

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-2019-2679

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-4420

<p>EMPLOYEUR</p> <p>PF RÉSOLU CANADA INC. USINE DE BAIE-COMEAU 20, AVENUE MARQUETTE BAIE-COMEAU QC G4Z 1K6</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>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</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SEPB-QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2</p>		
<p>Date signature : 2018-09-13</p> <p>Date dépôt : 2019-03-27</p>	<p>Nombre de salariés visés : 10</p>	<p>Date début : 2018-05-01</p> <p>Date d'expiration : 2022-04-30</p>

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2019-03-29
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 DE TRAVAIL

entre

**PF RÉSOLU CANADA INC.
USINE DE BAIE-COMEAU**

ci-après appelée "la Compagnie"

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU
SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ**

Ci-après appelé "le Syndicat"

1^{er} mai 2018 au 30 avril 2022

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
	Préambule.....3
1	Reconnaissance et juridiction du Syndicat.....3
2	Sécurité syndicale.....5
3	Heures et conditions de travail.....5
4	Jours fériés, chômés et payés.....9
5	Vacances.....11
6	Délégués du Syndicat.....14
7	Promotions, rétrogradations, mises à pied, permutations et réembauchages.....15
8	Ancienneté.....17
9	Évaluation des tâches.....19
10	Tableaux d'affichage.....20
11	Taux de paie.....20
12	Procédure de griefs.....22
13	Arbitrage.....23
14	Comités de griefs et de négociations23
15	Interruption de travail.....24
16	Congés de décès.....24
17	Invalidité.....25
18	Changements technologiques et d'automatisation.....25
19	Indemnité de licenciement et/ou rétrogradation.....26
20	Règles et règlements généraux.....27
21	Durée de la convention.....29
22	Santé et sécurité / Excellence opérationnelle.....29
23	Assurance collective.....30
24	Régime de retraite.....30
25	Paie de juré.....33
26	Discrimination.....33
27	Comité relations de travail.....33
	Annexe A – Augmentations salariales et salaires hebdomadaires.....35
	Annexe B – Procédures d'affectation et de déplacement de la main- d'œuvre des commis-remplaçants.....37
	Annexe C – Classification des tâches.....40
	Annexe D – Concept flexibilité d'assignation.....41
	Recueil d'ententes et de clarifications.....43

PRÉAMBULE

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il sera possible, pour la durée de la prochaine convention collective, de discuter de modifications de quelque partie que ce soit de la convention collective et de conclure des ententes en ce sens, sous réserve du respect de la procédure prévue au code du travail, qui prévoit que ces ententes devront être acceptées par un vote des membres du Syndicat.

Les ententes auront pour but d'améliorer la position concurrentielle de l'usine, le bien-être des employés, la satisfaction de nos clients et la rentabilité de l'usine, tout cela dans le cadre de rencontres de relations de travail et pourront être intégrées à la prochaine convention collective si elles sont encore en vigueur au moment du renouvellement.

Article 1 - Reconnaissance et juridiction du Syndicat

- 1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, section locale 571 division Baie-Comeau, comme seul agent négociateur en ce qui a trait aux taux de salaires, heures de travail et autres conditions d'emploi régissant tous les salariés visés par les certificats d'accréditations syndicales émis le 8 mai 1997 par la Commission des relations de travail.
- 1.02 a) La Compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait pour tout travail qui est normalement exécuté par les employés régis par cette convention, et pour lequel, la Compagnie est équipée adéquatement à moins que le travail ne puisse être accompli par les employés inscrits sur la liste d'ancienneté.
- b) La Compagnie avisera le syndicat par écrit avant l'octroi d'un contrat à forfait et de la nature des travaux à exécuter.

- 1.03 Le terme "employé", lorsque mentionné dans cette convention, signifie toute personne régie par cette convention collective. De plus, l'usage du masculin dans cette convention sera considéré comme incluant le féminin.
- 1.04 Tout employé exclu de l'unité de négociation ne pourra faire le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas d'urgence comportant un danger physique pour les salariés ou danger à la propriété et pour entraînement.

1.05 Commis Remplaçant

Le commis remplaçant est un employé rémunéré selon le minimum de la classe remplacée et qui est affecté dans un département lors de surcroît temporaire de travail ou lors de remplacement temporaire à un poste. Lorsque le commis remplaçant est affecté à un remplacement d'une période d'un cycle (8 semaines) ou plus, il sera assujetti à l'horaire et à la rémunération prévue selon cette convention collective à moins qu'il y ait un besoin prioritaire dans un autre secteur. Dans ce cas, le commis remplaçant sera rémunéré en fonction de l'occupation et des heures réellement travaillées à cet autre poste.

Pour être éligible aux congés statutaires et congés mobiles prévus dans cette convention, tout commis remplaçant doit avoir complété six (6) mois de service continu avec la Compagnie.

De plus, en ce qui concerne les congés statutaires, tout commis remplaçant requis de travailler le jour précédent ou le jour suivant ou le dernier quart assigné avant l'un de ces congés statutaires sera payé pour ce congé.

Le commis remplaçant promu à un poste permanent est assujetti à la période de probation prévue à l'article 8.02.

1.06 Étudiant ou stagiaire

Signifie une personne embauchée à titre d'étudiant ou de stagiaire pour effectuer du travail régi par cette convention collective. Il n'accumule pas d'ancienneté et ne peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux ni de la procédure de grief en cas de renvoi.

Article 2 - Sécurité syndicale

2.01 Tous les employés régis par cette convention, qui sont devenus ou deviendront membres du Syndicat, demeureront membres pour la durée de la présente convention collective de travail.

2.02 Dès l'embauche, la Compagnie déduira les cotisations syndicales de la paie de tous les employés.

La Compagnie doit retenir sur le salaire de tout employé qui est membre du Syndicat le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation. La Compagnie est tenue de remettre mensuellement au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci.

Article 3 - Heures et conditions de travail

3.01 a) La semaine normale de travail pour les employés de jour comprend cinq (5) jours de 7 1/4 heures, soit de 8 à 12 h et de 13 à 16 h 15. À compter du premier lundi de juin, et ce jusqu'au dernier samedi de septembre, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de sept (7) heures, soit de 8 à 12 h et de 13 à 16 h.

- b) La semaine normale de travail pour les employés détenteurs d'un poste régulier sur les quarts comprend quatre (4) jours de douze heures suivi de quatre (4) jours de congé.

L'horaire établi sur douze (12) heures porte la moyenne d'heures par semaine à quarante-deux (42) heures par période de huit (8) semaines.

Étalement des heures

Employés permanents

Les salariés admissibles travaillant sur un horaire de douze (12) heures seront rémunérés selon les modalités suivantes :

Le paiement se fait chaque semaine comme suit :

- Sur une semaine de 48 heures considérées, les 47^{ième} et 48^{ième} heures sont payées à temps supplémentaire ;
- Sur une semaine de 36 heures considérées, les 35^{ième} et 36^{ième} heures sont payées à temps supplémentaire ;
- Dans le cas des heures considérées, les deux dernières sont payées à temps supplémentaire.

Fonctionnement des ajustements pour l'étalement des heures

Toutes les heures travaillées à temps simple et temps et demi (fériés) et temps double (congés fériés) sont incluses dans les heures considérées.

Tous les types d'absences incluant les maladies et les suspensions ne sont pas comptabilisés comme des heures considérées sauf les heures d'absences prévues dans la liste ci-dessous.

Les heures considérées sont :

- 010 Vacances
- 011 Congés Mobiles
- 012 Vacances supplémentaires
- 013 Congés de décès
- 014 Congés statutaires
- 016 Libération syndicale
- 017 Libération syndicale payée par le syndicat
- 018 Paie de juré
- 019 Autres activités
- 020 Formation
- 021 Accidents mineurs
- 022 Heures de formateur
- 023 Assemblée de sécurité
- 026 Congés de naissance

L'employé qui travaille quarante-huit (48) heures au cours d'une même semaine en vertu de cette cédule sera rémunéré à taux régulier, à l'exception des heures payées en vertu de la prime du dimanche et de l'étalement des heures.

