il reste à son nouvel emploi pendant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier ou plus, son service à la nouvelle occupation et au nouveau département remonte à la date de la mutation. Il ne peut y avoir plus d'une mutation durant une période d'une (1) année.
- d) Lorsqu'un employé occupe temporairement une fonction régulière, son service temporaire sur la fonction n'est pas un critère pour invoquer la compétence dont il est fait mention à 10.04 (d).

- e)
    - i) Un employé promu ou muté à un emploi en dehors de l'unité de négociation de façon régulière conserve et accumule son service dans l'unité de négociation, pour une période de six (6) mois. Après cette période, il perd tous les droits conférés par la Convention Collective.
    - ii) Un employé qui agit à titre de remplaçant contremaître ou contremaître temporaire demeure dans l'unité de négociation.
    - iii) Il conserve et accumule son service pour une période de six (6) mois et fera exception à la clause 10.04 (g) et peut retourner à la position qu'il aurait eue s'il était demeuré dans sa ligne de progression.
    - iv) Après cette période il peut retourner à la fonction dont il était titulaire avant son départ, ou l'équivalent.
  - f) Lors d'une diminution des effectifs dans une échelle de progression ou dans un corps de métier, l'employé dont les services ne sont plus requis dans cette échelle de progression ou de corps de métier a le droit, s'il est sénior en service d'usine et s'il est capable de s'acquitter des fonctions de l'emploi sollicité, de revendiquer l'emploi des catégories suivantes d'employés:
    - i) L'employé titulaire d'une fonction dont le taux applicable n'excède pas le taux de base de \$0.04. Dans ce paragraphe, le taux de base signifie le taux de base d'un employé régulier.
    - ii) L'employé qui fait partie de la Réserve.
- 10.06 Rétrogradation:
- a) Dans le cas de rétrogradation, l'employé est rétrogradé dans l'ordre inverse de sa promotion dans l'échelle de progression.
  - b) Un nouvel employé embauché comme aide ou un employé qui est muté dans le groupe d'aides et qui ne se qualifie pas comme homme de métier "Classe C" après une période de deux (2) années, est relevé de ce métier. Dans ce cas, il a le droit de revendiquer un emploi de la façon prévue au paragraphe 10.05 (f).
  - c) Un nouvel employé embauché comme apprenti (électricien, tuyauteur) ou un employé qui est muté dans le groupe d'apprentis (électricien, tuyauteur) et qui ne se qualifie pas comme homme de métier "Classe C" après quatre (4) années d'apprentissage, est relevé de ce métier. Dans ce cas, il a le droit de revendiquer un emploi de la façon prévue au paragraphe 10.05 (f).

- d) Avant d'être relevé du métier, un aide ou un apprenti qui ne réussit pas la partie théorique de l'examen de qualification prévu aux paragraphes 10.06 (b) et (c), a droit à une reprise dans les six (6) mois suivant la date de cet examen, s'il en fait la demande.

10.07 Mise à pied

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

10.08 Rappel

- a) Le rappel au travail se fait par ordre de service. L'employé mis à pied ayant le plus long service est rappelé le premier dans son unité de négociation.
- b) Un employé sur la liste de rappels doit retourner au service de l'Usine Port-Alfred dans les six (6) jours qui suivent son rappel. S'il ne se rapporte pas dans les six (6) jours, il perd son droit de rappel sauf s'il est rappelé pour un travail occasionnel ou de courte durée (jusqu'à trente (30) jours) alors qu'il est employé ailleurs. Dans un tel cas, le refus d'être réembauché n'entraîne pas la perte de son droit de rappel.
- c) Le droit de rappel d'un employé devient nul si la mise à pied dure plus de douze (12) mois consécutifs sans réembauchage.
- d) Un employé mis à pied dû au manque de travail ne retient d'autres droits ou privilèges que ceux du rappel au travail par ordre de service ou des autres droits de rappel stipulés dans cette Convention.

10.09 Réserve

a) Définition et but:

La réserve est composée d'employés non titulaires d'une fonction, exception faite des remplaçants réguliers. Cette réserve a pour but de permettre aux différents départements de l'Usine Port-Alfred de répondre aux déplacements provoqués par les congés, les vacances, la maladie, un surplus temporaire de travail, et toute autre absence prévue dans la Convention Collective. Le nombre d'employés dans la partie "A", dans la partie "B" et dans la partie "C" de la réserve est déterminé selon les besoins.

b) Description:

Cette réserve est divisée en trois (3) parties. Ces parties sont désignées comme suit: partie "A", partie "B" et partie "C". Ces parties de la réserve sont désignées et composées de la manière suivante:

Partie "A"	Partie "B"	Partie "C"
Machines à papier	Préparation du Bois	Expédition (Camionneurs)
Services Techniques	Département des Pâtes	
Centrale Thermique	Gardiens	
Finition	Grasseurs	
Journaliers	Journaliers	

c) Fonctionnement:

- i) Un employé de la réserve doit fournir une disponibilité raisonnable.
- ii) Un employé de la réserve est cédulé dans les différents départements de sa partie de la réserve selon son ancienneté d'usine et ses qualifications. Toutefois, l'Usine Port-Alfred n'est pas tenue de déplacer un employé de la réserve au cours d'une semaine.

d) Mutation:

- i) Un employé peut être transféré d'une partie de la réserve uniquement lorsque ses services ne sont plus requis dans la partie pour laquelle il a été entraîné.
- ii) Un employé qui refuse d'aller dans la réserve est placé sur la liste de rappels.
- iii) Dans le cas où une partie de la réserve est épuisée, un employé de l'autre partie est rappelé en autant qu'il est qualifié pour accomplir la fonction.

iv) Un employé de la réserve qui ne peut ou ne veut pas accomplir une fonction de la partie "A" de la réserve est transféré à la partie "B" de la réserve. Un employé qui ne veut ou ne peut pas accomplir une fonction de la partie "B" de la réserve, est transféré à la liste de rappels. Un employé de la partie "C" qui ne peut ou ne veut pas accomplir aucune fonction de cette partie de la réserve, est transféré à la partie "A" de la réserve.

- v) 1. La réserve partie "C" est composée d'employés qualifiés pour être conducteurs de chariots au département de l'expédition.
2. Les employés de la réserve partie "C" sont sélectionnés par affichage et sont choisis pour leurs aptitudes et qualifications.
3. Un conducteur de chariot appartenant à la réserve, partie "C", reçoit taux et demi après quarante (40) heures.

e) Les modalités particulières d'application sont résolues entre les parties.

10.10 Supplémentaires réguliers

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

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

Maximum 25% des effectifs réguliers d'un corps de métier.

ARTICLE 11

CLASSEMENT DES EMPLOYES

11.01 Hommes de métier

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

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

- 11.03 Employés de bureau:  
L'information se rapportant à l'évaluation des tâches des employés de bureau est remise au Syndicat. Ceci comprend les descriptions des tâches et leurs spécifications, les facteurs, mesures, tables et valeur des points employés dans l'évaluation de chaque tâche.
- 11.04 Dessinateurs:  
Le classement des dessinateurs est tel que décrit à l'Annexe "D-3".

#### ARTICLE 12

##### ENTRAÎNEMENT

- 12.01 L'Usine Port-Alfred s'engage à faire des efforts dans la mesure du possible pour instruire et former la main-d'oeuvre.
- 12.02 L'Usine Port-Alfred reconnaît que les changements technologiques et les nouvelles techniques de travail, ainsi que les procédés nouveaux, peuvent exiger de l'employé des connaissances nouvelles et requérir une certaine formation additionnelle:
- I) En conséquence, elle s'engage à fournir à chacun de ses employés, aptes à le faire, les moyens pour les familiariser avec les changements, et si nécessaire, leur donner une formation adéquate pour répondre aux nouvelles exigences.
  - II) Si cette formation donnée par l'Usine Port-Alfred oblige l'employé à suivre des cours, ces cours sont donnés pendant les heures régulières de travail de l'employé, qui est rémunéré à son taux de salaire régulier, pour le temps passé à ces séances de formation. Dans ce cas, chacun des employés désignés est tenu d'assister aux cours aux mêmes conditions que celles prévues pour son travail régulier.
- 12.03
- a) Les employés qui doivent assister à des séances de formation de sécurité ou d'instruction pour le maniement d'équipements nouveaux, machineries, etc, qui se tiennent hors des heures normales de travail sont rémunérés à temps simple.
  - b) Les employés remplaçant ceux qui assistent à ces réunions sont rémunérés à temps simple pour une (1) heure.
  - c) Les employés qui doivent assister à ces séances le jour de leur congé sont rémunérés à temps simple.

ARTICLE 13

JOURS CHOMES

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

	<u>Congé</u>	<u>Paie</u>
1 - Jour de l'An	36 heures	16 heures
2 - Fête Nationale - 24 juin	32 heures	12 heures
3 - Fête du Travail	32 heures	12 heures
4 - Jour de Noël	36 heures	16 heures

Les débuts et fins de congés sont comme suit: -

- 1 - de 20 h 00 le 31 décembre à 08 h 00 le 2 janvier
- 2 - de 00 h 01 le 24 juin à 08 h 00 le 25 juin
- 3 - de 00 h 01 le lundi à 08 h 00 le mardi
- 4 - de 20 h 00 le 24 décembre à 08 h 00 le 26 décembre

Ces heures peuvent être réduites après entente mutuelle.

- b) Chacun des jours mentionnés ci-haut peut être remplacé par un autre jour plus approprié si cela convient aux deux (2) parties.
- c) 1) Aucun travail n'est effectué durant la durée des congés statutaires à l'exception des travaux qui pourraient retarder la mise en marche des machines et s'il devait y en avoir, il y aurait entente au préalable entre les parties.
- ii) Toutefois, lorsque des employés de l'Usine ne sont pas disponibles pour accomplir ces travaux, ceux-ci peuvent être donnés à contrat ou sous-contrat selon la clause 4.04. Les travaux accordés à contrat ou sous-contrat pendant les congés statutaires sont des travaux qui ne peuvent être effectués que pendant une fermeture totale de l'usine.
- d) Dans un délai de soixante (60) jours, tout employé qui doit normalement travailler lors d'un jour chômé, a droit, à sa demande, de reporter le congé de la fête, avec rémunération prévue à cette fin, à une date ultérieure de son choix.

- 13.02 a) Tout employé à l'heure après un (1) mois de service accumulé reçoit huit (8) heures de paie à son taux régulier de salaire pour chacun des jours chômés officiels subséquents. Huit (8) heures additionnelles de paie à son taux régulier de salaire sont accordées pour le congé de Noël et celui du Jour de l'An et quatre (4) heures additionnelles de paie à son taux régulier de salaire sont accordées pour le congé de la Fête Nationale (24 juin) et celui de la Fête du Travail.
- b) Tout employé de bureau après un (1) mois de service reçoit sept (7) heures de paie à son taux régulier de salaire pour chacun des jours chômés officiels subséquents.
- c) Un employé de bureau a droit à l'après-midi précédant et l'avant-midi suivant le Jour de l'An, la Fête Nationale (24 juin), la Fête du Travail et le Jour de Noël.
- d) Si un congé férié survient un samedi ou un dimanche, il peut être avancé au vendredi précédent ou reporté au lundi suivant. Ce congé peut être reporté à un autre jour après entente entre les parties.
- e) Si un employé de bureau doit travailler pendant l'un des jours de congé férié, il reçoit un congé équivalent qui est accordé à un moment qui convient aux deux parties.
- f) Lorsqu'un congé stipulé dans cette Convention tombe pendant la période de vacances d'un employé de bureau, une (1) journée de vacances additionnelle lui est accordée.
- g) Lorsqu'un congé stipulé dans cette Convention tombe pendant la période de maladie ou d'accident d'un employé, ce congé est payé en plus de l'indemnité hebdomadaire ou repris immédiatement lors du retour au travail dans le cas d'un employé de bureau.
- 13.03. Tout employé qui a droit à ces congés et qui travaille l'un de ces jours, est payé, en plus des huit (8) heures à taux régulier tel que décrit ci-haut, à taux et demi du taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées pendant les périodes de fermeture spécifiées au paragraphe 13.01 (a) et n'excédant pas un total de cent trente-six (136) heures pour les quatre (4) congés statutaires. De plus, temps double est payé après huit (8) heures de travail pendant les vingt-quatre (24) heures de ces quatre (4) congés statutaires.
- 13.04 Congés mobiles:
- a) Un employé ayant une (1) année de service continu et plus a droit chaque année à cinq (5) congés mobiles payés au taux régulier de l'employé à raison de huit (8)

heures chacun pour un employé à l'heure, et sept (7) heures pour un employé de bureau. Ces congés mobiles ne sont pas cumulatifs et doivent être pris à une date qui convient à l'employé et qui est approuvée par son surintendant comme suit:

- I) Il est entendu que quatre (4) de ces congés mobiles sont pris avant le premier (1er) novembre de chaque année. Toutefois, un employé a toujours le droit de prendre ses cinq (5) congés mobiles avant cette date.
  - II) L'employé qui n'a pris que quatre (4) congés mobiles avant le premier (1er) novembre doit prendre le cinquième (5ième) congé mobile entre le premier (1er) novembre et le vingt (20) décembre à moins d'autorisation de son surintendant.
  - III) Un congé mobile est accordé en priorité à un employé qui en fait la demande à son supérieur avant l'affichage de l'horaire de travail hebdomadaire, à moins qu'un remplaçant qualifié ne soit disponible. (Le fait de payer taux et demi ne constitue pas une raison pour refuser d'accorder un tel congé.)
  - IV) Un congé mobile est accordé à un employé qui en fait la demande à son supérieur après l'affichage de l'horaire hebdomadaire de travail en autant qu'un remplaçant qualifié soit disponible c'est-à-dire qu'une promotion de relève soit possible et qu'un réserviste soit disponible.
  - V) Au choix de l'employé, un (1) de ces congés mobiles peut être payé le Jour de l'An.
- b) Un employé lors de sa mise à pied ou de sa retraite reçoit le paiement de ses congés mobiles non pris. En aucun temps, il ne lui est accordé plus de cinq (5) congés mobiles dans la même année de calendrier.
- c) Si à la fin d'une année un employé est dans l'impossibilité de prendre la totalité de ses congés mobiles, dû à la maladie, accident ou décès, il a droit, pour chaque congé non pris, à une paie de huit (8) heures à son taux régulier de salaire pour chaque congé pour un employé à l'heure, et sept (7) heures pour un employé de bureau.

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

#### ARTICLE 14

##### CONGES DE DECES ET DE JURE

14.01 A l'occasion du décès d'un ou simultanément de plusieurs proches parents, à tout employé régulier, est accordé

trois (3) jours de congés payés, l'un de ces jours devant être celui des funérailles.

- 14.02 a) L'employé est payé à raison de huit (8) heures par jour s'il est un employé à l'heure et sept (7) heures par jour s'il est un employé de bureau à son taux régulier de salaire pendant ces trois (3) jours pourvu que ces jours fassent partie de son horaire normal de travail. La rémunération est au taux régulier de salaire même si l'un ou plusieurs de ces jours tombent un dimanche ou un jour chômé et payé, excepté s'il y a production continue; le taux régulier signifie taux et demi pour la journée du dimanche.
- b) Les congés de décès sont de cinq (5) jours dans le cas de décès des personnes suivantes: Epoux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.
- 14.03 L'expression "taux régulier de salaire" désigne le taux de salaire auquel l'employé aurait été payé s'il ne s'était pas absenté pour cause de décès.
- 14.04 L'expression "proches parents" d'un employé désigne:
- a) l'épouse ou le mari
  - b) les enfants
  - c) soit le père et la mère, soit les parents adoptifs
  - d) les frères et soeurs
  - e) les beaux-parents (second époux ou épouse de la mère ou du père)
  - f) les beaux-parents (père et mère du conjoint)
  - g) les grand-pères et les grand-mères (de l'employé ou de son conjoint)
  - h) les gendres et les brus
- 14.05 Pour tout employé régulier, à l'occasion du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, une (1) journée de congé payée est accordée le jour des funérailles pourvu que ce jour fasse partie de son horaire normal de travail.
- 14.06 Tout employé régulier servant de juré, ou qui est demandé à agir comme juré, même s'il n'est pas choisi, ou qui est assigné par la Cour comme témoin par subpoena pour un procès légal, est payé à son taux régulier de salaire horaire pour les heures durant lesquelles il aurait travaillé selon son horaire régulier de travail et soumis aux conditions suivantes:
- a) L'employé se rapporte au travail dès qu'il est relevé de ses fonctions de juré, s'il est relevé de cette fonction au moins quatre (4) heures avant le début de sa relève au programme.
  - b) L'employé remet au bureau du payeur et endosse à l'ordre de l'Usine Port-Alfred le chèque qu'il reçoit en paiement des honoraires de juré. Le bureau du payeur remet à l'employé le salaire perdu pour les heures au programme de son horaire durant lesquelles il n'a pu travailler.

ARTICLE 15

PLAN DE VACANCES PAYEES

- 15.01 Tout employé a droit à des vacances annuelles payées selon le plan de vacances suivant:
- 15.02 Pour avoir droit à des vacances payées, l'employé doit avoir au premier (1er) mai de l'année en cours un (1) mois de calendrier de service continu.
- 15.03 L'employé qui a moins d'une (1) année de service continu au premier (1er) mai d'une année, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service et à une paie égale à 4% du montant global qu'il a gagné dans la période antérieure au premier (1er) mai.
- 15.04 L'employé qui atteint un nombre d'années de service, indiqué dans le tableau suivant, n'importe quand pendant l'année de vacances, soit entre le premier (1er) mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, a droit au nombre de semaines de vacances correspondant dans le tableau, et à une paie équivalente à 2% du montant global qu'il a gagné dans les douze (12) mois précédant le premier (1er) mai, pour chaque semaine de vacances.

<u>Année de service</u>	<u>Semaine de vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
1 an, moins de 4	2	4%
4 ans, moins de 10	3	6%
10 ans, moins de 20	4	8%
20 ans, moins de 25	5	10%
25 ans, moins de 35	6	12%
35 ans et plus	7	14%

- 15.05 a) En vigueur le premier (1er) mai 1983, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident de travail, et que cette absence a pour effet de diminuer sa paie de vacances annuelles à moins de l'équivalent de quarante (40) heures de paie par semaine, il a droit, le cas échéant, à une paie de quarante (40) heures par semaine de vacances, basée sur le taux de paie régulier en vigueur le premier (1er) mai de l'année de référence. Cette clause ne s'applique pas aux employés des équipes de réserve et aux employés ayant moins de un (1) an de service régis par la clause 15.03.
- b) Les employés exclus en "a" seront régis de la façon suivante:
- Si un employé est malade pendant l'année de référence, sa paie de vacances est de 2% du total de ses gains bruts additionnée de 2% des 85% des gains estimés pour la durée de l'absence. Le calcul de l'estimé est basé sur le taux horaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé et sur quarante (40) heures ou trente-sept heures et tiers (37-1/3) suivant le cas.

c) Du premier (1er) mai 1982 au 30 avril 1983, le paragraphe (b) ci-haut s'applique à tous les employés.

- 15.06 Un employé mis à pied ou qui cesse, pour quelque raison que ce soit, d'être employé de l'Usine Port-Alfred et qui n'a pas encore pris ses vacances annuelles applicables, a droit à une indemnité égale à 4%, 6%, 8%, 10%, 12% ou 14%, selon le cas, du montant global qu'il a gagné depuis le premier (1er) mai qui précède son départ.
- 15.07 Tout employé doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai auquel le droit à ces vacances est acquis. Les périodes de vacances ne peuvent être ni cédées à d'autres employés ni accumulées.
- 15.08 Un employé de jour en vacances ne peut être obligé de travailler pendant les dimanches qui précèdent et qui suivent sa période de vacances. Si les vacances sont prises en plusieurs périodes, le même privilège s'applique:
- a) à l'une de ces périodes,
  - b) aux autres périodes s'il y a entente entre l'Usine Port-Alfred et l'employé.
- 15.09 Un employé qui prend ses vacances payées reconnaît que ce congé est donné pour lui accorder du temps libre et lui permettre de se reposer. L'Usine Port-Alfred et le Syndicat n'approuvent pas le travail rémunéré pendant ces périodes de vacances.
- 15.10
- a) A l'exception d'un employé qui a moins d'un (1) an de service, chaque employé a droit, dans un premier choix, à deux (2) semaines consécutives de vacances pendant la période estivale. La période estivale commence à la mi-juin et se termine à la mi-septembre. Le nombre d'employés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps est déterminé conjointement par les parties suivant le besoin de chaque département. A défaut d'entente sur le nombre, l'Usine Port-Alfred prend une décision. Toutefois, cette décision n'a pas pour effet de brimer l'employé d'un droit reconnu par la Convention Collective.
  - b) L'exception prévue au sous-paragraphe 15.10 (a) en regard de l'employé ayant moins d'un (1) an de service, n'exclut pas la possibilité pour celui-ci de prendre des vacances pendant la période estivale lorsque ceci est possible et applicable.
  - c) Toute autre période de vacances est prise en un temps qui convient à l'employé et à l'Usine Port-Alfred.
  - d) Le choix des vacances est fait normalement selon l'ordre d'ancienneté d'usine entre les titulaires d'une même fonction ou d'une classe de chaque corps de métier ou d'un département dans le cas des employés de bureau.

Toutefois, dans les cas où du personnel qualifié ne serait pas disponible, la pratique de grouper les titulaires de deux fonctions adjacentes continuera de s'appliquer.

e) Quoique reconnaissant l'utilité de céder les vacances rien n'empêche un employé qui le désire, d'échanger sa date de vacances cédulée avec un autre employé de la même occupation après en avoir avisé son surintendant.

f) i) Le nombre minimum d'employés d'opération en vacances en même temps peut être de 14% du total des titulaires d'une échelle de progression.

Le nombre maximum d'employés d'opération en vacances en même temps peut être de 20% des titulaires d'une échelle de progression s'il n'y a pas d'absence pour maladie ou accident.

Pour fin de calcul, les fractions de .5 et plus sont complétées.

ii) Le nombre des employés du département de réparation et d'entretien qui peuvent être en vacances en même temps est fixé à environ 20% des effectifs par groupe de métier.

g) i) Choix des vacances: Seules les vacances choisies avant le 15 mai le seront selon l'ancienneté tel que stipulé à l'article 15.10. Après cette date, les vacances sont accordées selon le principe "premier arrivé, premier servi".

Les modalités reliées à la procédure du choix sont décidées entre les parties au niveau de chaque département de l'Usine.

ii) Réserve: Les réservistes qui sont affectés régulièrement à un département cèdent leurs vacances dans ce même département.

Les réservistes qui sont affectés à plusieurs départements cèdent leurs vacances auprès du Bureau du Temps.

15.11 Un employé qui le désire peut retirer sa paie de vacances au début de sa période de vacances s'il en fait la demande dix (10) jours à l'avance.

15.12 Un employé ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service à l'usine, qui atteint les âges montrés ci-dessous, reçoit une vacance supplémentaire payée telle qu'indiquée, n'importe quand durant l'année de vacances appropriée:

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

- 15.13 La paie de vacances supplémentaires est de deux pourcent (2%) du gain total pendant les douze (12) mois précédant le premier (1er) mai pour chaque semaine additionnelle.
- 15.14 Les vacances supplémentaires sont cédulées après entente mutuelle.
- 15.15 A compter de sa soixantième (60<sup>e</sup>) année, un employé n'est pas tenu de prendre ses vacances supplémentaires, il peut les accumuler jusqu'à sa retraite. A la date de sa retraite, il peut choisir d'être payé en un seul versement ou encore payé à la semaine pour le nombre de semaines qu'il a accumulées. Le montant total dû à la retraite sera le total des montants calculés à la fin de chaque année de vacances sans intérêt.
- 15.16 La mutation d'une usine à l'autre de la Compagnie n'interrompt pas le service continu.

