

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PAPIERS DE PUBLICATION KRUGER INC.



et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES
DES PÂTES ET DU PAPIER DE BROMPTON

et

LA FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE (CSN)



2015 - 2019

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	PARTIES À LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 3	DURÉE DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 4	MANDAT ET RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 5	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	2
ARTICLE 6	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
ARTICLE 7	REPRÉSENTANT SYNDICAL	2
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	3
ARTICLE 9	EMPLOI, PROMOTION, RÉTROGRADATION, SUPPLANTATION, MUTATION ET MISE À PIED	6
ARTICLE 10	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	9
ARTICLE 11	RÈGLEMENT DE GRIEF	9
ARTICLE 12	CONDITIONS DE TRAVAIL	10
ARTICLE 13	SALAIRES	13
ARTICLE 14	TAUX DE SURTEMPS.....	14
ARTICLE 15	VACANCES.....	16
ARTICLE 16	JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS À DATE FIXE.....	18
ARTICLE 17	CLASSIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	21
ARTICLE 18	PAS DE GRÈVE - PAS DE "LOCK-OUT"	22
ARTICLE 19	TABLEAU D'AFFICHAGE	22
ARTICLE 20	CONVERSION INDUSTRIELLE	22
ARTICLE 21	GÉNÉRALITÉ.....	23
ARTICLE 22	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)	31
ARTICLE 23	RÉSERVE	31
ARTICLE 24	RÉTROACTIVITÉ.....	32
ANNEXE "A"	TAUX HORAIRES DE SALAIRES	33
ANNEXE "B"	RÈGLEMENTS DE L'USINE	39
ANNEXE "C"	REMPLAÇANTS PAR DÉPARTEMENT	42
ANNEXE "D"	LE PLAN D'ABSENCES PAYÉES	43
ANNEXE "E"	CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS DE MÉTIER.....	47
ANNEXE "F"	ENTENTE RELATIVE AUX TRAVAUX DE PRODUCTION LORS D'UN JOUR FÉRIÉ, CHÔMÉ ET PAYÉ À DATE FIXE.....	50
MÉMOIRES	D'ENTENTE	64

ARTICLE 1 PARTIES À LA CONVENTION

Papiers de Publication Kruger inc., usine de Brompton ci-après appelé : « Employeur ».

et

Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses des pâtes et du papier de Brompton, ci-après appelé : "Le Syndicat"

et

La Fédération de l'industrie manufacturière (FIM (CSN)), ci-après appelée : "La Fédération".

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.1 Le but de cette convention est d'établir les conditions de travail des employés couverts par cette convention. Les parties reconnaissent qu'il est du devoir de l'Employeur, du Syndicat et des employés de collaborer entièrement au bien-être, à la santé et à la sécurité des employés au travail.

ARTICLE 3 DURÉE DE LA CONVENTION

3.1 La présente convention est en vigueur du 1^{er} jour de juin 2015 jusqu'à et incluant le 31 mai 2019.

- a) Si les négociations pour une convention nouvelle ou amendée se prolongent au-delà de la date d'échéance de la présente convention, les termes et conditions de la présente convention demeurent en vigueur.
- b) Toutes les modifications à la convention collective qui a expiré le 31 mai 2015 entrent en vigueur à la date de ratification de cette entente, à moins qu'il n'y soit spécifié différemment.

ARTICLE 4 MANDAT ET RECONNAISSANCE

4.1 Conformément au certificat d'accréditation, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant de tous les employés d'usine et des bureaux (employés d'usine définis comme de production et de service, et employés de bureau définis comme bureaucrates et techniciens) de l'usine de Sherbrooke, arrondissement Bromptonville (Québec) excluant les surintendants, les superviseurs, les contremaîtres, les gardes-pompiers, les employés du service du personnel.

4.2 L'employé exclu de la convention collective de travail au service de l'Employeur ne doit pas effectuer du travail d'un employé couvert par la présente convention, à l'exception des cas suivants :

- a) S'il s'agit d'un cas d'urgence ou pour éviter un bris de machinerie ou un accident.
- b) S'il s'agit d'entraîner un employé pourvu que ce soit temporaire et occasionnel.

4.3 L'Employeur reconnaît la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM (CSN)) comme le représentant pleinement autorisé du Syndicat des travailleurs et des travailleuses des pâtes et du papier de Brompton. Pour les besoins de la négociation et de la conciliation lors du renouvellement de la Convention collective de travail, le Syndicat est représenté par sept (7) membres.

- 4.4 L'Employeur reconnaît le droit de ses employés de devenir membres du Syndicat et ne tente pas d'intervenir contre de tels droits ni de pratiquer aucune discrimination envers ses membres.
- 4.5 Tout employé choisi d'une façon régulière sur une occupation exclue de l'unité d'accréditation cesse d'être couvert par cette convention. Si pour une raison quelconque l'employé choisi ne satisfait pas l'Employeur, ou que l'employé décline son choix dans les soixante-dix (70) jours travaillés de la date de son changement, il a le droit de retourner à son ancienne occupation sans perte de ses droits et avantages d'après les termes de cette convention.

ARTICLE 5 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 5.1 Sujet seulement aux clauses formulées dans cette convention, le Syndicat reconnaît que la direction, l'administration et le contrôle des affaires de l'Employeur, l'exécution et les projets sont exclusivement les fonctions de l'Employeur et que l'Employeur a le droit de faire des règlements pour la conduite disciplinée et efficace de son organisation.
- 5.2 De tels droits ne doivent pas être exercés arbitrairement ou injustement envers les employés et ne doivent pas être appliqués de manière à violer les clauses de cette convention.
- 5.3 Dans le cas où un employé prétend qu'il est lésé ou le Syndicat croit que l'Employeur viole une clause spécifique de cette convention, un grief peut être soumis pour règlement de la manière prévue dans l'article 11 "règlement de grief".

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.1 C'est une condition d'emploi pour tout employé couvert par l'unité d'accréditation et sujet aux clauses de cette convention de payer par voie de déductions hebdomadaires sur le salaire un montant équivalent aux contributions syndicales, et ce, à compter du premier jour d'emploi de l'employé.
- 6.2 Tout nouvel employé au service de l'Employeur doit devenir membre du Syndicat dès son embauche et maintenir sa qualité de membre comme condition d'emploi.
- 6.3 L'employeur prélève la cotisation syndicale tel que requis par le syndicat.
- 6.4 Chaque mois, l'Employeur remet les contributions ainsi retenues accompagnées d'un relevé complet au Trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours après que ces retenues ont été faites.
- 6.5 Un relevé annuel détaillé du nom de tous les employés, leur date de naissance, leur adresse, leur occupation, leur taux horaire ou hebdomadaire, leur ancienneté d'usine et leur cotisation syndicale pour l'année écoulée est remis au Syndicat vers le 31 janvier de chaque année.
- 6.6 Le montant annuel des cotisations syndicales apparaît sur les formulaires utilisés aux fins d'impôt.

ARTICLE 7 REPRÉSENTANT SYNDICAL

- 7.1 L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat d'élire les délégués départementaux requis.
- 7.2 Les responsabilités du délégué syndical sont:

- a) Coopérer avec la supervision du département pour régler les litiges qui peuvent devenir des problèmes ou créer des griefs et cela en conformité avec la convention.
 - b) Lorsque nécessaire, aider l'employé dans la présentation d'un grief en faisant enquête pour les employés qu'il représente.
 - c) Assister aux assemblées du comité de grief ou assemblées spéciales.
- 7.3 a) Un délégué ou un représentant dûment mandaté après avis à son contremaître ou surintendant en charge de son département et après en avoir obtenu la permission, doit pouvoir laisser son occupation ou son département en faisant connaître sa destination, dans le but de remplir ses responsabilités telles qu'exposées ci-haut. Le temps ainsi dépensé durant ses heures régulières de travail est payé au taux qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.
- b) Tout délégué ou représentant convoqué directement par l'Employeur, en dehors de ses heures régulières de travail, est payé un minimum d'une (1) heure ou à son taux régulier pour le temps dépensé, lorsqu'il se présente à l'usine pour remplir ses responsabilités syndicales.
- 7.4 Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste donnant le nom de chaque délégué et le département auquel il est assigné. Dans l'éventualité où un délégué est changé, l'Employeur doit en être avisé par écrit dans un délai de quatorze (14) jours.
- 7.5 La nomination d'un délégué ne prive pas un employé du droit de discuter d'un problème personnel, ce sans détriment aux droits d'un autre employé, avec un représentant de l'Employeur.
- 7.6 Il est convenu qu'un représentant du Syndicat ne perd pas de salaire pour le temps consacré à une assemblée avec des représentants de l'Employeur pendant ses heures régulières cédulées de travail.
- 7.7 Dans le cours d'une enquête, le représentant du Syndicat a accès au dossier de l'employé.
- 7.8 Un employé élu ou choisi à une occupation régulière à temps complet avec la FIM ou la CSN reçoit, sur demande écrite de la FIM ou de la CSN, un congé sans solde et sans avantage d'une durée non inférieure à trois (3) mois. Cette absence ne doit pas intervenir sur l'efficacité d'un département ou de l'usine. Durant une telle absence l'ancienneté d'un employé s'accumule pour une période maximale de trois (3) ans. Au retour de l'employé au travail, l'Employeur lui fournit une occupation similaire à celle qu'il faisait avant son congé.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.1 Trois (3) définitions d'ancienneté sont utilisées pour les besoins de la présente convention.
- a) L'ancienneté d'usine désigne la durée de service chez l'Employeur.
 - b) L'ancienneté de département désigne la durée de service dans un département.
 - c) L'ancienneté d'occupation désigne la durée de service à une occupation.
- 8.2 a) L'ancienneté d'usine s'accumule à compter du premier jour d'entrée au service de l'Employeur.

- 1) Un employé est considéré en période probatoire et sans ancienneté tant qu'il n'a pas complété neuf cent soixante (960) heures de travail.
 - 2) Durant la période probatoire, un employé peut avoir recours à la procédure de grief excepté dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, discipline ou cessation d'emploi.
- b) L'ancienneté de département s'accumule à compter du premier jour d'entrée dans un département après avoir complété une période d'essai, tel que défini à l'article 9.6.
- c) L'ancienneté d'occupation s'accumule à compter du premier jour où l'employé devient titulaire d'une occupation.
- 1) Lorsqu'un employé est remplaçant à une autre occupation, il n'accumule pas d'ancienneté à cette occupation. Il acquiert un droit qui lui permet de progresser dans l'ordre des remplaçants de façon à devenir titulaire de l'occupation pour laquelle il est remplaçant, ce, en suivant l'ordre dans lequel il fut choisi remplaçant.
 - 2) L'employé qui est remplaçant dans un autre département peut obtenir une promotion ou progresser dans l'ordre des remplaçants de son département, lorsque survient un mouvement de personnel, ce en accord avec les conditions qui suivent:
 - s'il travaille dans son département au moment où survient un mouvement de personnel,
 - s'il renonce au droit qu'il possède sur une autre occupation dans l'autre département, s'il y travaille au moment où survient un mouvement de personnel,
 - s'il est absent du travail pour une raison couverte par la convention collective et qu'il aurait autrement travaillé dans son département.
 - 3) L'employé qui est remplaçant dans une autre ligne de progression ou dans un autre département ne peut obtenir une promotion ou progresser dans l'ordre des remplaçants de son département, ou de sa ligne de progression lorsque survient un mouvement de personnel, ce en accord avec les conditions qui suivent:
 - s'il travaille dans un autre département ou une ligne de progression au moment où survient un mouvement de personnel et veut conserver un droit à cet autre département ou ligne de progression,
 - s'il est absent du travail pour une raison couverte par la convention collective et qu'il aurait autrement travaillé dans l'autre département ou ligne de progression.
 - 4) L'employé qui est remplaçant dans un autre département doit renoncer à son droit de remplaçant, et ce, en accord avec les conditions qui suivent:
 - pour être choisi de nouveau comme remplaçant dans un autre département,
 - pour être choisi à une occupation à la suite d'un affichage, si au moment où ses services y sont requis, il travaille comme remplaçant,
 - pour retourner à son département avant que sa période de remplacement soit terminée.
- Toutefois, si l'employé a déjà bénéficié de la formation de base, il doit alors renoncer à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures au droit de remplaçant qu'il détient.

- 5) Lorsque l'Employeur retourne à son ancienne occupation un employé qui a renoncé à un droit de remplaçant, l'employé retrouve les droits qu'il avait avant de renoncer.
 - 6) Pour faciliter l'application des droits d'ancienneté d'occupation, l'Employeur émet, lors de chaque mouvement de personnel, une liste de remplaçants et d'employés par occupation. Cette liste est remise au Syndicat et à l'employé concerné.
- 8.3 Les droits d'ancienneté qui précèdent sont reconnus à l'employé pourvu qu'ils ne soient pas contestés par un employé comptant plus d'ancienneté.
- 8.4 La période d'emploi des étudiants débute à partir de la deuxième semaine d'avril et elle doit se terminer au plus tard la deuxième semaine de septembre. En aucun temps, l'étudiant ne cumule d'ancienneté.
- 8.5
- a) Les employés qui ne sont pas titulaires d'une occupation régulière confirmée par changement de statut, constituent une Équipe de réserve usine. Ces employés agissent comme remplaçants pour les employés qui sont absents pour une raison quelconque ou en addition lorsque nécessaire.
 - b) Les employés de bureau qui ne sont pas titulaires d'une occupation régulière confirmée par changement de statut, constituent une Équipe de réserve bureau. Ces employés agissent comme remplaçants pour les employés qui sont absents pour une raison quelconque ou en addition lorsque nécessaire.
 - c) Un employé ne peut être inscrit à plus d'une équipe de réserve à la fois.
 - d) Lors d'un manque de travail pour les employés de l'équipe de réserve usine ou bureau, le travail est distribué par ordre d'ancienneté d'usine lorsqu'il s'agit de l'occupation de base d'un département. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un besoin de remplacement à une occupation autre qu'une occupation de base, il est distribué par ordre de l'arrivée de l'employé au poste de remplaçant officiel.
- 8.6 La durée de service sur une occupation supérieure dans une ligne de progression compte pour déterminer l'ancienneté sur une occupation inférieure. Ceci ne s'applique que pour les occupations couvertes par l'unité d'accréditation.
- 8.7 **L'ancienneté s'accumule dans les circonstances suivantes:**
- a) Pendant une période égale à la durée de service pour l'employé qui compte moins d'un (1) an de service avant la mise à pied.
 - b) Pendant les premiers douze (12) mois de mise à pied pour l'employé qui compte un (1) an de service, mais moins de cinq (5) ans avant la mise à pied.
 - c) Pendant les premiers vingt-quatre (24) mois de mise à pied pour l'employé qui compte cinq (5) ans de service avant la mise à pied.
 - d) Pendant toute absence, sauf si prévu autrement à la convention collective.