Les heures effectuées en plus ou en dehors des heures normales par les employés détenteurs d'un poste régulier seront rémunérées en vertu de la convention collective.

- c) Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps et demi.

Pour ce qui est des employés qui travaillent sur les quarts, ils ont droit à une prime du dimanche qui équivaut à du temps et demi selon l'horaire normal du poste.

Tout travail exécuté lors d'un congé statutaire sera rémunéré selon les modalités suivantes :

- Lorsque l'usine est en opération
Temps double en plus du salaire normal du congé.
- Lorsque l'usine n'est pas en opération
Temps et demi en plus du salaire normal du congé.

d) La Compagnie, après discussion avec le Syndicat, peut ajuster l'horaire de travail d'un département. La Compagnie discute au moins un (1) mois à l'avance de l'établissement du nouvel horaire. Dans le cas d'un changement à l'horaire pour une période de moins de deux (2) mois, des discussions pourront être tenues à l'avance, mais sans tenir compte du délai d'un (1) mois.

e) Si un congé statutaire survient lors d'un jour de congé prévu, ledit congé pourra être reporté à un autre jour, après entente avec le surveillant immédiat.

f) Employés sur les quarts

L'horaire de travail pour les employés sur un horaire douze (12) heures se définit comme suit :

Jour : 6h30 à 18h30

Nuit : 18h30 à 6h30

Cet horaire est basé sur sept (7) jours ouvrables par semaine.

Cet horaire pourra être modifié en vertu de l'article 3.01 d)

Les congés mobiles seront rémunérés à raison de deux (2) congés de douze (12) heures et les congés statutaires seront rémunérés à raison de huit (8) heures par congé.

Quarante (40) heures seront payées pour un bloc de vacances horaire douze (12) heures.

Une période de trente (30) minutes payée est allouée pour les repas durant le quart. L'employé devra rester sur place.

3.02 La prime de quart sera de quatre-vingt cents (0.80\$) l'heure pour tout travail effectué durant le quart de nuit, soit de 18h30 à 6h30.

3.03 Lorsque des employés sont requis par leur supérieur immédiat de continuer à travailler en surplus des heures régulières, ils seront rémunérés à temps et demi. L'admissibilité au surtemps se fera en fonction de l'horaire en vigueur. Cependant, un employé devra avoir travaillé le nombre d'heures prévu à son quart de travail avant de pouvoir être rémunéré à temps supplémentaire.

Lorsqu'un employé est requis par son supérieur immédiat de continuer son travail après ses heures normales de travail, sans en avoir été avisé avant le début de son quart régulier de travail, il aura droit à un repas s'il est appelé à travailler plus de (2) heures après ses heures normales de travail.

3.04 Lorsque des employés sont requis par leur surveillant immédiat de revenir travailler après avoir complété leur journée normale de travail ou, lors d'un jour de congé, ils recevront temps et demi pour le temps travaillé avec un minimum de quatre (4) heures de paie.

Article 4 - Jours fériés, chômés et payés

4.01 La Compagnie reconnaît les congés statutaires suivants pour lesquels les employés recevront leur salaire normal de salaire :

- jour de l'An;
- vendredi Saint;
- fête Nationale;
- fête du Canada*;

- fête du Travail;
- jour de l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- jour de Noël;
- la veille du Jour de l'An

*La fête du Canada sera le premier lundi ou vendredi de juillet après entente entre les parties.

4.02 Tous les employés admissibles pour des vacances ont droit annuellement à des congés mobiles répartis de la façon suivante :

Employés sur un horaire de jour :

- . Trois (3) congés de 7.25 heures

Employés sur un horaire de quart :

- . Deux (2) congés de 12 heures

Les demandes de congés mobiles doivent être acheminées au supérieur immédiat dans un délai minimum de vingt-quatre (24) heures avant le début du quart.

Les congés statutaires reportés sont accordés à condition que l'employé en fasse la demande sept (7) jours avant la date dudit congé.

Ledit congé sera confirmé par le supérieur immédiat lorsqu'un remplaçant aura été trouvé. L'attribution de tels congés ne doit, en aucune façon être une entrave à l'opération de l'usine ou le maintien d'un service.

4.03 Si un congé statutaire survenait un samedi ou un dimanche, ledit congé serait reporté à un autre jour au cours de la semaine. Pour les employés sur les quarts, le congé statutaire ne pourra être déplacé.

4.04 Les congés statutaires et congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu de jours fériés, chômés et payés.

Article 5 - Vacances

5.01 Tous les employés régis par cette convention sont soumis au régime de vacances suivant :

À compter du 1er janvier 2005, l'article est modifié pour contenir les changements suivants

<u>Années de service</u>	<u>Période de vacances</u>
1 à 4 ans	2 semaines
4 à 9 ans	3 semaines
9 à 17 ans	4 semaines
17 à 23 ans	5 semaines
23 ans et plus	6 semaines

De plus, afin que chaque employé puisse bénéficier de vacances à chaque année, il est entendu que :

- a) Tout employé embauché entre le 1er janvier et le 30 juin aura droit à une (1) semaine de vacances payées durant cette même année, mais seulement après avoir complété treize (13) semaines de service continu.
- b) Tout employé embauché entre le 1er juillet et le 31 décembre aura droit à deux (2) semaines de vacances payées l'année suivante, mais seulement après avoir complété vingt-six (26) semaines de service continu.

5.02 Un employé qui prendra des vacances durant la période du premier dimanche de janvier au premier samedi de mai, bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier, pour chaque semaine de vacances.

5.03 Un régime de vacances supplémentaires prévoit qu'un employé qui a complété vingt-cinq (25) années ou plus de service continu avec la Compagnie a droit, en plus de ses vacances régulières, à des vacances additionnelles basées selon la procédure suivante :

Lorsque l'employé au 1^{er} janvier est âgé de :

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

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

5.04 Si un des congés statutaires mentionnés à l'article 4.01 survient pendant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit de reporter sa journée de vacance.

5.05 a) La feuille du choix de vacances de chaque secteur est affichée dans le secteur concerné au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année.

b) La période estivale est comprise entre le 1^{er} lundi de juin et le dernier samedi de septembre. L'employeur a l'obligation d'accorder, dans cette période, deux (2) semaines consécutives de vacances à chaque employé permanent d'un secteur, s'il s'agit de son premier choix. L'employé doit céder la totalité de ses vacances selon la procédure établie.

c) Dans les deux (2) semaines qui suivent le 1^{er} janvier, tous les employés permanents d'un secteur doivent indiquer leur premier choix (deux (2) semaines maximum), la priorité étant accordée au plus ancien.

Les commis remplaçants pourront céder leur 1^{er} choix de vacance à la suite du premier choix des employés permanents. Par la suite, ils attendront la fin des autres tours avant de pouvoir céder le reste de leurs vacances.

d) Une semaine plus tard, tous les employés permanents doivent indiquer leur deuxième choix (deux (2) semaines maximum).

- e) La semaine suivante, tous les employés permanents indiquent leur choix en ce qui a trait aux vacances restantes, s'il y a lieu.
- f) L'employeur essaie autant que possible de respecter ces choix, mais les périodes de vacances ne doivent en aucun temps entraver ses opérations.

Le pourcentage final des employés permanents par secteur qui pourront être en vacances au même moment sera de 20% par semaine ou par période de huit (8) jours selon l'horaire de l'employé, maximum un (1) employé par secteur.

Les journées de vacances prises par les employés sur un horaire de 12 heures seront rémunérées à raison de 10 heures par jour, mais comptabilisées à raison de 12 heures pour l'admissibilité au surtemps.

Les secteurs sont définis comme suit :

- 1) Bureau d'emploi, finances
- 2) Bureautique
- 3) Magasin
- 4) Commis salle de finition

- g) La feuille du choix de vacances autorisé est affichée au plus tard le 15 février.
- h) L'employé permanent n'ayant pas complété son choix de vacances en raison d'absence justifiée ou désirant le changer, peut le faire en respectant le choix des autres employés permanents.

5.06 Les calendriers de vacances seront soumis au chef de service pour approbation, et advenant le cas où il y aurait conflit quant aux dates de vacances choisies par deux (2) employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant. Les employés pourront aussi échanger leurs dates de vacances, mais seulement après entente mutuelle et avec le consentement du supérieur immédiat.