#### ARTICLE 16

##### SALAIRES

- 16.01 Les employés sont payés à compter de sept heures et trente (7 h 30) le jeudi de chaque semaine pour la période qui se termine à minuit (24 h 00) le samedi précédent.
- 16.02 Les échelles de salaires des employés sont celles prévues aux Annexes "A-1" et "A-2".
- 16.03 a) Si de nouvelles occupations sont créées ou si les devoirs ou les responsabilités des occupations actuelles sont changés, l'employeur et le Syndicat conjointement, dans un délai de trente (30) jours, en feront la description et évalueront le travail pour arriver à un taux de salaire pour l'occupation.
- b) Le nouveau taux deviendra effectif au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant la création de nouvelles occupations ou de la mise en vigueur des changements, à moins que par entente mutuelle entre les parties, cette période soit prolongée. A défaut d'arriver à une entente en ces matières, elles seront réglées selon la procédure des griefs à commencer à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape.

16.04 Boni de Vie Chère:

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (Canada Ensemble - 1971 = 100) pour la période s'étendant entre le 1er mai 1983 et le 30 avril 1984 est supérieure à 9.5%, les employés réguliers qui auront travaillé du premier mars 1984 au 30 avril 1984, seront payés pour chaque heure travaillée pendant cette période (1er mars 1984 au 30 avril 1984) un montant établi selon l'échelle suivante:

- Augmentation de l'IPC supérieure à 9.5% = \$0.08 l'heure
- Augmentation de l'IPC supérieure à 10.5% = \$0.11 l'heure
- Augmentation de l'IPC supérieure à 11.5% = \$0.14 l'heure
- Augmentation de l'IPC supérieure à 12.5% = \$0.17 l'heure

ARTICLE 17

PRIMES D'EQUIPES

- 17.01 Un employé soumis à un horaire de travail par relève reçoit une prime de quinze (15) cents de l'heure pour tout travail accompli entre seize heures (16 h 00) et minuit (24 h 00) et vingt (20) cents de l'heure pour tout travail accompli entre minuit et une (00 h 01) et huit heures (08 h 00) mais cette prime n'est pas payée pour:

En vigueur le premier (1er) dimanche suivant la signature de la Convention Collective, un employé soumis à un horaire de travail par relève reçoit une prime de vingt (20) cents l'heure pour tout travail accompli entre seize heures (16 h 00) et minuit (24 h 00) et trente (30) cents l'heure pour tout travail accompli entre minuit et une (00 h 01) et huit heures (08 h 00) mais cette prime n'est pas payée pour:

- a) Toutes les heures pour lesquelles taux et demi est payé excepté tel que prévu au paragraphe 17.03.
  - b) Les congés payés.
  - c) Les indemnités accordées pour "appels" et "changements de toiles".
- 17.02 Les employés de jour organisés par équipes et qui travaillent de 16 h 00 (seize heures) à 24 h 00 (minuit) et de 00 h 01 (minuit et une) à 08 h 00 (huit heures) reçoivent la prime du soir et/ou la prime de nuit selon le cas.
- 17.03 Le dimanche, la prime d'équipe est payée aux travailleurs des équipes de 00 h 01 (minuit et une) à 08 h 00 (huit heures) et de 16 h 00 (seize heures) à 24 h 00 (minuit). Il est entendu que le taux et demi pour le travail du dimanche est basé sur le taux régulier excluant toute prime d'équipe.

ARTICLE 18

TAUX D'AFFECTATION TEMPORAIRE

- 18.01 Un employé appelé temporairement à exécuter un travail dont le taux horaire est supérieur à son taux régulier reçoit le taux supérieur. Cette règle s'applique seulement si un employé agit comme substitut.
- 18.02 Un employé qui, occasionnellement, à la demande de l'Usine Port-Alfred, exécute un travail dont le taux horaire est inférieur à son taux régulier, continue à recevoir son taux de salaire régulier.
- 18.03 Lorsqu'un employé inscrit à la liste de paie des employés payés à l'heure remplace temporairement un contremaître, il reçoit un boni minimum de vingt-cinq (25) cents l'heure.
- 18.04 Un employé désigné pour agir comme contremaître ne doit pas accomplir de travail manuel durant la période qu'il agit comme tel.

ARTICLE 19

HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 Le fonctionnement normal de l'usine est de sept (7) jours par semaine. Les clauses régissant l'opération continue sont les suivantes:
- a) Ce mode de fonctionnement ne différencie pas le dimanche des autres jours de la semaine en ce qui concerne la production et les réparations. Un programme de production est prévu chaque dimanche de l'année, sauf le jour d'un congé statutaire prévu dans la Convention Collective qui est observé un dimanche. Les réparations sont effectuées au fur et à mesure ou sont prévues pour n'importe quel jour de la semaine.
  - b) Les horaires de travail et tout autre sujet administratif sont résolus entre le Syndicat et la direction locale.
  - c) 1) Lorsqu'il y a arrêt de travail d'urgence dans un département, les équipes affectées sont pourvues de travail jusqu'à la fin de la relève. Les équipes cédulées pour les deux (2) relèves suivantes sont également pourvues de travail.

- ii) Un employé ainsi affecté est payé au taux de son occupation cédulée et est requis de faire le travail assigné.
  - iii) Si l'arrêt se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) heures, les cédules de travail sont réorganisées de façon à ce que ce soit les employés juniors qui soient temporairement privés de travail.
  - d) Dans le cas d'un arrêt de travail de toute l'usine, un employé est payé au taux de son occupation cédulée pour les heures travaillées, ou quatre (4) heures, soit le nombre d'heures le plus élevé.
  - e) Lors d'arrêts d'un département ou de toute l'usine, prévus pour fins de réparations, les employés affectés sont assignés à d'autres travaux jusqu'à la fin de la relève. Les employés cédulés pour les deux (2) relèves suivantes sont également pourvus de travail.
  - f) Le dimanche et les jours de congés statutaires, les appels spéciaux sont rémunérés au taux de six (6) heures au lieu de quatre (4) heures.
- 19.02 Une journée est définie comme étant une période de vingt-quatre (24) heures. Le commencement d'une journée peut varier selon des conditions particulières.
- 19.03 Tout employé de jour doit être à son poste prêt à commencer à travailler au moment convenu pour le début du travail. On doit mettre la machinerie en marche rapidement et ne l'arrêter qu'au moment prévu pour l'arrêt de travail.
- 19.04 Les heures de travail pour les employés de jour sont de 08 h 00 (huit heures) à 12 h 00 (midi) et de 13 h 00 (treize heures) à 17 h 00 (dix-sept heures) du lundi au vendredi inclusivement, soit quarante (40) heures.
- 19.05 a) Les employés d'équipe sont organisés par relève de huit (8) heures consécutives. Les équipes travaillent à chacune des relèves à tour de rôle, en succession hebdomadaire, sauf lorsque des conditions particulières exigent un horaire spécial. Dans un tel cas, le Syndicat en est informé au préalable. A moins d'une raison exceptionnelle, les horaires de travail sont affichés le jeudi de chaque semaine avant 15 h 00 (quinze heures).
- b) Les éventuels changements qui affectent les journées cédulées à l'atelier, dans le but de remplacer un employé sur la production, font partie de l'horaire normal de travail.

- 19.06 La semaine normale moyenne d'un employé assujéti à la cédule 4/2 est de trente-sept heures et tiers (37-1/3) dans un cycle complet de six (6) semaines, un cycle complet étant composé de quatre (4) semaines de quarante (40) heures de travail suivies de deux (2) semaines de trente-deux (32) heures de travail avec rémunération pour les heures travaillées.
- 19.07 La durée des relèves s'établit normalement comme suit:
- a) La relève de jour: de 08 h 00 (huit heures) à 16 h 00 (seize heures);
  - b) La relève du soir: de 16 h 00 (seize heures) à 24 h 00 (minuit);
  - c) La relève de nuit: de 00 h 01 (minuit et une minute) à 08 h 00 (huit heures).
- 19.08 a) Les heures de travail dans les bureaux sont de 08 h 30 (huit heures et trente) à 12 h 00 (midi) et de 13 h 30 (treize heures et trente) à 17 h 00 (dix-sept heures), soit trente-cinq (35) heures de travail.
- b) A compter du deuxième (2ième) lundi de mai jusqu'au premier (1er) lundi de septembre, les heures de bureau sont de 08 h 00 (huit heures) à 12 h 00 (midi) et de 13 h 00 (treize heures) à 16 h 00 (seize heures).
- 19.09 Au début d'une relève, chaque employé doit être à sa place. A la fin de la relève, aucun équipier ne doit laisser sa place pour se laver ou se changer avant que son remplaçant ait changé de vêtements et soit prêt à faire son travail. Tout employé doit avoir le consentement de son contremaître ou de son surintendant pour ne pas travailler durant une relève complète.
- 19.10 a) Pour les employés de bureau, lorsque l'usine opère sur une base de moins de sept (7) jours de production, les heures de travail des employés sont du lundi au vendredi. Lorsque requis par le besoin des opérations des départements, des employés peuvent être cédulés sur six (6) jours par semaine après entente entre les parties.
- b) Lorsque l'usine opère sur une base de production continue (sept (7) jours), l'Usine Port-Alfred, après entente avec le Syndicat, peut, selon le besoin des départements affectés, mettre en place une cédule de cinq (5) jours consécutifs de travail sur sept (7) jours.
- 19.11 Tout employé est tenu de se présenter au travail pour sa relève ou sa journée régulière à moins qu'il n'ait obtenu au préalable une permission d'absence.

- 19.12 Un employé d'équipe cédulé de 00 h 01 (minuit et une) à 08 h 00 (huit heures) et de 16 h 00 (seize heures) à 24 h 00 (minuit) et qui prévoit ne pas se rendre à son travail à cause de raison inévitable, sauf en cas de maladie, doit en aviser son contremaître ou son remplaçant quatre (4) heures avant le début de sa relève. Dans le cas d'un employé cédulé de 08 h 00 (huit heures) à 16 h 00 (seize heures), il doit avertir son contremaître ou son remplaçant une (1) heure avant le début de sa relève.
- 19.13 S'il ne peut le faire à cause de circonstances spéciales il doit donner aussitôt que possible une raison valable à son contremaître ou à son surveillant.
- 19.14 Quand un employé qui s'est absenté du travail est prêt à reprendre l'ouvrage, il doit en aviser son contremaître ou son surveillant une (1) journée à l'avance. S'il a été absent pour cause de maladie, il doit en informer immédiatement son contremaître ou son surveillant.
- 19.15 a) Le contremaître ou le surveillant ne doit permettre à un employé absent plus de deux (2) jours pour cause de maladie, de retourner au travail sans avoir reçu du médecin de l'usine, une autorisation de retour au travail attestant qu'il a examiné l'employé et que ce dernier est en état de reprendre le travail.
- b) Si un employé s'absente pour cause de maladie, plus de deux (2) jours dans une période de soixante (60) jours, il devra se procurer du médecin de l'usine, une autorisation de retour au travail. Pour les journées où le bureau médical est fermé, cette autorisation sera exigée la journée suivante où le bureau est ouvert.
- 19.16 Une autorisation de retour au travail n'est donnée que durant les heures de bureau du médecin de l'usine.
- 19.17 L'employé de faction a droit à une période de trente (30) minutes pour fin de repas. Le moment des repas peut varier selon les exigences des divers départements. A moins de circonstances spéciales ou très exceptionnelles, afin d'assurer le principe de disponibilité, les compagnons d'équipe font diligence pour faire le remplacement nécessaire selon les exigences de la tâche.
- 19.18 Plan couvrant le travail des hommes de métiers pendant les fins de semaine (samedi et dimanche).
- a) Un groupe d'hommes de métier, tel que décrit plus bas, est requis de travailler le samedi et le dimanche de chaque semaine:
- Un (1) machiniste
  - Deux (2) mécaniciens d'entretien
  - Un (1) soudeur

- Un (1) préposé à l'instrumentation
- Deux (2) tuyauteurs

- b) Il est entendu que pour la semaine précédant et la semaine suivant la fin de semaine où ils sont en devoir, ces hommes de métier travaillent quarante-huit (48) heures/semaine et sont rémunérés à taux et demi pour les heures travaillées le samedi et le dimanche.
- c) S'ils le désirent, les hommes de métier en devoir pendant les fins de semaine peuvent prendre deux (2) jours de congé, soit pendant la semaine qui précède la fin de semaine où ils sont en devoir, ou pendant la semaine subséquente.
- d) Tous les hommes de métier qualifiés (A/B/C) (selon une liste préparée) et ce en rotation, sont requis de travailler le samedi et le dimanche. Un employé cédulé pour la fin de semaine peut céder sa place à un autre employé qualifié qui accepte volontairement de le remplacer. Les changements sont faits au plus tard le jeudi midi.
- e) Les heures normales de travail sont de 08 h 00 (huit heures) à 12 h 00 (midi) et de 13 h 00 (treize heures) à 17 h 00 (dix-sept heures).
- f) L'équipe d'hommes de métier travaillant le samedi et le dimanche a comme travail prioritaire la réparation des bris. Toutefois, les employés effectuent des travaux mineurs requis par les départements. En ce qui regarde l'allocation des travaux, la Convention est observée.
- g) Les hommes de métier qui travaillent le samedi et le dimanche sont les premiers appelés si un bris demandant un homme de leur métier survient en dehors des heures prévues au paragraphe "e", entre vendredi 17 h 00 heures (dix-sept heures) et lundi 08 h 00 (huit heures). Le contremaître en devoir doit s'assurer que ce qui précède soit effectivement observé.
- h) Le vendredi à 13 h 00 heures (treize heures), une liste des travaux mineurs à effectuer pendant la fin de semaine ainsi qu'une liste de réparations est remise aux représentants syndicaux des métiers concernés.
- i) Si ces derniers considèrent qu'il y a manquement à l'esprit de cette entente ils peuvent en discuter avec les contremaîtres concernés ou le surintendant.

ARTICLE 20

SURTEMPS

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

- b) Dans ce cas, l'Usine Port-Alfred donne avis d'un tel changement à l'employé affecté douze (12) heures avant le début d'entrée en vigueur du changement de l'horaire de travail, lequel doit durer plus de huit (8) heures.
- c) A défaut d'un tel préavis, les employés reçoivent taux et demi pour les heures de travail entre 17 h 00 (dix-sept heures) et 08 h 00 (huit heures), le premier (1er) jour où les nouvelles heures sont en vigueur.
- d) Par travail d'urgence, on entend tout travail qui ne peut s'anticiper ni se remettre sans entraîner une perte de production ou mettre en danger la vie de quelqu'un ou la propriété.
- e) S'il y a lieu de modifier les horaires de travail pour la bonne marche de l'usine, l'Usine Port-Alfred devra, au préalable, en discuter avec le Syndicat.

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

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

20.09 Rappel au travail:

- a) Taux et demi est payé à un employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail pour les heures effectivement ouvrées avec un minimum de quatre (4) heures de paie au taux simple.
- b) S'il est nécessaire d'assigner un travail additionnel ne se rapportant pas au travail pour lequel le rappel a été fait, l'employé reçoit quatre (4) heures de paie pour chaque travail additionnel.
- c) Définition du rappel:  
Le rappel se définit comme étant une demande de l'Usine Port-Alfred à un employé d'exécuter un travail particulier après avoir terminé sa journée régulière de travail.

Les exceptions à cette règle sont les suivantes:

1. Lorsqu'un employé est requis par l'Usine Port-Alfred de continuer, après ses heures régulières de travail, un travail commencé, pas nécessairement par lui, pendant la journée régulière de travail.
  2. Lorsqu'un employé est rappelé pour du travail spécial pendant l'heure du dîner, il est payé une (1) heure s'il a travaillé plus d'une demi-heure (1/2) et une demi-heure (1/2) s'il a travaillé moins d'une demi-heure (1/2).
- d) Il est entendu que toutes les heures de travail en dehors des horaires de travail ne doivent en aucun cas raccourcir la durée de la journée régulière de travail. La journée régulière est à temps simple.
- 20.10 Si un employé qui se présente au travail au début de sa relève régulière, constate que l'horaire de travail a été changé et qu'aucun effort raisonnable n'a été fait pour l'avertir à l'avance alors que c'était possible, on lui donne l'occasion de travailler pendant quatre (4) heures à d'autres fonctions qu'il doit accepter. Si on ne peut lui fournir du travail pendant quatre (4) heures, il est payé quatre (4) heures au taux régulier du salaire applicable.
- 20.11 Repas
- a) i) Lorsqu'un travailleur de jour continue à travailler des heures supplémentaires pendant l'heure du dîner, le contremaître envoie chercher le repas de l'employé.
  - ii) Lorsqu'un travailleur de jour continue à travailler des heures supplémentaires après 18 h 00 (dix-huit heures), le contremaître envoie chercher le repas de l'employé qu'il pourra prendre à compter de 17 h 00 (dix-sept heures).
  - iii) Trente (30) minutes sont allouées à l'employé pour prendre son repas sans perte de salaire. La valeur du repas est établie localement.
- b) Lorsqu'un travailleur d'équipe continue à travailler des heures supplémentaires pour un minimum de deux (2) heures au-delà de ses heures normales, le contremaître envoie chercher le repas de l'employé. La valeur du repas est établie localement.
  - c) Dans les deux (2) cas, un employé a droit à un (1) repas payé pour chaque période de quatre (4) heures.
- 20.12 Lorsqu'un employé d'opération ou un réserviste non-cédulé est appelé au travail moins de deux (2) heures avant l'heure où on lui demande de se rapporter, l'Usine Port-Alfred lui paie un repas à l'heure normale des repas (12 h 00 à 13 h 00, 17 h 00 à 18 h 00, 24 h 00 à 01 h 00) s'il est encore à l'ouvrage pendant l'une des périodes pré-citées.

ARTICLE 21

INDEMNITE DE LICENCIEMENT  
OU DE MISE A PIED

- 21.01 A l'exception des cas couvrant une démission, retraite ou congédiement avec raison valable, un employé ayant un (1) an ou plus de service continu reçoit la paie d'indemnité s'il est renvoyé pour une raison d'économie dans les opérations ou si un employé est incapable ou ne consent pas à remplir le travail disponible.
- 21.02 L'indemnité de licenciement est de deux pourcent (2%) des gages totaux de l'employé pour la dernière période de service continu à partir du premier (1er) janvier 1945. L'indemnité de licenciement en versements hebdomadaires est équivalente à la rémunération maximum permise par la Loi d'Assurance-Chômage, sans que les prestations d'assurance-chômage soient réduites. Un employé peut toutefois se désister de ces paiements hebdomadaires en faveur d'une somme globale suivant une période de mise à pied de trente-deux (32) semaines.
- 21.03 Le droit de rappel d'un employé n'est affecté d'aucune manière en raison du paiement de la paie d'indemnité. Cependant, si un employé est rappelé au travail, le paiement d'indemnité cesse mais l'employé conserve son droit à la partie non payée s'il est de nouveau mis à pied. De plus, il commence de nouveau à accumuler de nouveaux crédits d'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 22

DIVERS

- 22.01 Chaque employé en retard doit se rapporter à son surveillant à son entrée à l'usine.
- 22.02 Un employé qui se rapporte à son surveillant plus de cinq (5) minutes en retard, est puni par la perte d'une demi-heure (1/2) de son salaire. Chaque cas cependant, doit être soigneusement étudié afin de tenir compte des circonstances atténuantes. Le coupable habituel est traité sévèrement.
- 22.03 Un employé ne peut sortir des outils ni des matériaux de l'Usine Port-Alfred sans un laissez-passer de l'usine qu'il doit remettre au gardien de la barrière. Ce dernier doit examiner les paquets avant d'accepter le laissez-passer. L'Usine Port-Alfred se réserve le droit de fouiller en tout temps par l'entremise d'une personne autorisée, tout véhicule, toute boîte à lunch ou toute personne à l'usine.

- 22.04 Personne ne peut faire circuler de requête dans l'usine sans le consentement préalable des parties à cette Convention.
- 22.05 Rien de la présente Convention n'affecte le droit d'un employé de soumettre toute question personnelle à la direction de l'Usine Port-Alfred pourvu que tout règlement soit conforme aux dispositions de la Convention Collective.
- 22.06 L'employé qui désire visiter l'usine en dehors de ses heures régulières de travail ou qui désire accompagner des amis, doit obtenir un laissez-passer du chef de l'emploi ou de son délégué et se conformer aux règlements qui concernent les visiteurs.
- 22.07 Pour fins d'identification, une carte d'identité qui porte son numéro de liste de paie est donnée à chaque employé. Tout employé doit exhiber cette carte d'identité à la demande du gardien de la barrière ou de tout employé du département de la paie et du temps.
- 22.08 L'Usine Port-Alfred ne paie pas les licences requises par la loi pour les plombiers, les opérateurs de chaudières, les opérateurs électriciens ou les soudeurs. L'employé qui a besoin d'une telle licence, ne peut travailler sans l'avoir obtenue. Toutefois, lorsqu'un employé régulier du département de la chaufferie obtient un certificat de mécanicien de machines fixes, il est, sur présentation de ce certificat, rémunéré pour les heures perdues à taux régulier avec un maximum de:
- |                           |   |           |
|---------------------------|---|-----------|
| Certificat de 1ère classe | - | 32 heures |
| " 2ième classe            | - | 24 "      |
| " 3ième classe            | - | 8 "       |
| " 4ième classe            | - | 8 "       |
- L'employé qui réussit à passer une classe avec seulement une (1) reprise sera rémunéré pour le temps perdu au moment de l'obtention de sa licence.
- 22.09 Lorsqu'un employé qualifié doit avoir un "permis d'explosif", l'Usine Port-Alfred assume le coût de ce permis.
- 22.10 L'Usine Port-Alfred paie les frais du permis de chauffeur pour un employé dont la fonction régulière est d'opérer un véhicule automobile de l'Usine Port-Alfred à condition que l'employé ne soit pas propriétaire d'un véhicule automobile personnel et n'ait pas besoin de permis pour d'autres fonctions que celle de conduire les véhicules automobiles de l'Usine Port-Alfred. De plus, si l'obtention d'un premier permis de chauffeur occasionne des frais additionnels à l'employé, l'Usine Port-Alfred paie ces frais additionnels.
- 22.11 a) L'Usine continue les améliorations en vue de pourvoir des endroits de stationnement avec prises de courant pour les employés.

- b) L'employé qui a la permission de stationner son véhicule à l'intérieur de la barrière de l'usine, doit observer les règlements de l'usine pour conserver ce privilège. L'usine n'assume aucune responsabilité pour les véhicules privés sur la propriété de l'usine, soit en dedans, soit en dehors de la barrière de l'usine.
- 22.12 Le texte de toute entente doit être affiché sur les tableaux.

#### ARTICLE 23

##### COMITE D'ENTREPRISE ET DE QUALITE DU MILIEU DE TRAVAIL

- 23.01 Dans le but de discuter des questions d'intérêt mutuel autres que les griefs et les négociations, entre autres de l'amélioration des conditions de travail, de tout changement majeur dans les opérations pouvant affecter les employés et des relations entre l'Usine Port-Alfred et ses employés, il est convenu qu'il doit y avoir des réunions périodiques entre les représentants des employés désignés par le Syndicat et les représentants de la direction. Ces réunions doivent normalement avoir lieu une (1) fois par mois à moins que des circonstances particulières exigent des réunions supplémentaires.
- 23.02 Le nombre de participants est limité à quatre (4) représentants des employés et à quatre (4) représentants de la direction, à moins de circonstances particulières.
- 23.03 Autant que possible, un ordre du jour des questions à discuter est distribué trois (3) jours avant chaque réunion.
- 23.04 L'Usine Port-Alfred paie le salaire perdu par les représentants du Syndicat lorsqu'ils assistent à ces réunions.