8.8 L'ancienneté cesse de s'accumuler dans les circonstances suivantes:

Pendant un congé sans solde supérieur à soixante (60) jours, sauf si prévu autrement dans la convention collective.

8.9 L'ancienneté prend fin et la relation d'emploi se termine si l'employé:

- a) quitte volontairement le service de l'Employeur, ou s'il est retraité d'après le régime de retraite de l'Employeur.
- b) est congédié pour cause.
- c) est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois pour l'employé comptant moins de deux (2) ans de service ou, est mis à pied plus de vingt-quatre (24) mois pour l'employé comptant plus de deux (2) ans de service, ou est mis à pied pour une période de plus de trente-six (36) mois pour l'employé comptant plus de dix (10) ans de service.
- d) après une mise à pied, néglige sans raison valable de se présenter à son travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'une lettre recommandée lui indiquant que sa présence au travail est requise. Une copie de la lettre est remise au Syndicat.
- e) ne se rapporte pas au travail à l'expiration d'un congé sans solde qui lui a été confirmé par écrit.

**ARTICLE 9 EMPLOI, PROMOTION, RÉTROGRADATION,
SUPPLANTATION, MUTATION ET MISE À PIED**

9.1 a) Dans les cas de promotion à l'intérieur d'une ligne de progression, l'ancienneté d'occupation est considérée en premier lieu si l'employé à l'habileté à remplir l'occupation, puis l'ancienneté de département ou de section pour le département des bureaux, puis l'ancienneté de l'usine.

b) L'occupation de leader et remplaçant leader est affiché selon la clause 9.3 ci-dessous. L'occupation est accordée à l'employé possédant le plus d'ancienneté de département parmi ceux qui répondent aux exigences normales du poste déterminées par les parties.

9.2 a) L'Employeur a la responsabilité d'accorder un entraînement raisonnable à l'employé promu. La durée de l'entraînement est établie par l'Employeur selon la complexité de l'occupation. Si après avoir occupé l'occupation pendant une période de quinze (15) jours, l'employé promu n'a pas l'habileté nécessaire ou la compétence pour remplir l'occupation ou que l'employé promu refuse la promotion, l'employé qui suit dans l'ordre d'ancienneté d'occupation et qui possède l'habileté à remplir l'occupation est promu.

b) La procédure ci-haut établie s'applique à toutes les étapes. Ceci ne met pas en danger la possibilité de promotion future pour l'employé qui a refusé ou a été refusé pour la promotion.

c) Un refus de promotion est reconnu seulement s'il a été signé par l'employé et son représentant syndical.

d) L'employé régulier qui exerce son droit de refus pour toute promotion temporaire permet à l'employé suivant d'avoir accès à l'occupation supérieure de façon définitive.

Dans ce cas, l'employé n'a plus accès à aucune promotion dans sa ligne de progression et demeure à son occupation pour une période de deux (2) ans. Après cette période, l'employé qui en fait la demande pourra recommencer à avoir accès aux promotions dans sa ligne de progression.

- 9.3 a) Si du personnel est requis dans un département pour remplir une occupation vacante, pour maintenir le nombre de remplaçants prévu à l'annexe "C" ou pour remplir une nouvelle occupation, les lignes de progression sont appliquées puis les règles d'ancienneté d'occupation. Pour le département des bureaux, les règles d'ancienneté d'occupation ne s'appliquent que pour la section concernée. Par la suite un avis d'ouverture mentionnant les exigences normales de l'occupation est affiché sur les tableaux durant dix (10) jours invitant les candidatures. Cet avis d'ouverture est transmis au Syndicat le jour même de l'affichage.
- b) Dans le cas d'un avis d'ouverture pour remplir une nouvelle occupation, l'avis est affiché pour une période de quatorze (14) jours.
- c) Le choix doit être fait dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage. Parmi les candidats qui rencontrent les exigences de l'affichage, l'occupation est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine, et ce, dans les plus brefs délais.
- Si l'employé décline le poste, on passe au suivant parmi les candidats ayant postulé et cette liste demeure valide pour une durée de six (6) mois.
- d) Le nom des candidats par ordre d'ancienneté est fourni au Syndicat en faisant connaître le choix.
- e) S'il n'y a aucun candidat choisi, l'employeur se réserve le droit de choisir l'employé à être embauché.
- f) Dans tous les cas d'addition temporaire excédant une période de trente (30) jours, les parties s'entendent sur la procédure à suivre pour combler l'occupation et établissent conjointement le taux de salaire s'il y a lieu. Il est entendu que l'application de cette clause ne doit pas être faite de façon à intervenir dans l'opération efficace d'un département ou de l'usine. L'employé choisi sur une telle occupation n'accumule aucun droit d'ancienneté autre que ceux rattachés à son occupation régulière.
- g) L'employeur fait parvenir les affichages de poste par voie électronique aux employés lui ayant fourni leurs adresses courriel.
- 9.4 Commencant au niveau de l'occupation où une rétrogradation ou une mise à pied est nécessaire, l'employé qui a le moins d'ancienneté d'occupation revient au niveau de l'occupation inférieure et ainsi de suite pour chaque occupation dans le département autre que l'occupation de base.
- 9.5 Un employé déplacé sur une occupation dans une ligne de progression ou dans une section peut réintégrer l'occupation qu'il occupait avant son changement de ligne de progression ou de section, avec les droits d'ancienneté qu'il avait à son départ, plus la durée de service dans cette dite ligne de progression ou dans cette section.
- 9.6 Lorsqu'un employé change d'occupation, le mouvement de personnel est confirmé par voie de changement de statut dont copie est remise à l'employé et au Syndicat, ce conformément aux règles qui suivent:
- a) S'il s'agit de l'attribution d'une occupation ou de remplaçant officiel à la suite d'un affichage, d'une mutation ou d'une supplantation, le mouvement de personnel est confirmé après une période d'essai de soixante-dix (70) jours travaillés, tout en étant rétroactif au premier jour où l'employé a débuté la période d'essai.

Toutefois, si l'employé a déjà bénéficié de la formation de base, il ne bénéficie pas de la période d'essai mais dispose d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour prendre sa décision.

- 1) La période d'essai pour un employé qui est remplaçant est de soixante-dix (70) jours travaillés.
- 2) Dans tous les cas de mouvement de personnel impliquant un employé qui est remplaçant, le mouvement est effectif au premier jour où l'ouverture s'est créée à l'occupation. Toutefois un tel mouvement de personnel n'est confirmé que quinze (15) jours après l'expiration de la période d'essai, ou après quinze (15) jours depuis le fait générateur de l'ouverture, selon le cas.

À cette fin, une liste d'employés par occupation est préparée aussitôt que l'ouverture est connue. Cette liste est remise au Syndicat. Elle permet à l'employé impliqué par le mouvement de personnel de refuser le mouvement de personnel ou de renoncer au droit de remplaçant, soit pendant la période d'essai ou pendant la période de quinze (15) jours qui précède la confirmation, selon ce qui est applicable.

- b) S'il s'agit d'une rétrogradation, le mouvement de personnel est confirmé dès le premier jour où l'employé devient titulaire de sa nouvelle occupation.
- c) Les deux parties peuvent convenir de soustraire de la période d'essai une période d'absence jugée suffisamment longue pour justifier la prolongation de la période d'essai.
- d) Pendant les périodes d'essai mentionnées précédemment, l'Employeur peut retourner l'employé à son occupation précédente ou le rayer de la liste des remplaçants officiels, selon ce qui est applicable, s'il est incapable de se qualifier. L'employé de son côté peut, à sa demande, retourner à son ancienne occupation.

Toutefois, l'application de cette disposition n'élimine pas la possibilité pour un employé d'être de nouveau candidat à une ouverture future.

- e) Après que l'employé est confirmé à l'occupation par changement de statut, seule une entente entre l'Employeur et le Syndicat peut permettre à l'employé de changer d'occupation pour une raison autre que celles prévues à la convention collective.

9.7 a) Pour les besoins de la présente convention, le mot "mutation" (muté) désigne tout changement d'occupation à une autre occupation de même niveau.

- b) "Supplantation" désigne : action d'un employé qui, en vertu du droit acquis, évince de son occupation un autre employé. Le droit de supplantation est conféré par l'ancienneté d'usine.

9.8 a) Dans le cas de supplantation, réduction de personnel ou de rétrogradation, lorsque l'occupation de base d'un département ou d'une section du département des bureaux est concernée, l'employé ayant le moins d'ancienneté d'usine est rétrogradé à l'équipe de réserve usine ou bureau, selon le cas.

- b) L'employé qui se retrouve remplaçant après avoir été titulaire de l'occupation de base par supplantation retourne à cette même occupation de base dès qu'il y a ouverture.

- 9.9 Un employé rétrogradé à l'équipe de réserve usine ou bureau a le droit de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté d'usine et travaillant à l'occupation de base dans un département ou section pourvu que l'employé rencontre les exigences normales de l'occupation concernée. Dans un tel cas, un entraînement raisonnable est accordé si nécessaire.
- 9.10 Quand il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés à l'équipe de réserve usine ou bureau, les mises à pied se font par ordre d'ancienneté d'usine : les employés ayant la plus courte ancienneté d'usine sont mis à pied les premiers et les employés ayant la plus longue ancienneté d'usine de même que les sept (7) représentants de l'exécutif du Syndicat sont mis à pied les derniers.
- 9.11 Le rappel des employés qui sont mis à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied pourvu que l'employé ait l'habileté pour remplir l'occupation concernée.
- 9.12 S'il y a désaccord entre l'Employeur et le Syndicat suite à l'application des paragraphes 9.1, 9.6 d), et 9.11, il appartient à l'Employeur de faire la preuve à l'arbitrage, s'il juge que l'employé n'a pas l'habileté pour remplir l'occupation concernée. Si le désaccord touche l'application du paragraphe 9.9, l'Employeur doit faire la preuve que l'employé ne rencontre pas les exigences normales de l'occupation concernée.

ARTICLE 10 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

- 10.1 L'employé qui a complété une année ou plus de service continu a droit à une indemnité de licenciement s'il est licencié par décision de l'Employeur parce qu'il n'y a pas de travail disponible pour lequel il est qualifié de droit en raison de son ancienneté.
- 10.2 a) Un employé licencié qui est éligible à l'indemnité de licenciement reçoit 2 % du total de ses gains durant sa dernière période complète de service continu. L'indemnité de licenciement est payée avec son dernier chèque de paie.
- b) Dans le cas d'une fermeture totale et permanente de l'usine de Bromptonville, l'indemnité de 2 % ci-dessus sera de 3% (au lieu de 2%).
- 10.3 Un employé rappelé après avoir reçu tout le montant de l'indemnité de licenciement qui lui revient, recommence à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de service qui lui est créditée en cas de tout futur licenciement.

ARTICLE 11 RÈGLEMENT DE GRIEF

- 11.1 Advenant un désaccord entre l'Employeur et le Syndicat, ou un employé, quant à l'interprétation des termes et conditions de cette convention, ou quant à l'application ou à la soi-disant violation de tels termes ou conditions, l'employé ou le représentant du Syndicat présente un grief par écrit dans les trente (30) jours de son occurrence à son contremaître ou à son surintendant. Un grief qui n'est pas soumis dans les trente (30) jours (excluant les fêtes) après l'occurrence du fait qui a motivé le grief, n'est rétroactif qu'à la date où le grief a été soumis. Tout grief est soumis par courriel au contremaître ou au surintendant ainsi qu'au directeur des ressources humaines en copie.

Première étape

- 11.2 Sur réception du grief, le contremaître ou le surintendant convoque dans les dix (10) jours ouvrables, une rencontre pour tenter de trouver une solution au grief. Cette rencontre devrait normalement se constituer du contremaître de l'employé ou de son surintendant, d'un représentant du service du personnel, du président du syndicat ou de son représentant et du

délégué du département concerné. À défaut d'un règlement satisfaisant ou de la tenue d'une telle rencontre, le grief est référé au comité de grief.

- 11.3 Le comité de grief se rencontre mensuellement, à une date convenue entre les parties, pour tenter de trouver une solution aux griefs déposés le mois précédent. L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a pas de rencontre du comité de griefs au cours des mois de juillet, août et décembre.

Ce comité est normalement composé normalement, pour la partie patronale, du directeur du personnel ou son représentant et d'un autre représentant désigné par l'Employeur de même que, pour la partie syndicale, d'un nombre de représentants syndicaux ne pouvant pas dépasser quatre (4) membres, excluant le représentant de la FIM.

Deuxième étape

- 11.4 À défaut d'un règlement satisfaisant à la première étape, le grief est discuté une dernière fois en vue de trouver une solution lors de la rencontre mensuelle subséquente du comité de grief.

- 11.5 Un grief par l'Employeur ou le Syndicat, impliquant un litige de portée générale sur l'ensemble des employés concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des termes de cette convention par l'autre partie, peut être présenté par écrit à l'autre partie et référé directement au comité de grief.

- 11.6 Les limites de temps prévues pour la tenue des rencontres du comité de grief peuvent être changées après entente entre les deux parties.