- 5.07 Lorsqu'un employé terminera son emploi avec la Compagnie, il recevra la paie de vacances à laquelle il a droit d'après cette convention, et en plus recevra 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% du salaire gagné depuis sa dernière date anniversaire d'embauchage à la date de fin d'emploi, selon qu'il a droit à 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances. De plus, il n'y aura pas de duplication de paie de vacances.
- 5.08 Un employé pourra, s'il le désire, prendre deux (2) semaines consécutives de vacances.
- 5.09 a) Pour fins de vacances, l'année de référence sera du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- b) Report des vacances: lorsque demandé par la Direction, pourront être reportées au plus tard le 31 janvier.
- c) Le solde de vacances non prises sera versé à l'employé sur sa dernière paie de l'année à moins que les vacances restantes ne soient reportées en vertu de l'article 5.09b).
- 5.10 Chaque semaine de paie de vacances est calculée sur la base du taux de 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.
- 5.11 Les congés mobiles sont monnayables et non transférables.

Article 6 - Délégués du Syndicat

- 6.01 Un congé d'absence sans paie, pour affaires syndicales, sera accordé par la Compagnie à pas plus de trois (3) délégués du Syndicat. Cette permission d'absence sera accordée sur demande écrite présentée au Directeur - ressources humaines. Ceci s'applique à un maximum de trois (3) délégués pour un nombre total de vingt (20) jours par année.
- 6.02 Ces absences ne devront pas excéder quarante-cinq (45) jours de travail dans une même année, et en plus, devront être

prises de façon à ne pas nuire aux opérations de la Compagnie.

- 6.03 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pendant ses heures régulières sans perte de salaire, pour toutes rencontres avec l'Employeur concernant l'application de la convention collective, à condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.
- 6.04 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pendant ses heures régulières sans perte de salaire pour s'occuper des affaires du syndicat (réunions, discussions avec des employés relativement à des litiges, griefs, arbitrages, etc.) à condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

Article 7 - Promotions, rétrogradations, mises à pied, permutations et réembauchages

- 7.01 Lorsque des promotions ou permutations seront envisagées, la Direction considérera les employés répondant aux exigences de base et possédant l'habileté pour effectuer les exigences de la tâche. À compétence relativement égale de deux (2) employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur prédominant.
- a) L'employé devra avoir travaillé un (1) an dans une position avant de pouvoir postuler sur un affichage et obtenir une permutation dans une même classification ou une classification inférieure.
- b) Lors de rétrogradations, mises à pied et réembauchages, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans chaque cas, pourvu que l'employé possédant le plus d'ancienneté réponde aux exigences de base et/ou ait démontré à l'employeur qu'il possède les compétences nécessaires.
- i) L'employé affecté par une mise à pied déplace l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les postes situés à la même classe ou à une classe supérieure,

selon la préférence de l'employé, pour lesquels il possède les exigences requises ou les postes situés à la même classe ou à une classe supérieure dont il a reçu l'entraînement et/ou ait démontré à l'employeur qu'il possède les compétences nécessaires.

- 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 à la classe immédiatement inférieure ou, à défaut, à l'autre classe inférieure et ainsi de suite jusqu'à la classe la plus basse.
- 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 selon son ancienneté dans l'unité d'accréditation ou bénéficie des dispositions de l'Article 19.

7.02 a) En autant que l'employé choisi rencontre les exigences de base requises de l'occupation qu'il sollicitait, comme dans les cas énumérés aux articles précités, il aura une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés pour se qualifier dans sa nouvelle tâche et, si après cette période il ne peut satisfaire aux exigences requises, il retournera à son ancienne occupation sans perte d'ancienneté.

b) L'employé, s'il ne se sent pas apte à remplir la fonction, pourra se désister de son nouveau poste dans un délai de quinze (15) jours ouvrables travaillés dans son nouvel emploi et pourra retourner à son ancienne occupation. Par conséquent, l'employé ne pourra

occuper le poste sur lequel il s'est désisté pour une période d'un (1) an.

- 7.03 Nonobstant les articles 7.01 et 7.02 et l'entente sur la "Procédure à suivre pour combler les postes vacants", la Compagnie aura le droit d'embaucher des personnes qualifiées de l'extérieur des cadres du Syndicat, lorsqu'elle jugera un tel embauchage nécessaire pour assurer l'efficacité de ses opérations. Cependant, et comme par le passé, la Direction continuera de favoriser la promotion d'employés, membres de ce Syndicat, lorsque l'habileté et la compétence seront adéquates pour assurer cette même efficacité des opérations et ce, dans la mesure où les exigences de base sont respectées.
- 7.04 a) Tout avis d'emplois vacants, sera affiché sur les tableaux d'affichage, et ce dans les cinq (5) jours. Cet avis demeurera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables, et indiquera le titre de l'emploi vacant ainsi qu'une brève description des exigences de la tâche. Une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat. Les employés qui postuleront durant cette période seront considérés pour l'attribution de ce poste.
- b) La Compagnie avertira tous les postulants ainsi que le Syndicat du nom du candidat choisi.
- 7.05 Les employés impliqués lors de mises à pied cédulées recevront un avis de dix (10) jours. Copies de ces avis seront envoyées au Syndicat.
- 7.06 La Compagnie aura droit de congédier un employé pour causes raisonnables et suffisantes, et advenant le cas, cette dernière avisera immédiatement le Syndicat de tout congédiement.

Article 8 - Ancienneté

- 8.01 L'ancienneté signifie : une durée d'emploi continu avec la Compagnie dans l'unité d'accréditation. Toutefois pour le calcul

des semaines de vacances la date d'embauche de la Compagnie sera considérée.

8.02 Tout nouvel employé n'accumulera aucune ancienneté avant d'avoir été cent vingt (120) jours travaillés à l'emploi continu de la Compagnie. Durant cette période, il sera considéré comme étant à l'essai et son emploi pourra être discontinué par la Compagnie à n'importe quel moment sans que celui-ci puisse avoir recours à la procédure de griefs.

8.03 À la fin de la période d'essai, cet employé sera dorénavant considéré comme employé régulier et son nom sera ajouté à la liste d'ancienneté. Son ancienneté débutera à partir de la date de son embauchage.

8.04 Un employé peut perdre tous ses droits d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes :

a) Démission volontaire;

b) Congédiement pour cause;

c) À défaut de ne pas revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'avis de rappel au travail, qui pourra se faire par téléphone, avec confirmation par lettre recommandée.

Si l'employé est dans l'impossibilité de revenir au travail pour cause de maladie personnelle, une attestation médicale devra alors être produite.

De plus, l'employé devra avoir avisé la Compagnie, par écrit, de son intention de revenir au travail, avant que n'ait expiré la période de sept (7) jours;

d) Défaut de revenir d'un congé d'absence sans raison admissible par la Compagnie. Le Syndicat recevra copie de l'avis des congés d'absences autorisées;

e) Mise à pied pour une période continue de dix-huit (18) mois, si l'employé a moins de dix (10) ans d'ancienneté, et pour

une période continue de vingt-quatre (24) mois si l'employé a plus de dix (10) ans d'ancienneté.

f) Lorsque le salarié s'absente sans permission valable pour plus de sept (7) jours consécutifs.

8.05 Tout employé requis par la Compagnie d'occuper une fonction exclue de l'unité de négociation, d'une façon permanente ou temporaire, cessera par le fait même d'être régi par la présente convention. Cependant, si l'employé retourne dans l'unité de négociation en deçà d'un délai de six (6) mois, l'ancienneté qu'il possédait, lors de sa permutation, lui sera créditée, et il continuera par la suite à accumuler de l'ancienneté.

8.06 Le 1er mars de chaque année, une liste d'ancienneté indiquant aussi la classification de chaque employé sera affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables et une (1) copie sera remise au président du Syndicat.

Article 9 - Évaluation des tâches

9.01 a) Lorsqu'une réévaluation s'avérera nécessaire à toute tâche existante ayant subi des changements substantiels ou à une tâche nouvellement créée, la Direction soumettra la description de tâches au Comité conjoint pour évaluation. La décision du Comité conjoint liera les parties.

