

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-1073

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-4824

<b>EMPLOYEUR</b>  PF RÉSOLU CANADA INC. DIVISION ALMA  1100, RUE MELANÇON OUEST ALMA QC G8B 5W2  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ  5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 120 QUÉBEC QC G2J 1N3  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2020-02-26	Nombre de salariés visés : 13	Date début : 2019-05-01
Date dépôt : 2020-05-25		Date d'expiration : 2023-04-30

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365      2020-05-27  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 528-0559



Convention collective de travail  
2019-2023

Entre

PF Résolu Canada Inc.- Division Alma  
(Employeur)

Et

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de  
bureau, section local 571, SEPB CTC-FTQ  
(Syndicat)

## TABLE DES MATIÈRES

Article 1 – Engagement des partenaires.....	1
Article 2 – Reconnaissance .....	3
Article 3 – Définitions.....	4
Article 4 – Retenue des cotisations syndicales .....	5
Article 5 – Juridiction.....	6
Article 6 – Droit de la direction .....	6
Article 7 – Mouvements de main-d’œuvre .....	7
Article 8 – Législation.....	13
Article 9 – Heures de travail .....	13
Article 10 – Compensation pour le travail supplémentaire .....	14
Article 11 – Congés statutaires.....	16
Article 12 – Congés mobiles .....	19
Article 13 – Vacances payées.....	20
Article 14 – Absence maladie, absence d’urgence, congé sans solde et congé à traitement différé .....	21
Article 15 – Congé parentale.....	26
Article 16 – Salaires .....	27
Article 17 – Prime pour opérations continues (ABROGÉ) .....	29
Article 18 – Procédure de griefs.....	30
Article 19 – Grève et contre-grève.....	33
Article 20 – Évaluation des tâches .....	33
Article 21 – Paie pour juré .....	35
Article 22 – Perfectionnement et formation.....	36
Article 23 – Privilèges .....	41
Article 24 – Période de paie .....	42



## **PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE :**

### **ARTICLE 1 - ENGAGEMENT DES PARTENAIRES**

#### **1.01**

Cette convention reconnaît qu'il est du devoir de la Compagnie, ses employés et leur Syndicat, de collaborer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation des fins prévues à l'article 1.

#### **1.02**

La Compagnie et le Syndicat conviennent aussi que l'entreprise en tant qu'entité économique et sociale doit d'une part, être efficace et concurrentielle et d'autre part, développer des rapports fondés sur le respect mutuel et un milieu de travail sain, sécuritaire et de qualité, afin d'en assurer la viabilité et la prospérité de sorte que les employés y trouvent un emploi stable et valorisant ainsi que des conditions de travail équitables.

Pour atteindre ces buts, l'entreprise doit fabriquer des produits de qualité par une saine utilisation de ses ressources, notamment dans le cadre d'une organisation du travail favorisant l'adaptation des employés au changement. Les parties s'engagent, de plus, à supporter toute démarche visant l'amélioration de la qualité et entre autre l'implantation et le respect des normes ISO. Il est aussi convenu d'organiser des activités permettant à des employés de se familiariser et d'accroître leurs connaissances sur la nature des affaires conduites par nos clients.

Cette adaptation au changement requiert que la Compagnie et le Syndicat accordent la priorité à l'implication des employés dans le processus de décision au sein de leur milieu de travail. Pour ce faire, sont privilégiés le développement des qualifications et compétences de la main-d'œuvre, la mise en place de mécanismes de transmission de l'information relative aux activités de l'entreprise et du milieu de travail et l'élaboration de structures de participation mutuellement acceptées. Pour réussir, ce processus d'adaptation doit être soigneusement élaboré de façon à faciliter son acceptation par les parties et par le personnel. Il doit tenir compte des besoins exprimés et des expériences vécues par les différents groupes qui composent l'ensemble des ressources humaines.

Dans l'élaboration des moyens requis pour atteindre ces objectifs, la Compagnie et le Syndicat acceptent de privilégier l'approche préventive dans la recherche de solutions à leurs différends et à leurs mécontentements. De même, ils conviennent de mettre en place tout mécanisme approprié afin de gérer les changements dans l'organisation du travail de façon à les anticiper et les introduire avec ordre et progressivement. Au besoin, la Compagnie et le Syndicat peuvent s'adjoindre des personnes ressources dont l'expertise est reconnue aux fins de faciliter la recherche de solutions aux problèmes qu'ils auront identifiés. À intervalles réguliers, les parties se rencontrent pour évaluer le cheminement des priorités et des buts qu'elles se sont donnés.

L'ensemble de ces moyens de développement de relations de travail renouvelées doit être réalisé dans le cadre de la convention collective de travail dont toute modification doit être consignée par voie d'ententes dûment acceptées par les parties.

En ce sens, les parties conviennent d'accroître l'utilisation de moyens permettant l'implication et la responsabilisation des employés dans le but de résoudre des problèmes, de participer au processus décisionnel ou de solliciter des idées.

### **1.03 Information**

À intervalles réguliers, la Compagnie rencontre le Syndicat dans le but de fournir de l'information au sujet des activités de l'entreprise.

Cette information au niveau de l'établissement est de nature comptable et factuelle. Plus spécifiquement, l'employeur transmet au Syndicat par tout moyen approprié des données comptables concernant les prévisions budgétaires, les coûts de production ainsi que des rapports relatifs aux ventes et aux expéditions.

L'employeur transmet aussi des données statistiques concernant les divers éléments inhérents aux procédés de fabrication tels que le nombre de personne-heure par unité de production, les pourcentages utilisés pour établir l'efficacité ou la productivité des équipements ainsi que les données relatives aux intrants utilisés dans la fabrication des produits et les contrôles de qualité.

Au moins une fois par année, la Direction de la Papeterie organise une rencontre avec les représentants de la Direction de l'entreprise pour

communiquer au Syndicat les résultats financiers et pour faire un exposé concernant les orientations de la Compagnie en matière d'investissement et de développement de l'entreprise.

Aux fins de faciliter l'application des présentes dispositions, il est convenu de respecter les principes suivants :

- La Compagnie convient au besoin de préparer une session de formation des représentants syndicaux dans le but d'expliquer les contenus de l'information financière ainsi que les méthodes qui y sont appliquées.
- Au besoin, le Syndicat peut être accompagné d'un conseiller syndical S.E.P.B. lors de ces rencontres.
- Les parties conviennent d'établir quelles informations peuvent être rendues publiques. Au besoin, les parties peuvent aussi s'engager par écrit à assurer la confidentialité d'informations qui sont présentées.

## **ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE**

### **2.01**

La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment certifié comme seul agent négociateur pour les employés qui remplissent des occupations régies par le certificat d'accréditation tel que défini au paragraphe 2.02.

### **2.02**

L'unité de négociation est définie dans le certificat d'accréditation syndicale accordé par le ministère du Travail du Québec, le 11 mai 1988 à l'unité Alma.

Lors de la création d'un nouveau poste d'employé de bureau ou de nature technique susceptible d'être régi par le certificat d'accréditation, la Compagnie informe le Syndicat, par écrit avant la date de l'affichage.

### **2.03**

À l'exception de la pratique actuelle aucune personne exclue de l'unité de négociation ne pourra, soit régulièrement ou systématiquement accomplir le travail d'un employé faisant partie de l'unité de négociation. Il est toutefois

entendu qu'une personne exclue de l'unité de négociation pourra, en cas d'urgence lorsque des employés de l'unité de négociation ne peuvent être disponibles, accomplir le travail d'un employé. À la fin d'un cas d'urgence, cette personne exclue de l'unité de négociation cessera d'accomplir un travail normalement accompli par un employé.

## **2.04**

Une activité syndicale normale se reliant à l'application de la convention collective, incluant une enquête nécessaire par suite d'un grief ou aux relations entre la Compagnie et le Syndicat est permise dans la Papeterie.

Après avoir reçu l'autorisation de son supérieur, le représentant peut s'absenter de son travail durant les heures de travail, sans perte de salaire, selon le cas, pour remplir les obligations que lui impose sa charge syndicale à la Papeterie.

Pour toutes autres activités syndicales, après avoir reçu l'autorisation de son supérieur, un employé peut s'absenter de son travail. Dans un tel cas, la Compagnie maintient le salaire de l'employé absent temporairement et le Syndicat rembourse à la Compagnie le salaire ainsi maintenu.

## **ARTICLE 3 – DÉFINITIONS**

### **3.01 - Étudiant ou stagiaire**

Signifie un employé embauché à titre d'étudiant ou de stagiaire pour effectuer du travail régi par cette convention.

Cet employé n'accumule pas d'ancienneté et ne peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux (Articles 12, 13, 14, 15, 22, 23, 26, 28 ainsi que des annexes « A », « C » et « D »).

Il ne peut non plus se prévaloir de la procédure de grief dans les cas de mise à pied, de congédiement ou de non-réembauchage.

La période normale d'embauche des étudiants se situe entre le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> septembre.



### **3.02 – Commis remplaçant**

Le commis remplaçant ou relève est un employé rémunéré à la classe « FE1 » affecté dans un département lors de surcroît temporaire de travail ou lors de remplacement temporaire à un poste.

### **3.03 – Employé**

Le mot « employé » signifie toute personne régie par cette convention dont l'ancienneté comporte au moins trois (3) mois de service cumulatif avec la Compagnie depuis sa date d'embauchage.

### **3.04 - Période de probation**

Signifie une période d'une durée de 120 jours de calendrier à compter de la date d'embauchage d'un nouvel employé au cours de laquelle il ne peut se prévaloir de la procédure de grief dans les cas de mise à pied, de congédiement et de non-réembauchage.

Les absences (maladie, CNESST, maternité, paternité, parental, congés pour obligation familiale) sont exclues du calcul de la période de probation.

Cependant, les employés ont droit aux assurances collectives après 90 jours comme la pratique actuelle.

## **ARTICLE 4 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**

### **4.01**

Dès l'embauche, la Compagnie déduira les cotisations de la paie de tous les employés y compris les étudiants dont les occupations sont régies par cette convention, un montant égal à la cotisation syndicale régulière hebdomadaire à l'exclusion de frais d'entrée ou d'initiation, de prélèvements spéciaux et d'amendes, le tout à condition qu'il revienne à l'employé, lors de cette période de paie, un montant suffisant pour couvrir cette déduction. Il est entendu que ces déductions seront remises par la Compagnie au Syndicat et à

ses représentants autorisés le mois suivant. Il est également entendu que le montant de la cotisation régulière hebdomadaire peut être changé deux (2) fois par année.

## **ARTICLE 5 – JURIDICTION**

### **5.01**

- a) La présente convention collective s'applique aux employés qui remplissent des occupations régies par le certificat d'accréditation tel que défini au paragraphe 2.02.
- b) Avant de procéder à l'embauche d'un étudiant ou d'un stagiaire pour effectuer du travail régi par la présente convention collective, la Compagnie rappelle les employés sur la liste de rappel pourvu que ces employés possèdent les qualifications requises.

## **ARTICLE 6 - DROIT DE LA DIRECTION**

### **6.01**

La Compagnie a le droit exclusif d'embaucher, de promouvoir, de congédier pour une cause juste, de rétrograder, de muter, de licencier ou de réembaucher les employés ou d'administrer ses propriétés. La Compagnie a le droit de déterminer le nombre d'employés requis pour assurer la bonne marche de ses affaires, y compris le droit d'exercer plein contrôle et discipline sur ses employés dans l'intérêt d'une exploitation profitable, excepté lorsque autrement prévu par cette convention. Il est entendu que les droits de la Compagnie tels que mentionnés plus haut ne doivent en aucune manière être interprétés comme abrogeant, suspendant ou modifiant toute prévision ou tout droit reconnu dans le texte de cette convention.

## **ARTICLE 7 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

### **7.01**

- a) Les parties sont d'accord pour reconnaître l'ancienneté tel qu'apparaissant dans la liste établie à la date de ratification. Subséquemment, la date d'ancienneté des nouveaux employés est établie à la date d'embauche d'un employé avec la Compagnie sous la juridiction de la section locale **571** de l'unité d'Alma.
- b) Le nom de l'employé qui a complété sa période de probation tel que défini à l'article 3.04 est ajouté à la liste d'ancienneté et son ancienneté compte à la date de son embauchage.
- c) Des listes d'ancienneté sont préparées et envoyées au président du Syndicat les premiers des mois de janvier, avril, juillet et octobre.

### **7.02**

Un employé perd tous ses droits d'ancienneté et cesse automatiquement d'être régi par cette convention pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Départ volontaire.
- b) Les points suivants concernant le rappel au travail :
  - i. Après une mise à pied, si l'employé néglige de se présenter au travail dans les dix(10) jours ouvrables qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel par courrier recommandé dont une copie est remise au Syndicat, excepté en cas de maladie ou d'accident. La Compagnie peut demander une preuve de bien-fondé de la maladie ou de l'accident.

Toutefois, lors d'un rappel au travail d'une durée prévue de quinze (15) jours ouvrables ou moins, l'employé peut refuser un rappel sans perdre ses droits d'ancienneté à condition que le poste puisse être comblé par un employé détenant moins d'ancienneté et possédant les exigences minimales du poste. Dans un tel cas, la Compagnie en avise le Syndicat.

Nonobstant les dispositions de l'article 7.07, l'employé qui a refusé un rappel au travail n'est plus considéré pour un autre rappel d'une durée prévue de quinze (15) jours ouvrables ou moins durant ladite période.

Le versement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 28 est suspendu pour la période visée relative au rappel refusé.

ii. Pour les employés qui occupent le quatrième poste de relève jusqu'au dernier, advenant un rappel au travail dont la durée prévue est inférieure à six (6) mois, l'employé peut refuser de revenir au travail sans perdre son droit de rappel. Considérant ce refus, cette personne ne sera rappelée pour un autre mandat qu'après une période de quatre (4) mois, à moins qu'elle ait signifié sa disponibilité. Toutefois, si les personnes refusent le rappel au travail, la compagnie pourra confier le travail à contrat. Le syndicat sera informé de l'offre de mandat.

iii. Pour les employés qui occupent le quatrième poste de relève jusqu'au dernier, advenant un rappel au travail dont la durée prévue est supérieure à six (6) mois, l'employé peut refuser le rappel au travail sans perdre ses droits d'ancienneté, à condition que le poste puisse être comblé par un employé détenant moins d'ancienneté et possédant les exigences minimales du poste. Le syndicat sera informé de l'offre de mandat.

c) Renvoi pour cause juste.

d) Mise à pied pour une période de plus de quatre (4) ans.

e) Après une période d'assignation de promotion excédant six (6) mois à toute occupation tel que défini au paragraphe 7.03.

f) Au moment de la prise de retraite.

### **7.03**

a) Tout employé promu à un poste exclus de l'unité d'accréditation peut, en dedans d'une période de douze (12) mois de sa promotion, retourner à sa dernière occupation couverte par l'unité d'accréditation sans perte d'ancienneté dans les circonstances suivantes :

1. Dans le cas d'une réduction de personnel.

2. S'il ne peut s'adapter à ses nouvelles fonctions.

3. Pour une raison médicale.

4. Pour toute autre raison s'il y a entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Lors de son retour l'employé doit verser au Syndicat les cotisations syndicales qu'il aurait normalement payées.

b) Tout employé promu à un poste exclus de l'unité d'accréditation après la date de ratification peut, après la période de douze (12) mois prévue à a) réintégrer l'unité d'accréditation à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

1. Pour des raisons médicales.
2. Dans le cas d'une réduction de personnel.

L'employé peut alors réintégrer l'unité en étant inscrit sur la liste comme commis remplaçant. L'employé conserve l'ancienneté qu'il avait acquise avant sa promotion.

#### **7.04 - Remplacement temporaire**

Dans un cas de remplacement temporaire, la Compagnie n'est pas tenue de se conformer à l'article 7.05 de la présente, et lorsque requis, le poste temporairement vacant est comblé comme suit :

- a) Lorsqu'un poste requiert d'être temporairement comblé, la Compagnie demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le département où survient la vacance et dans le grade immédiatement inférieur d'occuper temporairement le poste, s'il est capable de faire le travail.
- b) Pour les postes qui ne peuvent être comblés en vertu des dispositions du paragraphe précédent, ils sont comblés, lorsque requis, par des commis remplaçants.
- c) Par emploi temporairement vacant, on entend toute vacance d'emploi créée parce que le titulaire est absent et appelé à réintégrer son poste.

#### **7.05 - Affichage**

- a) Les avis de toute occupation vacante comprise dans la convention, ainsi que toute nouvelle occupation, sont distribués à chacun des employés de l'unité d'accréditation à l'exception des employés couverts par une rente d'invalidité à long terme depuis au moins douze (12) mois. Dans les cas de

postes vacants que la Compagnie a décidé de combler, l'avis sera distribué dans les quinze (15) jours ouvrables de la vacance. Dans le cas contraire, le Syndicat est avisé par écrit de la décision de la Compagnie. La période de mise en candidature est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables à partir de la date d'envoi de l'avis. Ce dernier indique le titre, la classe et une brève description de l'occupation. Les employés absents durant la période d'affichage peuvent, à leur retour au travail, dans un délai maximum de trois (3) semaines de la date de distribution, postuler l'occupation dans un délai de cinq (5) jours.

- b) Dans le choix des candidats, la Compagnie prend en considération l'ancienneté parmi les employés possédant les exigences requises.
- c) Toutefois, un employé ayant le plus d'ancienneté et revendiquant un emploi n'est pas privé de ses possibilités d'être choisi parce que la Compagnie ne lui a pas fourni par entraînement l'occasion de prouver sa compétence à condition toutefois que cet employé possède les exigences requises de l'emploi qu'il convoite. Au cours d'une période de quatre (4) mois dans son nouvel emploi, l'employé jugé incompetent est retourné à son poste antérieur sans perte d'ancienneté et tous les employés touchés par ce mouvement de main-d'œuvre sont retournés à leur poste antérieur respectif sans perte d'ancienneté.

L'employé qui ne se sent pas capable de remplir la fonction peut également reprendre son poste dans un délai de trente (30) jours ouvrables travaillés dans son nouvel emploi. Advenant que la Compagnie estime qu'il y a abus de cette disposition, la Compagnie rencontrera le Syndicat et, suite aux discussions, la Compagnie pourra mettre fin à son application.

- d) La Compagnie remet une liste des postulants et informe le Syndicat du nom de l'employé sélectionné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage.
- e) Aux fins d'application de cet article, il est convenu qu'un employé ne peut postuler une occupation impliquant une mutation latérale plus d'une fois dans une période de deux (2) ans.
- f) Pour l'employé ainsi sélectionné les modalités prévues à l'article 16.05 prennent effet le lundi suivant la date de sélection de son remplaçant ou au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant sa date de sélection et ainsi de suite pour les autres postes à être comblés résultant de l'affichage initial,

sauf dans les cas où l'employé n'est pas disponible pour raison de maladie, accident et congé de maternité.

- g) Lors de travail additionnel dont la durée est prévue être de neuf (9) mois et plus, le poste est comblé selon les modalités prévues au présent article, l'employé sélectionné maintient son droit de retour à son occupation antérieure à la fin du travail.

Les vacances créées par cet affichage sont comblées selon la procédure de remplacement temporaire prévue à l'article 7.04 a).

La Compagnie peut prévoir dans l'affichage d'utiliser le titulaire comme commis remplaçant dans le cas où il y aurait une diminution temporaire de la charge de travail.