- 11.7 a) Si après avoir procédé selon la procédure précédente, un règlement satisfaisant n'est pas obtenu, le grief peut être soumis à l'arbitrage et la décision de soumettre le grief à l'arbitrage doit être communiquée à l'autre partie pas plus tard que trente (30) jours après la tenue de la dernière étape de la procédure. L'arbitre est choisi par les deux parties ou, à défaut d'entente dans un délai de dix (10) jours, est nommé par le Ministre du travail.

- b) La décision de l'arbitre est finale et obligatoire pour les deux parties et doit être mise en application dans les quatorze (14) jours après qu'elle est rendue.

- 11.8 Dans les cas d'arbitrage, selon la procédure établie précédemment, l'arbitre auquel tout grief peut être soumis a juridiction et autorité pour interpréter les clauses de la convention en autant qu'il peut être nécessaire de décider du grief, mais n'a pas juridiction ou autorité pour modifier de quelque façon que ce soit les clauses de cette convention.

- 11.9 Chaque partie doit payer ses propres frais d'arbitrage, incluant les honoraires et dépenses des témoins convoqués par celle-ci et de ses représentants. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être partagés également entre les deux parties.

- 11.10 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut réintégrer un employé avec ou sans pleine compensation, maintenir la mesure disciplinaire, ou rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

ARTICLE 12 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 12.1 L'opération régulière de l'usine est de sept (7) jours par semaine. Dans l'éventualité d'une réduction des opérations à moins de sept (7) jours, la production cesse pour une période de vingt-quatre (24) heures le dimanche.

12.2 Les heures régulières de travail pour l'employé de jour, excepté l'employé des départements de la mécanique et de l'électricité, sont de huit heures (8 h 00) à douze heures (12 h 00) et de midi trente (12 h 30) à seize heures (16 h 00).

12.3 a) Les heures régulières de travail pour les travailleurs de jour des départements de la mécanique et de l'électricité ainsi que les travailleurs de jour qui ne sont pas assujettis à la cédule 37 1/3 heures sont de huit heures (8 h 00) à seize heures (16 h 00), du lundi au vendredi inclusivement, excepté pour l'employé où la rotation des quarts est en vigueur.

Le temps alloué de repas sera rémunéré et sera d'une durée de vingt (20) minutes à être pris entre onze heures trente (11 h 30) et treize (13 h 00) heures, et ce, en conformité avec les besoins de chacun des services.

b) Cependant, les heures régulières de travail sont de sept heures (7 h 00) à quinze heures (15 h 00) lors d'un arrêt planifié, si l'Employeur donne avis d'un tel changement aux employés affectés avant la fin de leur journée de travail le jour précédant le changement.

12.4a)

i. Les heures régulières de travail pour l'employé assujetti à la cédule 37 1/3 heures travaillant sur les quarts rotatifs sont les suivantes: quart de huit (8) heures commençant à minuit (00 h 00), huit heures (8 h 00), et seize heures (16 h 00).

ii. Les heures régulières de travail pour l'employé travaillant sur la cédule douze (12) heures, sur les quarts rotatifs sont les suivantes: quart de douze (12) heures commençant à huit heures (8 h 00), et à vingt heures (20 h 00).

b) La relève d'un employé de quart peut différer des heures établies ci-haut selon la pratique dans chacun des départements mais cette pratique ne peut faire en sorte que plus de vingt-quatre (24) heures soient payées sur une occupation par période de vingt-quatre (24) heures.

12.5 La semaine régulière de travail d'un employé d'usine est de quarante (40) heures, excepté pour l'employé qui travaille sur une cédule de sept (7) jours où la moyenne d'heures est de trente-sept et un tiers (37 1/3) heures. La pratique existante d'équilibrer les journées de congé par suite de l'application de la cédule (37 1/3 heures) en vigueur est maintenue.

NOTE : Les règles concernant les changements de cédule de travail sont établies dans chaque département selon leurs besoins spécifiques.

12.6 **Employés de bureau**

a) Les heures régulières de travail d'un employé de bureau sont de huit heures (8 h 00) à seize heures (16 h 00) avec une (1) heure pour le dîner, du lundi au vendredi inclusivement.

b) L'employé de bureau a droit à dix (10) minutes de repos l'avant-midi et l'après-midi de chaque jour.

12.7 Les heures régulières cédulées pour chaque département demeurent en vigueur pour la durée de cette convention à moins d'être changées après entente mutuelle.

12.8 a) Tous travaux exécutés par les employés couverts par la convention sont exécutés par eux, excepté si les employés possédant l'habileté nécessaire ne sont pas disponibles lorsque requis dans les cas de nécessité ou d'urgence.

- b) Advenant que l'Employeur prévoit accorder à contrat des travaux normalement exécutés par les employés couverts par la convention, l'Employeur rencontre le Syndicat au moins sept (7) jours à l'avance en lui fournissant les informations avant le début des travaux. Dans un cas d'urgence, les informations sont fournies au Syndicat dès que possible.
- 12.9 L'employé de jour doit être à son poste de travail prêt à commencer à travailler à l'heure désignée et ne doit pas laisser son poste de travail avant cinq (5) minutes précédant le temps d'arrêt.
- 12.10 a) L'employé de quart doit être à son poste de travail prêt à commencer à travailler au temps désigné pour le commencement de son quart. À la fin d'un quart, aucun employé de quart ne doit laisser son poste de travail jusqu'à ce qu'un remplaçant se soit rapporté pour prendre les responsabilités de son occupation. L'employé tenu d'attendre un remplaçant est celui qui occupe le poste sur lequel il y a une absence.
- b) Si un employé de quart ne se rapporte pas pour son quart régulier, l'employé non remplacé avertit le préposé aux horaires ou le poste de garde, puis demeure à son poste de travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé pour prendre les responsabilités de son occupation et, si nécessaire, il continue à travailler le quart entier. L'employé tenu d'attendre un remplaçant est celui qui occupe le poste sur lequel il y a une absence.
- c) Un employé affecté à la rotation des quarts peut quitter l'usine lorsqu'il est remplacé.
- 12.11 Si, dû à un bris d'équipement, une opération ou un département est fermé pour permettre la réparation, l'employé affecté sur chaque quart pour une période de vingt-quatre (24) heures suivant la fin du quart où l'arrêt a eu lieu, travaille afin de compléter ou d'avoir une journée normale de travail. Si la période d'arrêt excède vingt-quatre (24) heures, la durée de la semaine de travail de l'employé peut être écourtée.
- 12.12 C'est le devoir de chaque employé de se rapporter pour son quart régulier à moins d'avoir pris arrangement le jour précédent pour obtenir congé.
- 12.13 Tout employé qui est impérieusement empêché de se rapporter au travail un jour où il est cédulé pour travailler, doit aviser lui-même, dans la mesure où la chose est possible, le préposé aux horaires ou le poste de garde au moins deux (2) heures avant le commencement de son quart de travail et obtenir congé.
- 12.14 Après qu'un employé a été absent du travail à cause de maladie ou autre raison pendant plus de trois (3) jours, il doit aviser de son retour au travail son contremaître ou son surintendant ou le service du personnel au moins douze (12) heures avant le commencement de son quart.
- a) L'employé qui manque de donner un avis de retour au travail peut se voir refuser le droit de travailler jusqu'au commencement de son quart cédulé suivant.
- 12.15 L'employé cédulé qui ne se rapporte pas au travail sans raison sérieuse est discipliné comme suit:
- a) 1^{re} infraction: Avertissement par écrit et rencontre avec son surintendant et un représentant syndical.
- b) 2^e infraction : Rencontre avec le directeur du personnel, son surintendant et un représentant de l'exécutif du syndicat.
- c) 3^e infraction : Suspension de cinq (5) jours sans solde.

d) 4^e infraction : Passible de renvoi.

Si aucune infraction de cette nature n'est commise durant une période de douze (12) mois, le dossier de l'employé est considéré intact.

ARTICLE 13 SALAIRES

13.1 L'échelle des taux hebdomadaires et des taux horaires pour les employés couverts par cette convention forme l'annexe "A" et fait partie de cette convention.

13.2 Les taux hebdomadaires pour les employés de bureau sont déterminés comme suit:

- a) Taux initial normal
- b) Taux d'occupation (après 6 mois de service continu)
- c) Taux automatique (après 18 mois de service continu)

13.3 Un employé de bureau promu sur une base temporaire ou régulière à une occupation dans une classe supérieure reçoit le taux déterminé qui correspond à celui qu'il recevait à son ancienne occupation.

13.4 Un employé de bureau dont l'occupation est reclassifiée à une classe supérieure reçoit le taux déterminé selon l'article 13.2.

13.5 Si de nouvelles occupations sont créées ou des occupations actuelles changées matériellement, l'Employeur et le Syndicat conjointement, dans un délai de soixante (60) jours, en font la description et évaluent la charge de travail pour arriver à un taux juste de salaire pour l'occupation.

- a) Le nouveau taux devient effectif pas plus tard que le 60^e jour ou à la date où les deux parties conviennent d'une entente à ce sujet, selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé.
- b) À défaut d'en arriver à une entente sur cette question, elle est réglée selon la procédure de grief, lequel est soumis à la deuxième étape. Si une telle question est soumise à l'arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de décider du taux à devenir effectif selon la preuve faite devant lui. Le taux décidé par l'arbitre devient effectif à la date où le grief fut soumis, à condition que le grief ait été soulevé dans les soixante (60) jours du changement ou de la création de l'occupation.

13.6 L'employé de l'usine a droit à un différentiel de quart de cinquante (50 ¢) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre seize heures (16 h 00) et minuit (00 h 00) et soixante (60 ¢) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit (00 h 00) et huit heures (8 h 00) avec les exceptions suivantes :

- a) Les heures travaillées pour compléter un quart de jour.
- b) Dans le calcul de paie des jours de fête, ou des vacances.

13.7 Quand un employé de l'usine travaille sur une occupation commandant un taux plus élevé que celui de son occupation régulière, il est payé le taux le plus élevé pour le nombre d'heures travaillées à l'occupation la plus élevée.

- 13.8 S'il est nécessaire de rétrograder un employé de l'usine temporairement à une occupation commandant un taux plus bas, il est payé son taux régulier, excepté si cette rétrogradation est faite pour accommoder l'employé, dans lequel cas, il est payé le taux de l'occupation à laquelle il est assigné. Dans le cas de rétrogradation confirmée par changement de statut à une occupation commandant un taux plus bas, l'employé reçoit le taux régulier de l'occupation.
- 13.9 Aucun temps n'est payé à l'employé qui se rapporte au travail et pour lequel aucun travail ne peut être fourni en raison d'un changement de plan ou d'une situation d'urgence, pourvu que l'Employeur ait fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé de la situation. Advenant qu'une enquête prouve négligence à ce sujet de la part de l'Employeur, un minimum de trois (3) heures de temps est payé à l'employé. Si l'employé a commencé à travailler, huit (8) heures de travail sont fournies à l'employé.
- 13.10 Un employé appelé à l'usine en dehors de ses heures régulières de travail, sans avis préalable pour un but spécial, est payé pour au moins quatre (4) heures à son taux régulier ou à temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.
- a) Lorsque l'appel est fait un jour où l'employé est cédulé en congé hebdomadaire ou lors d'une fête chômée, il reçoit cinq (5) heures de paie à son taux régulier ou temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.
- b) Il est entendu que l'employé rappelé au travail, selon les dispositions des deux (2) paragraphes précédents, peut quitter l'usine dès qu'il a exécuté le travail pour lequel il fut appelé, excepté si l'Employeur lui demande d'exécuter un autre travail pour lequel il reçoit en plus de la paie de son premier appel, un minimum de deux (2) heures de paie (2.5 heures s'il s'agit d'un jour de congé cédulé ou d'une fête chômée), ou temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.
- 13.11 Tout temps travaillé dans un but spécial par un employé de jour entre minuit (00 h 00) et huit heures (8 h 00), du lundi ou vendredi inclusivement, est remis dans un délai de (7) jours, après entente avec son contremaître, en temps égal sans perte de salaire. Le temps remis ne doit en aucune façon dépasser un maximum de quatre (4) heures. Si un employé de jour commence à travailler à sept heures (7 h 00) ou après, aucun temps n'est remis. Il est entendu que ces remises de temps ne s'appliquent pas lorsque le temps est travaillé suite à l'application du paragraphe 14.1 e).
- a) Cette remise de temps pour le temps travaillé entre minuit (00 h 00) et huit heures (8 h 00) est aussi applicable pour l'employé de jour qui travaille sur une cédule de sept (7) jours, à condition que le temps travaillé entre les heures spécifiées survienne une journée où l'employé est cédulé pour travailler.
- 13.12 Lorsqu'un employé de l'équipe de réserve ayant complété sa période probatoire est appelé à l'usine et travaille moins de huit (8) heures régulières, l'Employeur lui fournit du travail de façon à lui procurer une journée normale de huit (8) heures à temps régulier.

ARTICLE 14 TAUX DE SURTEMPS

14.1 Temps et demi est payé à l'employé de l'usine dans les circonstances suivantes:

- a) i. Après huit (8) heures dans une journée, ou après huit (8) heures de travail continu.
- ii. Pour les employés sur les cédules douze (12) heures : après douze (12) heures dans une journée, ou après douze (12) heures de travail continu.

- b) Après quarante (40) heures dans une semaine.
- c) Temps travaillé en dehors de ses heures normales journalières de travail.
- d) Quand un employé travaille ses journées de congé cédulé, excepté lorsque les journées de congé cédulé d'un employé sont déplacées pour appliquer ses droits d'ancienneté.
- e) Dans le cas où un changement temporaire des heures de travail des employés de jour devient nécessaire à cause d'une réparation de plus de seize (16) heures consécutives, l'Employeur donne avis d'un tel changement aux employés affectés avant la fin de leur journée de travail le jour précédant le changement. En l'absence d'un tel avis, ou, pour une réparation d'une durée de moins de seize (16) heures consécutives, temps et demi est payé pour les heures travaillées entre seize heures (16 h 00) et huit heures (8 h 00), et ce, à compter du premier jour du changement cédulé. Si l'Employeur donne un tel avis, temps et demi est payé après quarante (40) heures de travail dans une semaine. L'employé doit compléter ses heures de travail de jour avant et après le changement. Dans les cas où une spécialité particulière n'est pas requise, les employés affectés sont ceux détenant le moins d'ancienneté de département.