Le Comité conjoint d'évaluation est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.

b) S'il s'agit d'une tâche nouvellement créée, l'évaluation en sera faite avant l'affichage, et s'il s'agit de réévaluation, celle-ci prendra effet à la date de la demande écrite transmise à la Direction.

9.02 Tous les renseignements se rapportant au système d'évaluation des tâches seront remis au Comité conjoint d'évaluation des tâches.

9.03 Le Comité conjoint informera la Direction du résultat de l'évaluation et celle-ci transmettra les résultats au Syndicat et à l'employé concerné.

Article 10 - Tableaux d'affichage

10.01 La Compagnie continuera de mettre à la disposition des membres, des tableaux d'affichage dans des endroits appropriés et disponibles. Ces tableaux serviront normalement pour l'affichage d'avis de convocations à des réunions d'affaires ou sociales.

Article 11 - Taux de paie

11.01 Tous les employés régis par cette convention seront payés une fois la semaine. La paie des employés sera déposée à l'institut bancaire de leur choix. Dans la région Manicouagan, la paie sera disponible le jeudi à l'ouverture des heures d'affaires de l'institut bancaire de leur choix. Les détails des déductions seront disponibles au bureau de la paie.

11.02 a) Un employé aura droit aux taux établis de l'échelle des taux hebdomadaires, après 6 mois, 1 an, 1 1/2 an, 2 ans, 3 1/2 ans et 4 1/2 ans de service continu dans son occupation ou dans une autre occupation de même évaluation.

b) La progression des taux de 2 à 4 1/2 ans sera accordée au mérite individuel jugé par la Direction. Toute plainte provenant d'une décision sera sujette à la procédure de griefs jusqu'au niveau du Directeur – ressources humaines ou de son représentant. Si le grief ne pouvait être réglé à ce niveau, le cas pourrait être rapporté lors des négociations pour le renouvellement de la convention.

c) Les ajustements de taux résultant de progressions de salaires prendront effet le premier lundi suivant la période de qualification.

- 11.03 a) Tout employé promu recevra le plus avantageux de :
- le minimum de sa nouvelle classification, OU une augmentation de 8% de son salaire antérieur, pourvu que cette augmentation n'excède pas le maximum de sa nouvelle classification.
 - Le nouveau taux de salaire est versé à l'employé à la date d'entrée en fonction à sa nouvelle occupation.
- b) Dans le cas d'une permutation, l'employé recevra le taux applicable de sa nouvelle classification, compte tenu de la période de temps qu'il avait accumulée dans son échelon antérieur.
- c) À l'occasion d'une promotion et/ou permutation, l'employé continuera de progresser selon la période de temps prévue entre son nouveau salaire et le prochain échelon de progression. Pour fins d'interprétation, la période de temps qu'il avait accumulée dans son échelon avant d'être soit promu ou permuté lui sera créditée.

11.04 L'échelle des taux hebdomadaires convenue entre la Direction et le Syndicat est annexée et fait partie intégrale de cette convention, et demeurera en vigueur pour toute la durée de la présente convention.

11.05 Lorsqu'un employé sera requis par la Compagnie de remplacer temporairement son supérieur immédiat ou un autre employé d'une classe supérieure, absent pour vacances ou maladie, il recevra une prime de 6% en sus de son salaire régulier. Toutefois, si la prime de 6% excède le salaire maximum payé dans la classe du remplacement, il recevra le maximum du salaire de ladite classe.

De plus, lorsqu'un employé est assigné à former un autre employé, la prime de 6% s'appliquera pour le ou les formateurs qui contribueront directement à la formation des quatre-vingt-seize (96) premières heures de formation.

Article 12 - Procédure de griefs

- 12.01 Un grief se définit comme étant tout différend ou dispute entre la Compagnie et le Syndicat, se rattachant à l'interprétation, application ou violation des stipulations de la présente convention.

Étape de la plainte

Afin d'empêcher que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, la plainte devra d'abord être discutée entre l'employé pouvant être accompagné de son délégué syndical et son supérieur immédiat.

Si la réponse du supérieur immédiat fournie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant à l'employé concerné n'est pas satisfaisante et que la plainte provient de l'interprétation, application ou violation d'une clause quelconque de la convention collective de travail, la plainte devient alors un grief et sera traitée de la façon suivante :

Étape 1

Le grief est soumis par écrit au directeur – ressources humaines ou son représentant par le Syndicat en dedans de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse du responsable du département à l'étape de la plainte.

Le directeur – ressources humaines ou son représentant donnera sa réponse par écrit au Syndicat en dedans de vingt-cinq (25) jours ouvrables, et si sa réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat pourra alors dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, aviser la Compagnie par écrit, de son intention de référer le grief à un arbitre.

- 12.02 Tout grief qui ne sera pas soumis à l'étape 1 de la procédure précitée dans les trente (30) jours ouvrables de son origine ne sera reconnu par aucune des deux (2) parties.
- 12.03 Toute période de temps spécifiée dans cette procédure pourra être prolongée après entente mutuelle.

- 12.04 Un grief impliquant plusieurs employés est considéré comme un grief collectif et sera soumis par écrit par le Comité de griefs à l'étape 1.

Article 13 - Arbitrage

- 13.01 Tout grief se rapportant à l'interprétation et/ou l'application de certains articles de cette convention, qui n'a pu être résolu de manière satisfaisante par la procédure de griefs, telle que décrite à l'article 12, peut être soumis à un arbitre sur demande écrite par l'une des parties à l'autre. Une demande d'arbitrage doit être signifiée dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la décision rendue d'après l'étape 1 de ladite procédure.
- 13.02 La Compagnie et le Syndicat désignent conjointement l'arbitre qui agira dans un grief, à défaut d'entente dans les vingt (20) jours, une demande sera faite au Ministère du Travail.
L'arbitre rend une décision dans les plus courts délais possibles, celle-ci est finale et lie les parties.
- 13.03 L'autorité de l'arbitre sera limitée aux questions spécifiques qui lui auront été soumises, et il n'aura pas le pouvoir d'ajouter, soustraire ou d'amender, en quoi que ce soit, les articles de la présente convention.
- 13.04 L'arbitre aura cependant le pouvoir de modifier une décision de la Compagnie se rapportant à une mesure disciplinaire imposée à un employé, pourvu toutefois que l'arbitre n'ait pas le pouvoir de modifier aucun article du contrat.
- 13.05 Chaque partie sera responsable à parts égales des dépenses et honoraires de l'arbitre.

Article 14 - Comités de griefs et de négociations

- 14.01 Le Comité de griefs se compose de trois (3) membres, et le Comité de négociations de six (6) membres. Chaque comité se

composera de membres ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté à la date de leur nomination.

Le Syndicat remettra à la Compagnie une liste des membres des comités de griefs et de négociations indiquant le président sur chaque comité, et de plus le Syndicat avisera la Compagnie de tout changement.

Article 15 - Interruption de travail

15.01 En considération des procédures équitables émises dans cette convention pour le règlement des griefs, la Compagnie ne fera pas de contre-grève, pas plus qu'il n'y aura de grève, refus ou ralentissement de travail de la part des employés ou du Syndicat, durant la durée de la présente convention.

Article 16 - Congés de décès

16.01 Lorsque le décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé survient, l'employé se verra accorder un congé d'absence payé de pas plus de cinq (5) ou de trois (3) jours réguliers de travail, selon le cas. Ces cinq (5) ou trois (3) jours devront être pris en dedans de sept (7) jours de la date du décès ou du moment des funérailles.

16.02 La famille immédiate est considérée la suivante pour le congé d'absence de cinq (5) jours :

Époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé, mère, père et petits-enfants.

Par conjoint (e), on entend les personnes

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) 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 représentés comme conjoints.

16.03 La famille immédiate est considérée la suivante pour le congé d'absence de trois (3) jours :

Frère, soeur, belle-mère, beau-père, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, mère adoptive et père adoptif de l'employé.