#### **7.06 - Mise à pied**

- a) Lorsque des mises à pied d'employés régis par cette convention collective deviennent nécessaires ou désirables, la Compagnie informe à l'avance le comité du Syndicat et lui fournit une liste des employés concernés. Sans préjudice aux droits de l'employé de formuler un grief, ledit comité syndical a quarante-huit (48) heures ouvrables pour présenter les arguments ou les raisons qu'il désire faire valoir en vue de changements dans les noms choisis.
- b) Lorsque possible, un avis écrit de mise à pied est émis à l'employé un (1) mois avant la date de mise à pied. Toutefois, dans le cas où un employé est à l'emploi de la Compagnie pour une période excédant six (6) mois continus un avis écrit d'au moins deux (2) semaines est émis. Dans l'application des dispositions précédentes, il est entendu que pour un commis remplaçant la grille d'affectation remplace les avis, sauf pour une mise à pied de trois (3) mois et plus. S'il s'agit d'un arrêt d'opération imprévu ou d'un conflit de travail dans la Compagnie, l'avis est de quarante-huit (48) heures.
- c) Si la mise à pied est attribuable à un changement prévu à l'article 27, l'employé reçoit un avis écrit d'au moins trois (3) mois.

- d) À moins que la Compagnie et le Syndicat conviennent de modalités différentes, lorsque la Compagnie décide de réduire le personnel elle procède de la façon suivante :
- i) L'employé affecté par une mise à pied déplace l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les postes situés au même grade pour lesquels il possède les exigences requises ou les postes situés au même grade dont il a reçu l'entraînement.
  - ii) Advenant qu'il ne soit pas possible d'appliquer les dispositions du paragraphe précédent, l'employé déplace de la même façon un autre employé occupant un poste situé au grade immédiatement inférieur ou, à défaut, à l'autre grade inférieur et ainsi de suite jusqu'au grade le plus bas.
  - iii) L'employé qui a été déplacé en vertu des paragraphes précédents peut se prévaloir à son tour des dispositions des paragraphes i) et ii).
  - iv) Suite à l'application des dispositions des paragraphes précédents, l'employé susceptible d'être mis à pied est rétrogradé à la liste des commis remplaçants.
- e) Dans le cas d'une mise à pied permanente, si suite à l'application des modalités prévues à 7.06 d) l'employé susceptible d'être rétrogradé à la liste des commis remplaçants peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les postes situés à la base des échelles départementales ou si c'est un poste unique, ce dernier, en autant qu'il possède les exigences requises.

### **7.07 - Embauchage et réembauchage**

Lorsque des employés sont embauchés, ceux qui ont été mis à pied sont réembauchés par ancienneté en autant qu'ils possèdent les exigences minimales du poste.

### **7.08 - Mouvement de main-d'œuvre**

Lorsque des promotions, rétrogradations, ou mutations d'employés deviennent nécessaires ou désirables, la Compagnie convient d'en informer par écrit le comité syndical. Ces promotions, rétrogradations et mutations



sont faites sur une base temporaire pour une période de deux (2) semaines durant laquelle période le comité syndical peut présenter les arguments ou les raisons pour cause d'ancienneté ou autre considération qu'il désire faire valoir en vue de changements dans les noms choisis. S'il n'y a pas de changements faits à la liste, les promotions, rétrogradations ou mutations en question deviennent officielles à l'expiration de la période de deux (2) semaines d'emploi temporaire.

## **ARTICLE 8 – LÉGISLATION**

### **8.01**

Toute disposition de cette convention qui serait ou pourrait venir en contravention avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, arrêtées en conseil et décrets de tous les corps ayant juridiction sur les questions auxquelles on réfère ici, sera ou deviendra automatiquement nulle et de nul effet; toutes les autres dispositions de cette convention demeureront en vigueur et auront plein effet.

## **ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL**

### **9.01**

La Compagnie s'engage à maintenir un personnel suffisant afin d'éviter le temps supplémentaire excessif pouvant résulter d'absences autorisées, de maladie prolongée de membres du personnel ou de certain travail devant être exécuté pendant les jours normalement chômés.

### **9.02**

a) Pour la durée de la convention collective, les heures de travail pour les employés régis par cette convention sont les suivantes : 08h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00 du lundi au vendredi inclusivement pour les employés sur un horaire de 35 heures par semaine et de 08h00 à 12h00 et 12h30 à 16h30 pour les employés sur un horaire de 40 heures par semaine. Les horaires de chacun des postes sont présentés en annexe de la présente convention.

- b) S'il devient nécessaire d'apporter des changements temporaires dans l'horaire régulier d'un employé, la Compagnie rencontre le Syndicat dans les meilleurs délais avant l'introduction d'un tel changement afin de convenir de modalités d'application.
- c) Nonobstant le paragraphe a), un employé et son supérieur immédiat, sous réserve de l'approbation du directeur du secteur concerné, peuvent s'entendre pour une plage horaire différente en autant que ceux-ci le conviennent volontairement et que le nombre d'heures/semaine respecte l'horaire du poste. Copie d'une telle entente est remise au Syndicat.

## **ARTICLE 10 - COMPENSATION POUR TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

### **10.01**

Les employés à qui l'on demandera de travailler en dehors des heures mentionnées dans le paragraphe 9.02 précité et pour toutes les heures travaillées après sept (7) heures par jour et trente-cinq (35) heures par semaine ou après huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, se verront accorder une période et demie de temps libre équivalent ou seront payés à taux et demi, selon le choix de l'employé. Le temps supplémentaire et les rappels au travail ne sont pas inclus dans le calcul de la semaine régulière de travail.

### **10.02**

Les heures travaillées le dimanche et/ou le samedi sont payées à taux et demi ou peuvent être mises en banque (CB) à taux et demi, selon le choix de l'employé.

### **10.03**

Les heures travaillées au-delà de sept (7) heures ou (8) heures par jour les dimanches et les jours de congés statutaires sont payées à taux double ou peuvent être mises en banque (CB) à taux double, selon le choix de l'employé.

#### **10.04**

- a) Un employé qui est appelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail sera rémunéré à taux et demi, minimum quatre (4) heures à taux simple.
- b) Toutefois, l'employé à qui l'on demande de façon systématique d'entrer au travail une (1) heure avant le début de sa journée régulière de travail est rémunéré à taux et demi pour le temps ainsi travaillé.
- c) Dans l'application du paragraphe 10.04 a) le rappel se définit comme étant une demande de la Compagnie faite à un employé d'exécuter du travail après qu'il a quitté la Papeterie.
- d) Un employé qui est appelé au travail pendant ses vacances planifiées sera rémunéré à taux et demi et recevra le paiement de sa journée de vacances en plus de recevoir une journée en temps compensatoire.

#### **10.05**

Abrogé.

#### **10.06**

Un employé pourra accumuler un maximum de soixante-dix (70) heures ou quatre-vingt (80) heures de temps compensé, selon l'horaire de son poste. Toute heure accumulée au-delà de ce maximum sera automatiquement payée à l'employé.

#### **10.07**

Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de demeurer au travail pendant plus de deux (2) heures après la fin de sa faction régulière de travail, il a droit à un repas payé par la Compagnie. Par la suite, et après chaque période additionnelle de quatre (4) heures, il a droit à un autre repas.

#### **10.08**

L'employé requis de demeurer à son poste et de travailler durant son heure de dîner se verra accorder un repas payé par la Compagnie.

**10.09** - Voir politique santé sécurité en vigueur.

Un employé qui travaille plus de seize (16) heures consécutives a droit à une période de repos de cinq (5) heures avant de reprendre son travail selon son horaire régulier. La période de temps comprise entre le début de sa faction régulière et l'heure ainsi différée est compensée au taux régulier.

## **ARTICLE 11 - CONGÉS STATUTAIRES**

### **11.01**

a) Les congés statutaires payés sont comme suit :

- Le Jour de l'An - Deux (2) jours de congé ;
- La Fête du Travail - Un (1) jour de congé ;
- La Fête de Noël - Deux (2) jours de congé ;

b) Est également un jour de congé à l'usine le jour de la Saint-Jean-Baptiste et le temps d'arrêt pour ce congé est de vingt-quatre (24) heures : Un (1) jour de congé.

- La fermeture a lieu le jour du 24 juin.

c) L'employé qui travaille lors d'un congé statutaire reporté et qui ne travaille pas lors du congé statutaire (réf. : Articles 11.06 et 11.07) reçoit taux et demi pour les heures effectivement travaillées. Les heures travaillées peuvent être mises en banque à taux et demi (CB), selon le choix de l'employé.

d) Il est reconnu par les parties que la Compagnie peut continuer d'opérer de façon totale ou partielle la Papeterie lors des congés statutaires suivants :

- Jour de l'An - Deux (2) jours de congé ;
- Saint-Jean-Baptiste - Un (1) jour de congé ;
- Fête du Travail - Un (1) jour de congé ;
- Noël - Deux (2) jours de congé.

Toutefois, la continuité d'opération du congé de Noël est assujettie aux conditions suivantes :

- La Compagnie demande aux employés s'ils veulent travailler sur une base volontaire selon leur ancienneté.
- La Compagnie informe les employés sur les tableaux d'affichage lors d'opération durant les congés statutaires au moins trente (30) jours à l'avance.

Si la compagnie manque de volontaires pour combler les postes qui le requièrent, elle assigne les employés aptes à les combler par ordre inverse d'ancienneté.

Dans l'application du présent article, la continuité d'opération totale ou partielle signifie le maintien des activités pour opérer une ou plusieurs machines à papier durant les congés statutaires.

## **11.02**

Quand la production est maintenue au cours d'un congé férié, la Compagnie détermine les postes qu'il est requis de combler.

## **11.03 - Affectation des employés de bureau**

- a) Dans le cas d'opération totale de la Papeterie, à l'exception du congé de Noël, l'employé titulaire du poste est requis de se présenter au travail lorsqu'il est titulaire d'un des postes à être comblés.
- b) Dans le cas d'opération partielle de la Papeterie, à l'exception du congé de Noël, l'employé titulaire du poste est requis de se présenter au travail selon l'un des postes à être comblés.

## **11.04 - Modalités de rémunération et de compensation d'opération continue**

Rémunération des heures travaillées durant les congés statutaires.

Nonobstant les autres dispositions de la convention collective, l'employé qui travaille durant un congé statutaire est rémunéré aux conditions suivantes :

- i) Son jour de congé statutaire sera rémunéré selon l'article 11.01 a).
- ii) Taux double est payé à l'employé pour les heures travaillées lors d'un congé statutaire.
- iii) Un paiement additionnel équivalent au taux horaire régulier de l'occupation qu'il remplit est versé à l'employé pour chaque heure travaillée lors d'un congé statutaire.
- iv) Un employé qui travaille une fraction complète ou plus durant un congé statutaire peut reprendre, s'il le désire, un seul congé compensatoire non rémunéré.

### **11.05**

L'article ou les articles de cette convention collective qui viennent en conflit d'interprétation avec les présentes dispositions sont amendés de façon à ce que l'article 11 ait priorité.

### **11.06**

- a) Lorsqu'un congé statutaire stipulé à 11.01 a) survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant.
- b) Lorsque les deux (2) congés de la Fête de Noël et du Jour de l'An surviennent un samedi et un dimanche, un de ces congés est reporté au lundi suivant et l'autre est converti en congé mobile à être chômé aux conditions de l'article 12 et payé selon les dispositions du sous-paragraphe 16.07 a) iii).

### **11.07**

Pour la fermeture de la Saint-Jean-Baptiste, la Compagnie accorde une rémunération selon les dispositions du sous-paragraphe 16.07 a) iii) cependant :

- i) L'employé autrement en congé ce jour-là reçoit un congé compensatoire le vendredi précédent la fermeture si cette dernière a lieu un samedi ou le lundi suivant la fermeture si cette dernière a lieu un dimanche.

- ii) L'employé en vacances ce jour-là reçoit un congé compensatoire dont la date est déterminée après entente avec la Compagnie. Par conséquent, le calcul de la paie de vacances n'est pas différé.
- iii) Les conditions d'admissibilité à la rémunération ou au congé compensatoire sont celles prévues par la loi sur la Fête nationale.

### **11.08**

Sans limiter le droit à la Compagnie de rappeler un employé pour exécuter du travail en temps supplémentaire, la Compagnie détermine ceux qui doivent demeurer en fonction lorsque l'opération d'un service est nécessaire lors d'un congé statutaire.

## **ARTICLE 12 - CONGÉS MOBILES**

### **12.01**

Tous les employés qui comptent une (1) année de service auront droit chaque année à six (6) jours de congés mobiles payés qui doivent être pris en un temps convenant mutuellement à l'employé et à la Compagnie. La rémunération est celle prévue au sous-paragraphe 16.07 iii).

Les congés mobiles sont octroyés sur la base du premier arrivé, premier servi. Par contre, si une demande est faite par plus d'une personne la même journée, elle est accordée par ancienneté. De plus, les congés ne peuvent être déplacés une fois qu'ils sont accordés à moins de raisons qui échappent au contrôle de l'employé.

Voici l'ordre prioritaire d'approbation des congés :

1. Vacances cédulées
2. Congés mobiles (FH/GH)
3. Congés statutaires reportés (SH)
4. Temps compensé (CB)

## **ARTICLE 13 - VACANCES PAYÉES**

### **13.01**

Les règlements concernant les vacances payées sont attachés en annexe « A » et font partie de cette convention.



## **ARTICLE 14 - ABSENCE MALADIE, ABSENCE D'URGENCE, CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

14.01

Remplacé par le Régime d'indemnité hebdomadaire CSN tel que convenu dans l'entente sur la fermeture pour une durée indéterminée de la MP9 :

Soixante-dix pourcent (70%) du taux de l'occupation régulière d'un employé suivant le nombre d'heures de son horaire normal de travail, pour chaque jour de travail cédulé et perdu pour cause d'invalidité totale, maximum cinq (5) jours par semaine et cinquante-deux (52) semaines.

- a) À partir du premier jour de travail cédulé et perdu en cas d'accident, ou de maladie avec hospitalisation.
- b) À partir du troisième jour de travail cédulé et perdu en cas de maladie.
- c) En cas de maladie sans hospitalisation de vingt (20) jours de calendrier ou plus, les jours d'attente initiaux sont payés.

Indemnité basée sur le taux de l'occupation régulière le 1<sup>e</sup> janvier ou, s'il est plus rapproché, le 1<sup>e</sup> mai, qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail.

Par « invalidité totale » on entend une incapacité complète et ininterrompue survenant à la suite d'une maladie ou d'une blessure corporelle accidentelle qui empêche un employé d'exercer toute tâche de son travail normal.

Les cas d'invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident compensable par la Commission des Normes, de l'Équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne sont pas couverts.

### **Avance d'indemnité**

Tout employé en demande d'indemnité hebdomadaire pourra se prévaloir d'un système d'avance automatique à moins qu'il n'ait dûment remboursé des avances reçues antérieurement. Les cas litigieux, en vertu de leur

*admissibilité, seront discutés conjointement entre la Compagnie et le Syndicat.*

*Ces avances seront versées aux dates de la paie normale jusqu'à ce que la demande en question soit traitée.*

*Pour bénéficier de cette avance, l'employé doit s'engager en signant un formulaire à cette fin, à rembourser la Compagnie de tous les montants payés par anticipation lors de la confirmation de la non-recevabilité de la demande de règlement ou lorsqu'il reçoit le premier versement.*

### Rendez-vous avec un spécialiste

Les employés qui doivent rencontrer un spécialiste (autre que médecin généraliste, dentiste ou optométriste) sur les heures de travail sont rémunérés à 70% du taux de leur occupation durant leur absence sur présentation du billet attestant de la visite.

L'employeur donnera une consigne au Service de la paie de prélever les sommes dues à partir du retour au travail.

### **14.02 - Congé de deuil :**

- a) À l'occasion du décès d'un membre de sa proche parenté ou simultanément de plus d'un membre, un employé pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire pour un maximum de trois (3) jours ouvrables dans les six (6) jours suivant le décès. Au cas où un employé devrait voyager le jour suivant les funérailles, ce jour pourra être considéré comme absence en cas de décès. Toutefois, à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant de l'employé, ou d'un enfant du conjoint, la période d'absence est prolongée à cinq (5) jours.
- b) L'expression « proche parenté de l'employé » désigne la conjointe ou le conjoint, la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, les frères, les sœurs, les fils, les filles, les petits-enfants, les parents adoptifs, les grands-parents ainsi que les frères ou sœurs du conjoint.

- c) Un employé peut également s'absenter de son travail sans perte de salaire pour un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès du conjoint du frère ou de la sœur de l'employé.
- d) Pour avoir droit à cette absence, un employé doit avoir au moins trente (30) jours de service avec la Compagnie.
- e) Si le décès d'un proche parent survient durant les vacances annuelles d'un employé, la Compagnie permettra que trois (3) jours de vacances avec paie ou cinq (5) jours selon le cas soient débités aux congés de deuil.
- f) Le mot « conjoint » désigne :
1. Les deux (2) personnes :
    - qui sont mariées et cohabitent ; OU
    - qui vivent ensemble maritalement et qui :
      - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union ; ET
      - ii) sont publiquement représentées comme conjoint.
  3. Il s'ensuit que tous les droits prévus au présent paragraphe sont transmis et s'appliqueront en fonction de la nouvelle relation de cohabitation, exclusivement et uniquement.

### **14.03 - Congé sans solde**

Toute demande de congé sans solde doit être soumise par écrit et recevoir l'autorisation du directeur de la division concernée.

Lors d'un congé sans solde, l'employé n'est pas éligible aux promotions pouvant se produire durant son absence. Durant cette période, l'employé peut maintenir sa participation aux divers régimes d'assurance en autant qu'il assume le coût total des primes.

La Compagnie avise par écrit le Syndicat de toute entente entre la Compagnie et l'employé concernant un congé sans solde.

#### **14.04 - Congé à traitement différé**

Le congé à traitement différé vise à permettre à un employé de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de bénéficier d'un congé.

Durée du programme : La durée du programme peut s'étaler sur une période de 2, 3, 4 ou 5 ans.

Durée du congé : La durée du congé peut s'étaler sur une période de six (6) mois à un (1) an.

Admissibilité :

- Être un employé régulier (classifié) et avoir cumulé deux (2) ans de service continu ;
- Faire une demande écrite en précisant le moment de la prise du congé. De plus, l'employé devra indiquer les raisons du congé.

Ancienneté et promotion :

- Durant le congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté ;
- L'employé n'est pas éligible aux promotions durant le congé à traitement différé.
- L'employé ne doit pas être en congé sans solde ou en période d'invalidité lors de l'entrée en vigueur du programme ;
- Le congé est étudié et accordé au mérite par la Direction et si cela ne nuit pas à la bonne marche des opérations.

Salaire :

- Pendant chacune des années visées par le programme, l'employé reçoit un pourcentage (%) de salaire basé sur l'échelle suivante et en fonction de la durée du congé et du programme :

DURÉE DU PROGRAMME (%)				
DURÉE DU CONGÉ	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,0%	83,34%	87,5 %	90,00%
7 mois	70,8%	80,53%	85,4%	88,32%
8 mois	N/A	77,76%	83,32%	86,60%

DURÉE DU PROGRAMME (%)				
DURÉE DU CONGÉ	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
9 mois	N/A	75,0%	81,25%	85,00%
10 mois	N/A	72,2%	79,15%	83,32%
11 mois	N/A	N/A	77,07%	81,66%
12 mois	N/A	N/A	75,0%	80,00%

Les sommes ainsi déduites sont placées en fiducie au nom de l'employé. À cet effet, l'employé fera les demandes auprès de son institution financière et assumera les frais relatifs à la gestion de son compte de fiducie. S'il y a lieu, les frais de mise en place de la fiducie seront assumés via les sommes disponibles dans le fonds de formation (35% du PPP).