14.2 Temps et demi est payé à l'employé de bureau dans les conditions suivantes:

- a) Après sept (7) heures dans une journée.
- b) Après trente-cinq (35) heures dans une semaine.
- c) L'employé de bureau qui est appelé à l'usine en dehors de ses heures régulières de travail, sans avis préalable, pour un but spécial, est payé pour au moins quatre (4) heures à son taux régulier ou à temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Si l'appel est fait un jour où l'employé est cédulé en congé hebdomadaire ou lors d'une fête chômée, il reçoit cinq (5) heures de paie à son taux régulier ou temps et demi pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

14.3 Dans les cas d'absence d'un compagnon, l'employé qui a complété son quart régulier et qui doit demeurer au travail est payé à temps régulier pour les deux (2) premières heures de travail, par la suite toutes les heures travaillées en surplus de la relève régulière à cause de cette raison sont payées à temps et demi. Si l'employé qui s'absente a averti deux (2) heures avant le début de son quart, temps et demi est payé immédiatement.

- a) Dans l'application de la répartition des heures supplémentaires occasionnées par un employé ne se rapportant pas au travail, les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives doivent être évitées, à moins qu'il soit impossible de trouver un remplaçant qualifié.
- b) Lorsque du temps supplémentaire est travaillé par un employé de jour, l'Employeur fait tout son possible pour que l'employé puisse prendre son repas pendant les heures normales de repas et pas plus tard qu'une (1) heure après les heures normales de repas. La même pratique s'applique pour les employés de quart avec un délai de deux (2) heures.

14.4 Le travail lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe et le surtemps n'est pas considéré comme faisant partie de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 15 VACANCES

15.1 L'employé qui rencontre les exigences ci-après est éligible à un congé de vacances payé. L'ancienneté d'usine sert à déterminer le droit aux vacances.

15.2 L'employé ayant moins d'une année d'ancienneté d'usine au 31 décembre précédent, a droit à huit (8) heures de vacances payées par mois de service complété sans toutefois excéder deux (2) semaines de vacances.

15.3 L'employé a droit selon l'ancienneté d'usine qu'il compte au 31 décembre de l'année précédente, aux semaines de vacances payées qui suivent:

<u>ANCIENNETÉ D'USINE</u>	<u>SEMAINES DE VACANCES</u>
1 an	2 semaines
4 ans	3 semaines
9 ans	4 semaines
16 ans	5 semaines
23 ans	6 semaines
30 ans	7 semaines

NOTE : L'employé devient éligible à une semaine additionnelle de vacances selon le tableau ci-haut à la date où il se qualifie.

15.4 Paiement des vacances

La paie de vacances régulières est payée l'équivalent de 2,2 % des gains gagnés par l'employé durant l'année précédente pour chaque semaine de vacances, ou selon les heures normalement rémunérées en fonction de la cédule de travail à son taux d'occupation régulière, selon le plus avantageux des deux.

15.5 L'employé reçoit sa paie de vacances avant le début de ses vacances.

15.6 Les vacances peuvent être prises n'importe quand durant l'année civile et à un moment où les services de l'employé sont disponibles.

15.7 Pour l'employé y ayant droit, les semaines de vacances sont prises par tranche de deux (2) semaines selon la procédure qui suit:

- a) Premier choix: chaque employé a un premier choix de deux (2) semaines de vacances par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui compte le plus d'ancienneté d'usine dans le département.
- b) Deuxième choix: après le premier choix des employés du département, l'employé possédant d'autres crédits de vacances, a un deuxième choix de vacances pour un maximum de deux (2) semaines en procédant dans le même ordre d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à épuisement de ses crédits de vacances.

15.8 Toutes les cédules de vacances soumises par le surintendant d'un département, après discussion avec le délégué syndical, sont sujettes à l'approbation du directeur du personnel. Chaque employé a l'opportunité de choisir ses vacances dans son département selon la procédure décrite ci-haut, mais en aucune circonstance un congé de vacances ne peut être fixé de façon à intervenir dans les opérations de l'usine.

- a) L'employé qui agit comme remplaçant selon l'annexe "C" doit choisir ses vacances dans le département où il remplace, selon la procédure établie. Cependant, il n'exerce ce choix qu'après chaque tour des employés réguliers de ce département.

- b) La cédule de vacances vierge avec les ratios sera affichée au plus tard la 1^{ère} semaine de novembre.

15.9 L'Employeur se réserve le droit de l'administration générale du régime de vacances suivant les provisions ci-haut mentionnées et la décision de l'Employeur est finale sur toutes les questions émanant de l'administration du régime.

15.10 Après que les périodes de vacances sont établies, elles ne sont pas changées, à moins d'un consentement mutuel entre le Syndicat et l'Employeur.

15.11 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont perdues si elles ne sont pas prises durant l'année civile pour laquelle elles sont accordées.

15.12 Le travail pour plus d'un quart pendant que les employés sont absents en vacances doit être évité autant que possible.

15.13 Paie de vacances à la cessation d'emploi

L'employé dont l'emploi prend fin pour raison autre que congédiement et mise à pied, reçoit à son départ la paie de vacances pour les semaines auxquelles il a droit selon son ancienneté d'usine, moins les semaines de vacances prises, plus un pourcentage de ses gains selon ce qui suit:

a) Ancienneté d'usine

Ancienneté d'usine		Pourcentage des gains du 1 ^{er} janvier de l'année civile en cours jusqu'à la date du départ	
1 an	mais moins de	5 ans	4 %
5 ans	mais moins de	9 ans	6 %
9 ans	mais moins de	17 ans	8 %
17 ans	mais moins de	23 ans	10 %
23 ans	mais moins de	30 ans	12 %
30 ans	et plus		14 %

b) Congédiement pour cause:

Paie de vacances gagnée selon son ancienneté d'usine au 31 décembre précédent, plus quatre pour cent (4 %) si moins de cinq (5) ans de service, ou six pour cent (6 %) si plus de cinq (5) ans de service, selon le cas, de ses gains du 1^{er} janvier de l'année courante à la date du congédiement de l'employé.

15.14 Mise à pied

La durée du congé de vacances d'un employé n'est pas diminuée du fait qu'il est mis à pied. Toutefois, la paie de vacances d'un tel employé s'établit comme suit:

- a) Au moment de la mise à pied (prévue pour plus de six mois), l'employé reçoit la paie de vacances pour la ou les semaines de vacances auxquelles il a droit au moment de la mise à pied. Toutefois, la paie de vacances gagnée pour l'année en cours lui est conservée.
- b) Pour l'année civile qui suit la mise à pied, la paie de vacances de l'employé qui revient au travail est diminuée au prorata de la durée de la mise à pied de l'année précédente.

- c) La diminution de la paie de vacances ne s'applique que pour les deux (2) premières semaines auxquelles l'employé a droit et elle ne s'applique aussi que pour une mise à pied d'une durée supérieure à soixante (60) jours.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS À DATE FIXE

16.1 Employé de l'usine

Les jours fériés, chômés et payés à date fixe sont observés pour chaque employé. Pour avoir droit à la paie, un employé doit compter trente (30) jours de service précédant immédiatement un jour férié.

- a) Jour de l'An: c'est une période de quarante-huit (48) heures commençant à seize heures (16 h 00) la veille et donnant droit à seize (16) heures de paie.
- b) St-Jean-Baptiste: c'est une période de vingt-quatre (24) heures observée le 24 juin de minuit à minuit. Les modalités d'application sont celles fixées par la loi.
- c) Fête du Travail: c'est une période de vingt-quatre (24) heures observée de minuit à minuit le jour de la Fête du Travail et donnant droit à huit (8) heures de paie.
- d) Jour de Noël: c'est une période de quarante-huit (48) heures commençant à seize heures (16 h 00) la veille et donnant droit à seize (16) heures de paie.
- e) Le Jour de l'An et le Jour de Noël mêmes, aucun employé autre que ceux qui doivent fournir les services essentiels (c.-à-d. les employés des départements de l'électricité et de la centrale thermique) n'est cédulé pour travailler. Cependant, dans les cas de bris d'équipement ou dommage à la propriété nécessitant une attention immédiate, les employés qualifiés pour remédier à cette urgence sont requis de se rapporter au travail immédiatement.
- f) L'employé devant assurer les services essentiels, (c.-à-d. employé des départements de l'électricité et de la centrale thermique) est rémunéré au taux double et demi pour toutes les heures travaillées la journée même des jours fériés, chômés et payés à date fixe prévus à cet article. Les heures travaillées pendant la durée de congé d'un de ces jours par ces employés, mais non comprises dans la journée même du jour férié, sont rémunérées au taux double.
- g) Lors de fermetures de l'usine, les procédures d'arrêt et de démarrage de l'usine (ex. lavage) se feront à l'intérieur de la période de fermeture, et ce, sur une base volontaire.

16.2 Employé de bureau

L'employé de bureau qui compte au moins trente (30) jours de service précédant immédiatement les jours fériés, chômés et payés à date fixe ci-après mentionnés a droit à la paie pour ces jours.

- a) Fête de Noël : c'est une période de congé de dix-sept heures et demi (17.5) ouvrables commençant à onze heures trente (11 h 30) le dernier jour ouvrable précédant la fête.
- b) Fête du Nouvel An : c'est une période de congé de dix-sept heures et demi (17.5) ouvrables commençant à onze heures trente (11 h 30) le dernier jour ouvrable précédant la fête.
- c) Fête de St-Jean-Baptiste : c'est une période de congé d'une (1) journée. Les modalités d'application sont celles fixées par la loi.

d) Fête du Travail : c'est une période de congé d'une journée.

16.3 Pour l'employé de l'usine et de bureau

a) La paie de ces jours est calculée au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé ou au taux cédulé dans la semaine où survient un jour férié pour l'employé qui est en congé lors du jour férié, chômé et payé à date fixe. Les taux auxquels il est fait référence dans ce paragraphe se réfèrent à l'annexe "A" de la convention et non aux taux de surtemps.

b) Cédule 8 heures : Les employés (autres que ceux des services essentiels) qui travaillent durant la période de fermeture d'un de ces jours, ont droit, en plus de la paie du jour férié, à temps et demi pour le temps alors travaillé pour les premières huit (8) heures et à temps double pour les heures additionnelles travaillées durant le même jour de calendrier pendant ladite période de fermeture. Les heures travaillées entre seize heures (16 h 00) et minuit (00 h 00) le lendemain de Noël et du Nouvel An par un employé autre que celui qui se rapporte pour le quart de seize heures (16 h 00) à minuit (00 h 00), sont considérées comme des heures travaillées pendant la période de fermeture.

Cédule 12 heures : Les employés (autres que ceux des services essentiels) qui travaillent durant la période de fermeture d'un de ces jours, ont droit, en plus de la paie du jour férié, à temps et demi pour le temps alors travaillé pour les premières douze (12) heures et à temps double pour les heures additionnelles travaillées durant le même jour de calendrier pendant ladite période de fermeture.

c) L'employé, incluant l'employé de l'équipe de réserve usine ou bureau, qui est absent sans permission ou sans raison valable le dernier jour plein de travail précédant un de ces jours fériés, ou le premier jour plein de travail suivant, perd automatiquement son droit à la paie pour un jour férié, chômé et payé à date fixe. Pour le congé de Noël et du jour de l'An, si l'employé est absent sans permission ou sans raison valable le dernier jour plein de travail précédant et suivant le congé, il perd automatiquement son droit à la paie pour les deux (2) jours prévus à chacun de ces congés.

Pour le congé de Noël et du Jour de l'An, si l'employé est absent sans permission le dernier jour plein de travail précédant et suivant le congé, il perd automatiquement son droit à la paie pour les deux jours prévus à chacun de ces congés.

d) L'employé qui est absent du travail en raison d'une maladie non professionnelle ou d'un accident non professionnel n'a droit à la paie des jours fériés, chômés et payés à date fixe que pour les six (6) premiers mois d'absence.

e) Lors de la fermeture de l'usine pendant un jour férié, chômé et payé à date fixe, la réparation est limitée aux réparations qui nécessitent la fermeture complète d'un département ou de l'usine ou, par exception, dans les cas où une réparation de plus de seize (16) heures est nécessaire sur une pièce d'équipement.

f) L'employé qui travaille pendant la période d'un de ces jours fériés, chômés et payés à date fixe peut, après entente avec son surintendant, prendre un jour de congé sans paie à une date convenue conjointement. Ce jour de congé peut être payé si l'employé procède selon ce qui suit:

1) S'il s'agit d'un employé devant assurer les services essentiels, il peut demander à conserver la différence entre le taux et demi et le taux double et demi payé le jour de la fête même pour lui être versée lors de ce congé, lequel doit être pris dans les quatre-vingt-dix (90) jours depuis le jour férié.

- 2) S'il s'agit d'un employé qui a travaillé à la réparation, il peut demander à conserver l'excédent du taux simple payé lors du jour chômé pour lui être versé lors de ce congé.
- g) Si un jour férié, chômé et payé survient durant un congé de vacances d'un employé, la paie du jour férié lui est versée en plus de sa paie de vacances à moins que l'employé convienne d'une entente avec son supérieur immédiat pour prendre le congé payé suivant les mêmes modalités applicables aux jours fériés, chômés et payés à date mobile prévus dans les cent vingt (120) jours de calendrier qui suivent.