#### ARTICLE 24

##### CONVERSION INDUSTRIELLE

- 24.01 La conversion industrielle est un terme général qui inclut non seulement l'automatisation et les changements d'ordre technologique, mais aussi tout autre grand changement pouvant avoir un effet défavorable permanent sur les employés. Ces changements peuvent être occasionnés par un épuisement des ressources et la désuétude des produits. Les employés réguliers admissibles qui, par la suite de ces conditions, doivent quitter de façon permanente
- a) leur usine ou fabrique  
b) la Compagnie

ont droit à des indemnités selon l'Article 21. Cependant, le régime ne s'applique pas dans les cas suivants:

- Les employés mis à pied par suite de fluctuations du cycle des affaires, de grèves, d'émeutes, ou de mises à pied saisonnières.
  - Les employés qui, dans tout secteur de l'usine sont susceptibles d'être affectés d'un travail à un autre sur une base quotidienne en raison de la nature des secteurs où ils travaillent.
- 24.02 a) Avant d'effectuer un changement couvert par l'Article 24.01, le Syndicat en est avisé dans un délai d'au moins soixante (60) jours.
- b) Lorsqu'un tel changement entraîne une mise à pied ou un licenciement, le Syndicat et les employés impliqués sont avisés trois (3) mois avant que la mise à pied ou le licenciement soit appliqué, lorsque le nombre impliqué est plus de dix (10) pour l'Usine et de trois (3) pour les employés de bureau.
- 24.03 Un comité conjoint couvrant la conversion industrielle à l'Usine Port-Alfred est établi à l'usine. Ce comité est composé de trois (3) personnes représentant la direction et trois (3) personnes représentant le Syndicat. Le comité a comme fonction d'étudier les effets de la conversion industrielle sur les employés et sur les conditions de travail dans l'usine, et de faire les recommandations appropriées au directeur divisionnaire afin d'assurer que les intérêts de l'Usine Port-Alfred et des employés soient équitablement et effectivement protégés.
- 24.04 a) La conversion industrielle peut affecter les employés de plusieurs façons différentes dépendant entre autres de certains facteurs, tels l'ancienneté, l'instruction, l'âge et le statut familial de l'employé. Il se peut qu'il faille avoir recours à différentes combinaisons de mesures pour s'assurer que les intérêts de l'employé et de l'Usine Port-Alfred soient adéquatement protégés.
- b) Le comité a comme responsabilité d'étudier les effets de la conversion industrielle affectant les employés. Il doit étudier le bien-fondé de chaque cas avant de faire des recommandations à la direction de l'Usine Port-Alfred pour s'assurer de la sauvegarde des intérêts des employés.
- c) Pour ce faire, il peut se servir des expériences d'autres comités qui ont eu à étudier ces problèmes dans d'autres entreprises et il peut également mettre à contribution l'aide du Ministère de la Main-d'Oeuvre fédéral ou provincial en matière de

problèmes d'évaluation de la main-d'oeuvre et du reclassement ainsi que de l'expérience des autres.

- 24.05 a) Normalement, aussitôt que le Syndicat est informé suivant le paragraphe 24.01, le comité décrit au paragraphe 24.03 doit entrer immédiatement en fonction.
- b) Les frais et dépenses de ce comité mixte local et du comité de l'usine sont à la charge de l'Usine Port-Alfred.
- 24.06 Dans le cas d'un employé qui est rétrogradé à une position moins rémunérée, dû à une conversion industrielle, il maintient le taux de son ancien emploi régulier qu'il occupait avant d'être rétrogradé pour une période couvrant cinq (5) mois. A la fin de cette période, le taux de salaire de sa nouvelle occupation s'applique.
- 24.07 Dans le cas d'un employé régulier qui est mis à pied de l'usine dû à la conversion industrielle, ce dernier doit recevoir un avis de séparation de trois (3) mois après les avis prévus au paragraphe 24.02.
- 24.08 Sous réserve des exigences couvrant l'opération de l'usine d'accorder des congés avec permission sans paie pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période raisonnable aux employés qui, dû à la conversion industrielle, sont mutés à une liste d'attente afin de leur permettre de se trouver du travail ailleurs.

#### ARTICLE 25

##### PROCEDURE DE GRIEFS

- 25.01 Tout différend, tout grief, toute plainte, tout malentendu (ci-après désigné sous le nom de "grief") qu'un employé ou un groupe d'employés désirent discuter et régler avec l'Usine Port-Alfred, doit être soumis en tenant compte de ce qui suit:

##### 1ère Etape:

Le grief doit être soumis par écrit et normalement signé par l'employé ou les employés concernés, à leur contremaître et/ou à leur surintendant, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants nommés à cette fin par le Syndicat. Le surintendant du département doit statuer sur le grief et, dans les six (6) jours, communiquer sa décision par écrit à l'employé ou aux employés qui l'ont soumis, de même qu'au contremaître et au Syndicat.

2ième Etape

Si le surintendant ne réussit pas à régler le grief, l'employé ou les employés concernés ou les représentants du Syndicat soumettent le grief par écrit au Directeur divisionnaire dans les six (6) jours qui suivent la réception de la décision du surintendant du département.

Dans un délai de quatorze (14) jours, le Directeur divisionnaire et/ou son représentant désigné, avec le surintendant du département et pas plus de trois (3) représentants du Syndicat doivent examiner les griefs non réglés. Le Directeur divisionnaire et/ou son représentant désigné doivent dans les sept (7) jours suivants, rendre leur décision par écrit et la communiquer à ceux qui sont concernés et au Syndicat.

- 25.02 Tout grief doit être soumis dans les vingt-et-un (21) jours de la date à laquelle il a pris naissance à défaut de quoi l'Usine Port-Alfred n'est pas obligée d'en tenir compte.
- 25.03 Aucun employé ne doit abandonner son travail ou sa place au travail en raison de l'allégation d'un grief. Il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale par laquelle il est lié, soit rendue sur son grief suivant la procédure de griefs et l'arbitrage stipulés ci-dessus. Un représentant officiel du Syndicat peut, avec la permission de son surintendant, faire enquête sur les griefs durant les heures de travail.
- 25.04 Lorsque l'Usine Port-Alfred dépose un rapport au dossier d'un employé, elle remet au Syndicat et à l'employé une copie de ce rapport. Ce dernier doit en accuser réception en signant la copie déposée au dossier.

Après une période de douze (12) mois qui suit chaque offense est écoulée, le rapport ne doit pas être invoqué par l'Usine Port-Alfred s'il devient nécessaire d'appliquer d'autres sanctions disciplinaires, en autant qu'il n'y a pas de rapport défavorable de déposé au dossier de l'employé dans les douze (12) mois qui précèdent cette offense.

- 25.05 Un employé a droit, sur rendez-vous, de consulter son dossier ou tout autre document pertinent le concernant.
- 25.06 Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne une mesure disciplinaire immédiate, l'Usine Port-Alfred en avise verbalement l'employé et le Syndicat.

ARTICLE 26

ARBITRAGE

- 26.01 Tout grief concernant l'interprétation ou la prétendue violation de la Convention Collective et de ses divers articles, y compris la question de savoir si un grief est, oui ou non, matière à arbitrage, peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, mais pas plus tard que quatorze (14) jours de la date où le Syndicat a reçu la décision du Directeur de l'Usine Port-Alfred.
- 26.02 Comme Président du Tribunal d'Arbitrage, les parties choisissent Me Jean Morency pour la période de mai à octobre et Me René Lippé pour la période de novembre à avril. Dans le cas où l'arbitre désigné n'est pas disponible, l'autre agit comme substitut. La partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit faire parvenir à l'autre partie et au président un avis écrit indiquant son intention d'arbitrer en dedans du délai de quatorze (14) jours tel que stipulé dans le paragraphe 26.01 ci-haut mentionné.
- 26.03 Si la partie qui reçoit l'avis de recours à l'arbitrage omet de nommer son représentant au tribunal d'arbitrage dans les cinq (5) jours de la réception de cet avis, la partie qui demande le recours à l'arbitrage peut demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un tel représentant.
- 26.04 Si pour une raison ou une autre, l'arbitre permanent et son remplaçant sont incapables d'agir en qualité de président ou ne consentent pas à le faire, les parties en question doivent se réunir aussitôt que possible afin de nommer un nouveau président. Si elles ne peuvent s'entendre dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis mentionnant que les dits présidents sont incapables ou ne consentent pas à agir, alors, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un président. L'arbitre ainsi nommé remplace le président du tribunal d'arbitrage tel que décrit dans la clause 26.02.
- 26.05 Lorsque le conseil d'arbitrage a été formé selon la procédure prescrite, il se réunit, entend la preuve et rend sa décision dans les quinze (15) jours de la date où la preuve a été terminée.
- 26.06 a) La décision majoritaire du conseil d'arbitrage ou à défaut, la décision du président du Conseil sur le sujet en litige, est finale et lie les parties, mais la juridiction du conseil d'arbitrage est limitée à décider du sujet en litige selon le sens des dispositions de la Convention Collective. Le conseil d'arbitrage n'a d'autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans

la Convention Collective de Travail.

- b) Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui fut imposée.
- 26.07 Dans le calcul des délais stipulés dans les Articles 25 et 26, on ne tient pas compte des dimanches, des jours de congé prévus, ni des congés prévus dans la Convention; de plus, ces délais peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- 26.08 Chaque partie paiera les frais, honoraires et dépenses de ses témoins, représentants, et de son arbitre. Les frais et honoraires du président du tribunal seront payés à parts égales par les parties.

#### ARTICLE 27

##### INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 27.01 Nulle association de salariés ou personnes agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonne, n'encourage ou n'appuie un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
- 27.02 Le lock-out est interdit sauf dans le cas où une association de salariés a acquis droit à la grève.
- 27.03 Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out.
- 27.04 Dans l'éventualité d'une grève qui pourrait avoir lieu après les négociations pour le renouvellement de la Convention, il est tout spécialement entendu qu'un représentant officiel du Syndicat avise le Directeur divisionnaire et/ou son représentant désigné de vive voix au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la grève.

#### ARTICLE 28

##### PROTECTION DES PROPRIETES

- 28.01 Quelle que soit la nature des litiges, les membres de la direction et du personnel ne sont gênés en aucune façon et il est convenu que, sous aucun prétexte, les gardiens, les opérateurs électriciens, les opérateurs de la chambre des chaudières et autres préposés à l'entretien comprenant

les employés des estacades et les hommes préposés à la garde des écluses qui sont essentiels à la protection convenable de l'Usine Port-Alfred, ne laissent leur poste.

- 28.02 Les membres de la brigade à incendie de l'usine et de l'extérieur, les membres de la profession médicale, ainsi que les ambulances ont accès à l'usine en cas de feu ou d'accident pendant la durée d'un différend.

#### ARTICLE 29

##### ORGANISATION DE SECURITE

- 29.01 Il est entendu que la sécurité au travail et la prévention des accidents à l'usine est un objectif primordial des parties.
- 29.02 Pour sa part, l'Usine Port-Alfred entend fournir des appareils protecteurs suffisants et nécessaires sur les pièces de machinerie et d'équipement et utiliser son service de sécurité et ses surveillants pour informer les employés des risques inhérents à leur travail et éduquer la main-d'oeuvre dans le sens de la sécurité.
- 29.03 En retour, les employés par l'entremise de leur Syndicat, consentent à travailler prudemment en tout temps. De plus, les employés consentent à se soumettre aux principes fondamentaux suivants:
- a) Tout employé doit utiliser l'équipement de sécurité tels que cartes de danger, appareils protecteurs, chaussures de sécurité, lunettes de sécurité, casques protecteurs, jambières, protecteurs pour les oreilles, gants, etc., tel que requis par la prévention des accidents. De plus, les employés préposés aux estacades, aux remorqueurs, au montage du bois à pâte et au déchargement du bois à pâte au quai, doivent en tout temps porter une ceinture de sauvetage. Seules les personnes autorisées ont la permission de circuler en ces endroits.
  - b) Tout employé doit informer son surveillant des conditions de travail et des pratiques dangereuses et malsaines et travailler à les éliminer.
  - c) Tout employé par son exemple et son influence, doit essayer d'améliorer le dossier des accidents de l'usine.
  - d) Tout employé est tenu de se familiariser avec les règlements de sécurité et d'éviter les risques d'accidents. A cet effet, l'Usine Port-Alfred convient de diffuser largement les règlements de sécurité par des moyens appropriés. Lorsqu'un nouvel employé est embauché, ou lorsqu'un employé est

promu, l'Usine Port-Alfred lui donne les éléments de sécurité requis dans l'exercice de sa fonction.

e) i) Un employé n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues aux règlements d'usine ou aux lois ne sont pas observées par la direction du département. Si on le lui ordonne, il peut refuser sans encourir de pénalité.

ii) Toutefois, lorsqu'un employé considère que des conditions reliées à son travail sont susceptibles de mettre sa sécurité en danger et que le cas ne peut être résolu au niveau du département, il sera porté à l'attention de la direction de l'Usine. L'employé ne subira aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé de faire un travail dans de telles conditions. Cet employé peut être affecté à une occupation temporaire jusqu'à ce que le cas soit réglé.

- 29.04 Tout employé qui se fait une légère égratignure, se fait une coupure, etc., doit se rendre aussitôt que possible au centre médical ou voir le médecin pour se faire traiter.
- 29.05 L'employé blessé, s'il le peut, et tous les témoins sur demande, doivent faire rapport immédiatement de tout accident au service médical ou au contremaître. Le service médical et l'inspecteur de sécurité doivent faire les rapports nécessaires à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- 29.06 Aucun employé doit porter de vêtements qui peuvent s'enchevêtrer facilement dans les machines et chacun doit garder les vêtements qui ne servent pas dans des armoires aménagées à cette fin.
- 29.07 Tout employé doit porter des souliers ou des bottines lorsqu'il est au travail, et lorsque la direction le juge nécessaire, des chaussures de sécurité, casques protecteurs, lunettes de sécurité, jambières, protecteurs pour oreilles, gants, ceinture de sauvetage, etc.
- 29.08 L'Usine Port-Alfred convient de conserver l'intérieur de l'usine ainsi que ses alentours propres et en bon ordre et tout employé est responsable de l'état de la section de l'usine sous sa charge.
- 29.09 L'Usine Port-Alfred met à la disposition des employés des endroits propres et convenables pour se dévêtir et manger; ceux qui s'en servent doivent les garder propres et en ordre.

29.10 Un employé ne doit pas enlever les appareils protecteurs sans l'ordre de son contremaître ou de son surintendant ou d'un membre de la direction de l'usine. S'ils ont été enlevés, l'employé doit les replacer immédiatement là où ils étaient ou il doit donner les raisons de ne pas le faire, au contremaître ou au surintendant ou à la direction de l'usine, ou à celui qui a charge du département concerné. Tout nettoyeur et tout graisseur doit, une fois son travail terminé, replacer là où ils étaient, les appareils protecteurs qu'il a dû enlever.

29.11 Une fois déclaré apte à reprendre son travail, l'employé qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintégrera le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

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

29.12 Comité de sécurité

- a) Pour aider à atteindre les objectifs de sécurité, un comité paritaire de sécurité est formé. Il est composé de quatre (4) membres représentant les travailleurs et de quatre (4) membres représentant l'Usine Port-Alfred.
- b) Les devoirs du comité de sécurité sont de:
- I) Veiller à l'observance des normes et règles de sécurité et d'hygiène prescrites par les lois de la Province de Québec, des règlements de sécurité de l'Usine Port-Alfred ainsi que des principes énoncés dans la présente disposition de la Convention.
  - II) Analyser les causes de tout accident et faire rapport à la direction de l'Usine Port-Alfred.
  - III) Tenir une réunion une (1) fois par mois ou selon les besoins pour discuter des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir et faire des recommandations à la direction de l'Usine Port-Alfred.
  - IV) Tenir le registre des réunions.
- c) Lorsque les membres du comité de sécurité participent aux réunions, leur salaire est maintenu.
- d) L'Usine remettra avec l'ordre du jour, copies des rapports d'accidents à chaque membre du Comité.

ARTICLE 30

SERVICE MEDICAL

- 30.01 a) Les employés de l'Usine Port-Alfred peuvent sans aucun frais, recevoir les soins du médecin de l'usine pendant ses heures régulières de service au centre médical de l'usine. Les soins sont restreints aux possibilités du centre médical de l'usine et comprennent les médicaments indiqués sur la liste standard des médicaments. L'infirmière de l'usine est aussi à son poste au centre médical de l'usine pendant les heures qui lui sont déterminées par le Directeur de l'usine et doit donner les premiers soins, panser les blessures, donner des conseils et les soins tels que prescrits par le médecin de l'usine.
- b) L'Usine Port-Alfred met à la disposition des Présidents syndicaux une liste à date des médicaments à l'usage des employés et disponibles au centre médical de l'usine. Cette liste est confidentielle.
- c) L'Usine Port-Alfred continue à payer les primes de l'employeur au Plan de Santé de Québec et les employés versent leurs primes exigées par la loi.
- 30.02 a) i) Chaque candidat est tenu de passer un examen médical par le médecin de l'usine avant son embauchage.
- ii) Chaque employé doit être réexaminé annuellement quand il en est avisé et faire prendre des radiographies, des électrocardiogrammes ou autres analyses et examens jugés nécessaires par le médecin de l'usine. Lorsqu'un employé doit s'absenter de l'usine pendant ses heures de travail pour passer ces examens ou analyses jugés nécessaires par le médecin de l'usine dans le cadre de l'examen annuel, il ne subira aucune perte de salaire pour les heures perdues pour passer ces examens ou analyses.

ARTICLE 31

REGIME D'ASSURANCE VIE GROUPE

31.01 Les employés admissibles sont couverts comme suit:

<u>Assurance-vie de base</u>	<u>Assurance-vie supplémentaire</u>	<u>Assurance-vie totale</u>	<u>Assurance - mort et perte de membre accidentelles</u>
\$18,000.00	\$ 7,000.00	\$25,000.00	\$ 3,500.00

En vigueur le premier (1er) du mois suivant la signature de la Convention Collective, les employés admissibles sont couverts comme suit:

<u>Assurance-vie de base</u>	<u>Assurance-vie supplémentaire</u>	<u>Assurance-vie totale</u>	<u>Assurance - mort et perte de membre accidentelles</u>
\$18,000.00	\$17,000.00	\$35,000.00	\$ 3,500.00

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

Les employés recevant des compensations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec paient leurs contributions mensuelles au comptant afin de maintenir leur assurance-vie en vigueur.

31.07 Dans le cas de mise à pied d'un employé régulier, l'Usine Port-Alfred défraie le coût total de la prime d'assurance-vie totale pour une période de trois (3) mois.

31.08 Si la mise à pied dépasse trois (3) mois, une extension additionnelle de protection pour une période de trois (3) mois est accordée pourvu que l'employé concerné consente à défrayer les primes en entier.

31.09 Renseignements généraux - Assurance mort et perte de membre accidentelles

a) Si, pendant qu'il est assuré, l'employé subit l'une des pertes énumérées ci-après, par suite d'une (1) blessure, causée uniquement par des moyens extérieurs, violents ou accidentels, et que la perte survienne dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'accident, ou d'une noyade, les prestations prévues sont versées.

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

<u>Nature de la perte</u>	<u>Montant payable</u>
Perte de la vie.	Le montant d'assurance est versé aux ayants droit de l'employé ou à son bénéficiaire.
Perte: des deux mains ou des deux pieds; de la vue des deux yeux; d'une main et d'un pied; de la vue d'un oeil et d'une main ou d'un pied.	Le montant d'assurance est versé à l'employé.
Perte: d'une main ou d'un pied; de la vue d'un oeil.	La moitié du montant d'assurance est versée à l'employé.

Le montant maximal payable pour toute perte ne dépasse pas le montant d'assurance.

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

1. Un suicide ou une blessure qu'on s'inflige étant sain d'esprit ou non.

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

31.10 Statut des bénéficiaires d'assurances durant une grève légale  
Durant une grève légale, les bénéficiaires d'assurances, excluant les assurances indemnité hebdomadaire et à long terme, sont maintenus en autant que les employés ou le Syndicat en paient la prime totale à leur retour au travail.

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

Avec l'application de cet engagement, les deux (2) parties se rencontrent le plus tôt possible pour discuter des modalités qui assurent la sûreté complète des propriétés des usines et de leur équipement.

31.11 Assurance-vie optionnelle  
L'Usine Port-Alfred offre aux employés la possibilité d'acheter une couverture optionnelle d'assurance-vie équivalente à "l'Assurance-vie totale" de l'Article 31.01. Les conditions d'admissibilité sont les mêmes que celles applicables à la couverture d'assurance-vie selon l'Article 31.02. Il est entendu que l'assureur demande une participation de 75% des membres qui sont admissibles.

Si le Syndicat décidait de prendre cette couverture au nom de ses membres, l'Usine Port-Alfred déduirait les primes requises et les remettrait à l'assureur choisi par le Syndicat.

31.12 Participation à l'Assurance-vie groupe  
Un employé membre recevant des bénéfices sous le Régime d'Invalidité Prolongée, et qui participait au Régime d'Assurance-vie groupe de la Compagnie au début de son incapacité, continuera de bénéficier de la couverture d'assurance-vie de base de \$18,000.00 sans avoir à payer de prime. Il peut maintenir l'assurance optionnelle prévue à l'Article 31.11 s'il adhère au Régime avant le début de son incapacité à la condition d'assumer le coût des primes.

31.13 Le texte de la police maîtresse révisé pour tenir compte des amendements de l'Article 31 et contenant plus d'informations sur le Régime, sera remis au Syndicat.

31.14 Le Régime d'Assurance-vie groupe ne s'applique pas aux étudiants.

#### ARTICLE 32

##### RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

- 32.01 a) Le Régime d'Indemnité Hebdomadaire a pour but de dédommager les employés admissibles incapables de travailler à la suite de maladie ou d'accident survenus ailleurs qu'au travail et pour lesquels aucune compensation n'est payable en vertu de la Loi des accidents de travail. Ce plan ne s'applique pas aux employés de bureau.
- b) Les prestations ne sont pas payables dans les cas suivants:
- 1) Pour toutes blessures résultant de ou subies alors que l'employé accomplit une occupation ou un emploi comportant rémunération ou profit, ceci en dehors de l'Usine Port-Alfred.

- ii) Lors de l'absence d'un employé sous les soins d'un chiropraticien.
- iii) Pour invalidité survenue à la suite de blessures infligées volontairement, d'une guerre ou insurrection.
- iv) Pour la ou les journées ou partie de journée pour lesquelles un employé a été rémunéré pour le travail accompli.

32.02 Admissibilité

- a) Un employé régulier âgé de moins de soixante (60) ans, devient admissible le premier (1er) jour du mois qui suit la date où il compte trois (3) mois de service continu, pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date. S'il est absent, il devient admissible le jour de son retour au travail. Cette assurance ne s'applique pas aux étudiants.
- b) Un employé dont le service est interrompu, peut rétablir son admissibilité s'il est réembauché avant d'avoir perdu son droit de rappel au travail, tel qu'établi dans la Convention de Travail. Ces rétablissements entreront en vigueur le premier (1er) jour du mois qui coïncidera avec, ou qui suivra le réembauchage.

32.03 Bénéfices

- a) Le Régime d'Indemnité Hebdomadaire allègue des bénéfices de 70% au taux horaire courant en vigueur le premier janvier et le premier juillet précédant l'accident ou la maladie, multipliés par quarante (40) heures par semaine pour un travailleur d'usine.
- b) Si, durant les douze (12) mois précédant les dates prévues au paragraphe 32.03 (a), un employé a travaillé plus de six (6) mois consécutifs à une position supérieure à son taux régulier, ses bénéfices sont déterminés d'après le taux le plus élevé.
- c) Toute réduction de prime d'assurance-chômage à la suite de l'enregistrement du Régime d'Indemnité Hebdomadaire avec la Commission d'Assurance-chômage est retenue par l'Usine Port-Alfred.
- d) Si au cours de la durée de la présente Convention, les gouvernements adoptent une loi qui allègue des bénéfices déjà couverts par le régime actuel, la Compagnie a droit à l'intégration totale des bénéfices. Si cette intégration entraîne une économie nette pour la Compagnie, l'affectation de cette économie est négociée avec le Syndicat.