Article 17 - Invalidité

17.01 Tous et chacun des articles qui pourraient, au cours de la durée de la présente convention, contrevenir à une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nuls et sans valeur, sans pour cela affecter d'aucune façon la validité des autres articles.

Article 18 - Changements technologiques et d'automatisation

Changements technologiques et d'automatisation

18.01 Le Comité conjoint sur les changements technologiques se composera de trois (3) représentants de la Direction, de trois (3) représentants du Syndicat, plus une personne du département concerné. Ce comité aura pour tâche d'étudier les effets des changements technologiques sur les employés ainsi que sur les conditions de travail, et de soumettre les recommandations adaptées pour assurer que les intérêts de la Compagnie et des employés seront protégés de façon juste et équitable.

18.02 La Compagnie s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en toute occasion, pas moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement technologique et/ou d'automatisation qu'elle aurait décidé d'introduire et qui entraînerait des licenciements ou autres changements importants dans le statut des employés.

La Compagnie s'engage de plus :

- 18.03 a) À réduire le nombre d'employés, au cas où cela serait nécessaire, et ce conformément aux dispositions de la convention;
- b) À maintenir, à l'employé qui serait rétrogradé de façon permanente à un emploi qui comporterait un taux inférieur, le taux de son ancienne occupation pour une période de six (6) mois et, pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux intermédiaire entre le taux de son ancienne occupation et celui de sa nouvelle occupation. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de sa nouvelle occupation s'appliquera;
- c) À accorder la préférence d'emploi aux employés qui seraient impliqués, si de nouveaux emplois étaient créés, par ces changements. De plus, à donner à l'employé qui se verrait offrir et, qui accepterait un nouvel emploi ainsi créé, lequel pourrait nécessiter une certaine formation, ledit entraînement;
- d) À donner, au moins trois (3) mois d'avis de séparation, à l'employé pour lequel aucun emploi ne serait disponible à cause de son ancienneté;
- e) À accorder, à un employé qui en ferait la demande, un congé d'absence, sans paie, d'au moins un (1) mois, pour lui permettre de se chercher un emploi ailleurs.

Article 19 - Indemnité de licenciement et/ ou rétrogradation

- 19.01 a) Tous les employés réguliers qui ont une (1) année ou plus de service continu auront droit à une indemnité de licenciement, s'ils sont licenciés par suite de changements technologiques ou d'automatisation, et si aucun travail auquel leur ancienneté leur donnerait droit n'est disponible.
- b) Un employé ainsi licencié se verra accorder le paiement d'une (1) semaine de paie de séparation pour chaque année de sa dernière période complète de travail. La première

moitié lui sera payée lorsque l'employé aura été licencié pour une période de six (6) semaines, et la deuxième moitié lorsqu'il aura été licencié pour une période de trois (3) mois.

- c) Ses droits de rappel ne seront d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si son rappel survenait avant l'échéance du paiement, aucun paiement ne serait fait. Ou, si l'employé était rappelé, selon les dispositions appropriées à son cas et qu'il refusait, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement seraient alors automatiquement annulés.
- d) Si l'employé est rappelé après avoir reçu toute l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il recommencera à partir de la date de son retour à accumuler une nouvelle période de temps qui lui sera créditée envers tout licenciement futur.
- e) Si l'employé est rappelé après n'avoir reçu que la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il conservera, à partir de son retour au travail, le droit sur la portion impayée, et recommencera à partir de la date de son retour à accumuler une nouvelle période de temps qui, en plus de la portion impayée, lui sera créditée envers tout licenciement futur.
- f) Licenciement permanent
Advenant une 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 continue.

Article 20 - Règles et règlements généraux

20.01 Annexes

Celles-ci font intégralement partie de la présente convention.

20.02 Copie de la convention

La Compagnie s'engage à en remettre un exemplaire à chaque employé.

20.03 Absences légitimes

Un employé qui sera empêché de se présenter au travail, devra en avvertir son supérieur au début de son quart ou de sa journée de travail et donner la raison de son absence.

Un employé absent pour maladie d'un jour ou plus devra, à son retour, se présenter au service de santé pour obtenir un retour au travail.

Toute absence de plus de trois (3) jours devra être justifiée par un rapport médical complété sur le formulaire approprié.

Nonobstant ce qui précède, la compagnie se réserve le droit de demander un certificat médical pour toute absence pour maladie et ce, peu importe la durée.

20.04 Mesures disciplinaires

La Compagnie s'engage à ne pas se servir d'avertissements, réprimandes ou autres mesures disciplinaires antérieurement donnés à un employé, lorsque celui-ci n'a pas été réprimandé à nouveau pour une période de douze (12) mois.

La Compagnie aura droit de congédier un employé pour causes raisonnables et suffisantes, et advenant le cas, cette dernière avisera immédiatement le Syndicat de tout congédiement en faisant parvenir au Syndicat copie de l'avis de congédiement.

L'avis doit être transmis au salarié au plus tard dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'infraction ou dans les dix (10) jours suivants son retour au travail s'il était absent lors de la connaissance de l'infraction avec copie au Syndicat.

20.05 Congés maternité, paternité, d'adoption et parental

La compagnie s'engage à respecter les lois en vigueur en ce qui a trait à la durée des congés de maternité, paternité, d'adoption et parental et aux avis à respecter lorsque l'employé se prévaudra de ses droits pour ledit congé.

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant ledit congé. De plus, à son retour au travail, l'employé sera réintégré à son poste ou à une position que lui confèrent les dispositions de la convention collective de travail.

20.06 Advenant fusion de bureaux

Un employé qui serait rétrogradé à la suite de fusion de bureaux, maintiendra la classification antérieure à laquelle il appartenait, et continuera dans la progression établie de son ancienne classification.

Article 21 - Durée de la convention

21.01 Les parties conviennent que la convention collective de travail est renouvelée pour une période de quatre (4) ans, soit du 1^e mai 2018 au 30 avril 2022.

Par la suite, la présente convention sera renouvelée d'année en année dans sa forme présente, à moins qu'avis écrit du désir d'amender, modifier ou abroger toute portion de quelque partie des stipulations de la présente soit communiqué par l'une des parties à l'autre en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement l'expiration.

Toutefois, la présente convention demeurera en vigueur, lors de la période des négociations, et cela jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève ou de lock-out précédé d'un préavis de quarante-huit (48) heures à l'autre partie.

Article 22 - Santé et sécurité / Excellence opérationnelle

22.01 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.

Article 23 - Assurance collective

23.01 Le syndicat est propriétaire de la police maîtresse de ce programme, dont le texte officiel régit son application. La compagnie est responsable de son administration.

Le coût de la prime d'indemnités hebdomadaires est entièrement payé par l'employé

Article 24 - Régime de retraite

Effectif le 1er janvier 2011, la Compagnie établit un nouveau régime de retraite divisé en deux comptes, sujet à l'approbation des organismes règlementant les régimes de retraite.

Le "Régime de retraite des employés syndiqués de Produits forestiers Résolu (Baie-Comeau)" fait partie de la présente Convention. Aucune portion dudit Régime en ce qui concerne les parties signataires de cette Convention, ne sera changée, amendée, suspendue ou discontinuée pendant la durée de ladite Convention, sauf du consentement mutuel des parties, ou si la loi l'exige.

24.01 a) Compte traditionnel

Pour les retraités et inactifs au 1er janvier 2011 et les années de service accumulé jusqu'au 31 décembre 2010 pour les participants actifs.

Les actifs reliés au service passé accumulés au 31 décembre 2010 par les employés actifs au sein de leur régime de retraite respectif seront transférés dans le compte traditionnel de ce nouveau régime.

Les prestations accumulées en date du 31 décembre 2010 en vertu des régimes actuels seront payables selon les conditions et modalités prévues auxdits régimes.

et modalités prévues auxdits régimes.

Les actifs des retraités, bénéficiaires, conjoints survivants et participants ayant droit à une rente différée des régimes actuels seront transférés dans le compte traditionnel et continueront d'être payables selon les conditions et modalités prévues auxdits régimes.

Nonobstant ce qui précède, les ajustements post-retraite (dispositions d'indexation) prévus en date du 1er janvier 2011 et du 1er janvier 2013 sont annulés.