16.4 Jours fériés, chômés et payés à date mobile

- a) Plutôt que de compter un nombre additionnel de jours fériés à date fixe, chaque employé comptant au moins un (1) an de service le 31 décembre précédent, a droit à compter du 1er janvier suivant à des jours fériés, chômés et payés à date mobile. Ces jours fériés sont au nombre maximum de six (6).
- b) Le nouvel employé qui n'a pas complété un (1) an de service le 31 décembre précédent, a droit à un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile pour chaque tranche de huit (8) semaines de service durant l'année civile en cours, jusqu'à un maximum de six (6). Cette procédure s'applique également à l'employé mis à pied, rappelé au travail.
- c) Ces jours fériés, chômés et payés à date mobile sont payés au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé. Le taux auquel il est fait référence dans ce paragraphe se réfère à l'annexe "A" de la convention et non aux taux de surtemps.
- d) La date de ces jours fériés, chômés et payés à date mobile est fixée par entente mutuelle entre l'employé et son surintendant ou son représentant désigné au moins trois (3) jours avant le congé. Ces jours fériés, chômés et payés à date mobile n'occasionnent pas un arrêt de l'usine, excepté à la discrétion de l'Employeur.
- e) Lorsqu'un employé demande un jour férié, chômé et payé à date mobile par écrit au préposé aux horaires au moins sept (7) jours à l'avance, le congé est accordé, si le personnel qualifié est disponible pour assurer la relève sur l'occupation occupée par le requérant au moment où la demande est faite, et ce, même si cela occasionne du temps supplémentaire.
- f) Les jours fériés, chômés et payés à date mobile en possession d'un employé au moment de son départ, soit pour retraite, démission ou mise à pied, lui sont payés.
- g) L'employé qui agit comme remplaçant officiel doit choisir son jour chômé et payé à date mobile dans le département où il remplace, selon la procédure établie.
- h) L'employé de bureau ou d'entretien qui ne travaille pas sur un horaire rotatif peut demander de scinder un (1) de ces congés mobiles en deux demi-journées de trois heures et demi (3 ½) ou de quatre (4) heures, et ce, en respect des ratios établis.

16.5 Congés de décès

- a) L'employé qui a complété sa période probatoire a droit à un congé de décès selon les modalités qui suivent:
 - 1) Un congé de cinq (5) jours de travail est payé à l'employé qui est affligé du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de son conjoint. Ce congé est applicable en dedans d'une période de sept (7) jours civils en commençant avec le jour du décès.

- 2) Un congé de trois (3) jours de travail est payé à l'employé qui est affligé du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un gendre, d'une bru, de son père ou de sa mère adoptifs. Ce congé est applicable en dedans d'une période de cinq (5) jours civils en commençant avec le jour du décès.
 - 3) Un congé d'un (1) jour de travail est payé à l'employé qui est affligé du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de son grand-père ou de sa grand-mère. Ce jour de congé est applicable soit le jour des funérailles, le jour qui précède ou qui suit le jour des funérailles.
- b) La période de cinq (5) jours ou de sept (7) jours civils pendant laquelle le congé de décès est applicable peut être prolongée d'un (1) jour si l'employé a complété sa journée de travail lorsque survient le décès.
 - c) Si à cause de circonstances particulières la cérémonie des funérailles a lieu en dehors des délais prévus, l'employé peut demander à conserver un (1) jour de congé auquel il a normalement droit depuis le décès, pour l'appliquer plus tard le jour des funérailles.
 - d) L'employé doit fournir une preuve de décès s'il en est requis par l'Employeur.
 - e) Un congé de décès n'est pas payé les jours fériés, chômés et payés à date fixe ou à date mobile, ni pendant l'absence d'un employé en congé hebdomadaire, ni pendant ses vacances annuelles, ni pendant que l'employé travaille à l'usine. Le congé de décès est payé au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé.

Cependant, dans le cas de l'employé ayant droit à un congé de décès en vertu des alinéas 1 et 2 de l'article 16.5 a) et qui est en vacances annuelles lorsque survient le décès, le congé de décès est reporté immédiatement à la suite de ses vacances en cours.

16.6 Congé de paternité

Lors de la naissance de son enfant, deux (2) journées de congé payé sont accordées à l'employé. Ces congés doivent être pris pas plus tard que quinze (15) jours suivant la naissance. Aucun autre congé payé ne peut s'appliquer pour ce motif. L'employé avise son surintendant ou contremaître le plus tôt possible avant de bénéficier du congé.

ARTICLE 17 CLASSIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

17.1 Il est entendu que l'Employeur peut à sa discrétion placer de jeunes ingénieurs et contremaîtres dans toute occupation à l'usine. C'est une mesure temporaire pour permettre d'acquérir de l'expérience. La période d'entraînement ne doit pas normalement dépasser le temps couramment alloué pour apprendre la charge de travail. Après que l'ingénieur ou le contremaître est entraîné, il peut être employé dans d'autres occupations de façon à le garder familier avec le travail. En aucun temps, l'ingénieur et/ou le contremaître ne pourra déplacer un employé, ni affecter ses droits selon les clauses de cette convention.

- a) Lorsque l'Employeur décide d'accueillir un stagiaire, il en informe le Syndicat le plus tôt possible, et ce, avant même que le stage ne débute.

Les stagiaires ne sont pas régis par la convention collective de travail et ne peuvent en aucun temps déplacer un employé, ni affecter ses droits selon les clauses de cette convention.

17.2 Employés de métier

Le système de classification des employés de métier forme l'annexe "E" de cette convention.

ARTICLE 18 PAS DE GRÈVE - PAS DE "LOCK-OUT"

18.1 Il est convenu qu'il n'y a pas de grève, de sortie, de "lock-out", de ralentissement ou autre interférence similaire avec le travail durant la période de cette convention. Les questions à régler le sont de la manière prévue dans la procédure de règlement des griefs. Il est expressément déclaré qu'il n'y a pas d'interruption de travail par suite de différend ou de mésentente entre l'une ou l'autre des parties signataires ou entre l'une d'elles et une troisième partie.

18.2 La propriété de l'Employeur est protégée et maintenue en condition d'opération lors d'un arrêt des opérations dû à quelque cause que ce soit. Les opérateurs du système électrique, les opérateurs du département de la centrale thermique, les constables-gardiens, les employés de la protection contre le feu et leurs contremaîtres et surintendants respectifs peuvent être requis de demeurer au travail. Il est entendu que les employés précédemment mentionnés ne sont requis de faire aucun travail pouvant être interprété comme étant de production ou de construction.

ARTICLE 19 TABLEAU D'AFFICHAGE

19.1 Un tableau d'affichage convenable est fourni par l'Employeur pour l'affichage des avis syndicaux, signés par les officiers appropriés du Syndicat. Toute matière affichée sur le tableau d'affichage du Syndicat doit être soumise au directeur du personnel avant l'affichage. Le Syndicat maintient ces tableaux en bon ordre.

ARTICLE 20 CONVERSION INDUSTRIELLE

20.1 La conversion industrielle est un terme général qui inclut l'automation, un changement d'ordre technologique, l'introduction d'un nouveau procédé, nouvelle méthode ou nouvel équipement et toute autre grande modification pouvant avoir un effet défavorable sur l'employé.

20.2 L'Employeur informe le Syndicat aussitôt que possible et à tout le moins soixante (60) jours d'avance de toute conversion industrielle qu'il a décidé d'instaurer et qui entraîne une mise à pied ou un autre changement important dans le statut professionnel d'un employé.

20.3 Un comité conjoint sur la conversion industrielle est établi à l'usine et se compose de trois (3) personnes représentant la direction et de trois (3) personnes représentant le Syndicat.

a) Le comité doit se réunir pour étudier le changement décidé par l'Employeur dans la période de vingt (20) jours qui suit l'annonce du changement.

b) Le comité est chargé d'étudier les effets d'une conversion industrielle sur l'employé et sur les conditions de travail. Le comité doit en outre soumettre au directeur de l'usine la recommandation qu'il a préparée afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de l'employé et de l'Employeur. Une telle recommandation peut comporter une exception aux règles régissant la supplantation, afin de permettre une supplantation en respectant l'ancienneté d'usine, pourvu que l'employé rencontre les exigences normales de l'occupation concernée. Dans un tel cas, un entraînement raisonnable est accordé si nécessaire.

- 20.4 L'Employeur consent à continuer sa présente pratique en donnant un entraînement raisonnable à l'employé dont l'occupation est affectée par une conversion industrielle. Pendant la période d'entraînement le taux de salaire normal de l'employé est maintenu.
- a) L'employé qui ne parvient pas à acquérir, après un entraînement raisonnable, les connaissances et l'habileté requises pour remplir d'une manière satisfaisante l'occupation concernée est relocalisé à une autre occupation d'après ses droits reconnus par cette convention.
 - b) L'employé qui parvient à acquérir, après un entraînement raisonnable, les connaissances et l'habileté requises, a droit à une période d'essai sur l'occupation concernée d'une durée variable pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours de travail, selon l'occupation.
- 20.5 L'Employeur s'engage, dans le cas d'un employé qui est rétrogradé d'une façon régulière à un taux plus bas à cause de changement technologique ou d'automation, à maintenir le taux de son occupation régulière lors de sa rétrogradation pour une période de trois (3) mois, et ensuite pour une autre période de trois (3) mois à lui payer un taux qui est situé entre le taux de son occupation régulière et le taux de l'occupation à laquelle il est assigné après la rétrogradation. Après une période de six (6) mois, l'employé est payé le taux de sa nouvelle occupation.
- 20.6 Lorsqu'un employé est rétrogradé ou supplanté suite à une conversion industrielle, et que du personnel est nécessaire dans son département pour remplir une occupation similaire à celle existante avant la conversion industrielle, cet employé a droit d'être choisi pour l'occupation en question et peut recevoir un entraînement sans que l'Employeur soit tenu de procéder par affichage, selon l'article 9.3 de cette convention.
- 20.7 Lors d'une conversion industrielle, un congé sans solde est alloué en autant qu'un tel congé n'affecte pas l'opération d'un département ou de l'usine.

ARTICLE 21 GÉNÉRALITÉ

21.1 Devoir de juré

L'Employeur paie la différence en salaire perdu par un employé pour le temps passé à un jury, sujet aux conditions suivantes:

- a) Avoir complété sa période probatoire.
- b) Un jour éligible pour paiement doit être un jour de travail cédulé au cours duquel l'employé aurait travaillé.
- c) Pourvu qu'il se rapporte immédiatement à son travail après avoir été dispensé de son devoir de juré, si une telle dispense est donnée quatre (4) heures (huit (8) heures s'il a été assigné à son devoir de juré plus de huit (8) heures consécutives) avant le commencement du quart suivant pour lequel il est cédulé. Pour un travailleur de jour, la dispense doit être donnée avant le commencement de la deuxième moitié de sa journée de travail.
- d) L'employé choisi comme juré doit, pour recevoir la différence entre son salaire normal et l'allocation prévue comme juré, informer le service du personnel le vendredi de chaque semaine où il est convoqué, pour permettre à l'Employeur de procéder au calcul de sa paie.

- e) Le salaire ci-haut mentionné signifie, le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail en excluant le surtemps.

21.2 L'employé qui est convoqué comme témoin par la voie d'un subpoena dans une cause où il n'est pas impliqué directement, reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail en excluant le surtemps. Si l'employé est libéré avant la deuxième moitié de sa journée de travail, il doit se présenter au travail lorsque libéré.

21.3 **Comité des avantages sociaux**

- a) L'Employeur consent à discuter par l'intermédiaire d'un comité des avantages sociaux composé de trois (3) membres du Syndicat et de trois (3) membres de l'Employeur, ses régimes d'avantages sociaux pour les employés, c.-à-d. assurances collectives hospitalisation, maladie et accident, assurance-vie collective, et régime de retraite.
- b) L'Employeur accepte que les questions de contributions et coûts de son programme d'avantages sociaux (c.-à-d. assurances collectives vie, hospitalisation, accident, maladie et le régime de retraite) sont des sujets de négociation à être déterminés lors des négociations de la convention collective de travail.

21.4 **Activité syndicale**

Il est entendu et convenu qu'il n'y a pas d'activité syndicale sur la propriété de l'Employeur ou sur le temps de l'Employeur, excepté celles stipulées dans la convention.

- a) Afin de lui permettre de s'occuper d'affaire syndicale relative à la convention collective de travail, le président du syndicat est libéré sans perte de salaire vingt-quatre (24) heures par semaine. Il est entendu qu'en cas d'absence du président du syndicat, l'Employeur reconnaît au remplaçant officiel dûment nommé par le Syndicat, les mêmes privilèges que ceux reconnus au président.

21.5 **Congé sans solde**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois à l'employé qui en fait la demande. Une attention spéciale est accordée à celui qui en fait la demande pour raison de santé.

- 21.6
- a) Une mesure disciplinaire autre que celle prévue au paragraphe 12.15 est éliminée du dossier de l'employé, s'il y a absence complète de rapport disciplinaire pendant une période de dix-huit (18) mois, depuis la date de la dernière mesure.
 - b) Les mesures disciplinaires sont normalement discutées avec l'employé concerné avant leur application. Un représentant syndical est avisé lorsque l'Employeur prévoit une rencontre disciplinaire avec un employé. Celui-ci est présent à la rencontre à moins que l'employé ait signifié au Syndicat et à l'Employeur son refus d'être accompagné. Tout avis disciplinaire émis à un employé est transmis au bureau du Syndicat.

21.7 **Bien-être, santé et sécurité**

- a) Les parties s'engagent à coopérer à la prévention des accidents et des maladies industrielles et les mesures appropriées sont prises pour assurer le meilleur niveau possible de bien-être, de santé et de sécurité de l'employé au travail.