- e) i) La période d'attente est la suivante: 0 journée pour accident non industriel; 0 journée pour hospitalisation; 3 jours pour maladie.
  - ii) Advenant le cas qu'une maladie se prolonge au-delà de trente (30) jours, les jours d'attente sont payés. En vigueur pour les cas de maladie débutant après le 8 octobre 1980.
  - f) La période maximale de paiement pour attaque spécifique d'une même maladie, ou pour incapacité à la suite d'un accident, autre qu'un accident de travail, sera de cinquante-deux (52) semaines. Si l'employé retourne au travail avant d'avoir reçu cinquante-deux (52) paiements hebdomadaires et qu'il subit une rechute avec perte de temps, le reste des cinquante-deux (52) paiements hebdomadaires lui sera payé et il n'y aura pas de période d'attente dans de tels cas. Une rechute qui survient trois (3) mois ou plus après le retour au travail d'un employé, sera considérée comme nouvelle maladie.
  - g) En cas de nouvelles maladies ou de nouveaux accidents, autres que des accidents de travail ou de nouvelles attaques de maladie précédemment souffertes, l'employé a droit aux bénéfices de la façon prévue dans le paragraphe précédent.
  - h) Ces indemnités sont diminuées de toute somme reçue pour incapacité ou maladie, octroyée par les plans du gouvernement ou de tout autre plan auquel l'Usine Port-Alfred contribue.
- 32.04 En cas de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail survenant au cours des vacances de l'employé, celui-ci aura droit aux bénéfices en maladie et le reste de ses vacances sera différé jusqu'à ce qu'une passe de retour au travail soit émise par le médecin de l'usine. Un employé ne peut pas recevoir de bénéfices en maladie et sa paie de vacances durant la même période.
- 32.05
- a) Les paiements d'indemnité cessent à la date indiquée sur la formule de la passe de retour au travail émise par le médecin de l'usine.
  - b) Les indemnités sont payables jusqu'au jour du décès inclusivement.
  - c) Les indemnités cessent à la date de la retraite d'un employé.

- 32.06 Dans le cas d'accident industriel compensable, l'Usine Port-Alfred verse, s'il y a lieu, la différence entre le montant d'Indemnité Hebdomadaire et celui versé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et ce, pour la durée de la compensation payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines, selon la première éventualité.
- 32.07 Ce plan ne s'applique pas aux étudiants.
- 32.08 Pour les accidents industriels, la Compagnie fait une avance de compensation aux cas spéciaux. Chaque cas est évalué à son mérite.
- 32.09 La contribution mensuelle des employés est \$0.05/\$10.00 d'indemnité par mois.

### ARTICLE 33

#### RÉGIME D'INCAPACITÉ PROLONGÉE

- 33.01 A l'exception des employés de bureau, le Régime d'Incapacité Prolongée est soumis aux conditions suivantes:
- Les indemnités sont de 50% du taux horaire sur lequel les paiements des bénéficiaires du Régime d'Indemnité Hebdomadaire sont calculés, multipliés par 2,080 heures, divisés par douze (12) jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de \$1,300.00 par mois. Les indemnités seront diminuées de tout paiement reçu d'un Régime d'Invalidité gouvernemental (à l'exception des augmentations dues à l'indexation de ces bénéficiaires qui ont lieu douze (12) mois ou plus après le commencement de l'invalidité) ou de paiements provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. Ce paragraphe s'applique seulement dans les cas d'invalidité qui débute le ou après le premier (1er) octobre 1980.
  - Pour les cas d'invalidité qui débute le ou après le premier (1er) jour du mois suivant la signature de la Convention Collective de Travail, le paiement maximum est de \$1,500.00 par mois.
  - Pour les cas d'invalidité débutant le ou après le premier (1er) juillet 1981, les calculs d'indemnités seront selon la modalité suivante: le taux du premier (1er) janvier ou du premier (1er) juillet précédant la date de l'éligibilité de l'employé malade au Régime d'Incapacité Prolongée.

- d) Les indemnités reçues du Régime de Rentes du Québec pour les enfants à charge ne seront pas déduites des bénéfices d'Invalidité Prolongée.
- e) Les indemnités du Régime d'Invalidité Prolongée commencent après les cinquante-deux (52) semaines consécutives des paiements du Régime d'Indemnité Hebdomadaire.
- f) La durée maximum des bénéfices sera égale à la période de service continu accumulé de l'employé à la date où il commence à recevoir les paiements d'Indemnité Hebdomadaire mais en aucun temps au-delà de l'âge de 61 ans. Lorsqu'un prestataire atteint l'âge de 61 ans, il doit prendre sa retraite prématurée sans réduction actuarielle; l'exigence de 20 ans de service ne sera pas requise dans une telle situation.
- g) Un nouvel employé devient éligible au Régime d'Invalidité Prolongée en même temps qu'il devient éligible aux Régimes d'Assurance-vie et d'Indemnité Hebdomadaire. Pour les employés qui reçoivent des bénéfices d'Indemnité au Régime d'Invalidité Prolongée au moment de la mise en vigueur, il n'y aura pas de changement.
- h) Les exceptions sont les suivantes: les blessures infligées volontairement, la guerre, les insurrections et autres exceptions mentionnées dans la police maltesse.
- i) Un employé qui reçoit des indemnités du Régime d'Invalidité Prolongée accumule des bénéfices de retraite sous le Régime de Retraite de la Compagnie. Les bénéfices de retraite sont équivalents aux bénéfices de retraite que l'employé aurait accumulés avant son invalidité et basés sur quarante (40) heures par semaine pour un travailleur de jour et trente-sept heures et tiers (37-1/3) par semaine pour un travailleur de faction et trente-cinq (35) heures par semaine pour un employé de bureau à son taux horaire courant en vigueur avant son invalidité.
- j) Un employé est considéré invalide lorsqu'après avoir reçu cinquante-deux (52) semaines de bénéfices selon le Régime des bénéfices en maladie, il est pendant la période de douze (12) mois suivants incapable de travailler à son occupation régulière soit pour cause de maladie ou de blessure, et qui par la suite est incapable de remplir aucun emploi dans l'usine.
- k) Rechute de la même maladie  
Si au cours des six (6) mois suivant son retour au travail, un employé a une rechute de la même maladie,

une nouvelle période d'attente ne sera pas nécessaire et l'employé invalide sera admissible pour toute balance de paiements de bénéfices du Régime d'Invalidité Prolongée. Cette disposition prévaudra sur toute autre disposition concernant une rechte selon le Régime d'Indemnité Hebdomadaire.

#### ARTICLE 34

##### RÉGIME DE RETRAITE

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

#### 34.01 Admissibilité et retraite normale

Il est entendu que le Plan de Pension de Retraite des employés est coordonné avec le Plan de Pension du Québec. La date de retraite normale est le premier (1er) du mois coïncidant avec le soixante-cinquième (65ième) anniversaire d'un employé ou le premier (1er) du mois suivant.

L'âge normal de la retraite demeure 65 ans. Le mot retraite contenu dans la Convention Collective sous-entend et doit être la retraite normale ou prématurée selon le cas.

#### 34.02 Bénéfices de pension

En vigueur le deux (2) mai 1982:

La rente annuelle constituée à l'égard du service antérieur au premier (1er) janvier 1966 sera de 150% des contributions que l'employé y a versées.

La rente constituée à l'égard du service entre le premier (1er) janvier 1966 et le 31 décembre 1981 sera de 67% des contributions que l'employé y a versées.

La rente pour le service à partir du premier (1er) janvier 1982 sera de 50% des contributions que l'employé versera au Régime.

#### 34.03 Cotisations

Les cotisations des membres du Régime de Retraite sont de cinq pourcent (5%) de leurs gains bruts moins les cotisations au Régime des Rentes du Québec.

#### 34.04 Retraite volontairement prématurée - à soixante et un (61) ans et plus.

a) Tout membre peut choisir de prendre sa retraite prématurément lorsqu'il atteint l'âge de soixante et un (61) ans ou plus, à condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) années de service.

b) Tout membre qui prend sa retraite dans ces conditions reçoit, à compter de la date de sa retraite prématurée, une allocation de retraite égale au plein montant de l'allocation de retraite normale accumulée jusqu'à la date de retraite réelle, sans réduction actuarielle.

c) Tout employé membre du Régime de Retraite qui décide de se retirer à l'âge de soixante et un (61) ans et plus, et ayant un minimum de vingt (20) années de service, recevra une allocation supplémentaire de \$11.00 par mois (\$16.00 par mois en vigueur le deux (2) mai 1952) multipliée par le nombre d'années de service admissibles au crédit de l'employé sous le Régime de Retraite, jusqu'à un maximum de trente (30) années. Cette allocation supplémentaire s'appliquera à compter de la date de retraite de l'employé membre et se terminera lorsqu'il deviendra admissible au paiement des bénéfices provenant du Régime de Rentes du Québec ou de la Pension de Sécurité de Vieillesse ou à sa mort, selon la première éventualité.

34.05 Retraite prématurée - avant soixante et un (61) ans, avec au moins vingt (20) années de service.

Pour tout membre en service, à qui on accorde la retraite prématurée, conformément aux dispositions du Plan, qui n'a pas atteint soixante et un (61) ans, mais qui a accumulé au moins vingt (20) années de service, l'équivalent actuariel de son allocation accumulée de retraite normale est amélioré selon les données de la colonne "B" ci-dessous:

EQUIVALENTS ACTUARIELS

<u>AGE</u>	<u>COLONNE "B"</u>
60	92%
59	84%
58	76%
57	68%
56	60%
55	55%

34.06 Retraite prématurée - avec moins de vingt (20) ans de service.

Les équivalents actuariels continuent de s'appliquer conformément aux dispositions applicables du Plan.

34.07 Les remboursements de cotisations au Régime de Rentes en cas de décès, ou terminaison d'emploi, comprennent un intérêt de 5%. Le premier calcul de cet intérêt sera effectué sur les contributions totales accumulées au premier (1er) janvier 1974; par la suite, l'intérêt sera calculé le premier (1er) janvier de chaque année.

- 34.08 Tout employé membre du Plan d'Assurance-vie prenant sa retraite, recevra en assurance-vie groupe le montant de \$2,500.00. Cette assurance-vie est maintenue en vigueur par la Compagnie.
- 34.09 a) Les dispositions du texte du Régime de Rentes relatives aux bénéficiaires et à l'admissibilité seront administrées par un comité conjoint administratif du Régime de Rentes dont les membres seront nommés par la Compagnie et le Syndicat. Le Comité sera formé de sept (7) membres dont trois (3) seront nommés par le Syndicat et trois (3) par la Compagnie. De plus, la Compagnie nommera un président du comité qui jouira d'un privilège de vote prépondérant en cas d'égalité de voix, et la Compagnie nommera le secrétaire du comité qui instituera et conservera les archives nécessaires.
- b) Le comité sera responsable de l'interprétation des dispositions du Régime de Rentes et de décisions quant aux questions d'éligibilité à devenir membre, ou d'éligibilité à la retraite anticipée découlant d'invalidité et/ou de raison de santé, et toute autre question traitant de l'administration des dispositions du texte du Régime de Rentes. Le comité fera un examen périodique des calculs des versements de retraite et de tout autre versement du Régime de Rentes payable aux membres ou à leurs bénéficiaires.
- c) En ce qui a trait aux placements du Fonds de Retraite de la Compagnie en son entier, la Compagnie convient de fournir au comité conjoint administratif du Régime de Rentes tous les renseignements pertinents aux retours des placements, y inclus les profits et pertes provenant de la vente des placements du Fonds de Retraite. Il est convenu que le comité conjoint administratif du Régime de Rentes assistera à une assemblée annuelle au Siège Social de la Compagnie avec le comité de placements du Fonds de Retraite de la Compagnie et les conseillers en placement du comité de placements du Fonds de Retraite de la Compagnie dans le but de revoir les données sur les placements et le rendement de ces placements du Fonds de Retraite de la Compagnie pendant l'exercice financier écoulé.
- d) Il est aussi entendu que la Compagnie fournira au comité conjoint administratif du Régime de Rentes, des copies des rapports des actuaire se rapportant à la section du Régime de Rentes qui a trait aux employés membres de la Division Port-Alfred.
- 34.10 Le texte officiel du Régime de Retraite de Consolidated-Bathurst Inc., partie II, contient de plus amples informations sur le Régime de Retraite de la Compagnie.

- 34.11 a) Tout nouvel employé embauché après le huit (8) octobre 1980, aura le choix d'adhérer ou non au Régime de Retraite de la Compagnie.
- b) Tout employé membre du Régime de Retraite qui a choisi de suspendre sa participation le premier (1er) janvier 1982, peut réintégrer le Régime de Retraite à n'importe quelle date subséquente sur les bases des exigences en vigueur au moment de sa réintégration, aux conditions suivantes:
- i) Une telle réintégration au Régime de Retraite n'inclut pas le droit à des suspensions de participation subséquentes, i.e. que le droit de se retirer du Régime ne peut être exercé qu'une seule et unique fois, soit le premier (1er) janvier 1982.
- ii) Il est entendu que tout employé membre du Régime de Retraite qui a suspendu sa participation le premier (1er) janvier 1982, ne profitera pas des bénéfices qui pourraient être négociés pendant la période où il a suspendu sa participation.
- c) Déduction à la source pour un R.E.E.R. collectif  
La Compagnie accepte de déduire à la source les contributions de l'employé qui adhère à un R.E.E.R. collectif.

ARTICLE 35

PLAN DE BIEN-ETRE

- 35.01 a) L'Usine Port-Alfred contribue à chaque employé régulier la somme de deux dollars et demi (\$2.50) par mois à être appliquée à un plan d'assurance médical-chirurgical.
- b) Le premier (1er) jour du mois suivant la signature de la Convention Collective, l'Usine Port-Alfred contribue à chaque employé régulier la somme de trois dollars (\$3.00) par mois à être appliquée à un plan d'assurance medical-chirurgical.

ARTICLE 36

FONDS DE SECURITE DE REVENU

- 36.01 a) i) L'Usine Port-Alfred contribue au Fonds de Sécurité de Revenu la somme de quatre dollars (\$4.00) par mois par employé régulier.
- ii) A partir du premier (1er) jour de mai 1983, l'Usine Port-Alfred contribuera au Fonds de

Sécurité de Revenu cinq dollars (\$5.00) par mois par employé régulier.

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

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

- b) En plus de (a), à partir du premier (1er) mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984, l'Usine Port-Alfred contribue la somme de \$5,000.00 par mois. Ce montant tient lieu d'une augmentation des primes de relèves (négociations 1976 - 78 - 80).
- c) En plus de (a) et de (b), à compter du premier (1er) du mois suivant la date de la signature de la Convention Collective jusqu'au 30 avril 1984, l'Usine Port-Alfred contribue la somme de \$1,350.00 par mois au Fonds de Sécurité de Revenu. Ce montant tient lieu d'une partie de l'ajustement consenti aux hommes de métier classe A.

#### ARTICLE 37

##### CONGES AVEC PERMISSION

#### 37.01 Congés autorisés avec solde

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

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

#### 37.02 Congés autorisés sans solde

- a) Fonction d'intérêt public: en ce qui concerne un employé élu au gouvernement fédéral ou provincial, un congé autorisé sans salaire est accordé pour la durée de son mandat. En ce qui concerne un employé appelé à siéger à plein temps à un conseil municipal ou à une commission scolaire, un congé autorisé sans

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

- b) Congé de maternité: dans le cas d'une maternité, à la demande de l'employée, un congé sans solde est accordé pour une durée maximum de six (6) mois commençant à la date de l'accouchement.
- c) Congé pour autres raisons: l'Usine Port-Alfred peut considérer une demande de congé sans solde de moins d'un (1) mois, pour des raisons autres que celles stipulées à 37.02 (a), en autant que les raisons sont jugées valables.

37.03 Avantages sociaux

- a) Lorsqu'un employé est en congé autorisé avec solde, les contributions normales aux avantages sociaux sont déduites de son salaire et la protection des avantages sociaux est maintenue comme s'il était à l'ouvrage.
- b) Advenant qu'un congé autorisé sans solde est accordé à un employé pour une période n'excédant pas un (1) mois, l'employé doit verser sa contribution normale pour les avantages sociaux, y compris le Régime de Retraite, et ces contributions sont déduites de ses deux (2) premiers chèques de paie après son retour au travail.
- c) Advenant le cas d'un congé autorisé sans solde de plus de trois (3) mois jusqu'à six (6) mois inclusivement, l'employé a le choix de contribuer ou non à une partie ou à l'ensemble des programmes d'avantages sociaux de l'Usine Port-Alfred.
- d) Dans aucun cas, l'employé ne peut continuer de bénéficier des avantages sociaux si son congé autorisé sans solde excède six (6) mois.
- e) Lorsqu'un employé est en congé autorisé sans solde pour une période de plus d'un (1) mois mais n'excédant pas six (6) mois, ses contributions aux avantages sociaux choisis par lui sont déduites d'au moins ses deux (2) premiers chèques de paie après son retour au travail, et peuvent, à son choix, être déduites en parts égales de ses chèques de paie à recevoir durant une période n'excédant pas soixante (60) jours après son retour au travail. Toutefois, si

L'employé n'a pas choisi de contribuer au Régime de Retraite de l'Usine Port-Alfred durant un tel congé, on tient compte de la durée de cette absence dans l'établissement du fonds de retraite dont bénéficie l'employé, et qui est réduit en conséquence.

37.04 Etats de service reconnus durant un congé autorisé

- a) Pendant qu'un employé est en congé autorisé, ses états de service, ses privilèges de vacances et ses années de service s'accroissent. Toutefois, un employé qui a été absent moins d'un (1) an a droit à son retour de prendre la position qu'il aurait eue s'il était demeuré au travail.
- b) S'il a été absent plus d'un (1) an, il reprend la position qu'il détenait lors de son départ ou l'équivalent. En ce qui concerne le Régime de Retraite, les dispositions du paragraphe 37.03 prévalent.

37.05 Comment demander un congé autorisé?

- a) Toute demande de congé autorisé doit être soumise par écrit au surintendant de l'employé. Les congés autorisés pour une période n'excédant pas un (1) mois peuvent être approuvés par le surintendant de l'employé. Les congés pour des périodes excédant un (1) mois doivent être approuvés par le Directeur divisionnaire.
- b) Advenant le cas où un employé en congé autorisé sans salaire a choisi de bénéficier des avantages sociaux de l'Usine Port-Alfred durant son absence, les arrérages de contributions pour les dits avantages sociaux doivent être récupérés. Or, si le dit employé décide de ne pas revenir à l'ouvrage, les dispositions de cessation d'emploi doivent alors être prises immédiatement par le paie-maître afin que ces arrérages soient déduits de son chèque final de paie de vacances ou du remboursement de ses contributions au Fonds de Retraite.

ARTICLE 38

DUREE

- 38.01 Cette Convention est conclue pour deux (2) années à partir du premier (1er) mai 1982 jusqu'au trente (30) avril 1984.
- 38.02 Si l'une ou l'autre des parties désire réviser ou amender la présente Convention, elle doit en informer par écrit l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent son expiration.
- 38.03 A moins de raisons sérieuses, cet avis doit donner en détail la nature des amendements ou révisions désirés. A défaut de ce faire, cet avis doit inclure les sections

et paragraphes sujets à négociation. Une assemblée est tenue entre les parties contractantes pour amender ou réviser la Convention.

- 38.04 Si les négociations concernant les amendements ou révisions s'étendent au-delà du 30 avril 1984, la présente Convention reste en vigueur jusqu'à ce que les amendements ou la révision aient été terminés.
- 38.05 Sans reconnaître pour autant qu'elles sont négociables, la direction de l'Usine Port-Alfred accepte de considérer les suggestions du Syndicat relatives aux sujets suivants:
- a) Le Régime de Retraite
  - b) Les Régimes d'Assurance Groupe
  - c) Le Service de Santé

#### ARTICLE 39

##### INTERPRETATION

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

#### ARTICLE 40

##### DOMICILE

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

#### ARTICLE 41

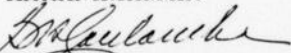
##### LES PARTIES SIGNATAIRES A LA CONVENTION

- 41.01 Les parties aux présentes considèrent que l'esprit de cette Convention en est l'idée maîtresse.
- 41.02 EN FOI DE QUOI, les parties par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette Convention ce 22ième jour de juillet 1982.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED

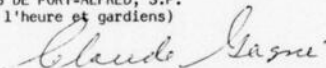


P. Bédard  
Directeur divisionnaire

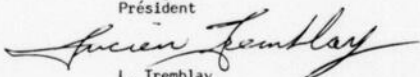


C.H. Coulombe  
Directeur adjoint, Administration

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DES PATES ET PAPIERS DE PORT-ALFRED, S.P.  
(Section employés à l'heure et gardiens)

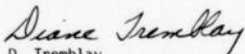


C. Gagné  
Président

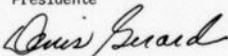


L. Tremblay  
Secrétaire

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

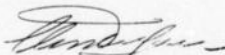


D. Tremblay  
Présidente



D. Girard  
Vice-président

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET



C. Dufour  
Conseiller syndical

ANNEXE "A-1"

RECEPTION DU BOIS

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code occ.</u>		<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5% 1 mai/82</u>	<u>10% 1 mai/83</u>
703	Grutier de grues à chenilles (quai - dragage)	5	11.51	12.87	14.16
		7	11.62	12.99	14.29
749	Aide-opérateur de grues à chenilles (quai)	5	10.37	11.68	12.85
		7	10.52	11.83	13.01
704	Grutier	5	11.33	12.68	13.95
		7	11.46	12.82	14.10
706	Opérateur de chargeuse mobile	5	10.86	12.19	13.41
		7	10.99	12.33	13.56
708	Opérateur de chargeuse mécanique	5	10.80	12.13	13.34
707	Opérateur de chargeuse mécanique	7	10.94	12.27	13.50
746	Opérateur de scierie	5	10.74	12.06	13.27
		7	10.88	12.21	13.43
709	Opérateur de chargeuse fixe	5	10.70	12.02	13.22
		7	10.85	12.18	13.40
712	Aide-opérateur	5	10.37	11.68	12.85
		7	10.52	11.83	13.01
716	Supplémentaire régulier	5	10.37	11.68	12.85
		7	10.52	11.83	13.01

## ANNEXE "A-1"

## MANUTENTION ET PREPARATION DU BOIS

Code occ.	TAUX HORAIRES EN VIGUEUR		0.75¢ + 5%	10%
	Cédule	1 juil./81	1 mai/82	1 mai/83
25 Manutentionnaire de copeaux et/ou déchiqueteur	5	10.41	11.77	12.95
	7	10.56	11.93	13.12
674 Préposé à la pollution	5	10.41	11.72	12.89
	7	10.56	11.88	13.07
37 Manutentionnaire spécial chargeur d'écorceuse à tambour	5	10.27	11.62	12.78
	7	10.44	11.80	12.98
38 Préposé à la chaîne des meules	5	10.27	11.57	12.73
	7	10.44	11.75	12.93
Dans le cas où le manutentionnaire "ordinaire" a des qualités particulières ou à qui on confie des responsabilités qui justifient un taux de salaire plus élevé, il peut être classé manutentionnaire "spécial" (Ex.: le chargeur d'écorceuse à tambour, etc..)				
31 Supplémentaire régulier	5	10.23	11.53	12.68
	7	10.38	11.69	12.86
39 Manutentionnaire ordinaire - (régulier)	5	10.23	11.53	12.68
	7	10.38	11.69	12.86
702 Manutentionnaire ordinaire - (période d'essai)	5	10.16	11.46	12.61
	7	10.31	11.61	12.77
Y compris le nettoyeur à la hache, le préposé au transporteur, aux écorceuses, (écorceuses à couteaux), le trieur de billes, l'opérateur de fendeuse, de pique-bois, de treuils, l'aide chargeur de transporteur No 1, etc.				