#### Vacances :

- Les vacances seront payées sur la base de 2% des gains bruts de l'année précédente ;
- Si l'employé est en congé pour un (1) an, les vacances sont monnayées. Dans le cas d'un congé de moins d'un (1) an, une partie des vacances est monnayée proportionnellement à la durée du congé :

POUR PÉRIODE DE CONGÉ D'UN (1) AN							
PÉRIODE DE VACANCES (%)	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>
	100 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(x)</sup>	80	100
	POUR PÉRIODE DE CONGÉ DE SIX (6) MOIS - PÉRIODE DE 2 ANS						
	100 <sup>(*)</sup>	75 <sup>(*)</sup>	75 <sup>(x)</sup>	100			

(\*) : Année de participation au programme

(x) : Année de prise de congé

#### Régime de retraite

- Aux fins de l'application du régime de retraite, la période d'absence pour congé à traitement différé n'est pas reconnue comme service validable ;

- Aux fins de calcul de la rente, le salaire moyen des quatre (4) années de service validable est établi sur la base du salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au programme de congé à traitement différé.

#### Assurances groupes :

- Pendant la durée du congé, l'employé maintient ses protections d'assurance vie, d'invalidité long terme, d'assurance médicaments complémentaire et de soins dentaires en autant qu'il en défraye les primes ;
- L'employé n'est pas éligible à l'indemnité hebdomadaire pendant la période de congé.

#### Congés mobiles :

- Si le congé est d'une (1) année, l'employé n'a pas le droit aux congés mobiles.
- Dans les autres cas, il a droit à ses congés mobiles.

#### Modalités de retour :

- S'il est survenu une rétrogradation durant son congé, l'employé exerce à son retour ses droits en vertu de la convention collective.
- S'il survient une maladie pendant le congé de l'employé, ce dernier est éligible à l'indemnité hebdomadaire à son retour.
- L'employé peut abandonner le programme si sa décision survient avant la période de congé. Le salaire accumulé aux fins du congé lui sera remboursé sans intérêts.
- Une fois le congé débuté, l'employé ne pourra retourner au travail avant la date prévue de fin de congé.

## **ARTICLE 15 - CONGÉ PARENTALE**

### **15.01**

- a) Le congé parental sera accordé en conformité avec la loi. Durant cette absence, le service continu ne sera pas interrompu et l'employée conservera son ancienneté et ses privilèges déjà acquis.

## **15.02**

La participation d'une employée aux divers régimes d'assurances est maintenue durant la période prévue au paragraphe 15.01 a) et ce, à condition qu'elle contribue selon les modalités prévues au régime d'assurance.

De plus, si l'employée prolonge son congé maternité tel que prévu au paragraphe 15.01 c), sa participation aux régimes d'assurances de base est maintenue à condition qu'elle paie la totalité de l'assurance.

## **ARTICLE 16 – SALAIRES**

### **16.01**

Une copie des classifications des salaires de la Compagnie suivant l'évaluation des tâches est attachée en annexe « B » et fait partie de cette convention.

### **16.02**

- a) Les taux de salaire prévus à l'annexe « B » resteront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.
- b) Salaire - Progression entièrement automatique - Référer à l'annexe « B » :  
Des ajustements de salaire individuels en vigueur le premier lundi suivant la date anniversaire seront accordés périodiquement au cours de la période couverte par cette entente, basée sur un plan d'administration de salaire. La liste sera révisée pour inclure les additions de personnel, les promotions, les rétrogradations, et tous les autres changements pouvant se rapporter à ce plan.

### **16.03**

Lorsqu'un employé remplace un autre employé dans une classe supérieure pour une période d'une journée ouvrable complète ou plus, il reçoit un ajustement de huit pour cent (8%) de son salaire classifié ou le minimum de l'occupation à laquelle il remplace, soit le plus élevé des deux (2). En aucun cas son salaire ne dépasse le maximum de la classification à laquelle il remplace.

#### **16.04**

Lorsqu'un employé remplace une personne dont l'occupation est exclue de l'unité de négociation, il recevra un ajustement de huit pour cent (8%) de son salaire classifié pour le temps qu'il remplace.

#### **16.05**

Lors d'une promotion, un employé recevra le plus élevé des montants suivants : son salaire actuel augmenté de huit pour cent (8%) ou le minimum de la classification à laquelle il fut promu et son salaire continuera à progresser d'après le plan de progression automatique établi. Son salaire ne devra en aucun temps dépasser le maximum de la nouvelle classification. Si l'employé possède déjà des heures travaillées au poste qu'il obtient, elles lui seront reconnues dans les échelles salariales. Les heures de formation sont exclues.

#### **16.06**

Un employé rétrogradé recevra, soit le salaire maximum de la classification à laquelle il aura été déplacé, soit son salaire actuel si ce dernier est le moindre des deux (2) ; toutefois, son salaire ne sera pas réduit si la rétrogradation est attribuable à un changement technologie prévu à l'article 27.

#### **16.07 - Rémunération d'un employé lors d'absence**

- i) La rémunération d'un employé absent pour raison maladie, s'il y a droit, est basée selon les modalités de l'article 14.01:
- ii) La rémunération d'un employé absent pour vacances, est basée sur le salaire de son occupation classifiée.
- iii) La rémunération d'un employé absent pour autres raisons est basée sur le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé.
- iv) L'employé qui utilise du temps compensé pour s'absenter est rémunéré selon le taux qu'il aurait reçu à l'occupation où il a effectué le temps supplémentaire, sauf la relève, qui est rémunérée à son taux de classement (la différence entre le taux de classement et d'occupation lui aura été versée lors du temps supplémentaire effectué).



### **16.08**

- a) Le commis remplaçant est classifié « FE1 ». S'il doit remplacer dans une classe plus élevée que « FE1 » il est rémunéré selon les dispositions de l'article 16.03.
- b) Le personnel supplémentaire dans un service est payé au taux de la classe « FE1 » ou selon le paragraphe 16.03 si le travail supplémentaire confié exige que l'employé de relève ait la responsabilité du poste ou si assigné à un poste plus élevé.
- c) L'employé qui occupe un poste en remplacement d'un autre employé classifié pour une période d'un (1) mois minimum et qui occupe ce poste dans la semaine où survient un congé statutaire sera rémunéré selon l'article 16.07 iii).

### **16.09**

Un employé appelé à suivre un programme de formation institué par la Compagnie, reçoit pour les heures passées en formation, le taux de son occupation régulière.

### **16.10**

Les primes pour les factions de 16h00 à 24h00 et de 00h01 à 08h00 sont les suivantes :

À compter du 1 <sup>er</sup> du mois suivant la ratification de la convention collective :	
0,50\$/heure	0,70\$/heure

## **ARTICLE 17 - ABROGÉ**

## **ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE GRIEFS**

### **18.01**

Un grief est défini comme toute mécontente concernant l'application, l'interprétation ou la présumée violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention collective, y compris la question de savoir si oui ou non une question est matière d'arbitrage.

### **18.02**

Tout grief doit être soumis par écrit dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance de l'événement, soit par le Syndicat, l'employé ou l'employeur.

Une rencontre de discussion et de vérification des faits sur la mécontente se tient entre le directeur syndical représentant l'employé concerné et le coordonnateur du département concerné.

De plus, ces derniers peuvent s'adjoindre au besoin des personnes pouvant aider à clarifier les faits ou à solutionner le problème. Lors de cette rencontre, les parties peuvent convenir d'un règlement, s'entendre pour tenter de solutionner la mécontente par la mise sur pied d'un comité de solution de problèmes ou référer directement le grief à l'arbitrage.

L'employeur avise par écrit le Syndicat de sa position dans les dix (10) jours ouvrables. Le Syndicat peut soumettre la mécontente à la procédure d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables de cet avis.

### **18.03 - Processus de solutions de problèmes :**

Lorsque les parties ont convenu de solutionner une mécontente par le processus de solutions de problèmes, ils devront mettre sur pied un comité et se réunir dans les quinze (15) jours suivants la rencontre énumérée à l'article 18.02 à moins d'entente contraire. Le coordonnateur et le représentant syndical concernés devront faire partie de ce comité. Ils pourront s'adjoindre

au besoin des personnes qu'elles jugent nécessaires pour aider à solutionner la mécontente.

Suite aux travaux du comité, les parties peuvent convenir d'un règlement ou s'il y a toujours mécontente soumettre la mécontente à la procédure d'arbitrage dans les dix (10) jours suivant la fin des travaux du comité, à moins d'entente contraire.

#### **18.04 - Procédure d'arbitrage :**

- a) Lorsqu'une mécontente est soumise à la procédure d'arbitrage, les parties peuvent convenir d'une entente solutionnant la mécontente tout au cours du processus.
- b) Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre ; à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, la nomination d'un arbitre sera référée au ministère du Travail, selon le Code du travail.
- c) Le grief est soumis par écrit à l'arbitre désigné au paragraphe 18.04 b) à moins d'entente contraire. Le Syndicat ou la Compagnie fait parvenir à l'autre partie copie de la soumission écrite du grief.
- d) La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent l'audition du grief, à moins que les parties n'acceptent de prolonger ce délai.
- e) La sentence arbitrale est finale et lie les parties tel que stipulé à l'article 89 du Code du travail de la Province de Québec.

#### **18.05**

- a) Toute mesure disciplinaire ou congédiement pris par la Compagnie envers un employé est sujet à la procédure de griefs. En cas d'arbitrage, l'arbitre peut maintenir ou abrégé la mesure disciplinaire ou le congédiement, ou réinstaller l'employé avec tous ses droits et lui rembourser le salaire dont l'a privé la mesure disciplinaire ou le congédiement.
- b) En aucun temps, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier les articles de cette convention collective, d'y ajouter quoi que ce soit, d'en changer la durée ou de se prononcer sur une demande d'augmentation générale de salaire, sauf s'il s'agit d'un différend relatif à cette question.

### **18.06**

Au cours de l'enquête sur un grief, l'on fournira au comité syndical tous les renseignements pertinents du ou des employés concernés. Si des sanctions ne sont pas prises contre un employé dans un délai de neuf (9) mois après une réprimande et dans un délai de dix-huit (18) mois après une suspension, la Compagnie ne tiendra aucun compte des sanctions disciplinaires antérieures.

### **18.07**

- a) Les délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage sont indicatifs et ne peuvent invalider aucun recours.
- b) Dans la computation des délais, les samedis, dimanches et congés statutaires sont exclus.

### **18.08**

Les frais et dépenses de l'arbitre doivent être défrayés à part égale entre les parties.

### **18.09 – Indemnité hebdomadaire - Mécanisme de résolution des différends**

Le mécanisme de résolution de problèmes tel que décrit ci-après couvrant l'indemnité hebdomadaire s'appliquera sous réserve des conditions suivantes :

- l'employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis; et
  - l'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande.
- a) Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paie normaux jusqu'à ce que la demande de règlement soit traitée. L'employé signera un billet à ordre indiquant qu'il remboursera à la Compagnie tous les paiements anticipés reçus.

- b) La Compagnie ou l'assureur se réserve le droit d'exiger des examens médicaux périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé en raison d'une invalidité.

Ces examens doivent être effectués par des médecins désignés par la Compagnie ou par l'assureur.

Le coût des examens médicaux, les frais de transport et les frais remboursables raisonnables qui y sont rattachés sera remboursé.

- c) Malgré l'alinéa b) ci-dessus, dans les cas où il survient un différend médical quant à la validité et/ou au maintien d'une demande de règlement, et où les médecins de l'employé et de la Compagnie ou de l'assureur ne parviennent pas à s'entendre, le différend sera adressé à un spécialiste ayant fait l'objet d'une entente mutuelle, choisi parmi une liste établie chaque année, qui prendra une décision finale et exécutoire. Les paiements d'indemnité hebdomadaire se poursuivront jusqu'à ce que cette décision soit prise.

## **ARTICLE 19 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE**

### **19.01**

Il est entendu qu'il ne devra pas y avoir de grève, contre-grève, de sorties en masse, de ralentissement ou autres interruptions de travail pendant la durée de cette convention.

## **ARTICLE 20 - ÉVALUATION DES TÂCHES**

### **20.01**

L'information complète se rapportant à l'évaluation des tâches présentement en vigueur sera remise au Syndicat. Ceci comprendra les descriptions des tâches, spécifications, facteurs, mesures, table et valeur des points, etc. employés dans l'évaluation de chaque tâche.

## **20.02**

Le comité conjoint d'évaluation des tâches est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Compagnie. Le comité se réunit au besoin pour l'évaluation des tâches.

## **20.03**

Lorsque des occupations déjà existantes sont substantiellement modifiées, la Compagnie ou le Syndicat pourra convoquer le comité d'évaluation. Le comité procède à l'évaluation des tâches dans un délai de trois (3) mois suivant la demande écrite.

À défaut d'entente, la Compagnie fera l'évaluation et avisera le Syndicat par écrit du résultat.

Tout changement à la hausse entre en vigueur à compter de la date où la demande a été faite selon les modalités prévues à l'article 20.08.

## **20.04**

Lorsqu'une évaluation de tâche résulte en une classification inférieure, le salaire de l'employé détenant ce poste ne sera pas réduit dû à cette évaluation et sera considéré comme « hors barème » et ne sera pas sujet aux augmentations de salaire tant et aussi longtemps qu'il ne sera pas dans l'échelle de salaire pour sa nouvelle classification.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également à un employé qui est retourné à son ancien poste en vertu des dispositions de l'article 7.05 c).

## **20.05**

Lors de la création d'une nouvelle occupation ou d'une occupation temporaire prévue à 7.05 g), le comité d'évaluation procède à l'évaluation et à défaut d'entente, la Compagnie fait une évaluation temporaire et avise le Syndicat par écrit du résultat.

Le résultat de l'évaluation temporaire est sujet à révision par le comité dans une période de six (6) mois suivant la première évaluation. Les changements à la hausse entrent en vigueur à compter de la date de la première évaluation.

## **20.06**

Pendant la durée de la convention collective, aucun changement au présent système d'évaluation ne sera effectué. La Compagnie est disposée à intégrer le plan d'évaluation des emplois de l'équité salariale (Annexe « E » - Le système d'évaluation des emplois).

## **20.07**

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, tout désaccord entre les parties quant aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation sera référé par l'une ou l'autre des parties à un arbitre spécialisé mutuellement acceptable, dans les trente (30) jours ouvrables de la confirmation écrite, de la position des parties.
- b) Les pouvoirs de l'arbitre spécialisé sont limités à l'application du système d'évaluation. Sa décision est finale et lie les parties.

## **20.08**

Lors d'une évaluation à la hausse en vertu des articles 20.03 et 20.05, l'employé peut bénéficier de l'application des dispositions des articles 16.05 et 30.02 ou être reclassé dans sa nouvelle échelle à l'échelon correspondant à sa progression à la date de la demande et sa date de progression d'échelon demeure inchangée.

## **ARTICLE 21 - PAIE POUR JURÉ**

### **21.01**

La Compagnie paie à un employé la différence entre son salaire et la paie qu'il reçoit comme juré chaque fois qu'il est demandé pour agir comme juré, qu'il est appelé pour le choix d'un juré, qu'il est assigné comme témoin par subpoena ou témoin de la couronne.

## **ARTICLE 22 - PERFECTIONNEMENT ET FORMATION**

La Compagnie et le Syndicat conviennent que le développement des compétences des employés est une responsabilité de chacune des parties. En ce sens, elles doivent mettre en place des incitatifs afin de promouvoir l'amélioration des qualifications et compétences par le perfectionnement individuel.

L'employé désireux de se perfectionner peut bénéficier des avantages suivants :

### **22.01 - Remboursement des frais de scolarité**

La Compagnie remboursera à l'employé (même si celui-ci est sur la liste de rappel) qui suivra des cours de perfectionnement, cent pour cent (100 %) du coût de la scolarité et des manuels si l'employé réussit aux examens, ou vingt-cinq pour cent (25%) advenant un échec à ces derniers, aux conditions suivantes :

1. Que les cours comportent des avantages immédiats ou futurs pour l'employé et l'employeur.
2. Que les cours soient approuvés au préalable par la Compagnie.
3. Que l'employé suive au moins soixante pour cent (60%) des cours ou encore qu'il rencontre les exigences de la maison d'enseignement.
4. Que le Comité Paritaire de Gestion de la Formation (CPGF) approuve au préalable le contenu du cours de perfectionnement.

### **22.02 - Aide financière pour démarche individuelle de perfectionnement**

a) La Compagnie fournit une aide financière à tout employé désireux d'accroître ses compétences par une démarche individuelle de perfectionnement aux conditions suivantes :

- Études à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).
- L'employé est considéré selon les modalités du congé sans solde.
- L'employé est un employé régulier (classifié).



- Cette aide ne peut être jumelée au programme de congé à traitement différé pour perfectionnement.
- La formation choisie devra répondre aux critères et être approuvée par le Comité Paritaire de Gestion de la Formation (CPGF). Par la suite, la Direction de la Papeterie autorise le congé pourvu que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations.
- L'employé doit fournir une preuve de présence au cours de formation à tous les mois.

b) L'aide financière prend la forme suivante :

- Bourse de cent dollars (100\$) par semaine pendant une période maximale de cinquante-deux (52) semaines.
- Un prêt optionnel de cent dollars (100\$) par semaine pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines.

1. Modalités d'octroi de la bourse

Un versement mensuel est fait au cours de la première semaine de chaque mois et ce, à partir du début de la formation.

2. Modalités d'octroi du prêt

Un prêt peut être accordé en plus de la bourse, si l'employé en fait la demande et ne bénéficie pas d'une aide gouvernementale reliée à sa formation. Les modalités de versement sont les mêmes que celles de la bourse.

3. Remboursement du prêt

Le remboursement du prêt pour un employé qui retourne au travail se fera de la façon suivante :

- L'employé peut rembourser le montant total du prêt dans la première année de son retour au travail et ce, sans intérêt.
- Pour l'employé qui ne peut rembourser le prêt dans la première année de retour au travail, une période de deux (2) ans additionnelles lui est accordée pour le remboursement. En tout temps, le prêt devra être remboursé à partir de la deuxième année. Dans ce cas, l'employé devra payer les intérêts selon les taux d'intérêts en vigueur dans les institutions bancaires.

c) Modalités de retour :

- S'il est survenu une rétrogradation durant son congé, il exerce à son retour ses droits en vertu de la convention collective.
- S'il survient une maladie pendant le congé de l'employé, ce dernier est éligible à l'indemnité hebdomadaire à son retour.

d) Modalités de non-retour :

Le cas d'un employé qui décide de ne pas retourner au travail pendant ou après sa période de formation sera traité de la façon suivante :

- i) L'employé devra aviser la Compagnie par écrit de son intention de non-retour un (1) mois avant la date prévue de retour.
- ii) Il devra dans un délai maximal d'un (1) an de sa décision de non-retour rembourser le prêt avec intérêts selon les taux en vigueur dans les institutions bancaires.

e) Retour prématuré :

L'employé qui, pour quelque raison que ce soit, ne peut compléter sa période de formation et décide de retourner au travail, devra en aviser par écrit la Compagnie un (1) mois avant la date qu'il prévoit revenir au travail. Les modalités de remboursement et de retour sont les mêmes que celles énumérées précédemment (b-3 et c).