- b) Un comité de sécurité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. La responsabilité du comité est définie comme suit:
- 1) Étudier et présenter toute recommandation à l'Employeur en vue d'améliorer les lieux physiques et les conditions matérielles de travail.
 - 2) Formuler toute recommandation à l'Employeur en vue d'arriver à obtenir le respect des règlements de sécurité en vigueur et des lois les régissant.
 - 3) Étudier toute plainte sur les conditions dangereuses et formuler les recommandations appropriées sur les mesures à prendre pour les corriger.
 - 4) Étudier les rapports relatant les actions dangereuses et recommander les mesures appropriées en vue d'éviter leur répétition.
 - 5) Prendre connaissance des rapports d'accident avec arrêt de travail et de tous les faits connus s'y rattachant. Dans le cas d'un accident grave, les détails de l'accident sont communiqués le plus tôt possible aux membres du comité. Le comité peut se réunir aussitôt et étudier le cas, si jugé nécessaire.
 - 6) Effectuer périodiquement des visites de tous les lieux de travail et identifier les conditions et les actions dangereuses.
 - 7) Favoriser les rencontres et les discussions portant sur la sécurité dans chacun des départements.
- c) Un minimum d'une (1) heure ou le temps consacré à une assemblée de sécurité, selon ce qui est le plus avantageux, est payé à taux régulier à tout membre du comité de sécurité qui se présente à l'usine pour une assemblée de sécurité dûment convoquée. Le taux payé est celui que l'employé reçoit normalement.
- 1) En plus d'appliquer les dispositions du paragraphe précédent, l'Employeur accepte de payer les dépenses approuvées à tout membre syndical du comité de sécurité, qui assiste à des assemblées, forums ou séminaires ayant comme objectif d'instruire en matière de sécurité.
- d) Le comité de sécurité se réunit environ tous les mois ou plus souvent, si le comité juge qu'il est nécessaire de le faire.
- 1) Le Syndicat et l'Employeur s'avisent par écrit des noms de leurs représentants au sein du comité.
 - 2) Tout changement de représentant doit être communiqué par écrit à l'autre partie.
 - 3) La présidence du comité est également partagée entre l'Employeur et le Syndicat et l'alternance se fait tous les six (6) mois.
 - 4) Le procès-verbal des assemblées est rédigé par un membre choisi par le comité. Le procès-verbal est ensuite distribué à chaque membre du comité.
 - 5) Les données et les statistiques relatives à la sécurité dont l'Employeur dispose pour son usine sont remises aux membres du comité.

- e) L'employé doit se soumettre à un examen audiométrique demandé par l'Employeur. Cet examen est périodique et la fréquence varie selon que l'employé travaille ou non dans le bruit. Le résultat de l'examen est communiqué à l'employé. Le coût de cet examen est aux frais de l'employeur.
- f) Lorsqu'un inspecteur du gouvernement visite les lieux de travail, il est accompagné d'un représentant patronal et d'un représentant syndical du comité.

21.8 Régime de retraite

L'Employeur accepte de faire les modifications suivantes au Régime de retraite des employés syndiqués de Papiers de Publication Kruger inc. – Brompton (ci-après appelé le Régime), sous réserve de l'approbation de Retraite Québec, de l'Agence du revenu du Canada et de toute loi pertinente. Si une modification prévue par la présente entente n'était pas approuvée par les autorités précitées, cette modification serait nulle et sans effet et ne ferait pas partie de la présente entente.

À moins d'indication contraire, les modifications suivantes entreront en vigueur le premier jour du mois qui suit la date de ratification de la convention collective et affecteront tous les participants actifs du Régime au moment de leur entrée en vigueur de même que tous les nouveaux participants qui se joindront à l'unité d'accréditation par la suite.

Le régime de retraite, ainsi que les modifications convenues lors des négociations de 2015, ne subiront aucun changement pour la durée de la convention collective entrant en vigueur le 1^{er} juin 2015, sauf lorsque requis par les autorités gouvernementales.

a) Cotisations obligatoires des participants

Tout membre doit verser une cotisation égale à la somme de:

À compter du 1^{er} juin 2010, 7,5 % de ses gains réguliers;
À compter du 1^{er} janvier 2012, 5,5 % de ses gains réguliers.

Les gains réguliers* utilisés pour le calcul des cotisations et de la rente excluent la rémunération des heures supplémentaires, les indemnités imposables, les allocations pour rappel et présence au travail, les paiements et avantages spéciaux ou tout autre paiement de même nature.

* Par gains réguliers on entend la portion à taux simple des gains correspondant à un horaire régulier de travail. Par exemple, pour un participant ayant un horaire de travail de quarante-deux (42) heures par semaine en moyenne, lorsque la semaine régulière de travail est de quarante-huit (48) heures, les gains réguliers seront égaux à quarante-huit (48) heures à taux simple pour cette semaine. Le nombre d'heures utilisé dans le calcul des gains réguliers annuels ne pourra dépasser deux mille cent quatre-vingt-quatre (2184) pour les horaires de douze (12) heures et deux mille quatre-vingt (2080) ou mille huit cent vingt (1820) pour les horaires de huit (8) heures selon le cas.

b) Période d'absence pour cause d'invalidité

- i) Rachat de service automatique pour les périodes pendant lesquelles le participant reçoit des prestations de la C.S.S.T., S.A.A.Q. ou d'indemnité hebdomadaire.

Tout participant retournant au travail après avoir reçu des prestations de la C.S.S.T., S.A.A.Q. ou d'indemnité hebdomadaire rachètera automatiquement via une retenue à la source le service au cours duquel les prestations de la C.S.S.T., S.A.A.Q. ou d'indemnité hebdomadaire furent payées. Si nécessaire, des modalités de paiement peuvent être établies avec le paie-maître. Le participant sera avisé du coût de ce rachat.

Si le participant ne veut pas bénéficier de cette possibilité de rachat automatique, il devra en aviser par écrit le service de la paie.

ii) Invalidité de longue durée.

Les périodes d'absence, après le 1^{er} janvier 1999, au cours desquelles un participant reçoit des prestations d'invalidité de longue durée du programme maintenu par la Compagnie ou qui y serait éligible s'il ne recevait pas de prestations provenant de la C.S.S.T. ou d'autres régimes gouvernementaux, seront incluses dans le calcul des années décomptées.

Le participant n'aura pas à cotiser au régime au cours de ces périodes.

De plus, aux fins de calcul de la rente les gains pensionnables pour ces périodes d'absence seront calculés en utilisant le taux horaire de l'employé au début de son invalidité, tel que défini dans la convention collective applicable à ce moment.

c) **Rente de retraite normale**

Le participant qui se qualifie pour une rente de retraite selon le Régime en vigueur et qui prend sa retraite à compter du 1^{er} juin 2005, a droit à une rente calculée selon ce qui suit:

1) Portion non contributive:

Une rente mensuelle de vingt-quatre dollars (24 \$) pour chaque année décomptée au Régime entre le 1^{er} mai 1956 et le 31 décembre 1987.

2) Portion contributive:

Pour les années de participation entre le 1^{er} janvier 1988 et le 31 décembre 2011, en conformité avec les modalités du Régime de retraite, une rente mensuelle égale au plus élevé des deux montants suivants divisé par 12 :

2.1 Rente mensuelle égale à la somme de i), ii) et iii).

i) Cinquante pour cent (50 %) des cotisations obligatoires versées par le participant entre le 1^{er} janvier 1988 et le 31 décembre 1995 inclusivement,

ii) Quarante pour cent (40 %) des cotisations obligatoires versées par le participant entre le 1^{er} janvier 1996 et le 31 décembre 1998, et

iii) Pour chacune des années de participation entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2011, la somme de 1,4 % de ses gains réguliers jusqu'à concurrence du MAGA en vertu du Régime de rentes du Québec, et 2 % de ses gains réguliers en excédent du MAGA, ou

2.2 Si le participant actif prend sa retraite le ou après le 1^{er} avril 2017 mais avant le 31 mai 2019, une rente égale à:

1,75 % des gains moyens de l'employé durant les cinq (5) années antérieures à sa retraite pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années décomptées cotisables accumulées entre le 1^{er} janvier 1988 et le 31 décembre 2011.

Pour les années de participation après le 1^{er} janvier 2012, en conformité avec les modalités du Régime de retraite, une rente mensuelle égale à :

1,75 % des gains moyens de l'employé durant les cinq (5) années pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années décomptées cotisables accumulées après le 1^{er} janvier 2012, divisé par 12.

d) Retraite anticipée

Pour les années de participation jusqu'au 31 décembre 2011

Tout participant ayant accumulé au moins quinze (15) années de service continu et atteint 55 ans et qui prend sa retraite anticipée le ou après le 1^{er} janvier 2008 a droit, à compter de sa date de retraite anticipée, à une rente mensuelle calculée comme s'il s'agissait d'une retraite à la date de sa retraite normale, basée sur ses années décomptées jusqu'au 31 décembre 2011 et ses gains jusqu'à la date de sa retraite anticipée, réduite par un douzième (1/12) de six pour cent (6 %) pour chaque mois entre la date de sa retraite anticipée et le premier jour du mois qui coïncide avec son cinquante-huitième (58^e) anniversaire de naissance ou qui le suit.

À compter du 1^{er} juin 2010, tout participant actif prenant sa retraite et qui est âgé d'au moins 57 ans et qui compte au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite reçoit sa rente sans réduction.

Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2012

La rente pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2012 est payable à compter du 1^{er} jour du mois coïncidant ou suivant le 60^e anniversaire de naissance du participant. En cas de retraite anticipée (après 55 ans), la rente accumulée est réduite par un douzième (1/12) de six pour cent (6 %) pour chaque mois entre la date de sa retraite anticipée et le premier jour du mois qui coïncide avec son soixantième (60^e) anniversaire de naissance ou qui le suit : le subside de retraite anticipée s'applique aussi à une rente différée.

Toutefois, afin de se conformer aux règlements de la loi de l'impôt sur le revenu, la réduction applicable à la rente mensuelle du participant fondée sur ses années décomptées après le 31 décembre 1991 doit être, en tout temps d'au moins un douzième (1/12) de trois pour cent (3 %) pour chaque mois compris entre la date de sa retraite anticipée et la première des dates suivantes:

- 1) la date du 60^e anniversaire de naissance du participant;

Ou

- 2) la date à laquelle l'âge du participant plus ses années de service continu égaleraient 80 s'il demeurait en service actif.

e) Supplément de transition

Tout participant actif qui prend sa retraite anticipée et qui est âgé d'au moins cinquante-huit (58) ans et a accompli au moins vingt (20) années de service continu a droit de recevoir un supplément de transition en plus de sa rente de retraite.

Ce supplément de transition est égal à:

- 1) trente-trois dollars (33 \$) par mois,

- 2) réduisant à seize dollars (16 \$) par mois à compter du premier jour du mois suivant son soixantième (60^e) anniversaire de naissance,

multiplié par le nombre de ses années décomptées comprises entre le 1^{er} mai 1956 et le 31 décembre 2011 jusqu'à concurrence de trente (30) années.

À compter du 1^{er} janvier 2008, tout participant actif qui prend sa retraite anticipée et qui est âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans et qui a accumulé au moins vingt (20) années de service continu a droit, à compter de sa date de retraite anticipée, à un supplément de transition calculé en utilisant la formule ci-dessus et réduit par un douzième (1/12) de huit pour cent (8 %) pour chaque mois entre la date de sa retraite anticipée et le premier jour du mois qui coïncide avec son cinquante huitième (58^e) anniversaire de naissance ou qui le suit.

À compter du 1^{er} juin 2010, tout participant actif prenant sa retraite et qui est âgé d'au moins 57 ans et qui compte au moins 20 années de service continu au moment de sa retraite recevra son supplément de transition sans réduction, sous réserve des règles applicables sous la Loi de l'impôt.

Ce supplément de transition est payable au participant à compter de la date de sa retraite anticipée jusqu'au premier jour du mois qui suit son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance.

f) **Modification aux conditions de retraite anticipée**

Nonobstant ce qui précède, tout participant actif prenant sa retraite entre le 1^{er} juin 2010 et le 1^{er} mai 2012 qui est âgé d'au moins 57 ans et qui compte au moins vingt années de service continu au moment de sa retraite anticipée recevra sa rente et son supplément de transition sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la loi de l'impôt.

- g) Aucun employé ne peut demander un remboursement de ses cotisations au Régime de retraite durant une mise à pied, sauf si ses droits de rappel ont expiré selon la convention collective.

21.9 Régime d'avantages sociaux

Selon les dispositions prévues par les polices-maîtresses, tous les employés, tel que défini dans la convention collective de travail, auront droit aux avantages décrits ci-dessous.

Toutefois, les modalités et avantages qui existaient avant la date de ratification continueront à être en vigueur et demeureront inchangés pour les employés dont l'invalidité aurait débuté avant cette date sauf lorsque convenu autrement lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail qui s'est terminée le 31 mai 2015, et ceux-ci deviendront admissibles aux nouveaux avantages à la date de leur retour au travail actif à plein temps.

a) **Soins médicaux en cas d'invalidité de longue durée**

Tous les employés admissibles à une prestation d'invalidité de longue durée, bénéficieront d'un programme de soins médicaux (frais d'hospitalisation et frais médicaux) complètement défrayé par la compagnie pour la couverture individuelle et familiale, et ce, jusqu'à l'âge de leur retraite anticipée ou leur décès s'il survient avant.

Les dépenses seront remboursées à 80 % après qu'une franchise au montant de 100 \$ aura été défrayée.

b) Prestations consécutives au décès à la retraite

Une prestation consécutive au décès (PCD) sera payée au bénéficiaire du retraité. Le montant de la PCD dépend de la prestation en vigueur au moment de la retraite de l'employé.

Le montant actuel de la PCD, pour tout employé prenant sa retraite est de 6000 \$.

c) Assurance invalidité longue durée

L'employeur défraie le coût total du régime d'invalidité longue durée.

Sous réserve des dispositions prévues par la police-maîtresse, le régime d'invalidité longue durée comporte ce qui suit:

- 1) Ce régime s'applique à l'employé comptant une (1) année d'ancienneté.
- 2) Période d'attente de cent quatre (104) semaines.
- 3) Des bénéfices mensuels égaux à 50 % des gains mensuels (maximum 2 700 \$ par mois) au premier janvier précédant la date du début de l'invalidité et payables jusqu'à la date à laquelle l'employé est admissible à recevoir ses bénéfices de retraite sans réduction actuarielle. La prestation mensuelle maximale est augmentée à 2 800 \$ par mois pour les cas d'invalidité débutant à compter du mois suivant la date de la signature de la présente convention.
- 4) Ce régime est sujet à l'intégration des autres prestations payables à titre de régime gouvernemental.