L'accumulation du service crédité pour ce compte traditionnel a cessé au 31 décembre 2010.

Gouvernance

La Compagnie est responsable des obligations de ce compte traditionnel ; en conséquence, le financement et l'administration de ce compte relèvent de la responsabilité de la Compagnie comme c'était le cas dans les régimes antérieurs. De plus, la Compagnie continuera à gérer, administrer et prendre les décisions de placement à l'égard de ce compte.

Les règles de gouvernance du compte traditionnel demeureront celles en vigueur au niveau des régimes antérieurs.

Tous les gains et surplus futurs du compte traditionnel resteront dans le régime. Toutefois, si à n'importe quel moment à l'avenir le compte traditionnel atteint un ratio de solvabilité de 100%, la Compagnie se réserve le droit de mettre fin et de liquider le compte traditionnel pour les employés inactifs et retraités.

24.02 **b) Compte à prestations cibles**

Pour le service crédité à compter du 1er janvier 2011.

Le compte à prestations cibles couvrira le service accumulé à compter du 1er janvier 2011.

Les dispositions complètes du compte à prestations cibles sont

contenues dans le texte officiel du Régime, lequel sera disponible, pour fins de consultation, au Service des ressources humaines.

Les cotisations versées sont comme suit :

Compagnie : 8% du salaire cotisable (10% à compter du 1^{ier} mai 2011)

Employé : 9% du salaire cotisable.

Sommaire des prestations du compte à prestations cibles.

Les modalités du compte à prestations cibles sont élaborées par les parties.

Il est entendu que les prestations déterminées au nouveau compte à prestations cibles seront établies sur la base d'un niveau de cotisation de 15% (réf. mémoire d'entente du 7 mars 2010). Les cotisations versées en excédant de ce niveau seront utilisées pour constituer une réserve.

Aucune amélioration de prestations ne pourra être mise en place durant les cinq (5) premières années d'existence de ce nouveau compte à prestations cibles.

Dans le cas où les ratios de financement et de solvabilité ne sont pas à 100%, les dispositions du compte à prestations cibles permettront au Conseil de fiduciaires de rajuster les prestations de façon à rétablir l'équilibre financier de ce compte.

Gouvernance

Le compte à prestations cibles sera administré et géré par un Conseil de fiduciaires composé d'un nombre égal de fiduciaires nommés par la compagnie et les syndicats. Les responsabilités du Conseil seront déterminées par les parties.

Le texte final du compte à prestations cibles devra faire l'objet d'une entente entre les parties.

Article 25 - Paie de juré

25.01 Le temps perdu par les employés requis de servir comme juré ou pour le choix d'un juré ou assigné comme témoin sera compensé de la façon suivante :

L'employé remettra au service du personnel un document officiel indiquant le montant d'argent reçu ainsi que les dates pendant lesquelles il a agi comme tel. Il recevra alors la différence entre le montant perçu et le salaire auquel il aurait eu droit pour ces jours de travail normalement assignés à l'usine, à temps simple.

Article 26 - Discrimination

26.01 Il n'y aura aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation contre quiconque. En référence à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne et de l'article 81.18 des normes du travail.

Article 27 - Comité relations de travail

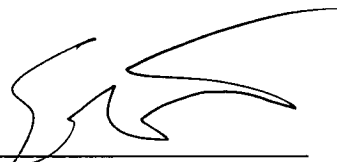
27.01 Au moins quatre (4) comités de relation de travail par année seront tenus, et ce, à une date qui sera déterminée entre les parties, et celle-ci sera respectée. Si pour des raisons hors de contrôle de l'une ou l'autre des parties, les comités de relations de travail ne peuvent être tenus, les délais prévus à l'article 12 seront suspendus jusqu'à la tenue de la rencontre du comité de relations de travail. Les parties se rencontreront sans perte de salaire.

Les procès-verbaux des comités de relations de travail seront produits et affichés après signature des deux parties.

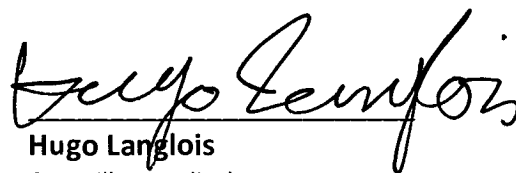
Convention collective de travail signée à Baie-Comeau le 13 septembre 2018.

PF RÉSOLU CANADA INC.
USINE DE BAIE-COMEAU

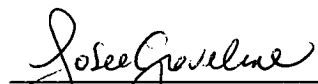
SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNEL(LE)S
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571,
SEP-B CTC-FTQ



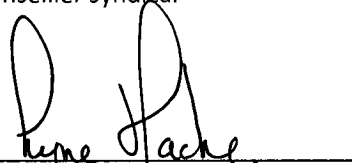
Éric Gagnon
Directeur général



Hugo Langlois
Conseiller syndical



Josée Graveline
Directrice ressources humaines



Lyne Hachez
Présidente – Section locale 571



François Déry
Contrôleur



Marielle Ross-Marin
Vice-présidente – Section locale 571

2018-09-13 10:00:00

Annexe A - Augmentations salariales et Salaires hebdomadaires

1er mai 2018 : 2% (+ 0.40\$ ajustement des employés de bureau)

1er mai 2019 : 2%

1er mai 2020 : 2.5%

1er mai 2021 : 2.5%

ANNEXE "A"								
Salaires hebdomadaires								
2018-05-01 / 2,0% + 0.40\$								
Classe	Pts	Min	6 mois	1 an	1,5 ans	2 ans	3,5 ans	4,5 ans
2	101 - 175	969,58 \$	977,97 \$	986,48 \$	995,49 \$	1 000,57 \$	1 006,40 \$	1 016,30 \$
3	176 - 250	1 005,05 \$	1 016,38 \$	1 027,95 \$	1 041,94 \$	1 051,89 \$	1 061,81 \$	1 071,75 \$
4	251 - 325	1 038,28 \$	1 054,12 \$	1 069,94 \$	1 086,45 \$	1 099,01 \$	1 111,48 \$	1 124,78 \$
5	326 - 400	1 074,90 \$	1 090,24 \$	1 108,54 \$	1 126,86 \$	1 141,78 \$	1 156,73 \$	1 171,72 \$
6	401 - 475	1 116,85 \$	1 136,04 \$	1 155,31 \$	1 175,39 \$	1 192,90 \$	1 211,27 \$	1 229,65 \$
7	476 - 550	1 157,60 \$	1 177,69 \$	1 197,71 \$	1 219,56 \$	1 239,92 \$	1 262,10 \$	1 284,45 \$

2019-05-01 / 2,0%								
Classe	Pts	Min	6 mois	1 an	1,5 ans	2 ans	3,5 ans	4,5 ans
2	101 - 175	988,97 \$	997,53 \$	1 006,21 \$	1 015,40 \$	1 020,58 \$	1 026,53 \$	1 036,63 \$
3	176 - 250	1 025,15 \$	1 036,71 \$	1 048,51 \$	1 062,78 \$	1 072,92 \$	1 083,05 \$	1 093,18 \$
4	251 - 325	1 059,05 \$	1 075,20 \$	1 091,34 \$	1 108,18 \$	1 120,99 \$	1 133,71 \$	1 147,27 \$
5	326 - 400	1 096,39 \$	1 112,05 \$	1 130,71 \$	1 149,40 \$	1 164,62 \$	1 179,86 \$	1 195,16 \$
6	401 - 475	1 139,19 \$	1 158,76 \$	1 178,41 \$	1 198,90 \$	1 216,76 \$	1 235,50 \$	1 254,25 \$
7	476 - 550	1 180,75 \$	1 201,24 \$	1 221,67 \$	1 243,95 \$	1 264,72 \$	1 287,35 \$	1 310,14 \$