### **22.03 - Congé à traitement différé pour perfectionnement**

Définition : Le programme de congé à traitement différé pour perfectionnement vise à permettre à un employé de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé pour perfectionnement.

Durée du programme : La durée du programme de congé pour perfectionnement pourra s'étaler sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

Durée du congé : La durée du congé pour perfectionnement pourra s'étaler sur une période de six (6) mois à un (1) an.

Admissibilité :

- Être un employé régulier (classifié) et avoir cumulé deux (2) ans de service continu.
- Faire une demande écrite en précisant la durée du programme et du congé ainsi que le moment de la prise de ce dernier. De plus, l'employé devra indiquer quelle formation il entend suivre.
- L'employé ne doit pas être en congé sans solde ou en période d'invalidité lors de l'entrée en vigueur du programme.
- Le contenu du programme de formation doit être approuvé par le Comité Paritaire de Gestion de la formation (CPGF).
- Le congé est étudié et accordé au mérite par la Direction et si cela ne nuit pas à la bonne marche des opérations.
- L'employé doit fournir une preuve de présence au cours de formation à tous les mois.

Salaire : Pendant chacune des années visées par le programme, l'employé reçoit un pourcentage (%) de salaire basé sur l'échelle suivante et en fonction de la durée du congé et du programme.

DURÉE DU PROGRAMME (%)				
DURÉE DU CONGÉ	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,0%	83,34%	87,5 %	90,00%
7 mois	70,8%	80,53%	85,4%	88,32%
8 mois	N/A	77,76%	83,32%	86,60%
9 mois	N/A	75,0%	81,25%	85,00%
10 mois	N/A	72,2%	79,15%	83,32%
11 mois	N/A	N/A	77,07%	81,66%
12 mois	N/A	N/A	75,0%	80,00%

Vacances :

- Les vacances seront payées sur la base de 2% des gains bruts de l'année précédente pour la durée du programme.
- Si l'employé est en congé de perfectionnement pour un (1) an, une partie des vacances est monnayée proportionnellement à la durée du congé.
-

Exemple :

POUR PÉRIODE DE CONGÉ D'UN (1) AN							
PÉRIODE	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>
DE	100 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(*)</sup>	80 <sup>(x)</sup>	80	100
VACANCES (%)	POUR PÉRIODE DE CONGÉ DE SIX (6) MOIS						
	PÉRIODE DE 2 ANS						
	100 <sup>(*)</sup>	75 <sup>(*)</sup>	75 <sup>(x)</sup>	100			

(\*) : Année de participation au programme

(x) : Année de prise de congé

#### Régime de retraite :

- Aux fins de l'application du régime de retraite, la période d'absence pour congé de perfectionnement n'est pas reconnue comme service validable ;
- En ce qui concerne la cotisation au régime de retraite, le salaire moyen des périodes de travail (service validable) durant le programme est établi sur la base de salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au programme de congé à traitement différé.

#### Ancienneté et promotion :

- Durant le congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.
- L'employé n'est pas éligible aux promotions durant le congé pour perfectionnement.

#### Assurances groupes :

- Pendant la durée du congé, l'employé maintient ses protections d'invalidité long terme, d'assurance vie et d'assurance maladie complémentaire et de soins dentaires en autant qu'il en défraye les primes.
- L'employé n'est pas éligible à l'indemnité hebdomadaire pendant la période du congé.

#### Congés mobiles :

- Si le congé est d'une année, l'employé n'a pas le droit aux congés mobiles.
- Dans les autres cas, il a droit à ses congés mobiles.

### Modalités de retour :

- S'il est survenu une rétrogradation durant son congé, l'employé exerce à son retour ses droits en vertu de la convention collective.
- S'il survient une maladie pendant le congé de l'employé, ce dernier est éligible à l'indemnité hebdomadaire à son retour.
- L'employé peut abandonner le programme si sa décision survient avant la période de congé. Le salaire accumulé aux fins du congé lui sera remboursé sans intérêts.
- Un employé qui pendant sa période de congé démissionne de son programme d'études devra aviser l'employeur et se présenter au travail dans les quinze (15) jours de sa démission.
- L'employé n'ayant pas fourni une preuve de participation aux études se verra annuler son congé et devra se présenter au travail dans les dix (10) jours de la date d'annulation du congé.

## **ARTICLE 23 – PRIVILÈGES**

### **23.01**

Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme signifiant une réduction de privilèges déjà existants à l'exception des privilèges particuliers antérieurement applicables aux employés non syndiqués avant l'émission du certificat d'accréditation tel que spécifié à l'article 2.02.

Dans l'application du paragraphe précédent, les parties reconnaissent que les modifications apportées à la convention dans le cadre de la présente négociation ont préséance sur les privilèges existants antérieurement relatifs aux modifications ainsi apportées.

### **23.02**

Aucun avis n'est affiché dans les bureaux par le Syndicat sauf sur les tableaux officiellement préposés à cette fin.

## **ARTICLE 24 - PÉRIODE DE PAIE**

### **24.01**

La Compagnie convient de payer à chaque semaine les salaires des employés.

## **ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION**

### **25.01**

La présente convention est en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 30 avril 2023. L'une ou l'autre des parties à cette convention désirant négocier son renouvellement donne un avis écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration.

### **25.02**

Si une partie a dûment donné avis en vertu du paragraphe 25.01 et que, par la suite d'événements indépendants de la volonté des parties, les pourparlers se poursuivent après le 1<sup>e</sup> mai 2023, les décisions portant sur les questions salariales ont un effet rétroactif au 1<sup>e</sup> mai 2023 ; il n'y a pas de suspension ou d'arrêt de travail durant la période des pourparlers.

### **25.03**

À partir de l'expiration de la présente convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur et sont appliquées sous réserve de l'exercice des droits à la grève et à la contre-grève.

## **ARTICLE 26 - RÉGIME DE BIEN-ÊTRE**

### **26.01**

Les employés sont couverts par un régime d'assurance groupe dont les modalités générales sont résumées à l'annexe « C » de la présente convention.

La Compagnie accepte de fournir une copie des contrats d'assurances au Syndicat lorsque la mise à jour sera complétée.

### **26.02**

La Compagnie accepte de ne pas modifier les régimes de pension et d'assurance groupe sur la vie pour la durée de la convention si ce n'est d'un commun accord avec le Syndicat ou tel que cela puisse être requis aux fins d'enregistrement auprès d'une agence gouvernementale fédérale ou provinciale. Lorsque de tels changements s'imposent, le Syndicat sera informé à l'avance des modifications au texte du régime.

### **26.03 - Participation obligatoire**

Il est convenu que pour les employés embauchés après le 30 avril 1980, leur participation au régime, dès qu'admissible, sera une condition d'emploi ; par la suite, tous les participants devront maintenir leur participation tout au cours de leur emploi.

**ARTICLE 27 - REMANIEMENT PAR SUITE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS OU DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

**27.01 - Changements technologiques ou organisationnels**

- a) S'il survient des changements technologiques comprenant l'automatisation, la mécanisation, la modification du processus, l'introduction, l'ajout ou l'élimination d'équipement ou des changements organisationnels tels que centralisation ou décentralisation administrative au niveau corporatif, affectant des postes classifiés permanents la Compagnie avise le Syndicat le plus tôt possible mais pas moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement.
- b) Dans les trente (30) jours suivant l'avis prévu à 27.01 a) la Compagnie s'engage à rencontrer le Syndicat (maximum trois (3) représentants) afin d'étudier l'impact ou les effets sur les employés et les conditions de travail. S'il en résulte des réductions de postes affectant les employés classifiés permanents, la Compagnie s'engage, après entente avec le Syndicat, à mettre en place des mesures visant à réduire l'impact des réductions de postes et de tenir compte, avant de recourir au marché extérieur du travail, de ses employés actuels en regard des nouveaux emplois créés par suite d'un tel changement.
- c) La Compagnie convient d'instituer un programme de formation pour l'employé sélectionné en vertu de l'article 7.05 de la convention collective pour remplir un emploi créé par l'introduction d'un changement prévu à 27.01 a). De plus, de la formation est offerte aux employés dont les méthodes de travail ont été substantiellement modifiées.
- d) Si le changement technologique ou organisationnel avait pour effet de transférer le travail normalement accompli par les employés de l'unité de négociation, le Syndicat pourra alors faire les représentations appropriées auprès de la Direction.



## **27.02 - Changements dans l'organisation du travail :**

- a) S'il survient des changements dans l'organisation du travail visant un accroissement de la flexibilité, de la polyvalence ou du travail d'équipe, la Compagnie avise le Syndicat le plus tôt possible mais pas moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement.
- b) Dans les trente (30) jours suivant l'avis prévu à 27.02 a) la Compagnie s'engage à rencontrer le Syndicat afin d'étudier l'impact ou les effets sur les employés et les conditions de travail. S'il en résulte une réduction de poste ayant pour conséquence, suite à l'application de l'article 7.06 d), de rétrograder à la liste des commis remplaçants un employé classifié permanent en date du 1<sup>er</sup> décembre 2005, la Compagnie s'engage à maintenir un employé à des tâches temporaires jusqu'à ce qu'un départ permanent dans le personnel classifié couvert par l'unité d'accréditation ne survienne.

L'employé affecté à ces tâches sera celui ayant le plus d'ancienneté parmi les employés de la liste des commis remplaçants et ce, après la rétrogradation prévue ci haut.

Le poste laissé vacant par le départ d'un employé classifié permanent est comblé selon les modalités prévues à 7.05.

Il est convenu que les modalités prévues à l'article 27.02 b) ne s'appliquent que pour les employés classifiés permanents sur la liste du 1<sup>e</sup> décembre 2005 qui occupent un poste classifié permanent au moment de l'application de l'article 27.02 b). (Voir la liste jointe des employés classifiés permanents).

## **ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

### **28.01**

Sous réserve des conditions et modalités ci-après mentionnées, un employé mis à pied pourra bénéficier d'une indemnité de licenciement égale à une (1) semaine de salaire, à son taux hebdomadaire régulier alors en vigueur, pour chaque année de service continu, ces années étant accumulées depuis la dernière date où son nom aura été enregistré sans interruption sur la liste de paie de l'usine.

## **Licenciement permanent**

Advenant la fermeture permanente d'une machine à papier, d'un département ou d'une usine, le montant maximum de l'indemnité de licenciement sera d'une semaine et demie (1,5) de salaire par année de service continu.

## **Mise à pied – 12 mois consécutifs**

Si la durée d'une mise à pied dépasse douze (12) mois consécutifs, l'indemnité sera d'une demi-semaine (0,5) de salaire par année de service continu en plus de ce que prévoient les dispositions actuelles.

Le montant total d'indemnité de licenciement qu'un employé peut recevoir ne dépassera en aucun temps une semaine et demie (1,5) de salaire par année de service continu, quelle que soit la raison.

Le nombre d'années de service continu sera calculé à compter de la dernière période de mise à pied pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de licenciement.

## **28.02 – Modalités**

- i) Après avoir été mis à pied pour une période de six (6) semaines, tel employé aura droit à cinquante pour cent (50%) de l'indemnité de licenciement.
- ii) Après avoir été mis à pied pour une période de trois (3) mois, tel employé aura droit à la seconde moitié de l'indemnité de licenciement.
- iii) L'employé peut, s'il le désire, recevoir les indemnités prévues à i) et ii) sous forme de versements hebdomadaires égaux aux montants permis en vertu de la loi sur l'assurance emploi, ceci, jusqu'à épuisement des crédits. Si l'employé devait cesser de recevoir des prestations d'assurance emploi le résidu lui est payé en un seul versement.

### **28.03 – Admissibilité**

Pour avoir droit à l'indemnité, les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) Que la mise à pied soit due au seul fait que l'employé n'ait pas de travail disponible auquel son ancienneté lui donnerait droit.
- b) Que le nom de l'employé ait été enregistré au bordereau de paie de l'usine sans interruption, et ce pour une période d'au moins douze (12) mois consécutifs.

### **28.04 - Modalités complémentaires**

- a) Les droits de rappel au travail d'un employé ne seront pas affectés de quelque façon que ce soit à cause du paiement d'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel au travail de tel employé précède la date où les paiements de telle indemnité deviennent dus et payables, tels paiements ne seront pas effectués. Advenant le cas où on transmettrait un rappel au travail à tel employé selon la procédure de rappel au travail et que tel rappel au travail soit refusé, tous les droits de rappel au travail et à l'indemnité de licenciement seront automatiquement annulés.
- b) Advenant le cas où un employé est rappelé au travail après avoir bénéficié du montant total de l'indemnité de licenciement qui lui serait due, il commencera de nouveau à partir de la date de son retour au travail à accumuler une nouvelle période d'emploi aux fins de l'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied éventuelle.
- c) Advenant le cas où un employé est rappelé au travail après avoir reçu la moitié ou une partie seulement de l'indemnité de licenciement qui pourrait lui revenir, tel employé à son retour au travail conservera ses droits vis-à-vis du montant non versé s'il lui arrive d'être mis à pied une seconde fois. De plus, il commencera de nouveau à accumuler une nouvelle période d'emploi aux fins de l'indemnité de licenciement en prévision d'une nouvelle mise à pied éventuelle.

## **28.05**

Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'une mise à pied résultant d'une explosion, d'un feu ou de force majeure qui n'entraînent pas une fermeture partielle ou totale de l'usine d'au moins douze (12) mois. Cependant, après six (6) mois de la date de fermeture, un employé pourra réclamer le paiement de l'indemnité de licenciement en renonçant à ses droits d'ancienneté et de rappel au travail. Il ne s'applique pas non plus dans le cas d'une mise à pied résultant d'un conflit de travail dans la Compagnie ou d'une fermeture temporaire cédulée.

## **28.06**

Toutefois, un employé qui occupe un poste régulier et qui est avisé de l'abolition de son poste peut, avant que le mouvement de main-d'œuvre devienne effectif, quitter la Compagnie et recevoir l'indemnité de licenciement selon les dispositions prévues au présent article.

L'employé qui se prévaut des présentes dispositions perd tous ses droits d'ancienneté et cesse automatiquement d'être régi par cette convention.

## **ARTICLE 29 - SOUS-CONTRATS**

### **29.01**

- a) La Compagnie accepte de ne pas recourir aux contrats à forfait en soustrayant du travail qui est fait par les employés pour lequel le bureau en question est pourvu de l'équipement approprié et du personnel nécessaire qui est capable de faire le travail en question.
- b) La Compagnie avisera la section locale par écrit avant l'octroi d'un sous-contrat et de la nature des travaux à exécuter ; la Compagnie accepte de discuter avec le Syndicat de toute solution autre que le recours au sous-contrat. À moins que la nature du sous-contrat soit urgente, alors la Compagnie avise le Syndicat dans les meilleurs délais.
- c) L'octroi de contrats, de sous-contrats n'a pas pour objectif de réduire la main-d'œuvre parmi les employés régis par cette convention.

## **ARTICLE 30 -AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DE SALAIRE**

### **30.01**

#### a) Salaires

2. À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, les taux de salaire applicables ci-dessus seront augmentés de 2 %.
3. À partir du 1<sup>er</sup> mai 2020, les taux de salaire applicables ci-dessus seront augmentés de 2.5 %.
4. À partir du 1<sup>er</sup> mai 2021, les taux de salaire applicables ci-dessus seront augmentés de 2.5 %.

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2022, l'augmentation applicable pour le 1<sup>er</sup> mai 2022 sera égale à celle négociée pour la même date selon le contrat type dans l'Est du Canada pour l'industrie des pâtes et papiers (pattern de l'industrie au 1<sup>er</sup> mai 2022). Il est entendu que la clause remorque s'appliquera également aux ajustements salariaux, s'il y a lieu.

#### Rajustement :

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, les taux de salaire des employés seront majorés de 0,40 cents l'heure.

Les ajustements salariaux (augmentation générale de salaire, rajustement et le plan d'apprentissage) sont payables seulement aux employés actifs et aux retraités à la date de ratification.

Pour les employés ayant été en assurance courte durée, seule les heures effectivement travaillées seront payées (exclu les heures passés en invalidité).

Pour les employés en invalidité longue durée, le paiement ne s'applique pas.

- b) Nonobstant les dispositions des paragraphes 30.01 a) et b), les employés qui étaient non syndiqués avant l'émission du certificat d'accréditation accordé par le ministère du Travail du Québec le 11 mai 1988 à l'unité d'Alma qui, suite à l'évaluation de leur poste sont considérés hors barème en vertu de l'article 20.04, ne sont pas régis par les augmentations prévues

aux paragraphes 30.01 a) et b) jusqu'à ce que leur salaire régulier soit intégré dans l'échelle des salaires.

### **30.02 - Progression automatique à la date anniversaire - Échelle des taux**

Dans l'interprétation du paragraphe 16.05, un employé qui est promu continuera de progresser dans sa classification six (6) mois ou un (1) an après sa date de promotion, selon le cas.

## **ARTICLE 31 - PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

### **31.01**

La Compagnie reconnaît à l'employé l'exercice de ses droits de participation aux affaires publiques.

### **31.02**

Sur demande écrite soumise à la Compagnie dans les quinze (15) jours précédant sa campagne, un employé obtiendra un congé sans solde afin de se porter candidat à toute élection fédérale ou provinciale, municipale ou scolaire.

### **31.03**

Dans les quinze (15) jours suivant l'élection, l'employé défait peut reprendre l'emploi qu'il occupait lors de son départ ou assumer un emploi équivalent.

### **31.04**

Lorsqu'un congé sans solde est accordé à un employé régi par cette convention, copie de l'entente prise avec l'employé est envoyée au Syndicat.

## **ARTICLE 32 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET HYGIÈNE INDUSTRIELLE**

### **32.01**

- a) Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à la Papeterie de façon à assurer aux employés une protection adéquate en matière de santé, sécurité et d'hygiène.
- b) Le Syndicat aura droit à un représentant sur le comité paritaire formé à cet effet. Celui-ci peut être remplacé par un autre employé s'il est dans l'impossibilité de participer à une réunion ou autres activités du comité.

### **32.02**

Le comité conjoint de santé et de sécurité a pour rôle d'étudier et d'identifier les problèmes reliés à l'hygiène, la santé et la sécurité et de faire les recommandations nécessaires pour que les correctifs soient apportés dans les meilleurs délais.

### **32.03**

Le comité peut s'adjoindre un spécialiste au besoin afin de l'aider dans ses travaux.

### **32.04 Santé et sécurité/Excellence opérationnelle**

La participation et l'engagement des membres de l'organisation envers la santé sécurité et l'excellence opérationnelle sont nécessaires pour créer un milieu de travail efficace. Chaque employé peut être appelé à participer aux activités organisées sur ces sujets en dehors des heures de travail normales jusqu'à concurrence de 8 heures rémunérées par année.

**RÈGLEMENTS RÉGISSANT  
LES VACANCES PAYÉES**

**1. Règlements régissant les vacances payées accordées aux employés salariés**

- a) Un employé qui a moins d'une (1) année de service le 1<sup>e</sup> janvier de chaque année a droit à une (1) journée de vacances payées pour chaque mois de service antérieur à cette date ou quatre pour cent (4%) des gains bruts réalisés au cours de l'année précédente de calendrier, soit le plus élevé des deux. Toutefois, l'employé peut prolonger cette période à ses frais pour un maximum de deux (2) semaines.
- b) Un employé qui a complété douze (12) mois de service le 1<sup>e</sup> janvier de chaque année a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles payées.
- c) À la date de son quatrième (4) anniversaire de service, un employé aura droit à une troisième (3) semaine de vacances payées. Par la suite, à chaque année (au 1<sup>e</sup> janvier), il aura droit à trois (3) semaines de vacances annuelles payées.
- d) À la date de son neuvième (9) anniversaire de service, un employé aura droit à une quatrième (4) semaine de vacances payées. Par la suite, à chaque année (au 1<sup>e</sup> janvier), il aura droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées.
- e) À la date de son dix-septième (17) anniversaire de service, un employé aura droit à une cinquième (5) semaine de vacances payées. Par la suite, à chaque année (au 1<sup>e</sup> janvier), il aura droit à cinquième (5) semaines de vacances annuelles payées.
- f) À la date de son vingt-troisième (23) anniversaire de service, un employé aura droit à une sixième (6) semaine de vacances payées. Par la suite, à chaque année (au 1<sup>e</sup> janvier), il aura droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées.