21.10 La réduction de 5/12 de la prime d'assurance-emploi est retenue par l'Employeur pour permettre d'absorber le coût additionnel de la nouvelle contribution de l'employeur aux régimes d'assurance groupe.

21.11 Paiement des primes d'assurances collectives

À compter de la signature de la présente convention, la cotisation mensuelle maximale de la Compagnie pour le programme d'assurances collectives (c.-à-d. vie, accident, frais d'hospitalisation, frais médicaux et indemnité hebdomadaire, etc.) est la suivante:

COUVERTURE		
	Individuelle	Familiale
À compter du 1 ^{er} janvier 2012		
Employés réguliers	70,00 \$	161,00 \$
Employés réservistes	81,00 \$	167,00 \$
À compter du 1 ^{er} du mois suivant la signature de la convention collective		
Employés réguliers	80,00 \$	185,00 \$
Employés réservistes	93,00 \$	192,00 \$

21.12 Coordination

- a) Afin d'assurer une meilleure coordination des bénéfices entre les régimes d'indemnité hebdomadaire et d'invalidité prolongée, il est convenu que l'employé recevant des prestations d'indemnité hebdomadaire devra faire une demande de prestations d'invalidité prolongée auprès de l'assureur de l'Employeur à compter du dix-huitième (18e) mois suivant le début des prestations d'indemnité hebdomadaire et/ou plan d'absences payées.
- b) Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur une copie de tous les rapports médicaux de l'employé invalide émis depuis le début de son invalidité, afin que ceux-ci soient dirigés à l'assureur en même temps que la demande de prestations d'invalidité prolongée.

ARTICLE 22 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

- 22.1 Un comité de relations de travail est formé pour étudier et discuter toute question pertinente à l'amélioration des procédés et des méthodes d'opération et tout autre sujet d'intérêt mutuel et profitable aux parties à cette convention.
- 22.2 Un grief ou plainte d'un employé qui tombe sous la juridiction du comité de grief n'est pas considéré comme étant sujet de discussion par les membres du comité de relations de travail.
- 22.3 Le comité se compose de sept (7) membres représentant le Syndicat, et de représentants de l'Employeur.
- 22.4 Le comité se réunit aussi souvent que les besoins l'exigent. L'ordre du jour pour chaque assemblée est préparé conjointement par le président du syndicat et le directeur du personnel, le lundi précédant le mercredi où le comité se réunit.

ARTICLE 23 RÉSERVE

- 23.1 Il est convenu que toute clause de cette convention étant ou devenant en conflit avec la législation fédérale ou provinciale est considérée comme nulle sans affecter la validité de la convention.

ARTICLE 24 RÉTROACTIVITÉ

24.1 Sauf expressément convenu dans cette convention, son contenu ne prend effet qu'à la date de sa ratification.

En foi de quoi les parties ont signé ce 7^e jour d'avril 2017.

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES PÂTES ET DU
PAPIER DE BROMPTON – CSN**

**PAPIERS DE PUBLICATION
KRUGER INC.**

André Forest, président

Vincent Goulet
directeur général de l'usine

Daniel Perron, secrétaire-trésorier

Daniel Boucher, directeur général
des ressources humaines

Josée Plamondon, vice-présidente
secteur technique et soutien

Julie Gagné, coordonnatrice
ressources humaines

Sébastien Carrier-Provencher
vice-président production papier

Ghislain Hamel
vice-président services

Mathieu Roy, vice-président
production générale

Julie Touchette
conseillère syndicale FIM-CSN

ANNEXE "A"

TAUX HORAIRES DE SALAIRES

<u>DÉPARTEMENT ET OCCUPATION</u>	2015-06-01	2016-06-01	2017-06-01	2018-06-01
	2 %	2 %	0,63 \$	0,65 \$
<hr/>				
Taux pour étudiants	21.54	21.97	22.60	23.25
Journalier	23.90	24.38	25.01	25.66
Gareurs	26.85	27.39	28.02	28.67
<hr/>				
<u>MACHINES À PAPIER</u>				
Leader A	39.90	41.00	41.63	42.28
Leader B	38.88	39.97	40.60	41.25
Aide-conducteur	37,88	38,84	39,47	40,12
3e main	33,50	34,17	34,80	35,45
4e main	29,90	30,50	31,13	31,78
5e main	28,85	29,42	30,05	30,70
Chef- habilleur de machine	30,56	31,17	31,80	32,45
Habilleur de machine	29,37	29,95	30,58	31,23
Nettoyeur	26,56	27,09	27,72	28,37
Préposé aux bobineuses	36.18	36.90	37.53	38.18
<hr/>				
<u>CONTRÔLE TECHNIQUE</u>				
Testeur-technicien	31,91	32,54	33,17	33,82
Testeur de copeaux	25,81	26,33	26,96	27,61
<hr/>				
<u>PÂTES</u>				
<u>Pâte thermomécanique</u>				
Préposé au procédé	31,38	32,01	32,64	33,29
Chef nettoyeur	26,69	27,23	27,86	28,51
Nettoyeur testeur	26,69	27,23	27,86	28,51
<u>Pâte désencrée</u>				
Préposé à la production	31,22	31,85	32,48	33,13
Préposé déchargement et presse-pâte	31,22	31,85	32,48	33,13
Préposé à l'approvisionnement	27,02	27,56	28,19	28,84
<hr/>				
<u>ALIMENTATION MATIÈRE PREMIÈRE</u>				
Préposé alimentation copeaux	27,73	28,29	28,92	29,57
Préposé chaudière biomasse	27,73	28,29	28,92	29,57

FINITION ET EXPÉDITION

Leader	30,29	30,90	31,53	32,18
Équipe expéditeur	28,58	29,15	29,78	30,43
Équipe mandrins	27,37	27,92	28,55	29,20
Opérateur	28,06	28,62	29,25	29,90
Conducteur de chariot élévateur	26,85	27,39	28,02	28,67
Têteur	26,85	27,39	28,02	28,67

CENTRALE THERMIQUE

Chef mécanicien de machines fixes	33,92	34,59	35,22	35,87
Mécanicien de machines fixes	30,78	31,40	32,03	32,68
Aide général	25,05	25,55	26,18	26,83
Opérateur traitement des eaux	29,73	28,95	29,58	30,23

TEI

Planificateur électrique et instrumentation	33,04	33,95	34,58	35,23
Technicien électrique et instrumentation de relève	33,44	34,35	34,98	35,63
Technicien électrique et instrumentation "A"	30,65	31,51	32,14	32,79
Technicien électrique et instrumentation "B"	26,47	27,25	27,88	28,53
Technicien électrique et instrumentation "C"	26,20	26,97	27,60	28,25
Technicien électrique et instrumentation apprenti	25,16	25,92	26,55	27,20
Électronicien	30,90	31,76	32,39	33,04
Préposé à l'électronique "A"	30,65	31,51	32,14	32,79
Préposé à l'électronique "B"	26,47	27,25	27,88	28,53
Préposé à l'électronique "C"	26,19	26,97	27,60	28,25

HOMME D'ENTRETIEN

Planificateur mécanique	33,04	33,95	34,58	35,23
Homme d'entretien de quart	33,10	34,01	34,64	35,29
Homme d'entretien de jour "A"	30,65	31,51	32,14	32,79
Homme d'entretien de jour "B"	26,47	27,25	27,88	28,53
Homme d'entretien de jour "C"	26,19	26,97	27,60	28,25
Homme d'entretien apprenti	25,16	25,92	26,55	27,20
Commis I	27,08	27,62	28,25	28,90

MAGASIN

Magasinier senior	26,16	26,69	27,32	27,97
Manutentionnaire	26,16	26,69	27,32	27,97

CLASSIFICATION ET OCCUPATION		2015-06-01	2016-06-01	2017-06-01	2018-06-01
<u>Taux</u>					
CLASSE "A"	Init	873,41	890,88	912,93	935,68
	Occu	878,17	895,73	917,78	940,53
	Auto	891,69	909,52	931,57	954,32
CLASSE "B"	Init	881,45	899,08	921,13	943,88
	Occu	889,13	906,91	928,96	951,71
	Auto	901,55	919,58	941,63	964,38
CLASSE "C"	Init	901,55	919,58	941,63	964,38
	Occu	911,78	930,02	952,07	974,82
	Auto	922,75	941,20	963,25	986,00
CLASSE "D"	Init	958,57	977,74	999,78	1022,53
	Commis - achats Commis - comptabilité Commis à la formation	968,43	987,80	1 009,84	1032,60
	Auto	985,32	1 005,03	1 027,08	1049,83
CLASSE "E"	Init	949,79	968,79	990,84	1013,59
	Occu	962,58	981,84	1 003,89	1026,90
	Auto	1 015,21	1 035,51	1 057,56	1080,31
CLASSE "F"	Init	978,67	998,24	1 020,29	1043,04
	Commis senior comptabilité	996,57	1 016,50	1 038,55	1061,30
	Auto	1 015,21	1 035,51	1 057,56	1080,31
CLASSE "G"	Init	995,84	1 015,76	1 037,81	1060,56
	Commis à la planification et aux commandes	1 011,19	1 031,41	1 053,46	1076,21
	Auto	1 046,01	1 066,93	1 088,98	1111,73
CLASSE "H"	Init	1 045,91	1 066,82	1 088,87	1111,62
	Occu	1 063,45	1 084,72	1 106,77	1129,52
	Auto	1 094,87	1 116,77	1 138,82	1161,57
CLASSE "I"	Init	1 084,64	1 106,33	1 128,38	1151,13
	Occu	1 117,17	1 139,51	1 161,56	1184,31
	Auto	1 150,42	1 173,43	1 195,48	1218,23

TECHNICIEN "A" Dessinateur senior	Init	1 077,69	1 099,25	1 121,30	1144,05
	Occu	1 095,24	1 117,14	1 139,19	1161,94
	Auto	1 133,25	1 155,92	1 177,97	1200,72
TECHNICIEN "B" Dessinateur intermédiaire	Init	1 016,66	1 037,00	1 059,05	1081,80
	Occu	1 033,84	1 054,52	1 076,57	1099,32
	Auto	1 063,45	1 084,72	1 106,77	1129,52
TECHNICIEN "C"	Init	972,81	992,27	1 014,32	1037,07
	Occu	990,72	1 010,54	1 032,59	1055,34
	Auto	1 007,90	1 028,05	1 050,10	1072,85
TECHNICIEN "D" Dessinateur junior	Init	935,18	953,88	975,93	998,68
	Occu	949,79	968,79	990,84	1013,59
	Auto	965,51	984,82	1 006,87	1029,62
INFORMATIQUE					
Analyste	Init	1 095,24	1 117,14	1 139,19	1161,94
	Occu	1 117,17	1 139,51	1 161,56	1184,31
	Auto	1 150,42	1 173,43	1 195,48	1218,23
Programmeur senior Technicien systèmes ordinés senior	Init	1 077,75	1 099,30	1 121,35	1144,10
	Occu	1 111,01	1 133,23	1 155,28	1178,03
	Auto	1 131,69	1 154,32	1 176,37	1199,12
Programmeur intermédiaire Technicien en systèmes ordinés intermédiaire	Init	1 061,31	1 082,53	1 104,58	1127,33
	Occu	1 077,02	1 098,56	1 120,61	1143,36
	Auto	1 092,36	1114,21	1 136,26	1159,01
Programmeur junior Technicien en systèmes ordinés junior	Init	1002,11	1022,15	1 044,20	1066,95
	Occu	1009,41	1029,60	1 051,65	1074,40
	Auto	1027,32	1 047,87	1 069,92	1092,67
Technicien informatique	Init	1055,76	1076,88	1098,93	1121,68
	Occu	1074,41	1095,90	1117,95	1140,70
	Auto	1095,24	1117,15	1139,20	1161,95

ANNEXE "A"

(SUITE)

Forfaitaire

Dans le mois qui suit la signature de la présente entente, l'Employeur versera un montant forfaitaire de mille dollars (1 000,00 \$) à tous les employés actifs qui ont travaillé plus de 1 000 heures durant la période de douze (12) mois précédant la signature de la convention collective. Les employés ayant reçu une indemnité de licenciement durant cette période ne sont pas éligible à ce montant. Les employés ayant travaillé moins de 1 000 heures durant cette période seront éligibles à un montant établi au prorata.

Réajustement des métiers

Les taux de salaire de toutes les occupations d'Homme d'entretien et de TEI, sont majorés de la façon suivante :

À compter du 1^{er} juin 2015 : 0,50 \$ l'heure

À compter du 1^{er} juin 2016 : 0,25 \$ l'heure

Programme d'apprentissage

À partir du premier jour suivant la ratification de la convention collective, tous les employés de production nouvellement embauchés seront couverts par un nouveau programme d'apprentissage basé sur les principes suivants :

Le salaire d'entrée en vertu du programme de progression salariale est établi comme suit :

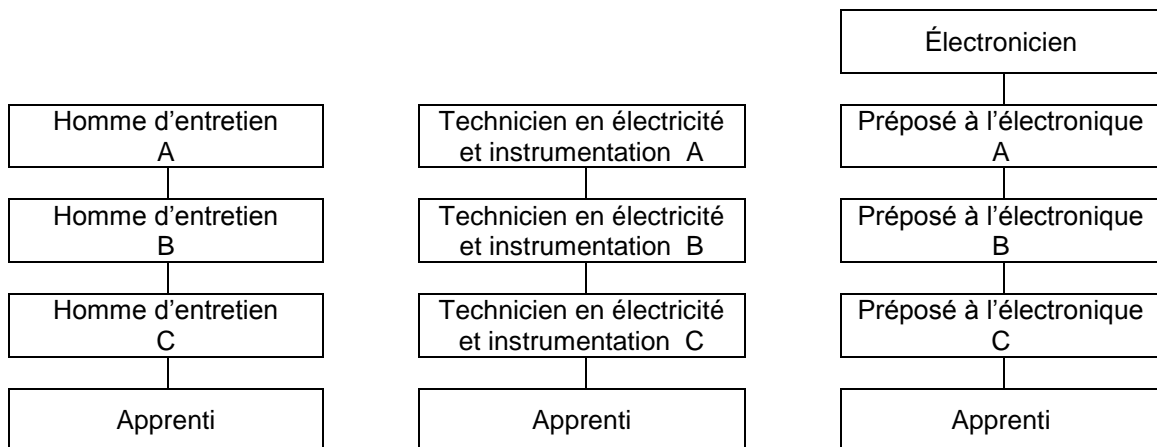
- de la date d'entrée à 1 000 heures travaillées : 80 % du taux horaire de l'occupation auquel il est affecté;
- de 1 001 à 2 000 heures travaillées : 85 % du taux horaire de l'occupation auquel il est affecté;
- de 2 001 à 3 000 heures travaillées : 90 % du taux horaire de l'occupation auquel il est affecté;
- à compter de 3 001 heures travaillées : les taux horaire de l'annexe "A" s'appliquent.