ANNEXE "A-1"  
REMORQUEURS ET ESTACADES FLOTTANTES

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code occ.</u>	<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5% 1 mai/82</u>	<u>10% 1 mai/83</u>
41 Capitaines	5 (a)	10.48 (a)	11.95 (a)	13.15 (a)
65 Capitaines	7 (a)	10.63 (a)	12.11 (a)	13.32 (a)
44 Matelots - estacades	5	10.23	11.57	12.73
	7	10.38	11.73	12.90
<u>ESTACADES FLOTTANTES</u>				
45 Chef d'équipe	5 (b)	10.37 (b)	11.68 (b)	12.85 (b)
	7 (b)	10.52 (b)	11.83 (b)	13.01 (b)
46 Hommes d'estacades (réguliers)	5	10.23	11.53	12.68
	7	10.38	11.69	12.86
702 Hommes d'estacades - (période d'essai)	5	10.16	11.46	12.61
	7	10.31	11.61	12.77

Note: (a) Capitaines: Reçoivent un supplément de 0.25¢ l'heure pour la période d'estacades à estacades sur leur taux régulier.

(b) Un supplément de 0.08¢ l'heure sera ajouté lorsque le chef d'équipe est affecté au dragage seulement.

## ANNEXE "A-1"

## LES PATES

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

Code occ.		Cédule	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5%</u> 1 mai/82	<u>10%</u> 1 mai/83
81	Opérateur pâte chimique	7	12.12	13.51	14.86
80	Cuiseur	7	12.12	13.51	14.86
73	Opérateur pâte thermomécanique	7	12.12	13.51	14.86
82	Acideur	7	11.19	12.54	13.79
57	Piqueur/conducteur	7	11.40	12.76	14.04
74	Aide-opérateur pâte thermomécanique	7	11.14	12.48	13.73
64	Opérateur salle de tamisage	7	10.88	12.21	13.43
90	Aide-opérateur pâte chimique	7	10.83	12.16	13.38
83	Aide-cuiseur	7	10.80	12.13	13.34
63	Aide-opérateur salle de tamisage	7	10.56	11.88	13.07
87	Préposé aux fosses	7	10.49	11.80	12.98
59	Chargeur de magasins	7	10.44	11.75	12.93
91	Supplémentaire régulier	5	10.27	11.57	12.73
		7	10.44	11.75	12.93

## ANNEXE "A-1"

## HABILLAGES DES MACHINES A PAPIER

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

Code <u>occ.</u>	Cédule	1 juil./81	0.75¢ + 5%	10%
			1 mai/82	1 mai/83
110 Habilleur régulier	5	11.21 (a)	12.56 (a)	13.82 (a)
	7	11.32 (a)	12.67 (a)	13.94 (a)
113 Habilleur d'équipe	5	11.06 (a)	12.40 (a)	13.64 (a)
	7	11.09 (a)	12.43 (a)	13.67 (a)
117 Supplémentaire régulier	5	10.79	12.12	13.33
	7	10.82	12.15	13.37

- 89 -

Note: (a) Supplément de 0.05¢ (cinq cents) s'il est qualifié comme opérateur de pont-roulant et s'il l'opère.

## ANNEXE "A-1"

## TAUX HORAIRES DES PAPETIERS

## CEDULE - 7 JOURS

CONDUCTEUR	Code	Machine #1 (141)	#2 (151)	#3 (161)	#4 (171)
	occ.				
	Vitesse des machines	Classe	1 juil./81	0.75¢ + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83
	426.7	34	14.31	15.81	17.39
	442.0	35	14.36	15.87	17.45
	457.2	36	14.41	15.92	17.51
	472.4	37	14.46	15.97	17.57
	487.7	38	14.50	16.01	17.61
	502.9	39	14.57	16.09	17.70
	518.2	40	14.66	16.18	17.80
	533.4	41	14.71	16.23	17.85
	548.6	42	14.74	16.26	17.89
	563.9	43	14.80	16.33	17.96
	579.1	44	14.87	16.40	18.04
	594.4	45	14.91	16.44	18.08
	609.6	46	14.96	16.50	18.15
	624.8	47	15.02	16.56	18.22
	640.1	48	15.07	16.61	18.27
	655.3	49	15.12	16.66	18.33
	670.6	50	15.17	16.72	18.39
	685.8	51	15.21	16.76	18.44
	701.0	52	15.26	16.81	18.49
	716.3	53	15.33	16.88	18.57
	731.5	54	15.37	16.93	18.62
	746.8	55	15.42	16.98	18.68
	762.0	56	15.46	17.02	18.72
	777.2	57	15.53	17.09	18.80
	792.5	58	15.57	17.14	18.85
	807.7	59	15.64	17.21	18.93
	823.0	60	15.68	17.25	18.98

Ex: Classe 37 1550 P./Min. x .3048 = 472.4 Mètres/Min.

Classe 56 2500 P./Min. x .3048 = 762.0 Mètres/Min.

ANNEXE "A-1"  
 TAUX HORAIRES DES PAPETIERS  
 CEDULE - 7 JOURS

AIDE-CONDUCTEUR	Machine #1 (142) #2 (152) #3 (162) #4 (172)			
	Vitesse des machines	Classe	1 juil./81	0.75¢ + 5% 1 mai/82
426.7	34	13.62	15.09	16.60
442.0	35	13.68	15.15	16.67
457.2	36	13.72	15.19	16.71
472.4	37	13.78	15.26	16.78
487.7	38	13.82	15.30	16.83
502.9	39	13.87	15.35	16.89
518.2	40	13.92	15.40	16.94
533.4	41	13.97	15.46	17.01
548.6	42	14.06	15.55	17.11
563.9	43	14.13	15.62	17.18
579.1	44	14.17	15.67	17.24
594.4	45	14.20	15.70	17.27
609.6	46	14.28	15.78	17.36
624.8	47	14.31	15.81	17.39
640.1	48	14.36	15.87	17.46
655.3	49	14.41	15.92	17.51
670.6	50	14.46	15.97	17.57
685.8	51	14.51	16.02	17.62
701.0	52	14.54	16.05	17.66
716.3	53	14.63	16.15	17.77
731.5	54	14.67	16.19	17.81
746.8	55	14.73	16.25	17.88
762.0	56	14.76	16.29	17.92
777.2	57	14.84	16.37	18.01
792.5	58	14.89	16.42	18.06
807.7	59	14.92	16.45	18.10
823.0	60	15.01	16.55	18.21

Ex: Classe 37 1550 P./Min. X .3048 = 472.4 Mètres/Min.  
 Classe 56 2500 P./Min. X .3048 = 762.0 Mètres/Min.

ANNEXE "A-1"  
TAUX HORAIRES DES PAPETIERS

CEDULE - 7 JOURS

3ième MAIN	Code occ.	Machine			
		#1 (143)	#2 (153)	#3 (163)	#4 (173)
Vitesse des Machines	Classe	1 juil./81	0.75¢ + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83	
		426.7	34	12.43	13.84
442.0	35	12.46	13.87	15.26	
457.2	36	12.52	13.93	15.33	
472.4	37	12.56	13.98	15.37	
487.7	38	12.60	14.02	15.42	
502.9	39	12.64	14.06	15.47	
518.2	40	12.66	14.08	15.49	
533.4	41	12.69	14.11	15.52	
548.6	42	12.71	14.13	15.54	
563.9	43	12.76	14.19	15.61	
579.1	44	12.81	14.24	15.66	
594.4	45	12.86	14.29	15.72	
609.6	46	12.90	14.33	15.76	
624.8	47	12.93	14.36	15.80	
640.1	48	12.99	14.43	15.87	
655.3	49	13.01	14.45	15.90	
670.6	50	13.06	14.50	15.95	
685.8	51	13.11	14.55	16.01	
701.0	52	13.13	14.57	16.03	
716.3	53	13.15	14.60	16.05	
731.5	54	13.17	14.62	16.08	
746.8	55	13.24	14.69	16.16	
762.0	56	13.29	14.74	16.21	
777.2	57	13.32	14.77	16.25	
792.5	58	13.36	14.82	16.30	
807.7	59	13.40	14.86	16.35	
823.0	60	13.42	14.88	16.37	

Ex: Classe 37 1550 P./Min. X .3048 = 472.4 Mètres/Min.  
Classe 56 2500 P./Min. X .3048 = 762.0 Mètres/Min.

ANNEXE "A-1"  
 TAUX HORAIRES DES PAPETIERS  
 CEDULE - 7 JOURS

4ième MAIN	Code occ.	Machine #1 (144)	#2 (154)	#3 (164)	#4 (174)
Vitesse des Machines	Classe	1 juil./81	0.75c + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83	
426.7	34	11.46	12.62	14.10	
442.0	35	11.48	12.84	14.12	
457.2	36	11.49	12.85	14.14	
472.4	37	11.51	12.87	14.16	
487.7	38	11.53	12.89	14.18	
502.9	39	11.54	12.90	14.19	
518.2	40	11.59	12.96	14.26	
533.4	41	11.61	12.98	14.28	
548.6	42	11.64	13.01	14.31	
563.9	43	11.65	13.02	14.32	
579.1	44	11.67	13.04	14.34	
594.4	45	11.73	13.10	14.41	
609.6	46	11.75	13.13	14.44	
624.8	47	11.77	13.15	14.47	
640.1	48	11.78	13.16	14.48	
655.3	49	11.79	13.17	14.49	
670.6	50	11.80	13.18	14.50	
685.8	51	11.85	13.23	14.55	
701.0	52	11.86	13.24	14.56	
716.3	53	11.88	13.26	14.59	
731.5	54	11.92	13.30	14.63	
746.8	55	11.94	13.32	14.65	
762.0	56	11.95	13.34	14.67	
777.2	57	11.96	13.35	14.69	
792.5	58	11.98	13.37	14.71	
807.7	59	11.99	13.38	14.72	
823.0	60	12.01	13.40	14.74	

Ex.: Classe 37 1550 P./Min. X .3048 = 472.4 Mètres/Min.  
 Classe 56 2500 P./Min. X .3048 = 762.0 Mètres/Min.

## ANNEXE "A-1"

## TAUX HORAIRES DES PAPETIERS

## CEDULE - 7 JOURS

Sième MAIN	Code occ.	Machine	#1 (145)	#2 (155)	#3 (165)	#4 (175)
Vitesse des Machines	Classe	1 juil./81	0.75% + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83		
426.7	34	11.20	12.55	13.81		
442.0	35	11.21	12.56	13.82		
457.2	36	11.22	12.57	13.83		
472.4	37	11.23	12.58	13.84		
487.7	38	11.25	12.60	13.86		
502.9	39	11.26	12.61	13.87		
518.2	40	11.28	12.63	13.89		
533.4	41	11.29	12.64	13.90		
548.6	42	11.33	12.68	13.95		
563.9	43	11.34	12.69	13.96		
579.1	44	11.36	12.72	13.99		
594.4	45	11.39	12.75	14.03		
609.6	46	11.40	12.76	14.04		
624.8	47	11.41	12.77	14.05		
640.1	48	11.42	12.78	14.06		
655.3	49	11.43	12.79	14.07		
670.6	50	11.45	12.81	14.09		
685.8	51	11.48	12.84	14.12		
701.0	52	11.49	12.85	14.14		
716.3	53	11.51	12.87	14.16		
731.5	54	11.52	12.88	14.17		
746.8	55	11.53	12.89	14.18		
762.0	56	11.54	12.90	14.19		
777.2	57	11.56	12.93	14.22		
792.5	58	11.57	12.94	14.23		
807.7	59	11.59	12.96	14.26		
823.0	60	11.61	12.98	14.28		

Ex: Classe 37 1550 P./Min. X .3048 = 472.4 Mètres/Min.

Classe 56 2500 P./Min. X .3048 = 762.00 Mètres/min.

## ANNEXE "A-1"

## TAUX HORAIRES DES PAPETIERS

## CEDULE - 7 JOURS

6ième MAIN Code Machine #1 (146) #2 (156) #3 (166) #4 (176)  
occ.

& SUPPLEMENTAIRE REGULIER		0.75c + 5%		10%
Vitesse des Machines	Classe	1 juil./81	1 mai/82	1 mai/83
426.7	34	10.82	12.15	13.37
442.0	35	10.82	12.15	13.37
457.2	36	10.82	12.15	13.37
472.4	37	10.83	12.16	13.38
487.7	38	10.83	12.16	13.38
502.9	39	10.83	12.16	13.38
518.2	40	10.83	12.16	13.38
533.4	41	10.84	12.17	13.39
548.6	42	10.84	12.17	13.39
563.9	43	10.84	12.17	13.39
579.1	44	10.84	12.17	13.39
594.4	45	10.87	12.20	13.42
609.6	46	10.87	12.20	13.42
624.8	47	10.87	12.20	13.42
640.1	48	10.93	12.26	13.49
655.3	49	10.94	12.27	13.50
670.6	50	10.95	12.29	13.52
685.8	51	10.96	12.30	13.53
701.0	52	10.97	12.31	13.54
716.3	53	10.98	12.32	13.55
731.5	54	10.99	12.33	13.56
746.8	55	11.02	12.36	13.60
762.0	56	11.04	12.38	13.62
777.2	57	11.05	12.39	13.63
792.5	58	11.07	12.41	13.65
807.7	59	11.08	12.42	13.66
823.0	60	11.09	12.43	13.67

Ex: Classe 37 1550 P./Min. X .3048 = 472.4 Mètres/Min.  
Classe 56 2500 P./Min. X .3048 = 762.0 Mètres/Min.

ANNEXE "A-1"

SALLE D'APPRET

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code occ.</u>		<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5% 1 mai/82</u>	<u>10% 1 mai/83</u>
220	Peseur expéditeur	7	11.38	12.74	14.01
221	Opérateur	7	11.05	12.39	13.63
222	Aide-opérateur	7	10.92	12.25	13.48
223	2ième aide-opérateur	7	10.86	12.19	13.41
207	Homme d'utilité	5	10.38	11.69	12.86
127	Rebobineur	7	10.97	12.31	13.54
128	Aide-rebobineur	7	10.54	11.85	13.04

ANNEXE "A-1"

MANDRINS

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code</u> <u>occ.</u>		<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5%</u> <u>1 mai/82</u>	<u>10%</u> <u>1 mai/83</u>
231	Chef finisseur de mandrins	5	10.93	12.26	13.49
		7	11.07	12.41	13.65
234	Finisseur de mandrins et inspecteur	5	10.35 (a)	11.66 (a)	12.82 (a)
		7	10.50 (a)	11.81 (a)	12.99 (a)
237	Supplémentaire régulier	5	10.24	11.54	12.69
		7	10.39	11.70	12.87

- 76 -

Note: (a) Un supplément de 0.07¢ (sept cents) l'heure sera payé à l'employé responsable de la salle de mandrins pour l'équipe du soir et l'équipe de nuit.

ANNEXE "A-1"

SERVICE D'EXPEDITION

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code occ.</u>		<u>Cédule</u>	<u>0.75¢ + 5% 1 juil./81</u>	<u>1 mai/82</u>	<u>10% 1 mai/83</u>
511	Conducteur de chariot sénior	5	10.95	12.29	13.52
	" " " " - production	7	11.10	12.44	13.68
514	Conducteur de chariot - (intermédiaire)	7	10.94	12.27	13.50
508	Vérificateur de cargaison (char, bateau, etc.)	5	10.61	11.93	13.12
		7	10.76	12.09	13.30
512	Conducteur ordinaire	5	10.61	11.93	13.12
		7	10.76	12.09	13.30
513	Apprêteur de wagons	7	10.83	12.16	13.38

ANNEXE "A-1"

CENTRALE THERMIQUE

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code</u> <u>occ.</u>	<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5%</u> <u>1 mai/82</u>	<u>10%</u> <u>1 mai/83</u>
532 Opérateur (nouvelle chaufferie)	7	12.02 (a)	13.41 (a)	14.75 (a)
540 1er aide-opérateur (nouvelle chaufferie)	7	11.21	12.56	13.82
545 Opérateur de chaudière électrique (2 unités)	7	11.25	12.60	13.86
543 Chauffage et ventilation	7	10.91	12.24	13.46
544 Opérateur de chaudière électrique (1 unité)	7	10.96	12.30	13.53
558 Opérateur machinerie lourde et récupération des rebuts combustibles	5 7	10.80 10.94	12.13 12.27	13.34 13.50
565 2ième aide-opérateur (nouvelle chaufferie)	7	10.57	11.89	13.08
569 Homme d'utilité (temporaire)	5 7	10.27 10.42	11.57 11.73	12.73 12.90
567 Supplémentaire régulier	5 7	10.27 10.42	11.57 11.73	12.73 12.90

Note: (a) Doit être qualifié opérateur de chaudière électrique.

(b) Prime pour certificat: Ces primes ne sont pas cumulatives.

1ère classe: \$0.20  
2ième classe: \$0.10  
3ième classe: \$0.10  
4ième classe: \$0.09

## ANNEXE "A-1"

## SERVICE D'EXPLOITATION ELECTRIQUE

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

Code occ.		Cédule	1 juil./81	0.75¢ + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83
601	Electricien opérateur (énergie primaire)	5	11.09	12.43	13.67
		7	11.19	12.54	13.79
602	a) Si qualifié électricien classe "B"	5	11.42	12.78	14.06
		7	11.54	12.90	14.19
603	b) Si qualifié électricien classe "C"	5	11.16	12.51	13.76
		7	11.27	12.62	13.88
619	Electricien d'équipe	7	10.88	12.21	13.43
620	a) Si qualifié électricien classe "C"	7	11.05	12.39	13.63
604	Electricien opérateur de commande électrique	7	11.03	12.37	13.61
605	a) Si qualifié électricien classe "B"	7	11.54	12.90	14.19
606	b) Si qualifié électricien classe "C"	7	11.17	12.52	13.77

## ANNEXE "A-1"

## SERVICES TECHNIQUES

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

Code occ.		Cédule	1 juil./81	0.75¢ + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83
654	Inspecteur de papier (2 machines ou moins)	7	12.35	13.76	15.14
120	Contrôle de la pâte et coloriste	7	12.20	13.60	14.96
656	Essayeur supérieur en laboratoire	5	11.53	12.89	14.18
658	Auxiliaire en laboratoire	5	11.05	12.39	13.63
671	Aide-essayeur en laboratoire	5	10.69	12.01	13.21
		7	10.82	12.15	13.37
664	Essayeur de la consistance et du coefficient d'égouttement (salle d'épuration)	7	10.82	12.15	13.37
672	Essayeur de papier en laboratoire	5	10.49	11.80	12.98
		7	10.64	11.96	13.16
673	Essayeur d'humidité et de copeaux	5	10.44	11.75	12.93
		7	10.59	11.91	13.10
675	Supplémentaires réguliers	5	10.44	11.75	12.93
		7	10.59	11.91	13.10
653	Technicien (après 3 ans "sénior")	5	11.98	13.37	14.71
652	Technicien "sénior"	5	11.71	13.08	14.39
663	Technicien "junior"	5	11.08	12.42	13.66

## ANNEXE "A-1"

MAGASINTAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code</u> <u>occ.</u>	<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5%</u> <u>1 mai/82</u>	<u>10%</u> <u>1 mai/83</u>
676 Chef magasinier	5	11.18	12.76	14.04
677 Magasinier - catégorie 1	5	10.57	12.04	13.24

TRANSPORT MOTORISE

710 Chauffeur de camion	5	10.42	11.73	12.90
711 Aide-chauffeur de camion (régulier)	5	10.23	11.53	12.68
702 Aide-chauffeur de camion (période d'essai)	5	10.16	11.46	12.61

CHEMIN DE FER - VOIES

713 Garde-voie et homme de cour	5	10.31	11.61	12.77
---------------------------------	---	-------	-------	-------

## ANNEXE "A-1"

## NETTOYEURS ET GRAISSEURS

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code occ.</u>		<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5% 1 mai/82</u>	<u>10% 1 mai/83</u>
756	Graisseur de machines à papier (et relève)	5	11.38	12.74	14.01
753	Graisseur de machines à papier (et relève)	7	11.49	12.85	14.14
757	Graisseur - catégorie 1 (pâte mécanique)	5	10.97	12.31	13.54
		7	11.08	12.42	13.66
760	Graisseur - catégorie 2 (préparation du bois)	5	10.81	12.14	13.35
		7	10.92	12.25	13.48
762	Nettoyeur (régulier)	5	10.23	11.53	12.68
767	Supplémentaire régulier (régulier)	5	10.23	11.53	12.68
		7	10.38	11.69	12.86
700	Supplémentaire régulier (période d'essai)	5	10.16	11.46	12.61
702	Supplémentaire régulier (période d'essai)	7	10.31	11.61	12.77
		<u>DIVERS</u>			
718	Concierge (régulier)	5	10.23	11.53	12.68
		7	10.38	11.69	12.86
775	Manoeuvre ordinaire - (régulier)	5	10.23	11.53	12.68
715	Manoeuvre ordinaire - (régulier)	7	10.38	11.69	12.86
700	Manoeuvre ordinaire - (période d'essai)	5	10.16	11.46	12.61
702	Manoeuvre ordinaire - (période d'essai)	7	10.31	11.61	12.77

ANNEXE "A-1"

REPARATION ET ENTRETIEN

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

(814) forgeron; (894) maçon; (824) charpentier; 834 machiniste; (844) mécanicien d'entretien; (854) tuyauteur;  
 (864) ferblantier; (884) mécanicien d'instruments; (874) soudeur; (924) mécanicien d'automobile. (a)

Code occ.	Cédule	1 juil./81	0.75¢ + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83
4	Catégorie "A"	5	12.78	14.36
		7	12.84	14.43
5	Catégorie "B"	5	11.36	12.72
		7	11.46	12.82
6	Catégorie "C"	5	10.90	12.23
		7	11.03	12.37
7	Aide	5	10.57	11.89
		7	10.71	12.03
935	Apprenti tuyauteur (b) - 1ère année	5	10.59	11.91
		7	10.73	12.05
933	Apprenti tuyauteur (b) - 2ième année	5	10.63	11.95
		7	10.77	12.10
931	Apprenti tuyauteur (b) - 3ième année	5	10.71	12.03
		7	10.84	12.17
929	Apprenti tuyauteur (b) - 4ième année	5	10.75	12.08
		7	10.88	12.21

## ANNEXE "A-1"

## REPARATION ET ENTRETIEN (suite)

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

Code occ.	ELECTRICIEN (a)	Cédule	1 juil./81	0.75¢ + 5% 1 mai/82	10% 1 mai/83
914	Catégorie "A"	5	12.81	14.40	15.84
908	Catégorie "A"	7	12.88	14.47	15.92
915	Catégorie "B"	5	11.38	12.74	14.01
909	Catégorie "B"	7	11.50	12.86	14.15
916	Catégorie "C"	5	10.93	12.26	13.49
910	Catégorie "C"	7	11.05	12.39	13.63
944	Apprenti (b) - 1ère année	5	10.62	11.94	13.13
		7	10.76	12.09	13.30
942	Apprenti (b) - 2ième année	5	10.67	11.99	13.19
		7	10.81	12.14	13.35
940	Apprenti (b) - 3ième année	5	10.74	12.06	13.27
		7	10.87	12.20	13.42
938	Apprenti (b) - 4ième année	5	10.77	12.12	13.33
		7	10.92	12.25	13.48

Note: (a) Chef d'équipe: Lorsqu'un homme de métier surveille et travaille avec plus de 5 (cinq) employés, il reçoit une prime de 0.20¢ l'heure.

(b) Apprenti dont le métier est assujéti à l'obtention d'une licence.

ANNEXE "A-1"

REPARATION ET ENTRETIEN (suite)

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code</u> <u>occ.</u>	<u>PEINTRE</u>	<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5%</u> <u>1 mai/82</u>	<u>10%</u> <u>1 mai/83</u>
904	Catégorie "A" (c)	5	12.47	14.04	15.44
905	Catégorie "B"	5	11.17	12.52	13.77
906	Catégorie "C"	5	10.67	11.99	13.19

- 85 -

Note: (c) Supplément de 0.06¢ (six cents) pour certaines tâches.