2. Les vacances accordées sont basées sur une (1) semaine de cinq (5) jours. Il n'est pas permis d'accumuler les vacances d'une année à l'autre.
3. Lorsqu'un congé statutaire de l'usine tombe pendant la période de vacances d'un employé, une journée de vacances additionnelle est accordée.
4. Les vacances doivent être prises à des périodes convenant mutuellement à l'employé et aux chefs de service.
5. Un employé quittant le service de la Compagnie a droit à des vacances de départ comme suit :

Si l'employé quitte le service de la Compagnie après que ses vacances annuelles ont été prises, les vacances payées au départ seront d'une (1) journée par mois pour chaque mois travaillé pendant l'année courante pour les employés ayant moins de quatre (4) années de service, d'une journée et demie (1 ½) par mois pour les employés ayant quatre (4) mais moins de neuf (9) années de service, de deux (2) jours par mois pour les employés ayant neuf (9) mais moins de dix-sept (17) années de service, de deux jours et demi (2 ½) par mois pour les employés ayant dix-sept (17) mais moins de vingt-trois (23) années de service, et de trois (3) jours par mois pour les employés ayant vingt-trois (23) années ou plus de service.
6. Si l'employé quitte le service de la Compagnie avant d'avoir pris ses vacances annuelles, les vacances payées au départ seront selon l'article 1 susmentionné plus les vacances payées auxquelles l'employé a droit en vertu de l'article 5.
7. Chaque semaine de paie de vacances est calculée sur la base du taux de deux pour cent (2.2%) des gains bruts réalisés au cours de l'année précédente de calendrier ou sur la base du taux régulier de paie de l'employé, soit le plus élevé des deux (2).

## 8. Planification des vacances

- 1) Le choix des vacances se fait par ancienneté. L'attribution des vacances ne doit pas avoir pour effet de nuire à la bonne marche des opérations du département et de la Papeterie.

- 2) Les employés doivent planifier leurs vacances au 1<sup>e</sup> février de chaque année selon les procédures suivantes :
  - a) L'employeur fait circuler une liste comprenant tous les noms des employés, leur ancienneté ainsi que le nombre de semaines de vacances acquises.
  - b) Par ancienneté, l'employé fait un premier choix de deux (2) semaines pouvant être consécutives. Une copie de ce premier choix est remise au Syndicat sur demande.
  - c) L'employeur fait circuler la liste pour le deuxième choix de deux (2) semaines si applicable, et ainsi de suite.
  - d) Une copie finale de la liste de vacances est remise à chacun des employés.
- 3) Le nombre total d'employés en vacances au même moment ne doit pas dépasser quinze pour cent (15%) des effectifs. Ce pourcentage peut toutefois être plus élevé, si cela ne nuit pas à la bonne marche des départements.
9. La mutation d'un employé d'une usine à une autre de même que la mutation d'un employé occupant un poste hors unité à un poste régi par la convention collective n'est pas considérée comme une interruption de service aux seules fins du régime de vacances.
10. Les employés ont la possibilité de décaler une semaine de vacances en dehors de la période estivale (ex : du mardi au mardi). Les sept (7) jours doivent être pris consécutivement et cela ne doit pas nuire à la bonne marche du département.

**ANNEXE « B »****ÉCHELLES SALARIALES  
PROGRESSION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE****SEPB - Taux en vigueur le 1er mai 2019**

Classe	Minimum	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois	48 mois
FE1	27,22	27,35	27,47	27,57	27,86	28,18	28,52
JE1	31,16	31,46	31,89	32,24	33,02	34,61	35,11
K	32,31	32,73	33,12	33,61	34,51	35,84	36,76
L	33,45	33,93	34,40	34,91	35,88	37,32	38,38

**2%****SEPB - Taux en vigueur le 1er mai 2020**

Classe	Minimum	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois	48 mois
FE1	27,90	28,03	28,16	28,26	28,56	28,88	29,23
JE1	31,94	32,25	32,69	33,05	33,85	35,48	35,99
K	33,12	33,55	33,95	34,45	35,37	36,74	37,68
L	34,29	34,78	35,26	35,78	36,78	38,25	39,34

**2,5%**

**SEPB - Taux en vigueur le 1er mai 2021**

2,5%

Classe	Minimum	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois	48 mois
FE1	28,60	28,73	28,86	28,97	29,27	29,61	29,96
JE1	32,74	33,06	33,50	33,87	34,69	36,36	36,89
K	33,95	34,39	34,80	35,31	36,26	37,65	38,62
L	35,15	35,65	36,14	36,68	37,70	39,21	40,32

**Les absences suivantes ne sont pas comptabilisées à partir de la date de ratification du mémoire d'entente (20 nov. 2019). Les absences (maladie, maternité, paternité, parental, congés pour obligation familiale) sont exclues du calcul pour accéder à un échelon supérieur.**

**RÉGIME D'ASSURANCES**

Cette annexe ne constitue qu'un bref résumé des régimes d'assurances collectives et n'a pour but que d'informer l'employé participant sur la nature et le montant des bénéfices auxquels il a droit; les polices et contrat d'assurances font partie intégrante de la convention collective.

**Partage du coût de l'assurance collective**

Le coût de toutes les assurances collectives est partagé sur la base de 65% payé par la Compagnie et 35% payé par les employés. Afin de rendre le régime plus avantageux d'un point de vue fiscal et de maximiser la prestation des employés, ceux-ci paieront en priorité la prime d'invalidité de longue durée (plus de douze (12) mois).

**Régimes d'assurances : (Référence – Article 26)**

- I Invalidité prolongée;
- II Maladie complémentaire;
- III Soins dentaires
- IV Assurance-vie

**I ASSURANCE-INVALIDITÉ PROLONGÉE**

À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de ratification, une rente mensuelle - 55% du taux mensuel de son occupation régulière le 1<sup>er</sup> janvier qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail.

Pour les employés qui deviennent admissibles au régime d'assurance-invalidité prolongée, la prestation mensuelle maximale sera de 2 800\$.

La prestation mensuelle maximale est augmentée de 100\$ en 2019 (à partir du mois suivant la ratification et de 100\$ le 1<sup>er</sup> mai 2022)

### Rente payable

Un employé assuré est considéré totalement invalide lorsque, après avoir reçu toutes les prestations en vertu du Régime d'indemnité hebdomadaire, il est dans l'incapacité à cause d'une maladie ou d'une blessure d'exercer les fonctions de son poste régulier pour les vingt-quatre (24) mois suivants, et par la suite il est dans l'incapacité d'exécuter toute fonction dans l'usine qui convient raisonnablement à son instruction, formation ou expérience.

### Durée des indemnités

La prestation mensuelle cesse à la première des éventualités suivantes :

- a) La date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé;
- b) La date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction;
- c) La date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans;
- d) Le décès de l'employé.

### Récidive de l'invalidité

Lorsque des périodes consécutives d'invalidité totale alternent avec des intervalles moindres de six (6) mois de reprise du travail à plein temps, on considère qu'il ne s'agit que d'une seule période d'invalidité sauf lorsque le cas subséquent d'incapacité résulte d'une maladie ou blessure sans rapport aucun avec la cause de la précédente invalidité et que le début en a lieu après le retour au travail à plein temps.

Si une période d'invalidité totale est considérée comme étant la même que la période d'invalidité totale précédente, le service de l'indemnité reprend à la date du début de la nouvelle période d'invalidité totale. Le service de l'indemnité continue même si cette police a pris fin avant que ne commence la nouvelle période d'invalidité totale, mais il cesse dès que l'employé totalement invalide a droit à des prestations d'invalidité en vertu de tout autre régime. L'indemnité journalière est la même que l'indemnité servie pendant la période d'invalidité précédente.

Si une période d'invalidité totale n'est pas considérée comme étant la même que la période d'invalidité totale précédente (et que la couverture d'assurance de l'employé si cette police est en vigueur), l'indemnité est calculée et servie

conformément aux stipulations de ce contrat comme s'il s'agissait d'un nouveau sinistre.

En considération des changements dans les régimes d'assurance-vie et d'indemnité prolongée, toute réduction des primes d'assurance emploi seront retenues par la compagnie.

## **II RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE ET**

## **III RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

Modalités applicables aux deux régimes :

### Admissibilité

Vous, votre conjoint et vos enfants célibataires à charge de moins de vingt et un (21) ans est admissibles au régime lorsque vous aurez complété une période d'emploi continu de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

### Date d'entrée en vigueur de l'assurance

L'assurance prend effet le jour qui suit la fin d'une période continue d'emploi de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, pourvu que vous ne soyez pas alors absent du travail pour cause d'invalidité, d'une absence autorisée ou d'une mise à pied. Si vous êtes absent du travail pour cause d'invalidité, d'une absence autorisée ou d'une mise à pied à la date où l'assurance entrerait par ailleurs en vigueur, votre assurance ne prendrait effet qu'à votre reprise du travail.

### Personnes à charge

L'assurance pour vos personnes à charge prend effet à la même date que la vôtre. Si vous êtes célibataire et que, plus tard, vous avez une personne à charge, vous devez en aviser immédiatement votre employeur afin qu'on puisse apporter des changements à la protection de l'assurance.

Aux fins de la protection des personnes à charge prévue dans le régime, les personnes à charge admissibles comprennent le conjoint et les enfants célibataires à partir de leur naissance jusqu'à leur vingt et unième

anniversaire ou leur vingt-cinquième anniversaire s'ils fréquentent à temps plein un établissement approuvé. Les enfants à charge célibataires qui sont atteints d'une incapacité mentale ou physique avant leur vingt et unième anniversaire sont admissibles à la protection jusqu'à leur vingt-cinquième anniversaire.

Si vous avez déjà la couverture de personnes à charge en vertu du régime, toute personne à charge additionnelle sera automatiquement protégée à compter de sa naissance.

L'enfant assuré atteint d'un handicap physique ou mental reste couvert au-delà de l'âge maximal (21 ans) aussi longtemps qu'il est à la charge de l'employé.

## **II RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

### **Description des prestations**

Si vous subissez des frais assurés de la catégorie I, le programme remboursera 100% de ces frais.

Si vous subissez des frais assurée de la catégorie II en excédent de la franchise prévue pour une année civile, le programme vous remboursera 100% de ces frais sauf pour les médicaments tel qu'indiqué ci-après dans la rubrique « Médicaments (voir Médicaments de marque déposée) ».

La franchise ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même année civile. Le montant de la franchise est de 10\$ dans le cas d'un employé célibataire et de 20\$ dans le cas d'un employé marié avec personnes à charge.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, pour les employés actifs, l'application du maximum viager du régime complémentaire de soins médicaux est éliminé.

### **Frais assurés**

Les frais assurés compris aux termes du programme sont ceux que vous devez payer vous-même pour les services et les fournitures reçus pendant que vous êtes assuré, en cas de blessures en dehors du travail, de maladies ou de grossesse.



### Frais de la catégorie I

SÉJOUR ET REPAS À L'HÔPITAL AINSI QUE LES AUTRES SERVICES ET FOURNITURES NÉCESSAIRES à concurrence de la différence entre le tarif quotidien appliqué par l'hôpital pour une salle commune et une chambre moyenne semi-privée. La section sur les dispositions générales contient la définition d'un hôpital.

### Frais de la catégorie II

*Remarque : les plafonds en dollars dont il est fait état dans la nomenclature des frais assurés de la catégorie II représentent les frais acceptés par le programme et non les prestations, puisque ces frais sont sujets à la franchise mentionnée ci-dessus.*

MÉDICAMENTS nécessitant une ordonnance d'un médecin et fournis par un pharmacien agréé.

La compagnie mettra en place une carte de remboursement différé pour les médicaments d'ordonnance dès que possible après la ratification.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80%. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100%. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100% que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, et non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

AMBULANCE PROFESSIONNELLE utilisée pour transporter la personne entre le lieu où elle a été blessée dans un accident ou frappée par une maladie et le premier hôpital où sont donnés les soins, ou bien, entre un hôpital et une maison de convalescence. Tous les autres frais associés au déplacement sont exclus.

SERVICES ET FOURNITURES HOSPITALIERS AUX PERSONNES EXTERNES pour :

- salle d'examen ou salle d'opération;
- médicaments, pansements et plâtre;

- anesthésie à l'occasion d'une opération chirurgicale, à l'exclusion des honoraires d'un interne ou d'un médecin rattaché à l'hôpital.

INFIRMIÈRE DIPLOMÉE autre qu'une infirmière qui habite normalement chez vous ou qui est membre de votre famille ou de celle de votre conjoint, à la condition que les services de cette infirmière aient été prescrits par un médecin.

SÉJOUR ET REPAS DANS UNE MAISON DE CONVALESCENCE ET AUTRES FOURNITURES ET SERVICES NÉCESSAIRES à concurrence de la différence entre le tarif quotidien appliqué par l'hôpital pour une salle commune et une chambre moyenne semi-privée pour un maximum de cent vingt (120) jours portant sur une période d'invalidité, pourvu que la personne soit admise à la maison de convalescence dans les quatorze (14) jours qui suivent son séjour à l'hôpital. Tous les séjours dans une maison de repos constitueront une seule période d'invalidité, sauf s'ils sont séparés par au moins quatre-vingt-dix (90) jours. La section sur les dispositions générales contient la définition d'un hôpital de convalescence.

SERVICES D'UN OSTÉOPATHE, D'UN NATUROPATHE, D'UN PODIATRE, détenteurs d'un permis provincial jusqu'à concurrence de 15\$ le traitement et de 25\$ par invalidité pour les radiographies, mais jusqu'à un remboursement maximum de 400\$ par année civile. En outre, aucune prestation n'est versée si la personne a droit à des prestations semblables en vertu d'un régime provincial d'assurance maladie.

SERVICES D'UN CHIROPRACTICIEN détenteur d'un permis provincial jusqu'à concurrence de 15\$ la visite et de 25\$ par invalidité pour les radiographies, mais jusqu'à un maximum de 400\$ par année civile. Aucune prestation n'est versée si la personne a droit à des prestations semblables en vertu d'un régime provincial d'assurance maladie.

PHYSIOTHÉRAPIE par une personne dûment qualifiée et diplômée, pratiquant légalement la physiothérapie, pourvu que ses services, qu'il s'agisse de leur forme ou de leur durée, aient été prescrits par un médecin.

TRAITEMENT par une personne dûment qualifiée et diplômée, pratiquant légalement la PSYCHOLOGIE sur recommandation écrite d'un médecin, jusqu'à concurrence de 25\$ pour la première visite et de 15\$ pour chaque visite ultérieure, avec un remboursement maximum de 400\$ par année civile.

TRAITEMENT PAR UNE MASSEUSE OU UN MASSEUR dûment qualifié et diplômé, pratiquant légalement sa profession, pourvu que ses services, qu'il s'agisse de leur forme ou de leur durée, soient prescrits par un médecin, jusqu'à concurrence de 15\$ par visite, avec un remboursement de 400\$ par année civile.

TRAITEMENT PAR UN ACUPUNCTEUR dûment certifié et diplômé, jusqu'à concurrence de 15\$ par visite, avec un remboursement de 400\$ par année civile.

ORTHOPHONIE par une personne dûment qualifiée et diplômée pratiquant l'orthophonie, pourvu que ses services, qu'il s'agisse de leur forme ou de leur durée, soient prescrits par un médecin, avec un remboursement maximum de 400\$ au cours d'une année civile.

TRAITEMENT DE PSYCHANALYSE donnés par un médecin, où la loi autorise cette couverture.

DANS TOUS LES AUTRES CAS, où il y a un remboursement maximum, il restera en vigueur.

SOINS D'URGENCE EN DEHORS DE LA PROVINCE tels que décrits aux paragraphes 1) et 2) ci-dessous, pendant que la personne se trouve en dehors de la province où elle réside normalement.

Honoraires d'un omnipraticien ou d'un spécialiste en excédent du montant autorisé aux termes du programme d'assurance hospitalière et médicale de la province où réside habituellement la personne, pourvu que ces honoraires soient raisonnables et habituels dans la région où pratique le médecin qui les exige.

Jusqu'à 50\$ par jour pour les frais de séjour à l'hôpital en excédent du tarif de salle commune payable par le programme d'assurance hospitalière de la province où réside normalement la personne. Le remboursement des frais sera refusé si la totalité ou une partie de ces frais n'est pas remboursable aux termes du programme d'assurance hospitalière susmentionné ou si la forme d'hospitalisation choisie par la personne ne donne pas droit à un remboursement au titre de ce programme, pour le cas où la personne aurait été hospitalisée dans la province où elle réside normalement.

LOCATION DE POU MON D'ACIER, DE CHAISE ROULANTE OU D'ÉQUIPEMENT MÉDICAL OU CHIRURGICALE À LONG USAGE, MEMBRES ET YEUX ARTIFICIELS, BÉQUILLES, ÉCLISSES, PLÂTRES, BANDAGES HERNIAIRES ET APPAREILS ORTHOPÉDIQUES lorsqu'ils sont prescrits ou recommandés par le médecin traitant.

SOINS DENTAIRES D'URGENCE OU CHIRURGIE COSMÉTIQUE par un médecin ou un dentiste pour la remise en état rapide de dents naturelles ou de tissus cutanés, à la suite d'un accident hors du travail.

ANESTHÉSIE, OXYGÈNE, SANG ET PRODUITS SANGUINS.

ILÉOSTOMIE, COLOSTOMIE ET FOURNITURES POUR DIABÉTIQUES.

FRAIS DE LABORATOIRE D'ANALYSES ET DE RADIOGRAPHIE.

REMBOURSEMENT DE CHAUSSURES ORTHOPÉDIQUES sous réserve d'un paiement maximum de 50\$ par année si elles sont prescrites par le médecin traitant.

FRAIS D'OPTIQUE engagés par un employé ou par ses personnes à charge admissibles, s'ils sont recommandés par un médecin ou un optométriste : les montures, les verres et l'ajustement de lunettes correctrices, y compris les lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence d'un paiement total de 200\$, par membre de famille, par période de deux années civiles consécutives.

De plus, l'examen de la vue est remboursé en plus du montant remboursable par période de 24 mois.

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Exclusions**

Votre régime d'assurance maladie complémentaire ne couvre pas :

1. Les examens médicaux périodiques, les voyages pour raison de santé et la chirurgie esthétique.
2. Les soins dentaires, sauf si les soins apportés sont nécessités suite à un accident non compensable et pourvu que ces soins soient fournis dans les six (6) mois qui suivent la date de l'accident.
3. Toutes dépenses qu'une personne assurée n'est pas tenue de payer.