2020-05-01 / 2,5%								
Classe	Pts	Min	6 mois	1 an	1,5 ans	2 ans	3,5 ans	4,5 ans
2	101 - 175	1 013,69 \$	1 022,47 \$	1 031,37 \$	1 040,78 \$	1 046,09 \$	1 052,19 \$	1 062,54 \$
3	176 - 250	1 050,78 \$	1 062,62 \$	1 074,72 \$	1 089,35 \$	1 099,75 \$	1 110,12 \$	1 120,51 \$
4	251 - 325	1 085,53 \$	1 102,08 \$	1 118,62 \$	1 135,89 \$	1 149,01 \$	1 162,06 \$	1 175,96 \$
5	326 - 400	1 123,80 \$	1 139,85 \$	1 158,98 \$	1 178,14 \$	1 193,73 \$	1 209,36 \$	1 225,04 \$
6	401 - 475	1 167,67 \$	1 187,73 \$	1 207,87 \$	1 228,87 \$	1 247,18 \$	1 266,38 \$	1 285,60 \$
7	476 - 550	1 210,27 \$	1 231,27 \$	1 252,21 \$	1 275,05 \$	1 296,34 \$	1 319,53 \$	1 342,89 \$

2021-05-01 / 2,5%								
Classe	Pts	Min	6 mois	1 an	1,5 ans	2 ans	3,5 ans	4,5 ans
2	101 - 175	1 039,04 \$	1 048,03 \$	1 057,15 \$	1 066,80 \$	1 072,25 \$	1 078,49 \$	1 089,11 \$
3	176 - 250	1 077,05 \$	1 089,19 \$	1 101,59 \$	1 116,58 \$	1 127,24 \$	1 137,88 \$	1 148,53 \$
4	251 - 325	1 112,66 \$	1 129,63 \$	1 146,59 \$	1 164,29 \$	1 177,74 \$	1 191,11 \$	1 205,35 \$
5	326 - 400	1 151,90 \$	1 168,34 \$	1 187,95 \$	1 207,59 \$	1 223,57 \$	1 239,59 \$	1 255,66 \$
6	401 - 475	1 196,86 \$	1 217,42 \$	1 238,07 \$	1 259,59 \$	1 278,36 \$	1 298,04 \$	1 317,74 \$
7	476 - 550	1 240,53 \$	1 262,05 \$	1 283,51 \$	1 306,93 \$	1 328,75 \$	1 352,52 \$	1 376,46 \$

ANNEXE "B"

Procédures d'affectation et de déplacement de la main-d'oeuvre des commis remplaçants

A. Paramètres

1. La Direction détermine le nombre de commis remplaçants nécessaires;
2. La Direction détermine les besoins de remplacement et les postes où des remplacements sont à effectuer;
3. La Direction établit, au préalable, la durée de l'entraînement à donner pour un poste;
4. La Direction identifiera les exigences de base pour combler les postes;
5. La Direction établit le nombre de commis remplaçants à entraîner par poste.

B. Affichage

1. Dans le cas d'ancienneté égale, la date d'embauche initiale déterminera le rang.

Les nouveaux employés qui seront sélectionnés seront ajoutés à la fin de la liste de rappel et ainsi de suite.

L'employé permanent devenu commis remplaçant s'intègre selon son ancienneté dans le groupe des commis remplaçants.

2. **Rappels et déplacements**

Les rappels et les déplacements des commis remplaçants se font par ancienneté, à condition que l'employé possède les exigences de base pour combler le poste vacant et l'entraînement s'il y a lieu.

Aucun commis remplaçant ne peut exercer son droit de déplacement s'il est au travail ou à l'entraînement.

Il n'y aura aucun déplacement pour des périodes inférieures à cinq (5) jours ouvrables.

Les déplacements ne se font que le lundi ou le premier jour ouvrable de la semaine.

3. Entraînement

Dans tous les cas l'entraînement se donne si l'employé répond aux exigences de base d'un poste.

Dans le cas où un employé plus ancien se voit privé d'une période de remplacement parce qu'il n'a pas reçu l'entraînement prévu pour le poste alors qu'il répond aux exigences de base, l'entraînement lui sera donné immédiatement au début de la période de remplacement.

Le commis remplaçant affecté à un poste exclu de l'unité de négociation sera réputé être au travail. L'ancienneté ne constitue pas un facteur déterminant pour ce type d'affectation.

4. Refus d'entraînement

Un commis remplaçant qui refuse un entraînement sur une position ne pourra plus retourner à ce poste et devra signer un formulaire à cette fin. Celui-ci n'aura plus d'offre d'entraînement pour ce poste.

Refus de rappel pour remplacement

Le commis remplaçant ne peut refuser un remplacement à moins de raison valable. Un commis remplaçant qui refuse trois (3) rappels dans une période de dix-huit (18) mois ne sera plus considéré pour des remplacements temporaires dans le futur.

C. Horaire

Les commis remplaçants travaillent sur un cycle de cent soixante (160) heures par période de quatre (4) semaines.

L'horaire des commis remplaçants sera basé sur un système d'alternance.

Toute heure effectuée en plus de cent soixante (160) heures sur un cycle de quatre (4) semaines constitue du travail rémunéré à temps supplémentaire.

Ces heures seront rémunérées à la fin du cycle. Cependant, au-delà de quarante-huit (48) heures, les heures seront rémunérées à la semaine.

ANNEXE « C »

CLASSE	NO	POSITIONS	POINTS
4	96	Commis-dactylo - secrétariat de l'usine	294
	50	Commis polyvalent - magasin	310
5	51	Commis finances et statistiques	333
	116	Commis - horaires de travail	364
	8	Commis - expédition et facturation	398
6	27	Commis senior - système de paie	406
	44	Commis senior - magasin	421
	39	Vérificateur de contrôle	426
	79	Commis - salle de finition	444

ANNEXE D

CONCEPT DE FLEXIBILITÉ D'ASSIGNATION

- A) Le concept de flexibilité d'assignation est conçu pour améliorer la productivité de l'usine de Baie-Comeau et la sécurité d'emploi à long terme des employés. Les principaux éléments du concept de flexibilité d'assignation se résument ainsi:

Les parties conviennent que le concept de flexibilité totale implique une flexibilité totale entre les départements d'une même section locale, et entre les sections locales.

- B) Les dispositions de cette entente et les décisions prises par la compagnie en application du concept de flexibilité d'assignation ont préséance sur toute autre disposition de la convention collective, des lettres d'entente, des lettres d'intention ou toute autre entente ou pratique convenue entre les parties.
- C) Le syndicat accepte de ne pas déposer de grief, plainte ou requête relative à la portée de son certificat d'accréditation, qui serait relié à l'application de la présente entente.

D) **Sécurité d'emploi**

La compagnie reconnaît que l'introduction de la flexibilité d'assignation, telle qu'énoncée en "A", peut avoir un impact sur la main-d'œuvre. En conséquence, toute réduction d'effectifs que pourrait entraîner la mise en application de la flexibilité d'assignation s'effectuera par attrition. Ceci s'applique aux employés réguliers, non impliqués dans une réduction de main-d'œuvre déjà annoncée à la date de ratification de cette entente, le 13 septembre 2018.

1. Cet engagement ne s'applique pas à des réductions d'effectifs résultant de toute autre cause y compris, mais sans s'y limiter: changements technologiques, conditions du marché, opérations partielles.

2. Le nouvel employé embauché après le 13 septembre 2018 ne sera pas couvert par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
3. La compagnie fournira au SEPB, section locale 571 – division Baie-Comeau, une liste des employés couverts par les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
4. Un employé régulier bénéficiant des dispositions relatives à la sécurité d'emploi cesse d'être couvert par cette protection à compter du moment où il atteint l'âge normal de la retraite (65 ans).
5. Suite à l'annonce de réduction de main-d'œuvre du 26 novembre 1993, les employés qui perdraient leur statut de permanents ne seront pas couverts par cette sécurité d'emploi.