ABREXE "A-1"

FOURNITURE D'EAU FRAICHE

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

<u>Code occ.</u>	<u>Cédule</u>	<u>1 juil./81</u>	<u>0.75¢ + 5% 1 mai/82</u>	<u>10% 1 mai/83</u>
626 Chef opérateur	5	10.63	11.95	13.15
	7	10.77	12.10	13.31
628 Opérateur	5	10.37	11.68	12.85
	7	10.52	11.83	13.01

- 96 -

GARDIENS D'USINE

725 Gardien (a)	5	10.64	11.96	13.16
	7	10.80	12.13	13.34

Note: (a) Lorsqu'un gardien est requis pour des affectations spéciales, un supplément de 0.15¢ (quinze cents) l'heure sera payé.

ANNEXE "A-2"

CLASSIFICATION ET ECHELLES DE SALAIRES

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

GROUPE "A"

	<u>1 juil./81</u>	<u>1 mai/82</u>	<u>1 mai/83</u>
Minimum	9.59 (1,454.)	10.86 (1,647.)	11.95 (1,812.)
1 an	9.68 (1,468.)	10.95 (1,661.)	12.05 (1,828.)
2 ans	9.84 (1,492.)	11.12 (1,686.)	12.23 (1,855.)
3 ans	9.93 (1,506.)	11.21 (1,700.)	12.33 (1,870.)

Code  
occ.

200 Débutants sans expérience

ANNEXE "A-2"

CLASSIFICATION ET ECHELLES DE SALAIRES

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

GROUPE "B"

	<u>1 juil./51</u>	<u>1 mai/52</u>	<u>1 mai/53</u>
Minimum	9.89 (1,500.)	11.17 (1,694.)	12.29 (1,864.)
1 an	9.98 (1,514.)	11.27 (1,709.)	12.40 (1,881.)
2 ans	10.10 (1,532.)	11.39 (1,727.)	12.53 (1,900.)
3 ans	10.22 (1,550.)	11.52 (1,747.)	12.67 (1,922.)
4 ans	10.30 (1,562.)	11.60 (1,759.)	12.76 (1,935.)

Code  
occ.

291	Préposé au courrier
284	Commis au pointage
304	Commis de magasin
306	Sténographe junior
400	Commis général
272	Opérateur de perforatrice

## ANNEXE "A-2"

## CLASSIFICATION ET ECHELLES DE SALAIRES

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

## CLASSE "C"

	<u>1 juil./81</u>	<u>1 mai/82</u>	<u>1 mai/83</u>
Minimum	10.13 (1,536.)	11.42 (1,732.)	12.56 (1,905.)
1 an	10.22 (1,550.)	11.52 (1,747.)	12.67 (1,922.)
2 ans	10.30 (1,562.)	11.60 (1,759.)	12.76 (1,935.)
3 ans	10.42 (1,580.)	11.73 (1,779.)	12.90 (1,957.)
4 ans	10.58 (1,605.)	11.90 (1,804.)	13.09 (1,985.)
5 ans	10.86 (1,647.)	12.19 (1,849.)	13.41 (2,034.)

Code  
occ.

283	Commis au pointage (dactylo)
401	Commis général
273	Opérateur sénior perforatrice
315	Sténographe sénior
340	Commis-dactylo (contrôle)

ANNEXE "A-2"  
 CLASSIFICATION ET ECHELLES DE SALAIRES  
 TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

	<u>GROUPE "D"</u>		
	<u>1 juil./81</u>	<u>1 mai/82</u>	<u>1 mai/83</u>
Minimum	10.72 (1,626.)	12.04 (1,826.)	13.24 (2,008.)
1 an	10.82 (1,641.)	12.15 (1,843.)	13.37 (2,028.)
2 ans	10.91 (1,655.)	12.24 (1,856.)	13.46 (2,041.)
3 ans	11.04 (1,674.)	12.38 (1,878.)	13.62 (2,065.)
4 ans	11.18 (1,696.)	12.53 (1,900.)	13.78 (2,090.)
5 ans	11.55 (1,752.)	12.92 (1,960.)	14.21 (2,155.)

Code  
occ.

361 Commis aux documents - expédition  
 256 Commis aux statistiques et papier journal  
 282 Commis au pointage  
 303 Commis aux Inventaires  
 402 Commis général  
 320 Commis au département mécanique  
 325 Commis au département électrique  
 271 Opérateur d'ordinateur  
 313 Dessinateur junior  
 255 Commis préposé à la facturation  
 258 Commis aux réceptions de bois et statistiques  
 305 Commis de magasin

ANNEXE "A-2"  
CLASSIFICATION ET ECHELLES DE SALAIRES  
TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

GROUPE "E"

	<u>1 juil./81</u>	<u>1 mai/82</u>	<u>1 mai/83</u>
Minimum	11.18 (1,696.)	12.53 (1,900.)	13.78 (2,090.)
1 an	11.28 (1,711.)	12.63 (1,916.)	13.89 (2,107.)
2 ans	11.41 (1,731.)	12.77 (1,937.)	14.05 (2,131.)
3 ans	11.57 (1,755.)	12.94 (1,963.)	14.23 (2,158.)
4 ans	11.73 (1,779.)	13.10 (1,987.)	14.41 (2,186.)
5 ans	12.32 (1,869.)	13.72 (2,081.)	15.09 (2,289.)

Code  
occ.

350	Commis aux machines à papier
281	Commis général - bureau de pointage
331	Commis adjoint aux commandes et statistiques
301	Commis de magasin
312	Dessinateur - grade 2
250	Commis - activités extérieures
270	Commis contrôle des données
403	Commis général
302	Commis aux inventaires

ANNEXE "A-2"

CLASSIFICATION ET ECHELLES DE SALAIRES

TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

GROUPE "F"

	<u>1 juil./81</u>	<u>1 mai/82</u>	<u>1 mai/83</u>
Minimum	11.78 (1,787.)	13.16 (1,996.)	14.48 (2,196.)
1 an	11.96 (1,814.)	13.35 (2,025.)	14.69 (2,228.)
2 ans	12.12 (1,838.)	13.51 (2,049.)	14.86 (2,254.)
3 ans	12.31 (1,867.)	13.71 (2,079.)	15.08 (2,287.)
4 ans	12.46 (1,890.)	13.87 (2,104.)	15.26 (2,314.)
5 ans	13.09 (1,985.)	14.53 (2,204.)	15.98 (2,424.)

Code  
occ.

253	Commis - prix de revient
280	Commis principal - bureau de pointage
300	Commis principal - magasin
311	Dessinateur - grade I
360	Commis principal - documents d'expédition
332	Commis adjoint au commis principal

## ANNEXE "A-2"

## CLASSIFICATION ET ECHELLES DE SALAIRES

## TAUX HORAIRES EN VIGUEUR

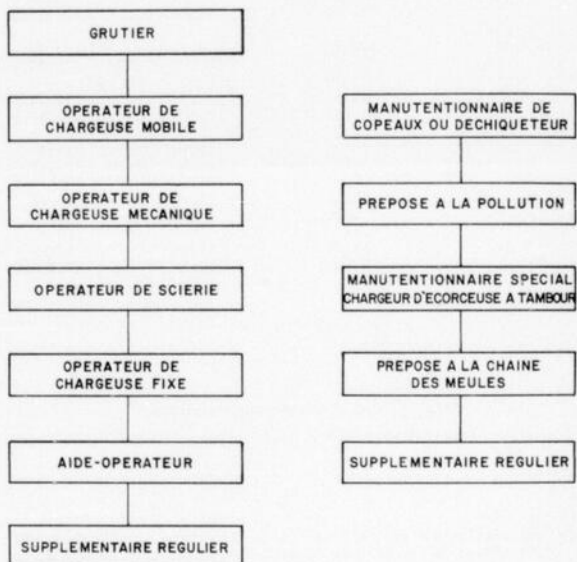
	GROUPE "G"		
	1 juil./81	1 mai/82	1 mai/83
Minimum	12.46 (1,890.)	13.87 (2,104.)	15.26 (2,314.)
1 an	12.70 (1,926.)	14.12 (2,142.)	15.53 (2,355.)
2 ans	12.88 (1,953.)	14.31 (2,170.)	15.74 (2,387.)
3 ans	13.04 (1,978.)	14.48 (2,196.)	15.93 (2,416.)
4 ans	13.25 (2,010.)	14.70 (2,230.)	16.17 (2,452.)
5 ans	13.90 (2,108.)	15.38 (2,333.)	16.92 (2,566.)

Code  
occ.

251 Comptable  
330 Commis principal préposé aux commandes  
310 Dessinateur sénior 2

Un dessinateur sénior 2 avec deux (2) années d'expérience dans la Classe "G" reçoit une augmentation de 0.75¢ l'heure s'il rencontre les exigences de dessinateur sénior 1, tel que décrit dans l'Annexe "D-3" de la Convention Collective de Travail.

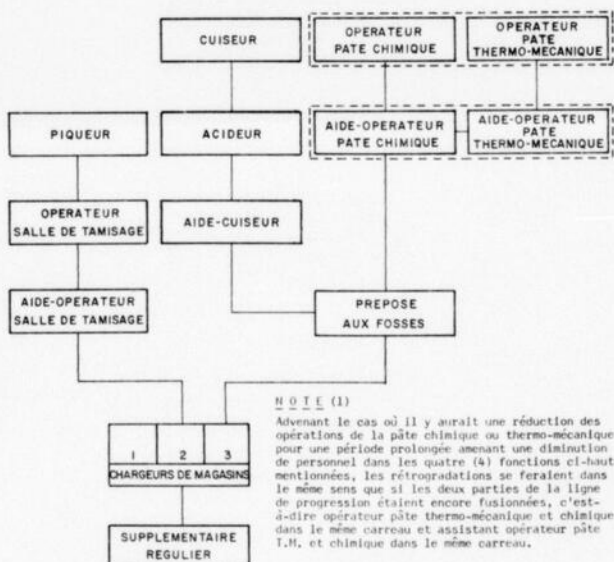
ANNEXE "B"  
 CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
 USINE PORT-ALFRED  
 DEPARTEMENT DE LA PREPARATION DU BOIS  
 LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: G. Ménard  
 SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
 DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

**ANNEXE " B "**  
**CONSOLIDATED-BATHURST INC.**  
**USINE PORT-ALFRED**  
**DEPARTEMENT DES PATES**  
**LIGNE DE PROGRESSION NORMALE**



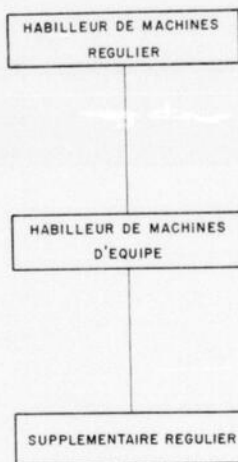
**NOTE (1)**

Advenant le cas où il y aurait une réduction des opérations de la pâte chimique ou thermo-mécanique pour une période prolongée amenant une diminution de personnel dans les quatre (4) fonctions ci-haut mentionnées, les rétrogradations se feraient dans le même sens que si les deux parties de la ligne de progression étaient encore fusionnées, c'est-à-dire opérateur pâte thermo-mécanique et chimique dans le même carreau et assistant opérateur pâte T.H. et chimique dans le même carreau.

APPROUVE: B. Beupre  
 SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
 DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

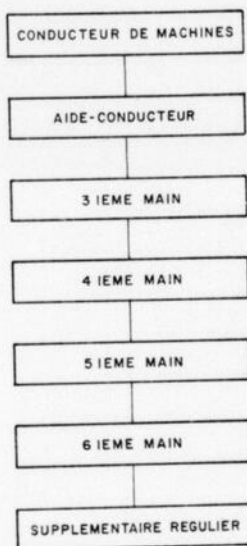
ANNEXE "B"  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
HABILLAGE DES MACHINES A PAPIER  
LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: G. Godmaire  
SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

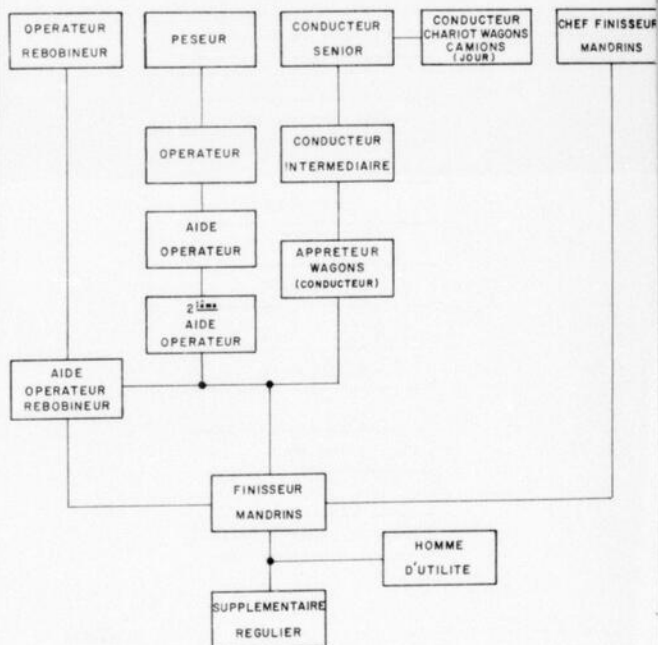
ANNEXE "B"  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
DEPARTEMENT DES MACHINES A PAPIER  
LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: G. Godmaire  
SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

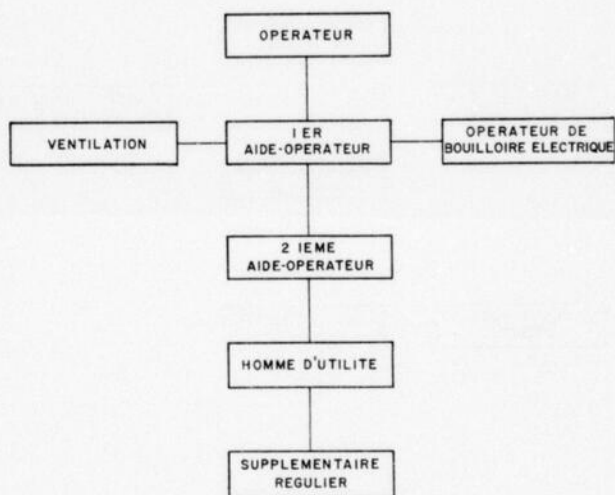
ANNEXE "B"  
 CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
 USINE PORT-ALFRED  
 DEPARTEMENT DE LA FINITION ET DE L'EXPEDITION  
 LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: R. Audet  
 SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
 DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

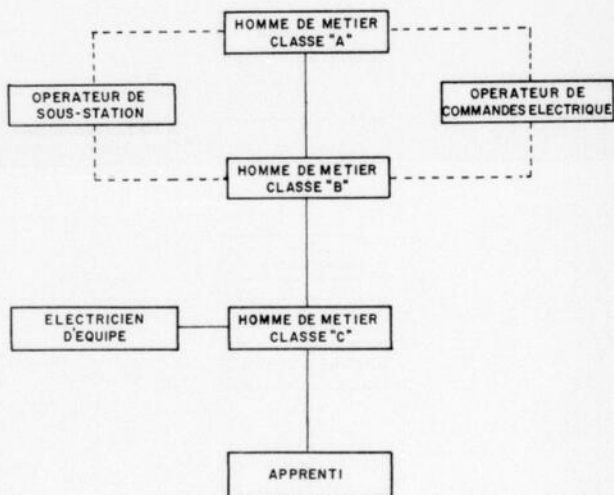
ANNEXE "B"  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
CENTRALE THERMIQUE  
LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: R. M. Bérubé  
SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

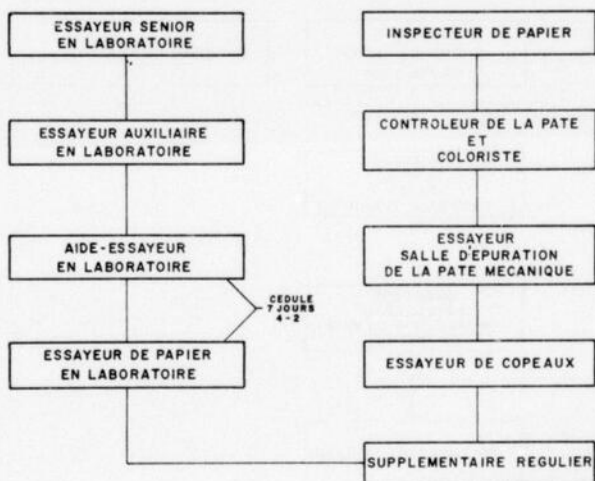
ANNEXE "B"  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
DEPARTEMENT ELECTRIQUE  
LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: A. Bergeron  
SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

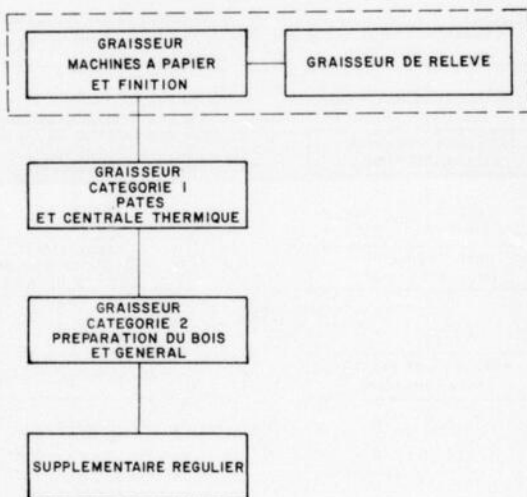
ANNEXE "B"  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
DEPARTEMENT DES SERVICES TECHNIQUES  
LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: H. Déry  
SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

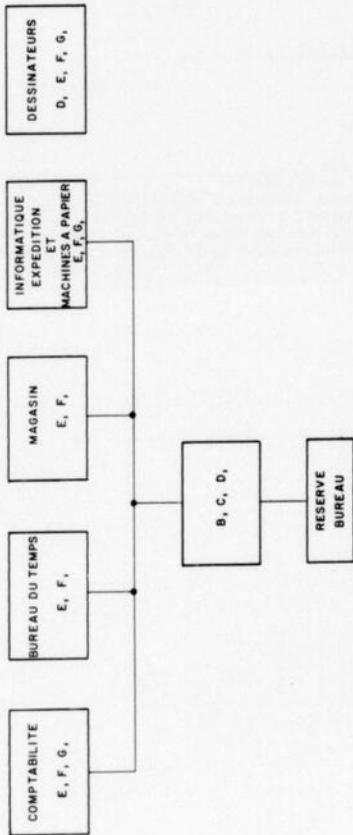
ANNEXE "B"  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
GRAISSEURS  
LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: R. Desabrais  
SURINTENDANT DE DEPARTEMENT

P. Bédard  
DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

ANNEXE "B"  
CONSOLIDATED-BATHURST INC.  
USINE PORT-ALFRED  
EMPLOYES DE BUREAU  
LIGNE DE PROGRESSION NORMALE



APPROUVE: G. H. Coulombe  
DIR.-ADJ. ADMINISTRATION

P. Bédard  
DIRECTEUR DIVISIONNAIRE

ANNEXE "C"

A: Consolidated-Bathurst Inc.,  
Usine Port-Alfred

Je \_\_\_\_\_,  
numéro d'immatriculation \_\_\_\_\_, par les présentes  
vous autorise à déduire à chaque semaine de mes gages, le mon-  
tant de cotisation régulière hebdomadaire du Syndicat National  
des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Port-Alfred, S.P. et  
de remettre le montant ainsi déduit au trésorier du Syndicat.

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_

ANNEXE "D" (1)

GUIDE DE QUALIFICATIONS DES HOMMES DE METIER

GUIDE OPERATIONNEL

1. But du programme:  
Le plan de qualifications des hommes de métier a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion de l'homme de métier et de fournir à l'Usine Port-Alfred une main-d'oeuvre qualifiée.
2. L'évaluation du personnel a pour but de:
  - a) Vérifier les connaissances d'un employé pour lui permettre d'accéder à une classe supérieure.
  - b) Lui indiquer les sujets sur lesquels il a besoin de parfaire ses connaissances pour obtenir de l'avancement.
3. L'Usine Port-Alfred indique au Syndicat les métiers et les départements dans lesquels ces méthodes de qualifications s'appliquent.
4. Classification:  
Tous les hommes de métier sont assujettis à trois (3) classes: A, B, C et il y a une classe d'aides ou d'apprentis. Le mot "apprenti" désigne seulement des employés embauchés dans des métiers où l'apprentissage est requis par la loi.
5. L'Usine Port-Alfred détermine le nombre total d'hommes de métier, d'aides ou d'apprentis dans chaque métier.
6. Lorsqu'il y a lieu d'augmenter le personnel ou de remplir un poste vacant dans un métier, l'on procède par affichage, tel que prévu à l'Article 10 de la Convention. Les candidats doivent avoir complété leur Secondaire Cinq (V) dans une spécialité qui s'apparente au métier concerné ou être capable de montrer qu'ils possèdent une équivalence.
7. Tous les hommes de métier doivent se qualifier et obtenir les licences qui peuvent être requises par la loi avant qu'ils soient considérés éligibles pour l'emploi ou l'avancement, dépendant des conditions qui s'imposent.
8. a) Expérience  
Tous les employés dans la classe "aide" doivent avoir un minimum de deux (2) années d'expérience comme aides avant qu'ils soient considérés pour une classification à la classe d'homme de métier "C". Aussi, les hommes de métier classe "C" et "B" doivent demeurer deux (2) années dans chacune de ces classes avant d'être considérés pour classification à une classe supérieure.
- b) Un apprenti dont le métier est assujetti à l'obtention d'une licence provinciale doit avoir complété un stage

de deux (2) années d'apprentissage à l'Usine Port-Alfred avant qu'il ne soit éligible à l'examen de classification à la classe d'homme de métier "C". Lorsqu'il aura réussi l'examen, il deviendra apprenti "C" jusqu'à ce qu'il obtienne son certificat de qualification du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

- c) Un apprenti devra avoir complété son stage d'apprentissage en conformité avec les exigences de la loi et avoir subi avec succès son examen devant le bureau des examinateurs du gouvernement provincial et avoir réussi l'examen de classe "C" depuis au moins deux (2) ans avant d'être éligible à la classe "B".
9. Chaque homme de métier est classé dans la catégorie pour laquelle il s'est qualifié soit A, B, ou C. Il n'y a qu'une (1) classe d'aides ou apprentis. En plus, l'Usine Port-Alfred accepte que:
- a) Un homme de métier catégorie "B" soit promu à la catégorie "A" avec le salaire de cette dernière catégorie aussitôt qu'il se qualifie comme catégorie "A" dans son métier.
  - b) Un homme de métier catégorie "C" soit promu à la catégorie "B" avec le salaire de cette dernière catégorie dès qu'il se qualifie comme catégorie "B" dans son métier.
  - c) Un aide ou un apprenti soit promu homme de métier catégorie "C" avec le salaire de cette dernière catégorie dès qu'il se qualifie comme homme de métier catégorie "C".
10. Une revue des classements est faite deux (2) fois par année, mais cela n'empêche pas l'Usine Port-Alfred de reviser en tout temps le classement d'un employé ou lorsque celui-ci a démontré qu'un nouveau classement est motivé.
11. a) Les taux pour les différentes classifications sont tels que prévus à l'Annexe "A-1" de la Convention Collective.  
b) Les taux de salaire qui apparaissent à l'Annexe "A-1" ne sont pas réduits à moins que la nature ou le caractère des devoirs ou la responsabilité de la tâche ne soient changés.
12. a) Un homme de métier n'est assigné à des travaux autres que ceux spécifiés dans sa classification.  
b) Toutefois, il peut être utilisé comme aide dans un métier qui s'apparente au sien lorsqu'il y a nécessité.
13. Méthodes d'évaluation - Objectifs généraux:  
L'évaluation des qualifications des hommes de métier se fait lorsque l'employé en fait la demande.