4. Toutes dépenses couvrant des frais non assurables en vertu d'une loi quelconque.
5. Toutes blessures ou maladies pour lesquelles la personne assurée a droit à une indemnité ou prestation en vertu de toute législation d'accidents de travail.
6. Tous les frais qui ne sont pas recommandés et approuvés par le médecin traitant.
7. Toutes blessures ou maladies résultant d'un acte de guerre ou bien d'hostilités, quelle qu'en soit la nature.

### Groupement des prestations

En vertu de ce régime vous recevrez soit la totalité des prestations habituelles, soit un montant réduit qui, lorsqu'on lui ajoute les prestations offertes par d'autres régimes, représentera 100% des frais autorisés.

« Régime » veut dire tout régime aux termes duquel des prestations ou soins médicaux et dentaires sont fournis par :

- 1) une assurance collective ou toute autre forme de protection destinée aux personnes faisant partie d'un groupe, qu'elles soient assurées ou non; OU
- 2) toute forme de remboursement préalable; OU
- 3) toute protection à l'intention d'étudiants, sous l'égide ou la garantie directe d'une école ou de tout autre établissement scolaire.

## **CESSATION DES PRESTATIONS**

### Cessation de l'emploi

En cas de cessation de l'emploi, pour quelque raison que ce soit, les prestations cesseront à la date de cessation dudit emploi.

### Prestataires, indemnité hebdomadaire

Les personnes invalides recevant des prestations du régime d'invalidité hebdomadaire auront droit aux prestations jusqu'à concurrence de douze (12) mois après la date initiale de leur invalidité.

### Maintien des avantages indemnité hebdomadaire

Les employés assurés qui deviennent invalides et qui demeurent invalides pendant plus de douze (12) mois, continuent d'être protégés par leur régime d'assurance maladie complémentaire jusqu'à la date de leur retraite ou l'âge de soixante-cinq (65) ans, selon la première de ces éventualités. Le coût complet des primes pour l'extension de cet avantage est assumé par les employés.

### **III RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le régime sera de nouveau relevé afin d'assurer une protection fondée sur le barème de l'année précédente de l'Association dentaire de la province de Québec.

#### **Contribution mensuelle de l'employé :**

Le 1<sup>er</sup> février de chaque année, la contribution de l'employé est ajustée.

Année	Familial	Célibataire
2010	21.06 \$	8.10 \$
2011	21.80 \$	8.72 \$

#### **Le régime**

Le régime vous offre, ainsi qu'à vos personnes à charge, le remboursement des frais suivants :

- a) Cent pour cent (100%) des frais remboursables au titre de la catégorie I. ET
- b) Soixante-quinze pour cent (75%) des frais remboursables au titre de la catégorie II. ET
- c) Cinquante pour cent (50%) des frais remboursables au titre des catégories III.

Les prestations maximales sont de 1750\$ par membre de famille assuré, par année civile, pour les frais remboursables des catégories I et II. Quant aux

frais remboursables de la catégorie III, le maximum viager est de 1750\$ par membre de famille assuré.

### **Frais remboursables**

#### **Frais de la catégorie I**

- Les examens de la bouche y compris le détartrage et le nettoyage des dents.
- L'application topique de fluorure sodique ou stanneux.
- Les leçons d'hygiène de la bouche.
- Les radiographies dentaires.
- Les extractions.
- La chirurgie buccale y compris l'excision de dents incluses.
- Les obturations en amalgame, en plastique ou en silicate.
- Les anesthésiques administrés relativement à toutes les chirurgies ou à d'autres services dentaires remboursables.
- Les injections d'antibiotiques administrées par le dentiste traitant.
- Les soins relativement à des maladies périodontiques et aux autres maladies des gencives et des tissus buccaux.
- Les traitements endodontiques y compris la thérapie du canal radiculaire.

#### **Frais de la catégorie II**

- L'installation initiale (y compris les ajustements faits après la période de trois mois suivant l'installation) de prothèses amovibles partielles ou entières destinées à remplacer une ou plusieurs dents naturelles.
- Le remplacement d'une prothèse amovible actuellement partielle ou entière ou l'adjonction de dents à une prothèse amovible actuelle partielle ou entière afin de remplacer des dents naturelles extraites mais seulement s'il y a preuve, à la satisfaction de la compagnie d'assurance, que la prothèse actuelle ne peut pas être remise en usage.
- Les réparations ou le garnissage des prothèses dentaires.

### Frais de la catégorie III

- Les soins orthodontiques y compris la correction de la malocclusion.
- Les services et fournitures dans le cas de chaque catégorie de frais dentaires doivent être le fait d'un dentiste dûment admis à exercer sauf que :
  - i) le nettoyage ou le détartrage des dents peut être effectué par un hygiéniste détenteur d'un permis et spécialisé dans les soins dentaires pourvu que ces soins soient prodigués sous la surveillance et la direction d'un tel dentiste, et
  - ii) l'installation, les ajustements, les réparations et les garnissages des prothèses entières peuvent être faits par un mécanicien-dentiste ou un denturologiste dûment reconnu comme tel, mais tous frais en excédent du montant précisé pour ces services ou fournitures au barème de l'Ordre des mécaniciens-dentistes ou denturologistes de la province où ces fournitures et services sont reçus seront rejetés.

### Fixation à l'avance des prestations

Habituellement, avant de débiter une série de traitements intensifs, votre dentiste vous dira ce qu'il a l'intention de faire et quels seront les frais. Si une série de traitements projetée par un dentiste à l'égard d'un membre de famille assuré doit dépasser 200\$, la série de soins envisagée devrait être soumise à la compagnie d'assurance et recevoir son approbation avant qu'elle ne soit entreprise. Vous pouvez vous procurer les formules nécessaires auprès de votre employeur. Après avoir pris connaissance de la série de soins proposée, la compagnie d'assurance fera part, tant à vous qu'à votre dentiste, du paiement qu'elle estimera pouvoir effectuer.

Si on néglige de présenter un programme et d'en solliciter l'approbation, il se peut que les prestations afférentes à la série de soins soient inférieures à celles qui auraient été par ailleurs payables à cause de la difficulté possible, une fois les soins donnés, de déterminer la nécessité de ce genre de soins. À l'occasion, le patient peut choisir une série de soins plus coûteuse que les traitements qui donnent en général des résultats satisfaisants. Dans de tel cas, le remboursement sera basé sur la série de traitements la moins coûteuse mais



qui, selon la compagnie d'assurance, donnera des résultats professionnels satisfaisants.

### Exclusions

Le régime ne couvre pas :

- Les frais dentaires qui ne sont pas énumérés aux « Frais dentaires remboursables ».
- Les services rendus par un dentiste non qualifié.
- Tous les soins admissibles pour lesquels une garantie est prévue ou offerte (ou le serait si le présent régime n'était pas en vigueur) en vertu de toute assurance ou loi, de tout contrat ou régime.
- Les traitements reçus avant la date d'entrée en vigueur de vos garanties ou qui débutent après la mise à pied ou la cessation d'emploi.
- Les soins dentaires qui sont d'abord de nature esthétique.
- Les frais de déplacement pour se rendre à l'endroit de traitement et en revenir.
- Les frais occasionnés par des conditions découlant de la guerre, d'une émeute ou insurrection ou alors que l'intéressé était au service des forces armées de tout pays.

### **Résiliation de l'assurance**

#### Cessation d'emploi

Au cas d'une cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit, les prestations prennent fin à la date de cette cessation.

### Accident du travail

Les salariés invalides qui reçoivent des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail seront admissibles aux prestations pendant une période allant jusqu'à douze (12) mois après la date de l'invalidité.

### Maintien des avantages Indemnité hebdomadaire

Les employés invalides qui reçoivent des prestations du régime d'indemnité hebdomadaire sont admissibles aux prestations pour une période allant jusqu'à douze (12) mois après la date de l'invalidité.

Par la suite, et pour une autre période de douze (12) mois, l'employé peut, s'il le désire, continuer à être protégé par le régime de soins dentaires pourvu qu'il en assume tous les frais.

### Congés autorisés

Les salariés en congé autorisé sont admissibles aux prestations pendant un (1) mois.

Après un mois, ces salariés peuvent bénéficier d'une prolongation de leur garantie s'ils paient eux-mêmes la prime mensuelle.

### Règlement des prestations

Après que vous ou une de vos personnes à charge avez pris un rendez-vous avec le dentiste, vous voudrez bien obtenir une formule de réclamation de votre employeur. Cette formule dûment remplie doit être retournée à votre employeur aussitôt que possible pour être soumise à l'assureur.

Si le dentiste fait une demande de paiement du réclamant à la fin du traitement, il appartiendra au réclamant de payer le dentiste et de faire une réclamation pour se faire rembourser par la compagnie d'assurance. Le réclamant doit obtenir du dentiste la formule de réclamation dûment remplie.

La participation de l'employé est obligatoire.

## IV ASSURANCE-VIE

### 1) Assurance-vie de base

Montant égal au double et demi du salaire arrondi à la tranche supérieure de 1 000\$ maximum de 75 000\$.

A compter du 1<sup>er</sup> mois suivant la ratification, la protection d'assurance-vie de base sera augmentée à 95 000\$. Le coût de cette prise sera assumé en entier par la compagnie. Les ajustements seront faits comme dans le passé.

L'assurance se termine à la cessation d'emploi. Cependant, elle peut être maintenue en vigueur à la condition que l'employé en acquitte lui-même la prime totale dans le cas de mise à pied, suspension, grève, lock-out, fermeture de la papeterie ou d'un congé sans paie.

### 2) Mort et mutilation accidentelles

La protection d'assurance en cas de mort et de mutilation accidentelle sera majorée à 80 000\$ pour tous les employés admissibles. Le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

### 3) Assurance-vie facultative

Il est également convenu qu'une couverture additionnelle d'assurance vie de quarante mille dollars (40 000\$) est accordée aux employés. Ceux-ci en assument la prime à même les retenues sur la paie.

Dans le cadre de l'introduction de cette majoration, il est entendu qu'aucune preuve d'assurabilité ne sera exigée pour les employés bénéficiant de la couverture d'assurance-vie à compter du 1<sup>er</sup> mai 1993. De plus, le taux de prime par mille dollars (1 000 \$) de couverture est celui représentant le taux de groupe tel qu'établi par l'assureur.

#### 4) Assurance-vie pour les personnes à charge

A compter du 1<sup>er</sup> mois suivant la ratification, la protection d'assurance-vie est de 15 500\$ pour le conjoint et de 8 500\$ pour les enfants et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la compagnie.

#### **Note :**

La Compagnie assume le coût de l'assurance-vie mais le coût de l'assurance des personnes à charge est au frais du salarié.

L'assurance se termine à la cessation d'emploi. Cependant, elle peut être maintenue en vigueur à la condition que le salarié en acquitte lui-même la prime totale dans le cas d'une mise à pied, suspension, grève, lock-out, fermeture ou d'un congé sans paie.

Le nom du salarié régulier doit être sur la liste de paie durant quatre-vingt-dix (90) jours avant d'être admissible au régime d'assurance-vie.

#### 5) Pour les retraités futurs

Le montant d'assurance-vie est réduit à 5 000\$ pour la vie durant, sans frais pour l'employé, le premier jour du mois qui suit son soixante-cinquième anniversaire de naissance ou le jour de sa retraite si cette date est antérieure. Cette disposition entre en vigueur pour les employés prenant leur retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Pour ceux ayant pris leur retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 31 décembre 2009, le montant d'assurance-vie est de 9 000 \$.

Pour ceux ayant pris leur retraite entre le 1<sup>er</sup> mai 2004 et le 31 décembre 2004, le montant d'assurance-vie est de 8 000 \$.

#### 6) Assurance-vie préretraite

La Compagnie accepte que sur demande de l'employé qui prend une retraite anticipée puisse continuer de participer au régime d'assurance vie de groupe jusqu'à l'âge de 65 ans. L'employé retraité assume en entier le coût de la prime.

Les employés qui choisissent cette protection peuvent y renoncer une fois par année le 1<sup>er</sup> janvier. Une fois qu'un employé retraité a choisi de renoncer à la protection, il ne peut pas adhérer de nouveau au régime.

## **CONDITIONS GÉNÉRALES**

### 1) Attestation médicale

La Compagnie doit rembourser à un employé les honoraires standards demandés par un médecin pour remplir un certificat médical en cas de maladie si ce certificat est exigé par la Compagnie pour appuyer la demande de règlement d'un employé, conformément au régime d'indemnité hebdomadaire ou au régime d'assurance invalidité à long terme. Le paiement s'effectue dès que l'employé présente un reçu officiel du médecin traitant.

### 2) Intégration des bénéfices

L'indemnité payable en vertu des régimes d'indemnité hebdomadaire et de rentes d'invalidité à long terme est diminuée d'un montant égal à toute prestation payable en vertu de tout autre régime gouvernemental (sauf pour ce qui a trait aux prestations versées par la R.R.Q. aux personnes à charge âgées de moins de 18 ans. L'employé admissible à de telles prestations doit en faire la demande.

### 3) Régime enregistré

Les régimes sont enregistrés et les rabais consentis par la C.A.C. sont acquis à la Compagnie.

### 4) Preuve de sinistre

Pour avoir droit aux différents bénéfices prévus, l'employé doit soumettre une preuve de sinistre satisfaisante, tel que prévu par les polices et contrats d'assurances.

## **GÉNÉRAL**

La Compagnie maintient sa participation aux divers régimes d'assurances jusqu'au dernier jour du mois suivant le mois au cours duquel un employé est mis à pied.

## ANNEXE « D »

### RÉGIME DE RETRAITE

Le texte qui suit concerne le régime de retraite à prestations déterminées couvrant la période précédent janvier 2011 date où le régime à prestations cibles ou partagés a débuté. Pour consulter le détail du régime à prestations cibles ou partagés vous référez au texte ci-rapportant (~~Texte à venir~~).

Toutefois, toutes modifications au Régime de retraite à prestations cibles des employés syndiqués (Unifor et autres syndicats) de Produits Forestiers Résolu (le régime) sera conditionnelle à ce que les parties ayant le pouvoir de modifier le régime acceptent les modifications.

Augmentation de la cotisation de l'employeur au régime de retraite à prestations cible de 1.0% à partir du 1<sup>er</sup> mai 2021.

#### Avant-propos

La présente annexe constitue un résumé des principales dispositions du régime de retraite, telles qu'en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, à moins d'une indication à l'effet contraire. Les dispositions complètes du régime sont contenues dans le texte officiel du régime intitulé <<Régime de retraite applicable aux employés syndiqués de la Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada. >>

Il est entendu et convenu que les dispositions du régime de retraite font partie de la présente convention collective et que les modifications introduites par le biais de la présente convention sont conditionnelles à la mise en place d'un moratoire de (10) ans à l'effet qu'aucune autre modification ne sera effectuée entre le 1<sup>er</sup> mai 2005 et le 30 avril 2015.

Il est également convenu que toute modification introduite par le biais de la présente convention collective est sujette à l'approbation des autorités gouvernementales auprès desquelles le régime de retraite est enregistré.

## 1) Admissibilité

Un employé régulier, à temps plein, qui est membre du Syndicat, est admissible au régime après avoir complété six (6) mois de service continu auprès de la Compagnie. La participation au régime est obligatoire pour tout employé admissible embauché après le 1<sup>er</sup> mai 1982.

## 2) Date de retraite

- a) Retraite normale : La date normale de retraite d'un participant est le premier jour du mois suivant immédiatement la date de son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.
- b) Retraite anticipée : Le participant peut choisir de recevoir une rente de retraite anticipée réduite dès qu'il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans, à condition qu'il ait accumulé au moins vingt (20) années de service continu, avec une réduction tel qu'illustré selon le tableau suivant et sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi sur l'impôt sur le revenu :

<b>Âge de la retraite anticipée</b>	<b>Réduction</b>
57 ans	6%
56 ans	12%
55 ans	18%

<b>À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MAI 2009</b>	
<b>Âge de la retraite anticipée</b>	<b>Réduction</b>
57 ans	0%
56 ans	12%
55 ans	18%



### 3) Rente à la retraite normale

La formule de calcul de la rente payable à la retraite normale est la suivante :

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 -  $(1.74\% \times \text{Revenu final moyen}_5 \times \text{Service validable}) - (1/35 \times \text{R.R.Q.} \times \text{Service validable depuis le 01-01-66, jusqu'à concurrence de un (1) an})$ .

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2009 -  $(1.79\% \times \text{Revenu final moyen}_5 \times \text{Service validable}) - (1/35 \times \text{R.R.Q.} \times \text{Service validable depuis le 01-01-66, jusqu'à concurrence de un (1) an})$ .

Aux fins de cette formule, les termes « Revenu final moyen, Rente du R.R.Q. et Service validable » ont le sens suivant :

« *Revenu final moyen* » désigne la moyenne du revenu du participant, établi sur une base annuelle, au cours des cinq (5) années de service validable précédant la date normale de sa retraite, pendant lequel le revenu établi sur une base annuelle était le plus élevé ; aux fins de ce calcul, le revenu désigne le salaire, la paie, les primes et toute autre rémunération reçue pour services, de la façon déterminée de temps à autre par la Compagnie selon sa pratique courante à l'exception des avantages imposables, des indemnités ou paiements spéciaux ou des remboursements de dépenses et de la rémunération pour les heures supplémentaires.

Toutefois, un employé prenant sa retraite pendant qu'il reçoit des prestations d'invalidité à long terme, sa rente de retraite est calculée selon :

- 1) Son taux au moment de son invalidité tel qu'il est défini dans la convention collective; OU
- 2) Le minimum de la classe « F » pour chacune des années servant à calculer sa rente, selon le plus élevé de ces montants.

« Rente du R.R.Q. » désigne la rente annuelle maximale payable en vertu du Régime des rentes du Québec au cours de l'année de retraite du participant.

« Service validable » désigne :

- i) Pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> mai 1982, la période d'emploi continu comprise entre la plus récente date d'adhésion au Régime antérieur de Price et le 1<sup>er</sup> mai 1982, plus toute période de « service passé crédité », tel que défini sous le régime antérieur de Price, à l'égard du service accumulé avant d'adhérer au régime. Dans le cas d'un employé qui avait choisi de cesser de pratiquer au Régime antérieur de Price, la période écoulée entre son retrait et la date de sa nouvelle adhésion au régime n'est pas reconnue comme service validable.
- ii) Pour la période après le 1<sup>er</sup> mai 1982, la période de service continu au cours de laquelle le participant a versé des cotisations obligatoires au régime (au moins cinq dollars (5\$) pour chaque mois) ou au cours de laquelle il a reçu des prestations d'invalidité admissibles.

#### **4) Rente à la retraite anticipée**

- a) Si le participant a atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans et a complété au moins vingt (20) années de service continu à la date de sa retraite anticipée :

Sa rente est calculée selon la formule décrite au paragraphe 3 ci-dessus et lui est versée sans réduction actuarielle.

Une prestation supplémentaire est payable au participant qui choisit une retraite anticipée avec réduction dès l'âge de cinquante-cinq (55) ans, à condition que le participant ait accumulé au moins vingt (20) années de service continu.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la prestation supplémentaire passera de vingt-huit (28 \$) dollars à trente (30 \$) dollars par mois multiplié par le nombre d'années de service validable jusqu'à concurrence de trente (30).

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, la prestation supplémentaire passera de trente (30\$) dollars à trente et un (31 \$) dollars par mois multiplié par le nombre d'années de service validable jusqu'à concurrence de trente (30).

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2007, la prestation supplémentaire passera de trente et un (31 \$) dollars à trente-deux (32 \$) dollars par mois multiplié par le nombre d'années de service validable jusqu'à concurrence de trente (30).