RECUEIL D'ENTENTES ET DE CLARIFICATIONS

intervenues

entre

**PF RÉSOLU CANADA INC.
USINE DE BAIE-COMEAU**

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU – QUÉBEC
(S.E.P.B. QUÉBEC)
SECTION LOCALE 571 – DIVISION BAIE-COMEAU**

sur différentes procédures administratives

Congé pour postes électifs (m.e. 1976)

Explication de la politique : congés sans paie pouvant être accordés à des employés permanents pour leur permettre de remplir des postes électifs à plein temps dans les divers paliers gouvernementaux. (30-1-76)

- L'employé qui en fera la demande, par écrit, pourra recevoir un congé sans paie, d'une durée limitée, pour sa campagne électorale.
- S'il est élu, son congé sans paie sera extensionné pour la durée de son premier mandat.
- S'il se présente à nouveau pour un second mandat et qu'il est réélu, il sera alors considéré comme ayant choisi une nouvelle carrière et son emploi avec la Compagnie sera terminé.
- Durant ce congé sans paie, son ancienneté sera maintenue mais elle ne s'accumulera pas.
- Tous ses bénéfices marginaux seront suspendus et seront annulés, s'il ne revient pas au travail.
- Si l'employé revient au travail après la période ci-haut mentionnée, il pourra occuper une fonction qui pourrait cependant être de nature autre que celle qu'il détenait avant son départ.

Procédure à suivre pour combler les postes vacants (m.e. 1977)

1) Affichage du poste

Lorsqu'une ouverture se présente à l'intérieur d'un service, soit par départ, transfert ou promotion, ce dernier doit aviser par écrit, le service du personnel quant au poste à combler en lui fournissant certains facteurs spécifiques représentant les connaissances nécessaires pour pouvoir assumer cette fonction.

Le service du personnel affiche ledit poste en donnant un sommaire des tâches à accomplir et les exigences de base requises.

2) Choix du candidat

Les candidatures reçues sont étudiées et, une première sélection est effectuée en considération des critères de base établis par le département. Des entrevues sont ensuite conduites pour les candidats en lice par le service concerné et le service du personnel, en utilisant les facteurs généraux spécifiques indiqués sur la fiche de sélection, suivant le système de pointage établi. La candidature de la personne ayant obtenu les meilleurs résultats est alors retenue. A compétence relativement égale de deux (2) postulants ou plus, l'ancienneté sera le facteur prédominant.

3) Période de probation

Le candidat choisi est soumis à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Une appréciation sera alors effectuée à la mi-période, soit quarante-cinq (45) jours travaillés après la première journée de travail du candidat à son nouveau poste. Cette appréciation sera faite par le surveillant immédiat de l'employé concerné. Les points faibles et les points forts de l'employé lui seront signalés personnellement par un ou des représentants du département concerné en présence d'un représentant du personnel.

Le surveillant immédiat se servira de la formule "Appréciation du personnel" qui lui sera fournie par le service du personnel. Une date de retour sera indiquée sur chaque formule. Ces formules devront être retournées confidentiellement au bureau du Chef de service - personnel et relations de travail.

Une autre appréciation de l'employé, en se servant de la même formule, sera effectuée par le surveillant concerné vers la fin de la période de probation, c'est-à-dire quatre-vingt (80) jours travaillés à compter de la première journée de travail de l'employé à son nouveau poste.

Une décision sera alors prise afin de déterminer si le candidat satisfait les exigences de ce poste. L'employé concerné sera avisé en conséquence et le Syndicat recevra une copie de la lettre.

Les candidats qui seront refusés à un poste durant ou après la période de probation retourneront à leur ancien poste.

Dans le cas où un candidat serait refusé à un poste, un autre postulant de l'affichage initial pourra être sélectionné, s'il satisfait aux exigences de ce poste.

La description des tâches pourra servir pour écrire les facteurs spécifiques.

Le service du personnel sera responsable de la bonne marche du programme.

Clarification du paiement de la prime de quatre (4) heures (m.e. 1978)

La prime de rappel consiste en un paiement d'un minimum de quatre (4) heures à temps simple.

Cette prime est payée lorsque les employés sont rappelés en dehors de leur travail, par leur surveillant immédiat, pour revenir au travail, en dehors de leurs heures normales ou lors d'un jour de congé.

(m.e. 2013)

Les employés ayant quitté l'usine qui sont rappelés en temps supplémentaire en dehors de leur horaire normal de travail pour effectuer un ou plusieurs travaux seront rémunérés à taux et demi, sujet à un paiement minimum de quatre (4) heures à taux régulier.

Pour plus de précision, il est entendu que pour avoir droit à un rappel, l'employé doit être demandé de revenir au travail après avoir quitté l'usine. Pour être réputé avoir quitté l'usine, l'employé doit avoir passé le tourniquet à l'entrée de l'usine.

Du temps et demi sera payé aux employés, lorsqu'ils seront requis par leur surveillant immédiat d'entrer au travail avant leurs heures normales de travail ou de continuer à travailler après leurs heures normales de travail.

Si l'employé continue à travailler après ses heures normales de travail et s'absente pour une période de repos et revient travailler, la clause du temps et demi continuera de s'appliquer.

Aucun temps supplémentaire ni prime ne sera payé si l'employé ne se rend pas au travail.

Remplacement temporaire par membres des locaux 352 et 375 **(m.e. 1978)**

Le remplacement temporaire du commis de la salle de finition pour vacances, maladie ou congés, continuera à être effectué par des employés membres de d'autres locaux. Ces employés ne jouiront pas de droits acquis, au cas où il faudrait remplacer les employés membres du Local 571 de façon permanente.

Interprétation de l'article 8.04-e (m.e. 1985 + ajout 2018)

Par mise à pied continue de plus de dix-huit (18) ou vingt-quatre (24) mois, on entend une période au cours de laquelle un employé mis à pied n'a pas travaillé.

Conséquemment, un employé régulier mis à pied conserve son ancienneté tant qu'il n'aura pas été plus de dix-huit (18) ou vingt-quatre (24) mois sans être rappelé au travail de façon temporaire, permanente ou encore pour remplacement.

Chaussures de sécurité et lunettes de sécurité (m.e. 1990)

La Compagnie s'engage à fournir des bottes de sécurité gratuitement à chaque employé dont le poste nécessite des déplacements dans l'usine.

Le service de santé et sécurité émettra les bons d'échange permettant à un employé de se procurer gratuitement une paire de bottes de sécurité.

Sur remise d'une paire endommagée, qui présente des vices de fabrication, ou dont l'usure ne permet plus d'assurer une protection adéquate, un employé se verra autorisé par son superviseur à se procurer gratuitement une autre paire de bottes.

La Compagnie s'engage à fournir gratuitement les lunettes de sécurité ainsi que les lunettes de sécurité à verres ajustés, lorsque requis, aux employés travaillant dans les secteurs de l'usine où le port de cet équipement est obligatoire.

Cette entente sera effective pour la durée de la convention collective.

Régime de retraite (m.e. 1990)

Un (1) membre de la section locale 571 division Baie-Comeau, avec droit de vote, au Comité local du régime de retraite.

Congé sans paie pour fins d'études (m.e. 1994)

Sous réserve de l'approbation de la Direction, un congé sans paie pour fins d'études pourra être accordé. Ce congé sera d'une durée maximale d'un an et pourra être prolongé d'une autre année avec l'approbation de la Direction. Pour la durée du congé pour fins d'études, il n'y a pas de cumul d'ancienneté pour fins de bénéfices.

Pendant la durée du congé ci-haut mentionné, les avantages sociaux sont suspendus.

Entente-garde et prime de disponibilité

SECTEUR « MAGASIN »

Une prime sera payée à l'employé de garde et cette prime sera fixée à huit (8) heures/semaine à temps régulier. L'employé de garde qui répondra à tous les appels reçus durant sa semaine de

garde recevra deux (2) heures de rémunération (temps régulier) en surplus de la prime de disponibilité de huit (8) heures.

L'employé de garde qui sera appelé à se rendre à l'usine sera rémunéré selon l'article 3.04 de la convention collective.

SECTEUR « COMMIS FINITION »

Compte tenu de la fréquence des suivis et des appels et du fait qu'il n'y a qu'un seul titulaire sur ce poste pour assumer la garde, la prime de garde a été fixée à dix (10) heures/semaine à temps régulier. L'employé de garde qui répondra à tous les appels reçus durant sa semaine de garde recevra deux (2) heures de rémunération (temps régulier) en surplus de la prime de disponibilité de dix (10) heures.

L'employé de garde qui sera appelé à se rendre à l'usine sera rémunéré selon l'article 3.04 de la convention collective.