L'évaluation comporte trois niveaux d'appréciation:

- a) Comportement de l'employé (16a).
- b) Exigences générales (16b).
- c) Connaissances du métier et exigences spécifiques (16c).

14. Marche à suivre

- a) Deux fois par année, vers le 1er mars et le 1er septembre, le surintendant du département concerné affiche un avis indiquant qu'il reçoit les applications de tous ceux qui sont intéressés à graduer.
- b) Les aides, les apprentis et les hommes de métier qui désirent être considérés pour graduer en font la demande par écrit au surintendant du département concerné avant le 1er avril et le 1er octobre. Ils indiqueront s'ils désirent la présence d'un représentant du Syndicat aux examens et à la discussion des résultats.
- c) Le surintendant du département concerné prépare une liste des postulants et soumet au Syndicat une copie de cette liste avec identification de ceux qui ne sont pas éligibles.
- d) Les applicants éligibles (voir 14 (b) et 14 (c)) sont évalués sur leur comportement et sur les exigences générales (voir 16 (a) et 16 (b)) par un groupe formé du surintendant, de l'assistant-surintendant et du (des) contremaître(s).

Tout employé éligible doit être jugé satisfaisant sur tous les points contenus dans les paragraphes 16 (a) et 16 (b) pour être considéré à l'étape suivante.

- e) Suite à l'évaluation favorable sur son comportement ainsi que sur les exigences générales, l'applicant sera évalué sur ses connaissances du métier et les exigences spécifiques. Cette évaluation se fera par examen écrit. L'examen pourra être oral dans certains cas particuliers, de même qu'un test pratique peut être requis.

Cet examen se fera en présence d'un ou plusieurs représentants du département concerné ainsi que d'un représentant du Syndicat.

- f) L'examen sur les connaissances du métier et les exigences spécifiques doit se faire avant le 1er juin ou le 1er décembre suivant le cas.

15. Résultats:

- a) Le résultat de l'examen est discuté avec chaque applicant en présence d'un représentant du Syndicat et un "Rapport sur l'employé" est émis à ce moment. Si l'employé n'est pas gradué, les raisons de son échec sont enregistrées sur ce rapport.

- b) Si l'applicant est jugé non satisfaisant à n'importe lequel des points du paragraphe 16 (a) et (b), le surintendant le rencontrera en présence d'un représentant du Syndicat. Un "Rapport sur l'employé" sera émis indiquant les points jugés non satisfaisants.
- c) Un employé qui n'a pas gradué aux classes B et A après deux (2) tentatives doit, avant de refaire application, démontrer avec documents à l'appui qu'il a suivi et réussi un cours s'appliquant directement à la partie connaissances techniques du métier qui le concerne. Ce cours doit être donné par un établissement reconnu par le Ministère de l'Education, ou l'Usine Port-Alfred.
- d) La date d'entrée en vigueur de tout ajustement de salaire dû à une graduation commence au début de la première période complète de paie du mois de juin et du mois de décembre.

16. Application:

Afin que sa demande d'évaluation soit prise en considération, l'employé doit posséder l'expérience requise (paragraphe 8) et doit aussi pouvoir remplir, de façon jugée satisfaisante, les exigences suivantes:

a) Comportement de l'employé

Non Satis- faisant	Satis- faisant	Si non satisfai- sant fournir les raisons
--------------------------	-------------------	---

- i) Travailler prudemment et se conformer aux règlements de sécurité, propreté et la prévention d'incendies.
- ii) Démontrer de l'initiative et de l'intérêt dans son travail.
- iii) Coopérer avec ses compagnons de travail et la direction.
- iv) Etre ponctuel et assidu.
- v) Qualité du travail satisfaisant. Fait peu d'erreurs, peut généralement déceler un trouble et prévenir un bris.

	Non	Si non satisfai-
Satis-	Satis-	sant fournir les
faisant	faisant	raisons

vi) Quantité du travail - accomplit une journée raisonnable de travail. Fait une utilisation rationnelle des matériaux.

b) Exigences générales

i) Pouvoir écrire les rapports nécessaires à son métier.

ex.: inspection des éleveurs.

ii) Pouvoir travailler à des élévations normales d'un plancher ou du sol.

iii) A l'exception des outils fournis par l'usine, l'employé doit posséder le nombre et la qualité d'outils nécessaires à remplir les fonctions de sa classification.

iv) Mesurage: Doit être capable de se servir avec exactitude des différents appareils de mesurage de son métier.

ex.: les règles, les rapporteurs, ampèremètres, etc.

v) Connaissances adéquates des lieux pour lui permettre d'effectuer son travail.

c) Connaissances du métier et exigences spécifiques

Voir Convention pages 110 - 120

EVALUATION DES HOMMES DE METIER

CONNAISSANCE DU METIER

	C	B	A
Connaissance du travail nécessaire pour devenir	Aide et homme de métier- Classe C	Aide et homme de métier- Classe C et B	Aide et homme de métier- Classe C, B et A
Connaissance du procédé de l'usine.	Posséder une connaissance raisonnable du procédé de l'usine.	Posséder une bonne connaissance du procédé de l'usine.	Posséder une connaissance du procédé de l'usine.
Connaissance des matériaux.	Matériaux réguliers.	La plupart des matériaux.	La plupart des matériaux.
Connaissance pour accomplir les procédures suivantes .....	Retirer du matériel du magasin	Système "Job Order" ou son équivalent.	Système des fiches pour l'entretien et la réparation.
Lecture des plans - Capacité à lire et accomplir du travail en se servant des dessins, schémas, croquis, etc.	Doit être capable de lire les dessins du métier, avec l'aide d'explications si nécessaire.	Doit être capable de lire, comprendre et travailler d'après tout dessin, schéma ou modèle, avec l'aide d'explications des détails.	Doit être capable de lire, comprendre et travailler d'après tout dessin après un minimum d'explications.
Habilitété concernant la surveillance - Capable de surveiller et de travailler avec un minimum de	Deux employés	Trois employés	Quatre employés

CONNAISSANCE DU METIER

FORGERON - CLASSE "C"

1. Doit être capable d'accomplir des ouvrages peu compliqués tels qu'aiguiser des petits outils, façonner des formes simples en fer, petites soudures, et aiguiser à la meule.
2. Doit être capable de se servir de la plupart des outils manuels et être familier avec les outils-moteurs du métier.
3. Doit être capable de se servir de la forge et avoir une certaine expérience de la trempe de métal.

FORGERON - CLASSE "B"

1. Doit être capable de se servir de tous les outils manuels et outils-moteurs du métier.
2. Doit être capable de faire toutes les sortes de formes, de souder et de plier un morceau ne requérant pas de tolérances précises.
3. Doit avoir l'expérience nécessaire pour tremper le métal.
4. Doit avoir une connaissance élémentaire de l'expansion et de la contraction des métaux.

FORGERON - CLASSE "A"

1. Doit avoir une connaissance complète de l'expansion, de la contraction des métaux et comprendre la métallurgie élémentaire.
2. Doit être capable de tremper tout outil tranchant sans assistance.
3. Doit être capable de faire la trempe par concentration.

MENUISIER - CLASSE "C"

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

MENUISIER - CLASSE "B"

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

4. Doit être capable d'utiliser les substituts ordinaires du bois.

5. Doit être capable de dessiner et de construire des échafauds selon les lois du Gouvernement.

MENUISIER - CLASSE "A"

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

ELECTRICIEN - CLASSE "C"

1. Doit avoir une licence d'électricien classe "C" émise par la Province de Québec.

2. Doit avoir une bonne connaissance des principes de distribution d'énergie électrique allant jusqu'à 550 volts (A.C. et D.C.) inclusivement.

3. Doit être capable d'exécuter des installations générales et de réparer des appareils A.C. et D.C. allant jusqu'à 550 volts inclusivement d'après les exigences de l'usine et les lois du Gouvernement, avec l'aide d'un minimum d'explications. Ceci comprend les moteurs, les démarreurs, les transformateurs, les systèmes d'éclairage et d'alimentation, etc.

4. Doit être capable de reconnaître les risques du métier et avertir les autres des dangers possibles.

5. Doit être capable d'utiliser efficacement tous les outils d'atelier, de lire correctement les indicateurs électriques, et d'employer les instruments élémentaires.

ELECTRICIEN - CLASSE "B"

1. Doit avoir une bonne connaissance des principes de distribution d'énergie électrique allant jusqu'à 2,200 volts inclusivement.

2. Doit avoir une connaissance déterminée sur les grues, les moteurs, générateurs et autres équipements D.C. et être capable de réparer les déficiences qui surviennent.

3. Doit être capable d'exécuter des installations générales et de réparer de l'équipement A.C. allant jusqu'à 2,200 volts inclusivement, d'après les exigences de l'usine et les lois du Gouvernement, avec l'aide minimum d'explications. Ceci comprend les moteurs, démarreurs, les transformateurs, les lignes d'alimentation, etc.

4. Doit posséder une compétence générale dans les catégories d'équipement électrique suivantes:

- a) Transformateurs.
- b) Disjoncteurs de circuits primaires et secondaires.

- c) Tableaux de distribution et instruments.
- d) Moteurs (bobinage et coussinets).
- e) Installation de câbles aériens et souterrains.
- f) Ajustage à l'atelier et montage d'objets confectionnés de feuilles d'acier.
- g) Installation de barres de connexion.

- 5. Doit avoir servi au moins trois (3) mois comme électricien d'équipe.

ELECTRICIEN - CLASSE "A"

- 1. Doit avoir une connaissance approfondie de la lubrification des coussinets de moteurs.
- 2. Doit être capable de couper un enroulement de bobinage de moteur D.C. ou A.C.
- 3. Doit avoir une bonne connaissance du système de distribution électrique de l'usine.
- 4. Doit être capable d'opérer n'importe laquelle pièce d'équipement électrique dans l'usine, après explications de son fonctionnement.
- 5. Doit être capable d'installer, de calibrer, d'ajuster et de vérifier les compteurs ordinaires et les relais.
- 6. Doit être capable d'exécuter des installations ordinaires et de réparer de l'équipement A.C. allant jusqu'à 6,600 volts inclusivement, d'après les exigences de l'usine et du Gouvernement, avec l'aide d'un minimum d'explications. Ceci comprend les moteurs, les démarreurs, les transformateurs, les lignes d'alimentation, les interrupteurs de circuits, etc.
- 7. Doit accomplir de l'ouvrage satisfaisant sur tout l'équipement électrique ordinaire de l'usine.
- 8. Doit être familier avec les exigences du Gouvernement concernant l'échafaudage et être capable de les mettre en pratique.

MECANICIEN D'INSTRUMENTS - CLASSE "C"

- 1. Doit être capable d'installer du tuyau pneumatique et de vérifier les fuites d'air.
- 2. Doit être capable de faire convenablement des inventaires simples de pièces d'instruments et des travaux de réparation.
- 3. Doit être capable de diagnostiquer et de remédier aux troubles ordinaires, de démonter, nettoyer et de réassembler les instruments ordinaires.
- 4. Doit être compétent dans le genre du tuyautage employé dans le métier.

MECANICIEN D'INSTRUMENTS - CLASSE "B"

1. Doit connaître l'usage et le fonctionnement sur des outils-moteurs et manuels requis par le métier et assignés par son surintendant.
2. Doit avoir une bonne connaissance de l'application des différents instruments pour contrôler les variances de différentes opérations de l'usine.
3. Doit être capable de démonter et réassembler tout genre d'instruments en usage dans l'usine, de reconnaître les pièces défectueuses et de les remplacer.
4. Posséder une connaissance suffisante en hydraulique afin de lui permettre de réparer les instruments de contrôle hydraulique.

MECANICIEN D'INSTRUMENTS - CLASSE "A"

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

MACHINISTE - CLASSE "C"

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

MACHINISTE - CLASSE "B"

1. Doit posséder une compétence supérieure sur au moins une catégorie de machines tout en étant capable d'entreprendre de l'ouvrage sur n'importe laquelle autre machine de l'atelier et doit être capable de faire des ouvrages qui exigent des tolérances de plus ou moins 0.001 de pouce.
2. Doit être capable d'employer efficacement tous les instruments de précision courants de l'atelier.
3. Doit avoir une bonne connaissance de l'ajustage et de l'assemblage.
4. Doit avoir une connaissance suffisante du procédé de métallisation et être capable de faire fonctionner l'outillage de métallisation.
5. Doit connaître les propriétés générales des métaux et la manière de les usiner.

MACHINISTE - CLASSE "A"

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

MACON - CLASSE "C"

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

MACON - CLASSE "B"

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

MACON - CLASSE "A"

1. Doit être capable d'organiser et d'ériger tout ouvrage de brique rouge, de tuile de construction et de ciment, pour tous les genres de travaux requis dans l'usine et évaluer les matériaux nécessaires.
2. Doit être capable d'inspecter et de réparer les réservoirs, coffres et revêtements d'autoclaves (digesters).

3. Doit être capable d'inspecter, de construire et de réparer des revêtements de fournaises.
4. Doit être familier avec les exigences du Gouvernement concernant l'échafaudage et capable de les mettre en pratique.
5. Doit avoir une bonne connaissance des mélanges appropriés pour tous les genres d'ouvrages requis.
6. Doit être capable de faire le polissage des plafonds en plâtre, de travailler le plâtre et le ciment et de réparer l'intérieur et l'extérieur des bâtisses.
7. Doit être un bon finisseur de ciment.
8. Doit comprendre le principe du séchage du ciment (curing).

MECANICIEN - AJUSTEUR - CLASSE "C"

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

MECANICIEN - AJUSTEUR - CLASSE "B"

1. Doit être capable de transporter, ériger et aligner correctement toute machinerie normalement employée dans l'usine.
2. Doit être capable d'entreprendre le démontage, la réparation et le réassemblage de n'importe quelle machinerie.
3. Doit avoir une connaissance générale des fonctions de la machinerie de l'usine, et être capable de découvrir les défauts et de les réparer.
4. Doit comprendre parfaitement les méthodes sûres pour la manutention des objets lourds, et être capable d'employer des courroies ou autres appareils de genre et de dimensions appropriés pour les soulever.

5. Doit être capable de fabriquer des formes et objets communs en métal ou en bois, normalement requis dans la fabrication de la pulpe et du papier.
6. Doit être capable de prendre des mesures exactes.
7. Doit avoir servi au moins deux (2) mois comme mécanicien-ajusteur d'équipe.

MECANICIEN-AJUSTEUR - CLASSE "A"

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

PEINTRE - CLASSE "C"

1. Doit être capable d'exécuter d'une manière satisfaisante des tâches simples telles que: gratter la rouille, enlever la peinture et autres genres de nettoyage.
2. Doit connaître les différentes méthodes pour conditionner les pinceaux.
3. Doit être capable de grimper et travailler à n'importe quelle hauteur sur des échafauds appropriés.

PEINTRE - CLASSE "B"

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

PEINTRE - CLASSE "A"

1. Doit être capable d'exécuter tout genre de travaux de décoration intérieure tel que requis.
2. Doit avoir une connaissance pratique des colorants, des agents vecteurs (véhicules), des diluants à l'huile, des ingrédients sécheurs, de la préparation des mélanges de peintures et de couleurs, de la théorie des couleurs, des formules donnant la surface couverte pour une quantité donnée de peinture, de la capacité, du veinage, des teintures, du sablage, des travaux de peinture, des finitions au vernis ou à la cire.

3. Doit être capable d'ériger des échafauds selon les exigences du Gouvernement.
4. Doit être capable d'évaluer la main-d'oeuvre et les matériaux requis pour différents travaux.
5. Doit avoir une connaissance parfaite des techniques pour enlever la peinture efficacement et être familier avec l'outillage requis.

TUYAUTEUR - CLASSE "C"

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

TUYAUTEUR - CLASSE "B"

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

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

TUYAUTEUR - CLASSE "A"

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

FERBLANTIER - CLASSE "C"

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

FERBLANTIER - CLASSE "B"

1. Doit être capable d'employer efficacement et effectivement tous les outils du métier.
2. Doit avoir une connaissance suffisante de la projection et du développement pour fabriquer des formes simples.
3. Doit être capable de fabriquer, d'ériger et d'entretenir tout objet de métal en feuilles, conduits de chauffage et de ventilation, boîtes, contenants, etc., tels qu'employés dans l'usine avec un minimum de surveillance.

FERBLANTIER - CLASSE "A"

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

SOUDEUR - CLASSE "C"

1. Doit être capable de souder en place au chalumeau ou à l'arc électrique. (Les employés qui sont qualifiés dans l'une ou l'autre mais pas nécessairement dans les deux, sont acceptables.)
2. Doit être capable d'exécuter des réparations ne requérant que de simples soudures.
3. Doit être capable de couper efficacement les métaux à l'aide du chalumeau oxyacétylène et du chalumeau Arc-Air Electrique.
4. Doit connaître parfaitement les dangers d'incendie occasionnés par le brûlage et le soudage et aussi accepter l'entière responsabilité des précautions appropriées à

prendre contre le feu, sur tous les travaux exécutés pour lesquels il est brûleur ou soudeur.

5. Doit connaître les dangers de l'éclair provoqué par l'arc électrique.
6. Doit connaître les dangers de souder et de brûler dans une pièce renfermée et dans une atmosphère chargée de poussière ou contenant des vapeurs inflammables.

SOUDEUR - CLASSE "B"

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

SOUDEUR - CLASSE "A"

1. Doit avoir une connaissance approfondie de la soudure, et être capable de reconnaître les divers métaux et de déterminer la procédure appropriée pour souder chacun d'eux.
2. Doit être capable d'exécuter tous les genres de soudure, de brûler, de poser des surfaces dures (hard surfacing), de souder au laiton, (brazing), etc., tel que requis dans l'usine. Ceci comprend l'emploi de toute nouvelle technique ou équipement qui pourrait être adopté.
3. Doit être capable de se qualifier pour le grade le plus élevé du certificat ou de licence pour soudure conformément aux exigences du Gouvernement Provincial. Cette certification doit être renouvelée à chaque année.

ANNEXE "D" (2)

EVALUATION DES TECHNICIENS EN LABORATOIRE

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

1. Technicien junior - exigences

Doit posséder un diplôme en technologie papetière ou un diplôme équivalent au niveau de D.E.C. (diplôme études collégiales) après trois (3) années de CEGEP.

2. Technicien sénior - exigences

Afin que sa demande d'évaluation soit prise en considération, le technicien doit posséder deux (2) années d'expérience comme technicien junior. Son évaluation est basée sur la capacité de remplir de façon jugée satisfaisante les exigences suivantes:

	<u>Satis-</u> <u>faisant</u>	<u>Non</u> <u>Satis-</u> <u>faisant</u>	<u>Si non satisfai-</u> <u>sant fournir</u> <u>les raisons</u>
a) Travailler prudemment et se conformer aux règlements de sécurité, propriété et la prévention d'incendies.			
b) Démontrer de l'initiative et de l'intérêt dans son travail.			
c) Coopérer avec ses compagnons de travail et la direction.			
d) Etre ponctuel et assidu.			
e) Savoir faire les calculs rattachés aux essais et études. Etre capable de faire les graphiques nécessaires à la compréhension des résultats. Savoir faire des rapports concis et complets à partir du travail accompli et tirer les conclusions logiques à partir des résultats obtenus.			

	<u>Satis-</u> <u>faisant</u>	<u>Non</u> <u>satis-</u> <u>faisant</u>	<u>Si non satisfai-</u> <u>sant fournir</u> <u>les raisons</u>
f) Qualité du travail satisfaisant. Fait peu d'erreurs et sait reconnaître des essais non valables.			
g) Quantité du travail. Accomplit une journée raisonnable de travail. Sait planifier son temps pour une utilisation maximum des appareils de laboratoire.			
h) Connaissances de la tâche. Il doit connaître les méthodes d'essai et les théories qui régissent chacune des procédures d'essai afin de pouvoir modifier ces procédures au besoin. Il doit savoir se référer aux feuilles de données de CPPA ou de TAPPI ainsi qu'aux procédures écrites de la Compagnie pour s'assurer de la validité des essais. Il doit connaître les méthodes d'échantillonnage afin de savoir le nombre et la qualité des échantillons à prendre pour donner des résultats représentatifs.			
i) Doit être capable d'accomplir la plupart des travaux suivants:			
<u>Essais de pâtes</u>			
1. Essais physiques - formettes			
2. Classification, % débris, bûchettes			
3. Consistance, indice d'égouttement			
<u>Essais de papier</u>			
1. Poids de base, épaisseur, humidité			
2. Tension, elongation, déchirure, éclatement			
3. Lissé, porosité			
4. Couleur, brillance, opacité			
5. Tension de bobinage			
6. Dureté des rouleaux			
7. Essais sur profilographe			

8. Pénétration d'huile
9. Calibration d'ordinateur
10. Essais de presses, scanpro.

Imprimabilité

1. Offset
2. Larocque
3. Roto-wedge

Essais chimiques

1. Essais Kj, préparation de solutions
2. P.H., % d'oxygène
3. Combustible, capacité calorifique
4. NAOH
5. B.O.D.
6. Matière dissoute, conductivité, corrosion
7. Spectrophotométrie
8. Concentration de gaz, O<sub>2</sub>, H<sub>2</sub>S, SO<sub>2</sub>, CO, CO<sub>2</sub>, etc.
9. Préparation d'encre

Essais sur le bois

1. Densité, humidité, classification, écorces
2. Essences
3. Qualité de copeaux (évaluation)

Essais au microscope

1. % pâte chimique
2. Poix

	Non	Si non satisfai-
Satis-	Satis-	sant fournir
faisant	faisant	les raisons

Doit avoir une connaissance pratique de la plupart des appareils de laboratoire afin de pouvoir faire les ajustements ou réparations mineures au besoin ou en reconnaître un mauvais fonctionnement.

- j) Connaître la location physique de la plupart des pièces d'équipement dans l'usine. Avoir une connaissance adéquate des divers procédés de l'usine de façon à accomplir son travail de façon satisfaisante.
- k) Capable de surveiller et de travailler avec un minimum de trois employés.

<u>Satis-</u> <u>faisant</u>	Non <u>Satis-</u> <u>faisant</u>	Si non satisfai- sant fournir <u>les raisons</u>
---------------------------------	--	--

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

ANNEXE "D" (3)

CLASSEMENT DES DESSINATEURS

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

1. But du programme:  
Le programme de qualifications des dessinateurs a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion des dessinateurs et de fournir à l'Usine Port-Alfred une main-d'oeuvre qualifiée.
2. L'évaluation du personnel a pour but:
  - a) Vérifier les connaissances d'un employé pour lui permettre d'accéder à un poste supérieur.
  - b) Lui indiquer les sujets sur lesquels il a besoin de parfaire ses connaissances pour obtenir de l'avancement.
3. Classification:  
Tous les dessinateurs sont assujettis à cinq (5) classes, soit Junior, grade 2, grade 1, sénior 2, sénior 1.
4. Taux de salaire:  
Les taux pour les différentes classifications sont telles que prévues à l'Annexe "A-2" de la Convention Collective.
5. Méthode d'évaluation et objectifs généraux:
  - a) La plupart des étapes dans l'acquisition des connaissances d'un dessinateur sont évaluées d'après le rendement et le comportement de l'employé, selon les exigences du guide.
  - b) Une vérification du travail de l'employé suivie d'un questionnaire par l'ingénieur de l'usine.
6. Application:
  - a) Deux fois par année, vers le 1er avril et le 1er septembre, le surintendant du département concerné affiche un avis indiquant qu'il reçoit les applications de tous ceux qui sont intéressés à graduer.
  - b) La réévaluation est faite par l'ingénieur de l'usine en présence d'un représentant du Syndicat.
  - c) Le résultat d'un examen est discuté avec chaque postulant en présence d'un (1) représentant du Syndicat, si l'employé le désire. Si le postulant n'est pas qualifié, les raisons lui sont expliquées.
  - d) La date d'entrée en vigueur de tout ajustement de salaire dû à une graduation commence au début de la première période complète de paie du mois de juin et du mois de novembre.

e) Si le postulant n'est pas gradué, les raisons sont enregistrées de même que la date de révision, les noms des membres du groupe qui ont fait la révision et la date à laquelle le postulant a été avisé des résultats; une copie est envoyée au Syndicat.