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, la prestation supplémentaire passera de trente-deux (32 \$) dollars à trente-trois (33 \$) dollars par mois multiplié par le nombre d'années de service validable jusqu'à concurrence de trente (30).

Ces montants seront réduits de deux tiers (2/3) de un pour cent (1% ) (8% par année) pour chaque mois complet entre la date de la retraite anticipée et celle du cinquante-huitième (58<sup>e</sup>) anniversaire de naissance du participant, tel qu'illustré dans le tableau suivant :

<b>Âge de la retraite anticipée</b>	<b>Réduction</b>
57 ans	8%
56 ans	16%
55 ans	24%

<b>À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MAI 2009</b>	
<b>Âge de la retraite anticipée</b>	<b>Réduction</b>
57 ans	0%
56 ans	16%
55 ans	24%

Si le participant a déjà atteint l'âge de soixante (60) ans au moment de sa retraite, la prestation supplémentaire est égale à seize (16 \$) dollars par mois par année de service validable (maximum 30 ans).

- b) Si le participant n'a pas atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans ou n'a pas complété vingt (20) années de service continu à la date de sa retraite anticipée, la rente qui lui est payable est calculée selon la formule décrite au paragraphe 3 ci-dessus, mais cette rente est réduite dépendant de son âge et de ses années de service continu à la date de sa

retraite. Un tel participant n'a pas droit à une prestation supplémentaire.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, si le participant n'a pas atteint l'âge de cinquante-sept (57) ans ou n'a pas complété vingt (20) années de service continu à la date de sa retraite anticipée, la rente qui lui est payable est calculée selon la formule décrite au paragraphe 3 ci-dessus, mais cette rente est réduite dépendant de son âge et de ses années de service continu à la date de sa retraite. Un tel participant n'a pas droit à une prestation supplémentaire.

**5) Indexation (pour le participant qui a pris sa retraite après le 1<sup>er</sup> mai 1982)**

La rente versée à un participant qui a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> mai 1982, ou après cette date, sera rajustée le 1<sup>er</sup> janvier 2006, 1<sup>er</sup> janvier 2008, 1<sup>er</sup> janvier 2010, 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 1<sup>er</sup> janvier 2014 d'un montant équivalent à 50% de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation de l'année précédente sous réserve d'un rajustement maximum de 5% (les prestations supplémentaires ne sont pas sujettes à rajustement).

À cette fin, l'augmentation de l'indice des prix à la consommation d'une année sera égale au ratio de la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour une période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année sur la moyenne correspondante pour l'année précédente.

Si une loi applicable oblige la Compagnie à augmenter les prestations versées au retraité, la rente payable sera égale au plus élevé entre le montant augmenté selon la loi applicable et le montant obtenu grâce à l'augmentation prévue au présent paragraphe.

## **6) Cotisations de l'employé**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 jusqu'au 30 avril 2007, les cotisations de l'employé au régime de retraite sont de 6% de son revenu cotisable. (Suite à la ratification, un ajustement rétroactif sera calculé et déduit du versement rétroactif de l'augmentation de salaire du 1<sup>er</sup> mai 2005 (2.5%).

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2007, les cotisations de l'employé au régime de retraite sont de 6.5% de son revenu cotisable.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2008, les cotisations de l'employé au régime de retraite sont de 7% de son revenu cotisable.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, les cotisations de l'employé au régime de retraite sont de 7.5% de son revenu cotisable *et ce jusqu'au 31 décembre 2010.*

Les parties conviennent que si le(s) gouvernement(s), à n'importe quel moment après la date de signature du présent mémoire, adopte(nt) des mesures touchant le montant des cotisations requises au RPC / RRQ ou le montant des prestations versées en vertu de ces régimes, il y aura une rencontre pour discuter des rajustements qu'il faudra apporter à la formule afin de maintenir le principe de partage des coûts visés à la date de signature.

## **7) Prestations en cas de décès avant la retraite**

Advenant le décès d'un participant avant sa retraite, son bénéficiaire reçoit le remboursement des cotisations versées avant le 1<sup>er</sup> mai 1987 plus les intérêts crédités ; de plus, son conjoint (ou son bénéficiaire, s'il n'avait pas de conjoint) a droit, à l'égard des services validables après le 1<sup>er</sup> mai 1987, à des prestations d'une valeur actuarielle égale à la valeur présente de la rente accumulée par le participant à l'égard de ses services validables après le 1<sup>er</sup> mai 1987 plus un montant représentant l'excédent, s'il y a lieu, des cotisations versées par le participant après le 1<sup>er</sup> mai 1987 plus les intérêts crédités sur cinquante pour cent (50%) de la valeur présente de cette rente accumulée.

## **8) Prestations en cas de cessation d'emploi**

Un participant qui cesse son emploi avant la retraite, a droit à une rente différée jusqu'à la date normale de retraite ou au transfert de la valeur de cette rente à un compte de retraite immobilisé. Un montant excédentaire, s'il y a lieu, s'ajoutera aux prestations de cessation d'emploi; ce montant représente l'excédent des cotisations versées par le participant après le 1er mai 1987 plus les intérêts crédités sur cinquante pour cent (50%) de la valeur présente de la rente constituée après le 1er mai 1987.

## **9) Intérêts crédités**

Aux fins du calcul des remboursements payables lors de la cessation d'emploi ou du décès avant la retraite, les intérêts crédités aux cotisations des participants sont déterminés en fonction du taux de rendement de l'actif de la caisse de retraite en fiducie, établi sur une base de valeur marchande.

## **10) Représentation**

La Compagnie accepte qu'un (1) représentant du Syndicat des employé(e)s professionnels(les) et de bureau – Local 526. (SEPB) siège au comité de retraite établi en vertu du Régime et participe à l'administration du régime selon les modalités prévues au texte officiel du régime et aux législations applicables.

Le représentant du Syndicat des employés professionnels et de bureau au sein du comité de retraite aura la possibilité d'analyser divers renseignements concernant l'administration du régime (y compris les hypothèses actuarielles utilisées) dans l'exercice de ses fonctions administratives au sein du comité.

Le représentant sera payé de la manière suivante : pour chaque journée régulière de travail perdu, il sera payé au taux simple pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées. Les dépenses raisonnables relatives au transport et à l'hébergement, si applicables, seront remboursées au participant. La Compagnie contribuera également 35\$ par jour pour les frais de séjour.

## **11) Administration**

La Compagnie accepte d'informer le Syndicat de toutes propositions de modifications des hypothèses actuarielles et d'en expliquer le bien-fondé et ce, avant l'implantation des nouvelles hypothèses actuarielles. La Compagnie accepte d'écouter le point de vue des membres du comité lorsque des changements sont envisagés.

## **12) Transférabilité**

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, les employés actifs qui participent à des régimes de retraite d'Abitibi-Consolidated et qui sont mutés à l'intérieur de la Compagnie, sans interruption d'emploi, seront admissibles à la transférabilité des régimes de retraite. Pour un employé mis à pied pendant une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs, la Compagnie procédera au transfert de sa rente s'il n'a pas reçu son indemnité de licenciement ou retiré ses droits de pension. Dans les situations où l'ancienne usine et la nouvelle usine ont des régimes de retraite enregistrés distincts, les dispositions suivantes s'appliqueront :

L'employé adhérera au régime de retraite de la nouvelle usine. Ce régime reconnaîtra les services accumulés selon l'ancien régime de retraite aux fins de l'admissibilité aux avantages accessoires (retraite anticipée et prestations de raccordement).

L'employé cessera d'accumuler des années de service créditées dans l'ancien régime. Les années de service et le salaire cotisable à la nouvelle usine seront reconnus dans l'ancien régime aux fins de l'admissibilité aux avantages accessoires et du calcul du salaire moyen de fin de carrière.

Par conséquent, cet employé aura des crédits de rente dans deux régimes de retraite enregistrés distincts.

Dans la section des ententes, vous retrouverez les lettres d'entente faisant partie de cette entente, soit la lettre incluant une clause en cas de faillite et la lettre conjointe au gouvernement concernant l'amortissement du régime de retraite.

SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

*Système d'évaluation des catégories d'emplois  
aux fins de l'équité salariale*

*Division Alma*

*Emplois syndiqués de bureau*

**Abitibi Consolidated**

*Le 14 octobre 2005*



## *Table des matières*

---

### *Système d'évaluation des emplois*

*Division*

*Alma*

*Emplois syndiqués de bureau*

*Abitibi Consolidated*

	<i>Page</i>
<b>Section A : Qualifications .....</b>	<b>91</b>
Sous facteur 1 : Formation académique	88
Sous facteur 2 : Expérience	89
<b>Section B : Responsabilités .....</b>	<b>90</b>
Sous facteur 3 : Autonomie	90
Sous facteur 4 : Conséquences des erreurs	91
Sous facteur 5 : Contacts	92
Sous facteur 6 : Responsabilité de supervision	93
<b>Section C : Efforts .....</b>	<b>94</b>
Sous facteur 7 : Complexité et résolution de problèmes	94
Sous facteur 8 : Effort physique et positions de travail	95
Sous facteur 9 : Effort sensoriel	96
Sous facteur 10 : Coordination et dextérité	97
<b>Section D : Conditions et environnement de travail .....</b>	<b>98</b>
Sous facteur 11 : Conditions et environnement de travail	98

## **Section A :** **Qualifications**

---

### **Sous facteur 1 : Formation ACADEMIQUE**

#### **Définition**

Il s'agit de la formation nécessaire pour préparer une personne à acquérir les rudiments d'un emploi. Elle reflète le niveau minimal de connaissances structurées nécessaire pour faire le travail.

La plupart du temps, ce genre de connaissances s'acquiert dans les écoles, les collèges, les universités ou dans le cadre d'autres programmes d'études structurés.

Il ne faut pas confondre les applications de ce facteur avec la formation de base de la personne ou des personnes qui font présentement le travail. Il ne faut pas non plus les confondre avec les normes d'emploi établies pour assurer une base adéquate à des fins de promotion au sein de l'entreprise.

Les niveaux et les normes de formation actuels devraient être utilisés. Les directives et les explications se rapportent aux normes en vigueur au Québec. Des normes semblables seront établies pour d'autres provinces au besoin.

Ce facteur est étroitement lié au facteur « expérience » qui suit. La notation établie dans le facteur expérience devrait refléter le niveau de formation attribué dans le cadre du présent facteur.

#### **Notes additionnelles à l'intention des évaluateurs**

Il importe d'examiner les facteurs « formation » et « expérience » ensemble. Dans la plupart des cas, les exigences de formation minimales serviront à accroître les exigences en matière d'expérience et vice-versa.

Lorsque les programmes de formation structurés comportent une expérience de travail, il faut essayer de faire la distinction entre les composantes structurées et pratiques. Ce facteur mesure l'aspect structuré. Le facteur « expérience » mesure l'aspect pratique.

Il convient d'examiner les cours de formation spécialisée dans le cadre de ce facteur.

Pour ce qui est de l'apprentissage d'un métier, il convient de tenir compte du niveau de formation structurée exigé pour s'inscrire au programme d'apprentissage. Tenir compte également de la partie formation structurée ou « en classe » du programme d'apprentissage lui-même. L'aspect pratique du programme d'apprentissage est évalué au regard du facteur expérience.

<b>Degré</b>	<b>Définition du degré</b>
1	Plus ou moins équivalent au niveau primaire
2	Équivalent à des études secondaires partielles (3 ou 4)
3	Équivalent à un diplôme d'études secondaires (Sec. V)
4	Équivalent à un diplôme d'études secondaires avec une spécialisation (D.E.P.)
5	Équivalent à un diplôme d'études collégiales de trois ans (D.E.C.)
6	Équivalent au niveau du baccalauréat universitaire

## ***Section A :*** ***Qualifications***

---

### **Sous facteur 2 : Expérience**

L'expérience de travail tient compte de la période (en mois ou en années) nécessaire pour apprendre et acquérir, à partir de directives et d'orientation, les techniques et qualifications essentielles exigées pour remplir le poste. L'expérience sera acquise dans le cadre de l'emploi en question, ainsi que dans le cadre d'emplois antérieurs où des principes et techniques identiques ou plus élémentaires sont utilisés et dans le cadre d'emplois connexes où on peut accumuler un ensemble de connaissances essentielles pour bien exécuter le travail:

L'étendue de l'expérience de travail représente la période de formation concentrée en cours d'emploi en soustrayant toutes les périodes non consacrées à la formation. Ainsi, il s'agit toujours d'une période condensée. Elle est moindre que les « années d'expérience » qu'on utilise souvent à des fins de promotion ou d'embauche. Elle ne reflète pas la maturité personnelle ou l'âge typique des personnes à l'égard d'un emploi en particulier.

Il faut présumer que le titulaire commence avec le niveau de formation précisé sous le facteur formation.

<b>Degré</b>	<b>Définition du degré</b>
1	Moins d'un mois
2	1 – 4 mois
3	4 – 8 mois
4	8 – 12 mois
5	1 – 3 ans
6	3 – 5 ans
7	5 – 7 ans
8	7 – 9 ans
9	Plus de 9 ans

**Section B :**  
**Responsabilités**

**Sous facteur 3 : Autonomie**

Dans le cadre normal des activités, quel est le degré d'autonomie conféré à l'emploi.

Le degré d'autonomie est limité par le niveau d'encadrement provenant de la supervision reçue ou des pratiques standard et des précédents.

Degré	Définition du degré	Directives et explications
1	Travaille sous supervision étroite	Reçoit des instructions complètes et détaillées. L'employé soumet toute difficulté au superviseur.
2	Travaille sous une supervision fréquente	Est dirigé ou subit des vérifications. Exécute le travail selon une pratique standard ou un procédé établi. L'employé soumet toute irrégularité importante au superviseur.
3	Travaille sous une supervision occasionnelle	Travaille seul lorsque la majorité des tâches sont définies par des instructions générales, des méthodes établies ou des précédents clairement définis. L'employé soumet les problèmes inhabituels au superviseur.
4	Travaille sous direction et encadrement général	Planifie et exécute les détails de procédés et méthodes afin d'atteindre des objectifs définis. L'employé prend des mesures quant à l'application de politiques ou de normes généralement acceptées au sein du métier ou de la profession.
5	Travaille de façon autonome à des mandats généraux	Planifie et exécute les mandats généraux d'une fonction ou d'un département important qui comprennent souvent d'autres activités connexes. L'employé prend des mesures sans consulter ses supérieurs sauf lorsqu'elles entraînent un changement de politiques, des investissements importants ou des programmes à long terme.

NOTE : MAJORITÉ = 50% + 1

**Section B :**  
**Responsabilités**

**sous facteur 4 : Conséquences des erreurs**

Ce facteur sert à évaluer la probabilité et l'effet vraisemblablement des erreurs dans le cadre de l'emploi. Il faut considérer l'étendue des pertes pour l'entreprise qui peuvent découler d'erreurs occasionnées par la prise en considération insuffisante de décisions ou de jugements. Choisissez un exemple typique, non pas un cas rare ou exceptionnel. Le facteur conséquences d'erreurs sert également à évaluer la responsabilité quant à la sécurité des tiers.

Degré	Définition du degré	Directives et explications
1	Erreurs facilement détectées	Dues à l'inattention dans la plupart des cas. Se corrigent en peu de temps et à peu de frais.
2	Erreurs probablement détectées au sein de l'unité de travail où elles se produisent	Peuvent nécessiter la participation des autres pour les retracer et apporter les corrections nécessaires. Il peut s'agir d'une perte réelle en argent équivalent à une semaine de rémunération; par ex.: la petite caisse, du matériel ou des pièces détruites. Peuvent causer des accidents mineurs à autrui.
3	Erreurs qui affectent le travail des tiers à un degré restreint. Ne portent habituellement pas atteinte à l'entreprise	Peuvent entraîner des inexactitudes dans les rapports et les dossiers, ce qui touche les activités qui en découlent. Elles sont habituellement découvertes avant qu'elles n'entraînent de sérieuses répercussions. Peuvent causer des retards dans une suite d'activités reliées. Peuvent causer de l'embarras dans les relations d'affaires, publiques ou avec les employés. Peuvent causer des dommages au matériel et à l'équipement coûteux. Peuvent causer de graves blessures à autrui. Peut avoir la garde de renseignements confidentiels (salaires du personnel, données financières de la cie, etc.)
4	Erreurs qui causent des pertes identifiables importantes à l'entreprise	Peuvent entraîner des retards considérables dans une phase de travail. Peuvent entraîner des répercussions sérieuses (au-delà des dommages et du gaspillage) en raison de retards de livraison, du manque de matériel, de l'interruption du service ou d'une planification inappropriée de tâches clés. Peuvent entraîner une détérioration identifiable des relations d'affaires publiques ou avec les employés. Peut avoir la garde de renseignements confidentiels (salaires des gestionnaires, plan d'investissement modéré, etc.)
5	Erreurs qui causent de graves interruptions dans le contrôle de l'exploitation de l'entreprise	Peuvent causer de sérieux retards en raison d'efforts non coordonnés ou d'insuffisance de pièces ou de composantes essentielles. Peuvent causer l'engagement ou la retenue de fonds dû à un travail expérimental ou de développement, basés sur de fausses données, ou une analyse inadéquate avant de prendre une décision importante. Peuvent avoir des répercussions importantes dans le domaine des affaires, les relations ouvrières ou avec le public. Peut avoir la garde de renseignements confidentiels (plan de développement majeur, projets stratégiques, etc.)
6	Erreurs qui causent la perte de l'estime du public pour toute l'entreprise	Peuvent entraîner la perte grave du prestige de l'entreprise parce que les répercussions peuvent être rendues publiques. Peuvent causer des pertes qui demanderaient plusieurs années avant d'être dissipées.

**Section B :**  
**Responsabilités**

**sous facteur 5 : Contacts**

Les contacts font référence à l'importance relative pour l'entreprise des relations de travail nécessaires du titulaire du poste avec les tiers. Ils peuvent être établis à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Les contacts sont d'ordre personnel; conversations en personne ou au téléphone ou présentations en public.

Ce facteur porte sur la nécessité d'avoir des aptitudes à établir des relations à communiquer, ainsi que sur ce que ces aptitudes doivent accomplir.

Degré	Définition du degré	Directives et explications
1	Contacts avec les collègues immédiats	Ne nécessitent qu'une politesse normale pour éviter les frictions dans les relations que comportent le travail avec des tiers.
2	Contacts d'ordre routinier, au-delà des collègues immédiats	Nécessaires pour obtenir, présenter ou discuter des idées ou des données propres à un mandat. Peu ou pas de responsabilité afin d'obtenir la collaboration ou l'approbation d'action ou de décision. Des contacts peuvent être établis à l'extérieur de l'entreprise.
3	Contacts qui sont importants ou fréquents mais qui ne comportent pas de la vente	Nécessitent un tact approprié pour discuter de problèmes, soumettre des rapports, faire des recommandations. Nécessaires pour coordonner les efforts ou donner des directives aux autres à l'égard de tâches étroitement reliées. Les contacts à l'extérieur de l'entreprise sont fréquents et requièrent du tact et de la courtoisie.
4	Contacts qui sont importants: habituellement dans la présentation et l'obtention d'un consentement	Nécessitent du jugement et du tact afin d'obtenir la collaboration et l'approbation d'une action. Nécessaires pour coordonner le travail de subalternes qui ont des responsabilités de gestion. Les contacts à l'extérieur ont une importance considérable.
5	Contacts exigeants, nécessaires à l'efficacité d'une entreprise	Nécessitent des aptitudes en relations personnelles afin d'éviter la perte de clientèle ou de prestige de l'entreprise de façon importante. Nécessaires à la coordination des efforts d'unités importantes de l'entreprise.
6	Contacts d'importance majeure, généralement à l'extérieur de l'entreprise	Nécessitent d'être constamment entretenus et étendus afin d'éviter d'importantes pertes ou des dommages sérieux.
7	Contacts essentiels à la viabilité de l'entreprise	Nécessitent une façon de les traiter si importante qu'elle constitue un point principal dans l'exécution des fonctions.

**Section B :**  
**Responsabilités**

**Sous facteur 6 : Responsabilité de supervision**

---

Ce sous facteur sert à évaluer le degré, le genre et la complexité de la responsabilité de supervision opérationnelle ou la nature de la supervision fonctionnelle, de la direction technique ou des conseils que comportent les relations entre les employés.

Indiquez zéro si aucune activité de supervision n'est nécessaire.

Degré	Définition du degré
0	Aucune responsabilité de supervision
1	Fournit une assistance accessoire
2	Fournit une supervision limitée
3	Fournit une supervision directe
4	Dirige un groupe d'employés

**À titre indicatif, précisions concernant la notion de supervision :**

*Supervision opérationnelle* : la responsabilité de faire exécuter le travail.

*Supervision fonctionnelle* : fournir à des subalternes ou d'autres personnes de l'encadrement dans le la réalisation d'un objectif ou d'un résultat.

## **Section C :**

### **Efforts**

---

#### **Sous facteur 7 : Complexité et résolution de problèmes**

Ce sous facteur mesure le niveau de complexité pour traiter les situations et solutionner les problèmes inhérents aux fonctions de l'emploi.

<b>Degré</b>	<b>Définition du degré</b>
1	Les situations à traiter demandent qu'un nombre restreint d'informations soit considéré pour agir. La solution demande un choix parmi des faits connus.
2	Les situations à traiter demandent considérer un nombre modéré d'informations pratiques pour faire un choix. La solution des problèmes demande un choix réfléchi parmi des faits connus.
3	Les situations à traiter demandent une recherche et de la réflexion pour prendre en considération une quantité significative d'informations aux relations difficiles à cerner. Les solutions aux problèmes s'inspirent de règles ou de directives établies.
4	Les situations à traiter nécessitent une analyse, de l'interprétation et de la créativité pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations aux relations complexes. Les solutions aux problèmes sont nouvelles.
5	Les situations à traiter nécessitent une analyse critique et une démarche intellectuelle novatrice pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations et de variables aux relations très complexes. Les solutions aux problèmes sont originales ou uniques et requièrent la mise au point de concepts nouveaux.



**Section C :**  
**Efforts**

**SOUS FACTEUR 8 : EFFORT PHYSIQUE ET POSITIONS DE TRAVAIL**

**A) EFFORT PHYSIQUE**

Degré	Définition du degré
1	Le poste n'exige pas de manutention de poids ou l'exige rarement.
2	<u>Occasionnellement</u> , le poste exige de lever, pousser, tirer ou tenir des <u>poids légers</u> (moins de 25 livres) ou déployer un effort équivalent.
3	<u>Fréquemment</u> , le poste exige de lever, pousser, tirer ou tenir des <u>poids légers</u> (moins de 25 livres) ou déployer un effort équivalent.
4	<u>Occasionnellement</u> , le poste exige de lever, pousser, tirer ou tenir des <u>poids moyens</u> (25 à 50 livres) ou déployer un effort équivalent.
5	<u>Fréquemment</u> , le poste exige de lever, pousser, tirer ou tenir des <u>poids moyens</u> (25 à 50 livres) ou déployer un effort équivalent.
6	Le poste exige de lever, pousser, tirer ou tenir des poids <u>lourds</u> (plus de 50 livres) ou déployer un effort équivalent.

À titre indicatif, précisions concernant la notion de fréquence : Exposition occasionnelle = 10% à 50% du temps  
Exposition fréquente = Plus de 50%

**B) POSITIONS DE TRAVAIL**

Degré	Définition du degré
1	L'emploi permet de bouger (assis, debout, marcher). Possibilité d'alternance entre les positions.
2	L'emploi comporte certaines exigences physiques occasionnées par les positions de travail. L'emploi oblige à marcher de courtes distances ou à demeurer de bonnes périodes en position debout ou de longues périodes en position assise ou à maintenir occasionnellement des positions inconfortables (à genoux, penché, etc.)
3	L'emploi oblige à marcher de bonnes distances ou à demeurer de longues périodes en position debout en appuis ou à être en position assise durant tout le quart de travail ou à maintenir régulièrement des positions inconfortables (à genoux, penché, etc.)
4	L'emploi exige de demeurer debout sans pouvoir se déplacer de façon continuelle ou de travailler fréquemment dans des positions inconfortables (à genoux, penché, etc.) pendant de longues périodes de temps.
5	L'emploi exige de marcher continuellement dans des situations difficiles (dans la boue, la neige, etc.) ou de travailler régulièrement dans des positions inconfortables (à genoux, penché, etc.) pendant de longues périodes de temps.

À titre indicatif, précisions concernant la notion de fréquence :

**Bonnes périodes** = 25% à 50% du temps  
**Longues périodes** = 50% à 80% du temps  
**Période continuelle** = Plus de 80% du temps

## Section C : Efforts

### Sous facteur 9 : Effort sensoriel

Ce sous-facteur sert à mesurer le degré d'effort sensoriel associé à la concentration (un ou des sens) que nécessite l'emploi. L'effort sensoriel peut se traduire par la nécessité de passer d'une activité à une autre ou de subir des interruptions ou des diversions ou d'utiliser une seconde langue.

Degré	Définition du degré	Directives et explications
1	Concentration très faible	Concentration très faible telle que donner des informations usuelles, faire des tournées de vérification de routine.
2	Concentration faible	Concentration faible telle que lire, transcrire, remplir des formulaires, faire des calculs simples, conduire un véhicule automobile.
3	Concentration faible dans des conditions d'interruptions fréquentes ou Concentration moyenne	Concentration faible telle que lire, transcrire, remplir des formulaires, faire des calculs simples; ces tâches s'exécutent dans des conditions d'interruption ou de diversion; ou Concentration moyenne telle que écrire, déchiffrer des documents, préparer des rapports statistiques avec calculs complexes, opérer un appareil motorisé dans des endroits congestionnés, l'apprentissage constant de nouveaux instruments de travail.
4	Concentration moyenne dans des conditions d'interruptions fréquentes ou Concentration élevée	Concentration moyenne telle que écrire, déchiffrer des documents, préparer des rapports statistiques avec calculs complexes, l'apprentissage constant de nouveaux instruments de travail; ces tâches s'exécutent dans des conditions d'interruption ou de diversion; ou Concentration élevée telle que effectuer des tâches de grandes précision exigeant d'être attentif à plusieurs détails à la fois.
5	Concentration élevée dans des conditions d'interruptions fréquentes ou Concentration très élevée	Concentration élevée telle que effectuer des tâches de grandes précision exigeant d'être attentif à plusieurs détails à la fois; ces tâches s'exécutent dans des conditions d'interruption ou de diversion; ou Concentration très élevée et soutenue telle que dans le cadre de recherches, de rédaction de projet d'importance ou de politiques qui exigent une approche rigoureuse et d'être attentif à d'infimes détails.

**Section C :**  
**Efforts**

---

**Sous facteur 10 : Coordination et dextérité**

Ce sous-facteur mesure le degré de coordination musculaire et de dextérité manuelle nécessaires pour accomplir les tâches normales du poste, tenant compte de la rapidité d'exécution et de la précision requises. Il peut s'agir d'une motricité fine (ex. un doigté rapide au clavier ou pour le dessin de plans) ou d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Degré	Définition du degré
1	L'emploi requiert peu de coordination musculaire ou de dextérité manuelle
2	L'emploi requiert un degré de coordination musculaire ou de dextérité manuelle où la précision est essentielle mais non la vitesse.
3	L'emploi requiert un degré de coordination musculaire ou de dextérité manuelle où la précision et la vitesse sont essentielles.
4	L'emploi requiert un degré de coordination musculaire et de dextérité manuelle élevé pour effectuer des opérations très précises et synchronisées où la vitesse est essentielle.
5	L'emploi requiert une dextérité manuelle, une coordination et maîtrise musculaire exceptionnelles.

## Section C :

### Efforts

#### Sous facteur 11 : Conditions et environnement de travail

Ce sous facteur évalue dans quelle mesure l'emploi requiert d'être exposé à des facteurs environnementaux désagréables, tant physiques que humains. Il faut se baser sur des périodes normales de travail et non sur celles qui, parfois, impliquent une exposition exceptionnelle.

Les éléments devant être pris en considération comprennent notamment :

- le degré ou les changements de température
- établir des relations avec des clients ou intervenants dans des situations conflictuelles
- les bruits et vibrations
- les inconvénients liés au travail à aire ouverte
- la saleté et les poussières
- les contraintes de temps inhérentes à la nature du travail
- l'exposition à des produits chimiques
- les déplacements à l'extérieur du site
- le fait d'occuper plus d'un poste dans une même journée ou une même semaine

Degré	Définition du degré
1	L'environnement de travail ne comporte pratiquement pas d'élément désagréable ou perturbateur.
2	L'environnement de travail comporte l'exposition occasionnelle à des éléments légèrement désagréables.
3	L'environnement de travail comporte l'exposition fréquente à des éléments légèrement désagréables.
4	L'environnement de travail comporte l'exposition occasionnelle à des éléments désagréables importants.
5	L'environnement de travail comporte l'exposition fréquente à des éléments désagréables importants.

À titre indicatif, précisions concernant la notion de fréquence :

**Exposition occasionnelle** = 10% à 50% du temps

**Exposition fréquente** = Plus de 50%

## **ANNEXE « F »**

### **PROGRAMME D'ÉQUIPES RESPONSABLES**

Un programme sera mis en place. Maximum 2000\$, versé deux (2) fois par année, soit le 15 juin et le 15 décembre. Les critères demeurent les même que ceux de la CSN. Le paiement de juin 2019 et décembre 2019 sera fait sur les critères de la prime d'équipe responsable de la CSN.

Les critères et la grille de paiement sont déterminés par l'employeur.

**ANNEXE « G »****HORAIRES DE TRAVAIL**

<b>Titre du poste</b>	<b>Classification</b>	<b>Nombre d'heure de travail</b>
<b>Contrôle technique</b>		
Technicien au traitement des effluents	L	40
Technicien de laboratoire	K	35
<b>Informatique</b>		
Technicien en informatique	K	35
<b>Services</b>		
Planificateur	L	40
<b>Ingénierie</b>		
Dessinateur	K	40
<b>Finances</b>		
Technicien comptable	K	40
Préposé à la paie et avantages sociaux	K	35
<b>Magasin</b>		
Commis aux achats	JE1	40
<b>Ressources humaines</b>		
Préposé aux horaires de travail	JE1	40
<b>Bureau des commandes</b>		
Préposé à l'expédition camions	L	40
Préposé à l'expédition wagons	K	40
Céduteur machine à papier #14	K	40
Céduteur machine à papier #10	K	40

## **ENTENTE**

### **SUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE PAR UNE GESTION DE PARTENAIRES**

Les parties renoncent à tout recours à la grève ou lock-out ou à tout autre moyen de pression pouvant affecter les opérations de la Papeterie et ce jusqu'au *30 avril 2023*. En ce sens, elles conviennent donc de renouveler la convention collective venant à échéance le *30 avril 2023* selon la modalité suivante :

Normatif : L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps pendant la durée de la présente entente, proposer des modifications aux clauses normatives.

## ENTENTE

### MODALITÉS EN CAS DE TRANSACTION PARTICULIÈRE

- a) Dans le cas d'une transaction potentielle avec un tiers autre qu'aux présentes ayant pour but une vente ou une fusion applicable à l'usine d'Alma seulement, **Abitibi Bowater** convient de rencontrer le Syndicat afin de l'informer de cette orientation et d'explorer avec celui-ci diverses possibilités permettant d'atteindre par d'autres moyens les mêmes résultats pour l'entreprise. Ces discussions devront se faire sous le sceau de la confidentialité.
- b) Dans l'éventualité où la Compagnie effectue une vente ou une fusion applicable à l'usine d'Alma seulement et que le nouvel acquéreur n'accepte pas d'assumer les engagements du régime de retraite et décide de ne pas le maintenir, la compagnie **Abitibi Bowater** s'engage à :
1. Effectuer une scission du régime de retraite de façon à créer un régime enregistré séparément à l'égard des participants affectés par la vente ou la fusion ;
  2. La date d'effet de cette scission précédera la date prévue de vente et de fusion par au moins trente (30) jours ;
  3. L'allocation de l'actif entre les régimes scindés sera effectuée conformément aux dispositions des lois applicables ;
  4. Le régime scindé applicable aux participants de la Papeterie Alma sera par la suite terminé totalement à la date de vente ou fusion et la répartition de tout excédent d'actif, restant dans la caisse après que les crédits de rente applicables à la terminaison du régime aient été acquittés, sera partagée après entente entre les parties. En cas de litige les modalités contenues dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec s'appliquent.



Il est entendu que l'application de la présente clause est sujette à l'approbation des autorités gouvernementales responsables de la supervision des régimes de retraite.

5. Cette entente est valide jusqu'au 30 avril 2023 et est renégociable après cette date.
- c) Dans le cas d'une fermeture totale et permanente de la papeterie Alma, les dispositions relatives au paragraphe b) s'appliquent intégralement.
- d) Dans le cas d'une faillite de l'employeur, les dispositions relatives au paragraphe b) s'appliquent intégralement

## **ENTENTE**

### **RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE ABITIBI CONSOLIDATED DU CANADA**

La Compagnie Abitibi Consolidated du Canada et le Syndicat des employées et employés professionnel(le)s et de bureau, (S.E.P.B – Section locale 526 – Alma) s’entendent pour qu’une demande soit faite à la Régie des rentes du Québec et à l’Agence du Revenu du Canada dans le but d’obtenir des autorités gouvernementales la permission d’amortir, à compter de l’année 2005 tout déficit de solvabilité du régime de retraite sur une période de 10 ans plutôt que selon les périodes prescrites par les lois et règlements applicables.

Par la présente, nous attestons que cette demande est faite conjointement par la Compagnie Abitibi Consolidated du Canada et le Syndicat des employées et employés professionnel(le)s et de bureau, (S.E.P.B – Section locale 526 – Alma).

## **ENTENTE**

### **ARTICLE 27.02 b)**

#### **Liste des employés classifiés permanents**

Il est convenu que les modalités prévues à l'article 27.02 b) ne s'appliquent que pour les employés classifiés permanents sur la liste du 1<sup>er</sup> février 2017 qui occupent un poste classifié permanent au moment de l'application de l'article 27.02 b).

<b>Liste des employés classifiés permanents – 1<sup>er</sup> février 2017</b>	
1	198705
2	198943
3	199199
4	198919
5	198928
6	199197
7	199334
8	199237
9	199343
10	1067410
11	1073441
12	1082899
13	1081884

## **ENTENTE**

### **GARDE AU DÉPARTEMENT DES COMMANDES ET INFORMATIQUE**

#### **Paiement pour la garde au Bureau des commandes et à l'informatique**

Le montant de la prime de garde est bonifié à 10.5 heures. Ainsi, aucune autre somme n'est versée à la personne en devoir.

Les employés doivent obligatoirement effectuer la garde à distance, à moins d'être expressément autorisés à se présenter à la Papeterie par un représentant de l'employeur, auquel cas ils sont rémunérés selon l'article 10.04 a).

Les relèves formées au bureau des commandes seront impliquées pour la garde et une seule personne ne sera en devoir pour le département le plus tôt possible suivant la ratification.

Ce mode de fonctionnement sera réévalué en fonction du temps réellement travaillé et ce, dans les 6 mois suivants la ratification. Les informations ainsi recueillies seront alors utilisées afin de créer une nouvelle grille de manière à poursuivre le travail à distance, s'il y a lieu.

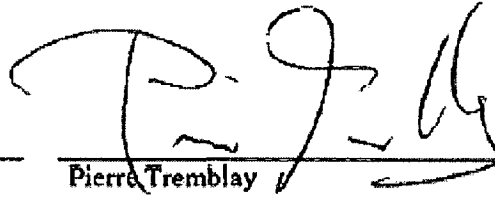
En foi de quoi, les parties ont signé à Alma ce 26<sup>ième</sup> jour de février 2020.

**PF Résolu Canada Inc.  
Division Alma**

**Syndicat des employées et employés  
professionnels-les et de bureau, section  
locale 571, SEPB CTC-FTQ**



Paul Falardeau  
Directeur général



Pierre Tremblay  
Président



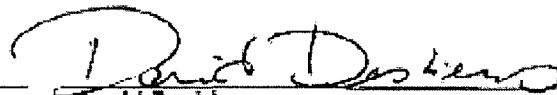
Erienne Gilbert  
Surintendant - expédition



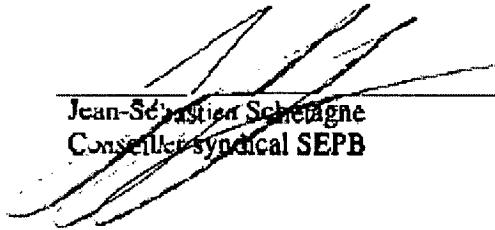
Fabien Boily  
Vice-président syndical



Hugo Chayer  
Directeur ressources humaines



David Desbiens  
Directeur syndical

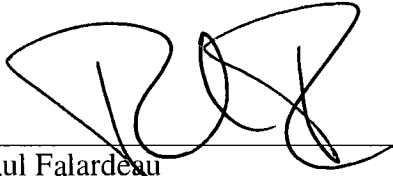


Jean-Sébastien Schéagne  
Conseiller syndical SEPB

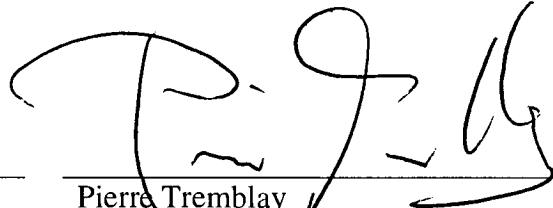
En foi de quoi, les parties ont signé à Alma ce 26<sup>ième</sup> jour de février 2020.

**PF Résolu Canada Inc.  
Division Alma**

**Syndicat des employées et employés  
professionnels-les et de bureau, section  
locale 571, SEPB CTC-FTQ**



Paul Falardeau  
Directeur général



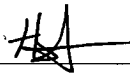
Pierre Tremblay  
Président



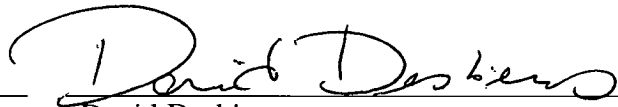
Etienne Gilbert  
Surintendant - expédition



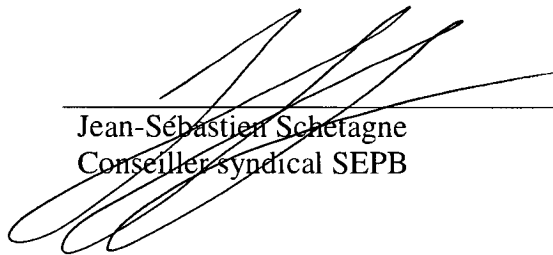
Fabien Boily  
Vice-président syndical



Hugo Chayer  
Directeur ressources humaines



David Desbiens  
Directeur syndical



Jean-Sébastien Schétagne  
Conseiller syndical SEPB