7. Guide qualification pour dessinateurs junior,  
grade 2, grade 1, sénior 2  
a) Exigences (tableau)

8. Guide de qualification pour dessinateurs sénior 1  
a) Exigences  
Doit avoir complété deux (2) ans dans la classe sénior 2 ou l'équivalent.

EVALUATION DES TACHES ET DESCRIPTION

Nom:  
Service:  
Education:

Grade:  
Date classement:  
Date évaluation:

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

127

EXIGENCES MINIMUM ET DEFINITIONS

	Jr.	Gr. II	Gr. I	Sr.
1. Points:				
Sect. A - Travail de dess. en général		60	90	120
Sect. B - Etudes de projets		30	75	100
Sect. C - Travail sur l'emplacement		10	35	90
Total minimum:		150	225	325
2. Expérience:				
Grade II : 2 ans junior ou l'équivalent				
Grade I : 2 ans Grade II ou l'équivalent				
Senior : 2 ans Grade I ou l'équivalent				

COMPILATION DES SECTIONS A, B & C

Points max. & points acc. sect. A	/160
Points max. & points acc. sect. B	/160
Points max. & points acc. sect. C	/130
Total:	/450
Efficacité - Sect. A	/100
Efficacité - Sect. B	/100
Efficacité - Sect. C	/100
Total:	/300

Grand total: /750

3. Efficacité: L'efficacité minimum est de 60 points (max. 100) pour chacune des sections et de 200 points (max. 300) pour l'ensemble des trois sections.
4. Education: Gradué d'une école technique reconnue, diplômé en dessin industriel ou l'équivalent.
5. Définitions: le % d'efficacité est basé sur l'utilisation du temps, la ponctualité et la vitesse d'exécution, la qualité du travail en tenant compte de la classification de l'employé considéré.

## SECTION A - TRAVAIL DE DESSINATEUR EN GENERAL

	DEGRE					Tot Pts ACC.
	1 Pts A/M	2 Pts A/M	3 Pts A/M	4 Pts A/M	5 Pts A/M	
1. Dessiner des plans d'arrangements, d'engrenages, de montages, de détails, de schématiques, de graphiques, du débit d'écoulement, de révisions sur l'emplacement pour:	/1	/2	/3	/4	/6	
a) systèmes hydrauliques et pneumatiques	/1	/2	/3	/4	/6	
b) systèmes électriques	/1	/2	/3	/4	/6	
c) structures et béton	/1	/2	/3	/4	/6	
d) machineries	/1	/2	/3	/4	/6	
e) instrumentations	/1	/2	/3	/4	/6	
f) tuyauteries et réservoirs	/1	/2	/3	/4	/6	—
					<u>36</u>	
2. Calculer d'après les données, les débits d'écoulement de gaz, de liquides, de vapeurs	/2	/4	/7	/10	/15	
3. Calculer et tracer les graphiques des relevés du travail fait avec niveau et transit.	/2	/4	/7	/10	/15	
4. Préparer les devis descriptifs, les réquisitions pour le matériel et les formules de commandes de matériel pour:						
a) structures et béton	/1	/2	/3	/4	/6	
b) machineries	/1	/2	/3	/4	/6	
c) tuyauteries, vannes, réservoirs	/1	/2	/3	/4	/6	
d) systèmes électriques	/1	/2	/3	/4	/6	—
					<u>24</u>	
5. Surveiller le travail d'autres dessinateurs	/4	/7	/12	/18	/25	
6. Connaître et se servir du système de classement	/1	/3	/5	/7	/10	
7. Préparer des estimés pour les travaux et faire des rapports sur l'ouvrage	/3	/6	/10	/15	/20	
8. Etudes générales, enquêtes, recherches, comme demandées	/2	/4	/7	/10	/15	
TOTAL - Points maximum et points accordés						160
EFFICACITE						100



SECTION C - TRAVAIL SUR L'EMPLACEMENT DES PROJETS

1. Prendre des données sur l'emplacement pour:

- a) structures
- b) tuyauteries
- c) machineries
- d) travail de niveau et transit
- e) débit d'écoulement, pressions

1	2	DEGRE		5	Tot.
		3	4		
Pts	Pts	Pts	Pts	Pts	Pts
A/M	A/M	A/M	A/M	A/M	ACC.
/1	/2	/3	/4	/5	
/1	/2	/3	/4	/5	
/1	/2	/3	/4	/5	
/1	/3	/5	/7	/10	
/1	/2	/3	/4	/5	
				30	---

2. Vérifier et surveiller le travail accompli et le matériel reçu pour:

- a) structures et bâtiments
- b) machineries
- c) systèmes de pâtes et d'eau blanche
- d) systèmes de tuyauteries
- e) systèmes hydrauliques et pneumatiques
- f) chauffage, ventilation, climatisation, éclairage
- g) systèmes électriques

/2	/4	/7	/10	/15	
/2	/4	/7	/10	/15	
/2	/4	/7	/10	/15	
/1	/3	/5	/7	/10	
/1	/3	/5	/7	/10	
/1	/3	/5	/7	/10	
/1	/3	/5	/7	/10	
				85	---

3. Faire de la photographie en général

/2	/4	/7	/10	/15	
				130	---

TOTAL - Points maximum et points accordés

EFFICACITE

100

METHODE D'EVALUATION

DESSINATEUR SENIOR (1)      No de la position \_\_\_\_\_  
Titulaire \_\_\_\_\_  
Date anniversaire \_\_\_\_\_

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

	Satis- faisant	Laisse à désirer - Donner la raison
a) Qualité du travail fini sans égard à la quantité. Propreté. Exactitude.	_____	_____
b) Quantité de travail	_____	_____
c) Exécution des tâches sans surveillance directe.	_____	_____
d) Habileté à suivre un programme établi d'avance.	_____	_____
e) Est ponctuel et assidu dans l'exécution de son travail.	_____	_____
f) Travail d'équipe attitude quand il reçoit des ordres ou qu'on lui assigne du travail supplémentaire. Prêt à aider aux autres.	_____	_____
g) Initiative dans l'accomplissement des tâches assignées et dans la solution des problèmes.	_____	_____
h) Application diversifiée de ses connaissances et de sa compétence.	_____	_____

i) A une très bonne conception des méthodes de construction et d'atelier \_\_\_\_\_

j) Très bonne connaissance du matériel et de l'outillage. \_\_\_\_\_

k) Connaissance des systèmes et des procédés de travail de l'usine nécessaire pour effectuer les changements nécessitant des mesures temporaires et intermédiaires. \_\_\_\_\_

DESCRIPTION DES TACHES & FORMULES D'EVALUATION

Consolidated-Bathurst Inc. - Fabrication

No de la position \_\_\_\_\_

DESSINATEUR SENIOR (1)

Titulaire \_\_\_\_\_

Date anniversaire \_\_\_\_\_

Description sommaire

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

Dessin général

1. Sans surveillance directe, prépare l'aménagement, le montage, les détails, les diagrammes, les graphiques d'écoulement et les révisions. Travaille indépendamment, spécifiant les tolérances, les limites, les ajustages, la dimension des rainures, les méthodes de construction, y appor-

tant plusieurs concepts et améliorations. Est très expérimenté et compétent dans au moins quatre (4) des huit (8) domaines suivants; en plus, il devra avoir une connaissance générale dans deux (2) autres domaines:

	Satisfaisant	A besoin de plus d'expérience et (ou) de formation.
a) Hydraulique et pneumatique.	_____	_____
b) Electricité - énergie	_____	_____
c) Electricité - électronique	_____	_____
d) Structure	_____	_____
e) Machinerie	_____	_____
f) Application des standards d'installation des instruments et appareils	_____	_____
g) Tuyauterie et réservoirs	_____	_____
h) Systèmes de pâtes et d'eau blanche	_____	_____
2. Calcule, d'après les données, le débit d'écoulement de gaz, de liquide et de vapeur en recommandant des méthodes et des procédés de mesurage	_____	_____
3. Calcule et trace les graphiques des relevés du travail fait avec niveau et transit	_____	_____
4. Prépare les devis descriptifs, les réquisitions pour le matériel et les formules de commande de matériel pour les projets. S'enquiert de la livraison de certains articles auprès du service des achats	_____	_____

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

Etude de projet

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

	Satisfaisant	A besoin de plus d'expérience et (ou) de formation.
a) Hydraulique et pneumatique	_____	_____
b) Electricité - énergie	_____	_____
c) Electricité - électronique	_____	_____
d) structure	_____	_____
e) Machinerie	_____	_____

- f) Application des standards d'installation des instruments et appareils. \_\_\_\_\_
- g) Tuyauterie et réservoirs \_\_\_\_\_
- h) Systèmes de pâtes et d'eau blanche \_\_\_\_\_
- 2. Choisit et recommande le matériel et l'outillage à l'aide de catalogues, de manuels et de soumissions. Travaille indépendamment. \_\_\_\_\_
- 3. Calcule la tension du béton, de l'acier et autres matériaux \_\_\_\_\_
- 4. Fait les calculs des engrenages, des coussinets, des chaînes et des pignons, et des réparations hydrauliques et pneumatiques. \_\_\_\_\_
- 5. Sans surveillance directe, vérifie et fait l'évaluation des dessins et devis des fournisseurs et ingénieurs-conseils, ayant la charge complète de nombreux détails. \_\_\_\_\_
- 6. Se réfère aux données sur place pour résoudre des problèmes et pour conseiller des changements dans le dessin. \_\_\_\_\_
- 7. Fournit une assistance technique quand c'est nécessaire. \_\_\_\_\_

Travail sur place

- 1. A l'occasion, exécute les relevés, applique la pratique reconnue du travail avec niveau et transit, et autre travail de précision. \_\_\_\_\_

2. Fait des études sur place, prend des mesures et fait des observations avec des directives générales seulement. Est très compétent et expérimenté dans au moins quatre (4) des domaines suivants:

- a) Structure et construction \_\_\_\_\_
- b) Tuyauterie \_\_\_\_\_
- c) Machinerie \_\_\_\_\_
- d) Débit et pression \_\_\_\_\_
- e) Systèmes électriques \_\_\_\_\_

3. Inspecte et dirige la construction, l'installation, la fabrication, contribuant à l'accélération du travail, évaluant la qualité et l'avancement, est responsable des programmes d'exécution et l'organisation, vérifie les coûts, les reçus d'outillage et de matériaux achetés. \_\_\_\_\_

4. Est responsable des inspections précédant la mise en marche et vérifie les nouvelles installations ou les modifications aux tâches assignées. Aide aux mises en marche et aux évaluations de fonctionnement. \_\_\_\_\_

ANNEXE "D" (4)

COMITES D'EVALUATION DES TACHES  
EMPLOYES DE BUREAU

1. Les parties conviennent de la formation de deux (2) comités conjoints et paritaires qui auront pour buts la description et l'évaluation des tâches dans les cas suivants:
  - a) Les demandes dans les cas où les normes d'un emploi sont modifiées d'une façon importante.
  - b) Les changements occasionnés par le remaniement du personnel pouvant avoir un effet sur l'évaluation d'une tâche.
  - c) La création d'un nouvel emploi.
2. Dans le cas d'une évaluation ou réévaluation de tâches résultant d'une demande écrite et détaillée soumise par le Syndicat ou l'employé concerné, les résultats après entente entrent en vigueur à la date à laquelle la demande écrite s'est faite ou à la date convenue entre les parties lors du renouvellement de la Convention Collective. La demande doit préciser les facteurs en question, expliquant les raisons des changements demandés dans l'attribution des points. Chaque demande est suivie d'une réponse écrite et détaillée du comité.
3. Un premier comité au niveau de l'usine composé de deux (2) représentants de l'Usine Port-Alfred et de deux (2) représentants du Syndicat, a pour but de procéder à l'évaluation ou à la réévaluation des tâches. Le comité se réunit à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et tient la première réunion dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la demande.

Si le comité ne peut s'entendre dans les trente (30) jours qui suivent la première rencontre, le litige est porté à l'attention du Directeur divisionnaire et du Président du Syndicat des employés à l'heure qui doivent se réunir dans les trente (30) jours qui suivent.
4. Le Directeur divisionnaire et le Président du Syndicat des employés à l'heure, accompagnés des membres du comité, étudient les évaluations ou les réévaluations des tâches qui n'ont pas été réglées par le premier comité. S'il n'y a pas d'entente dans les trente (30) jours qui suivent cette rencontre, le litige est reporté au deuxième comité qui doit se réunir dans les trente (30) jours qui suivent la décision à ce niveau.

5. Ce deuxième comité composé, au niveau de la compagnie, d'un (1) représentant du Siège Social, d'un (1) représentant de l'Usine Port-Alfred, et au niveau du Syndicat, d'un (1) représentant de la Fédération et d'un (1) représentant du Syndicat local, a pour but d'étudier et de rendre toute décision sur l'évaluation ou la réévaluation des tâches qui n'ont pas été réglées par le premier comité aux étapes précédentes. Ce comité doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent cette rencontre.

ANNEXE "E"

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE  
EMPLOYES DE BUREAU ET DESSINATEURS

1. Pour les fins de cette Convention Collective, les parties conviennent d'établir pour les promotions et les rétrogradations, une ligne de progression apparaissant à l'Annexe "B".
2. Un employé des groupes A, B, C, D, n'est inclus dans aucune des lignes de progression; il peut être promu à l'une ou l'autre de ces lignes s'il possède l'habilité d'accomplir les exigences normales de la position ainsi que les conditions prévues à l'Article 10 de la présente Convention. L'expérience antérieure dans des sujets connexes à l'usine et l'instruction dans des sujets connexes sont les facteurs prédominants pour déterminer l'habilité à accomplir les exigences normales de la tâche. L'employé choisi reçoit une période d'entraînement et, de plus, reçoit le taux de paie de cette position pourvu qu'il n'y ait pas plus d'un (1) employé effectuant le travail régulièrement.
3. Advenant une ouverture dans une position dans le groupe "E" ou supérieur, qui n'est pas revendiquée par aucun des employés des groupes A, B, C, D, cette position est remplie par entente des parties.
4.
  - a) Un employé qui remplace un autre employé d'un groupe supérieur pendant une période de cinq (5) jours est qualifié par la suite à recevoir cette prime à chaque fois qu'il remplace à cette tâche pendant une (1) journée ou plus.
  - b) Un employé promu dans un groupe supérieur reçoit le plus élevé des montants suivants: soit le taux correspondant de ses années de service de sa classification actuelle, dans la nouvelle classification, déduit d'une (1) année; soit le taux minimum de sa nouvelle classification; ou une augmentation de 8% du taux de la position qu'il occupait avant la promotion. Toutefois, un employé ne pourra recevoir un taux plus élevé que le titulaire qu'il remplace ou le maximum de la classification de la fonction à laquelle il est assigné.
5.
  - a) Un employé qui remplace un autre employé d'une classe supérieure et d'une position non couverte par ce contrat, reçoit un ajustement de 8% de son salaire chaque fois qu'il remplace à cette position pour une journée ou plus.
  - b) Lorsqu'en vertu d'une promotion ou d'un transfert, un membre du Syndicat est assigné à une position hors de l'unité de négociation, le Syndicat consent à ce que cet employé retienne ses états de service dans l'unité de négociation, avec pleins droits de retourner à son

ancienne position en dedans d'un (1) an. Cette limite de temps peut être prolongée à la suite d'une entente mutuelle.

6. a) Un employé à qui l'on demande de travailler plus de trente-cinq (35) heures dans une même semaine, est rémunéré à taux et demi pour les heures excédant trente-cinq (35) heures. Les heures supplémentaires travaillées peuvent être compensées par une période de temps libre qui correspond à la paie à taux et demi après entente mutuelle avec son surintendant.
- b) Un employé de bureau à qui l'on demande de travailler le samedi avec préavis, devra normalement avoir l'occasion de travailler pendant trois (3) heures. Cependant, si l'on ne peut lui fournir du travail, il recevra un minimum de trois (3) heures à son salaire régulier.
7. La pratique passée en ce qui concerne l'affichage des postes vacants pour les employés de bureau sera maintenue pour la durée de la présente Convention.
8. Lorsqu'un employé de bureau est rétrogradé à une position inférieure sur une base permanente à la suite de changements, ou de l'élimination d'une position autre que celles couvertes par l'Article 24, Conversion Industrielle, l'employé conservera le salaire de son occupation précédente pour une période de quatre (4) mois à compter de la date du changement de position. A la fin de cette période, il gardera le même salaire ou recevra le maximum de la classe à laquelle il est assigné en prenant le plus bas des deux.
9. En autant que l'Usine Port-Alfred n'est pas obligée d'embaucher du personnel additionnel, les représentants du Syndicat des employés de bureau peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister à des congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt ou du Conseil Central Saguenay - Lac St-Jean, ou participer à des sessions d'étude sur l'éducation syndicale, pourvu que ces absences soient autorisées au préalable par l'Usine Port-Alfred et que l'employé ne réclame pas de salaire supplémentaire pour accomplir du travail, qui, autrement, aurait pu être fait pendant sa période régulière de travail. Ces absences ne doivent pas normalement dépasser deux (2) semaines consécutives.
10. Les privilèges accordés de plein gré dans le passé par l'Usine Port-Alfred ne sont pas annulés par la signature de cette Convention. Rien dans cette Convention ne doit être interprété comme une réduction des privilèges déjà existants ou des traitements. Cependant, l'abus de ces privilèges est une raison suffisante pour discontinuer ceux dont on a abusé après en avoir averti le syndicat.
11. L'Usine Port-Alfred entend continuer, comme par le passé, de traiter avec tolérance et paie, les absences légitimes dues

à la maladie ou aux cas d'urgence, en autant que ceci n'occasionne pas de surtemps pour l'employé concerné ou les autres.

12. La paie de vacances des employés de bureau est calculée sur la base de trente-cinq (35) heures par semaine au taux régulier de l'employé. Taux régulier signifie le taux auquel l'employé aurait été payé s'il avait travaillé. Ceci exclut les promotions pour remplacement de vacances.
13. L'Usine Port-Alfred remplace les employés absents pour vacances et maladie lorsque nécessaire. De façon générale l'expression "nécessaire" signifie toute position dont le travail porte majoritairement sur des fonctions essentielles ou des rapports journaliers qui ne peuvent être retardés pour plusieurs jours sans inconvénient.

<p style="text-align: center;">JANVIER</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p>2 3 4 5 6 7 8</p> <p>9 10 11 12 13 14 15</p> <p>16 17 18 19 20 21 22</p> <p>23 24 25 26 27 28 29</p> <p>30 31</p>	<p style="text-align: center;">FÉVRIER</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5</p> <p>6 7 8 9 10 11 12</p> <p>13 14 15 16 17 18 19</p> <p>20 21 22 23 24 25 26</p> <p>27 28</p>	<p style="text-align: center;">MARS</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5</p> <p>6 7 8 9 10 11 12</p> <p>13 14 15 16 17 18 19</p> <p>20 21 22 23 24 25 26</p> <p>27 28 29 30 31</p>	<p style="text-align: center;">AVRIL</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2</p> <p>3 4 5 6 7 8 9</p> <p>10 11 12 13 14 15 16</p> <p>17 18 19 20 21 22 23</p> <p>24 25 26 27 28 29 30</p>
<p style="text-align: center;">MAI</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7</p> <p>8 9 10 11 12 13 14</p> <p>15 16 17 18 19 20 21</p> <p>22 23 24 25 26 27 28</p> <p>29 30 31</p>	<p style="text-align: center;">JUIN</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4</p> <p>5 6 7 8 9 10 11</p> <p>12 13 14 15 16 17 18</p> <p>19 20 21 22 23 24 25</p> <p>26 27 28 29 30</p>	<p style="text-align: center;">JUILLET</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2</p> <p>3 4 5 6 7 8 9</p> <p>10 11 12 13 14 15 16</p> <p>17 18 19 20 21 22 23</p> <p>24 25 26 27 28 29 30</p> <p>31</p>	<p style="text-align: center;">AOÛT</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6</p> <p>7 8 9 10 11 12 13</p> <p>14 15 16 17 18 19 20</p> <p>21 22 23 24 25 26 27</p> <p>28 29 30 31</p>
<p style="text-align: center;">SEPTEMBRE</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3</p> <p>4 5 6 7 8 9 10</p> <p>11 12 13 14 15 16 17</p> <p>18 19 20 21 22 23 24</p> <p>25 26 27 28 29 30</p>	<p style="text-align: center;">OCTOBRE</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p>2 3 4 5 6 7 8</p> <p>9 10 11 12 13 14 15</p> <p>16 17 18 19 20 21 22</p> <p>23 24 25 26 27 28 29</p> <p>30 31</p>	<p style="text-align: center;">NOVEMBRE</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5</p> <p>6 7 8 9 10 11 12</p> <p>13 14 15 16 17 18 19</p> <p>20 21 22 23 24 25 26</p> <p>27 28 29 30</p>	<p style="text-align: center;">DÉCEMBRE</p> <p style="text-align: center;">D L M M J V S</p> <p style="text-align: center;">1 2 3</p> <p>4 5 6 7 8 9 10</p> <p>11 12 13 14 15 16 17</p> <p>18 19 20 21 22 23 24</p> <p>25 26 27 28 29 30 31</p>

1983

<p>JANVIER</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>8 9 10 11 12 13 14</p> <p>15 16 17 18 19 20 21</p> <p>22 23 24 25 26 27 28</p> <p>29 30 31</p>	<p>FÉVRIER</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3 4</p> <p>5 6 7 8 9 10 11</p> <p>12 13 14 15 16 17 18</p> <p>19 20 21 22 23 24 25</p> <p>26 27 28 29</p>	<p>MARS</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3</p> <p>4 5 6 7 8 9 10</p> <p>11 12 13 14 15 16 17</p> <p>18 19 20 21 22 23 24</p> <p>25 26 27 28 29 30 31</p>	<p>AVRIL</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>8 9 10 11 12 13 14</p> <p>15 16 17 18 19 20 21</p> <p>22 23 24 25 26 27 28</p> <p>29 30</p>
<p>MAI</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>6 7 8 9 10 11 12</p> <p>13 14 15 16 17 18 19</p> <p>20 21 22 23 24 25 26</p> <p>27 28 29 30 31</p>	<p>JUIN</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2</p> <p>3 4 5 6 7 8 9</p> <p>10 11 12 13 14 15 16</p> <p>17 18 19 20 21 22 23</p> <p>24 25 26 27 28 29 30</p>	<p>JUILLET</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>8 9 10 11 12 13 14</p> <p>15 16 17 18 19 20 21</p> <p>22 23 24 25 26 27 28</p> <p>29 30 31</p>	<p>AOÛT</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3 4</p> <p>5 6 7 8 9 10 11</p> <p>12 13 14 15 16 17 18</p> <p>19 20 21 22 23 24 25</p> <p>26 27 28 29 30 31</p>
<p>SEPTEMBRE</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1</p> <p>2 3 4 5 6 7 8</p> <p>9 10 11 12 13 14 15</p> <p>16 17 18 19 20 21 22</p> <p>23 24 25 26 27 28 29</p> <p>30</p>	<p>OCTOBRE</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>7 8 9 10 11 12 13</p> <p>14 15 16 17 18 19 20</p> <p>21 22 23 24 25 26 27</p> <p>28 29 30 31</p>	<p>NOVEMBRE</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1 2 3</p> <p>4 5 6 7 8 9 10</p> <p>11 12 13 14 15 16 17</p> <p>18 19 20 21 22 23 24</p> <p>25 26 27 28 29 30</p>	<p>DÉCEMBRE</p> <p>D L M M J V S</p> <p>1</p> <p>2 3 4 5 6 7 8</p> <p>9 10 11 12 13 14 15</p> <p>16 17 18 19 20 21 22</p> <p>23 24 25 26 27 28 29</p> <p>30 31</p>

1984