Les employés actuels ayant moins de 3 001 heures travaillées à la date de ratification verront leur taux horaire ajusté en fonction du programme de progression salariale établi ci-haut.

Note : Aux fins du présent article, les étudiants rappelés cumulent leurs heures travaillées d'une année à l'autre.

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE CLASSIFICATION DE L'ENTRETIEN



ANNEXE "B"

RÈGLEMENTS DE L'USINE

B-1 L'acceptation d'un emploi au sein de la Division des papiers pour publications, Brompton de Kruger inc., sous-entend l'engagement formel de l'employé à suivre les règlements suivants:

B-2 **Les interdictions au travail:**

- a) Les fumeurs doivent respecter les zones de fumage prévues à cet effet;
- b) Se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogue susceptible d'affecter l'accomplissement normal de sa tâche;
- c) Endommager volontairement la propriété de l'Employeur;
- d) Voler des outils, du matériel ou tout autre article appartenant à l'Employeur ou à autrui;
- e) Insubordination, refus d'accomplir le travail désigné ou défaut de remplir toute instruction raisonnable donnée par un représentant de l'Employeur;
- f) Fournir de fausses informations à quiconque a la responsabilité de remplir les dossiers de l'Employeur;
- g) Tout comportement inacceptable à l'intérieur des limites de la propriété de l'Employeur.

Chaque employé doit prendre connaissance des règlements d'usine et s'y conformer. L'employé qui n'observe pas ces règlements ou qui refuse de se conformer à tout article de la convention collective peut être suspendu ou congédié.

B-3 **Sécurité:**

L'observation des règlements de sécurité suivants est essentielle à la prévention des accidents de travail:

- a) Rapporter toute blessure, même mineure, à son contremaître;
- b) Rapporter toute condition dangereuse à son contremaître ou surintendant;
- c) Chaque employé doit adopter les méthodes les plus prudentes pour accomplir son travail. Quand il y a doute, il doit consulter son contremaître ou surintendant;
- d) Ne pas porter de vêtements non ajustés ou trop amples, bien se boutonner, particulièrement là où il y a des machines en mouvement;
- e) Certaines tâches peuvent présenter un risque pour les yeux. Sur de telles tâches, l'employé doit porter des lunettes appropriées en tout temps;
- f) Ne pas enlever les garde-corps lorsque les machines sont en opération. S'il est nécessaire d'enlever un garde-corps pour effectuer un travail sur une machine, il faut s'assurer de le replacer une fois le travail accompli;

- g) Chaque employé doit coopérer pour maintenir son aire de travail, son département et l'usine en général, propres et exempts de toute saleté;
- h) Il va sans dire qu'il est impossible d'établir des règlements de sécurité qui puissent parer à tous les dangers possibles. Conséquemment, tout acte de négligence flagrante de la part d'un employé, qu'il en résulte un accident ou non, est passible de mesures disciplinaires.
- i) L'employeur fournit à tout employé des chaussures de sécurité conformes à la norme « ACNOR » jusqu'à concurrence de 150\$ la paire. D'autre part, lorsqu'elles sont devenues inutilisables, l'employé fait une demande de renouvellement à son supérieur immédiat et l'employeur fournit à tout employé des chaussures de sécurité conformes à la norme « ACNOR » jusqu'à concurrence de 150\$ la paire.

À partir du 1er janvier 2019, ce montant est de 175 \$.

B-4 Pratiques contre l'incendie:

La possibilité d'incendie est un risque toujours présent dans une usine comme la nôtre. Des mesures efficaces de protection sont instaurées afin de prévenir un sinistre. Puisque la collaboration de chacun est nécessaire à la protection de notre milieu de travail, il est du devoir de chaque employé:

- a) De rapporter immédiatement au contremaître ou au surintendant toute condition qui présente un danger d'incendie;
- b) De se familiariser avec le plan d'évacuation d'urgence aussi avec les endroits où est placé l'équipement pour combattre l'incendie;
- c) D'être prêt à coopérer dans les pratiques de combat contre le feu et de réagir promptement à une alarme d'incendie;
- d) Lors de la constatation d'un incendie, d'en rapporter l'endroit immédiatement au contremaître ou au surintendant et d'essayer d'éteindre le feu jusqu'à ce que l'aide arrive.

Généralités

B-5 Mode de paiement de salaire :

Une fois par semaine, le salaire dû à chaque employé de l'usine et des bureaux est déposé à une des huit (8) banques ou caisses populaires déterminées conjointement, incluant la caisse d'économie. Le détail des heures travaillées (temps régulier et surtemps) et les déductions autorisées sont inscrites sur le formulaire approprié lequel est remis à chaque employé. La compilation des gains et des déductions est fournie à toutes les semaines.

B-6 Licences :

La loi exige que certaines occupations soient remplies par des employés détenteurs d'une licence. Le service du personnel voit à ce que seul l'employé détenteur d'une licence soit employé à ces occupations. Un employé désirant passer un examen ou une licence, peut le faire soit pendant ses heures régulières de travail sans perte de salaire ou pendant une journée de repos en étant rémunéré le temps requis maximum huit (8) heures, à condition que l'examen ou la licence soit directement relié ou nécessaire à son travail. Cependant, tout frais requis pour passer un tel examen ou obtenir une telle licence est entièrement au frais de l'employé. Par contre l'Employeur défraiera le coût de l'examen et de ladite licence réussie.

B-7 Laissez-passer pour employés :

Tout employé désirant entrer sur la propriété de l'usine à un temps autre que lorsqu'il se rapporte pour son quart régulier doit obtenir un laissez-passer du service du personnel.

B-8 Laissez-passer pour autres personnes :

Un laissez-passer à l'usine pour d'autres personnes que les employés n'est émis que sous l'autorisation du service du personnel.

ANNEXE "C"**REMPLAÇANTS PAR DÉPARTEMENT**

Département	Nombre de remplaçants
Machines à papier	12
Habilleur	2
Finition et expédition	5
Centrale thermique	3
Contrôle technique	2
Entretien (homme d'entretien de quart)	3
(commis)	1
(TEI)	2
Magasin	2
Bureaux (section cléricale)	1
Alimentation matière première	3
PTM	4
Gareur de remorques	2

ANNEXE "D"

LE PLAN D'ABSENCES PAYÉES

Le but : ce plan fournit un degré raisonnable d'assistance à l'employé qui est contraint de s'absenter à cause de maladie ou d'accident. Le but de ce plan n'est pas de permettre à un employé d'accumuler une "banque" de congés autorisés pour utiliser à sa propre convenance.

- D-1 L'absentéisme a un effet défavorable sur l'efficacité de l'usine et si un employé s'absente fréquemment, indifféremment des raisons d'absence, il devient un employé indisponible, son cas doit être examiné conformément à l'article D-11. Ceci s'applique à tout employé qui s'absente fréquemment et continuellement même si ses absences annuelles ne totalisent pas ce qui lui est permis d'après ce plan.
- D-2 L'employé qui a complété sa période de probation selon l'article 8, paragraphe 8.2 de la convention collective de travail, est éligible à ce plan à l'exception de l'employé de l'équipe de réserve.
- a) Cependant, est couvert par le plan l'employé qui est rétrogradé sur l'équipe de réserve à la suite d'une mise à pied due à une réduction du personnel ou l'employé rétrogradé sur l'équipe de réserve à cause d'incapacité physique. Dans le dernier cas, les employés déjà rétrogradés sont inclus.
- b) Les employés ainsi rétrogradés sont couverts seulement pour les jours pour lesquels du travail peut leur être fourni en raison de leur ancienneté ou de leur capacité physique.
- D-3 L'employé éligible, tel que défini l'article D-2, a droit à quinze (15) semaines de compensation (75 jours ouvrables) (horaire 12 heures = 52,5 jours ouvrables), payées à 90 % du taux moyen, de l'occupation à laquelle il est assigné selon sa cédule hebdomadaire de travail dans la semaine où survient l'absence, et ce, pour toute la durée de l'absence, et selon le taux en vigueur au moment du début de l'absence, et ce, lorsqu'il s'absente pour les raisons suivantes:
- a) Absent du travail à cause d'une maladie ou d'un accident non professionnel (non couvert par la S.A.A.Q.), dans de tels cas, un employé de l'usine et des bureaux n'est pas payé pour le premier jour de chaque période, et ce, selon les règles d'application prévues en D-6.
- 1) S'il y a hospitalisation de l'employé, celui-ci n'a pas à satisfaire une période d'attente. Est considéré comme hospitalisé:
- L'employé qui a été formellement admis à l'hôpital et y occupe un lit à titre de malade hospitalisé; ou
 - L'employé qui doit subir une intervention chirurgicale médicalement nécessaire à titre de malade externe ou dans un hôpital de jour.
- 2) Si l'employé doit, selon la recommandation d'un médecin, s'absenter à intervalles fixes et que ces absences sont prévues à l'avance, il n'a pas à satisfaire de période d'attente si ces absences sont reliées à une période d'incapacité pour laquelle il a déjà satisfait une période d'attente. Si l'employé n'a pas satisfait de période d'attente pour l'année courante, il doit en satisfaire une pour ces absences. Toutefois, l'employé doit satisfaire une période d'attente pour chaque année où il s'absente pour cette même incapacité.
- 3) Si un employé doit s'absenter de nouveau à la suite d'une première période d'absence et que cette deuxième absence est confirmée par un médecin comme étant une rechute, l'employé n'a pas à satisfaire une deuxième

période d'attente, si cette deuxième absence survient moins de cinq (5) jours après le retour au travail.

- 4) Les absences pour cause de grossesse sont couvertes par ce plan à l'exception de la période de dix (10) semaines précédant la présumée date de l'accouchement et de la période de six (6) semaines qui suit l'accouchement.
 - 5) Pendant la période d'absence, l'employé est payé le nombre d'heures de paie qu'il aurait travaillées selon sa cédule normale.
- b) Absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident professionnel pour lequel l'employé a droit aux compensations de la Commission de la santé et sécurité du travail, dans un tel cas l'employé reçoit un pourcentage de son salaire régulier de façon à lui accorder l'équivalent de 90 % du salaire net qu'il aurait gagné s'il avait été au travail. À ce titre, le tableau de compensation remis lors des négociations sert à établir le pourcentage applicable à chaque employé selon son taux régulier et selon le montant maximum admissible à la Commission, et ce, pour une période maximale de quinze (15) semaines (75 jours) (horaire 12 heures = 52,5 jours ouvrables).
- 1) Un employé absent du travail à cause d'un accident relevant de la Société de l'assurance-automobile, reçoit comme compensation une partie de son salaire égale à celle versée à l'employé qui s'absente à cause d'un accident ou d'une maladie professionnelle. Un tel employé a droit à une période maximale de quinze (15) semaines de compensation. Étant donné que la Société de l'assurance-automobile n'accorde une compensation salariale qu'à compter de la huitième journée d'invalidité, ces premiers jours sont traités comme s'il s'agissait d'une absence pour cause de maladie. Si la Société de l'assurance-automobile venait à modifier la durée de la période d'attente, l'employeur s'y ajustera, mais ne sera pas inférieure à ce qui est prévu au paragraphe (A).
 - 2) La compensation payable par la C.S.S.T. ou la S.A.A.Q. peut être avancée hebdomadairement par l'employeur, si l'employé en fait la demande et s'il s'engage à rembourser l'employeur aussitôt que la compensation avancée lui est versée par la C.S.S.T. ou la S.A.A.Q.

D-4 Les absences pour lesquelles aucun paiement de salaire n'est fait sont comme suit:

- a) Congé sans solde (article 8, paragraphe 8.8 de la convention collective de travail).
- b) Le plan ne couvre aucune absence à cause d'accident survenu alors qu'un employé remplit un emploi avec rémunération pour le compte d'une personne ou association de personnes en affaires.
- c) Absence d'un employé élu ou choisi à une occupation régulière avec la FIM ou la CSN (article 7, paragraphe 7.8 de la convention collective de travail).
- d) Durant qu'un employé assiste à des conférences, assemblées, etc. convoquées par le Syndicat, la Fédération ou la CSN.

D-5 Les bénéficiaires tels que mentionnés précédemment ne s'appliquent qu'une fois par année de calendrier, et si l'absence d'un employé commence au cours d'une année et se prolonge durant l'année suivante, ses jours d'absences payées réduisent ses crédits pour l'année en cours, selon ce qu'il a reçu durant cette année.

- a) Les bénéficiaires d'un tel employé, si épuisés par une absence prolongée, sont rétablis seulement après son retour au travail, excepté s'il s'absente encore pour la même raison qui a causé sa première absence, dans ce dernier cas, il doit avoir

demeuré au travail pour une période d'au moins trente (30) jours (horaire 12 heures = moins de vingt (20) jours) de travail cédulés.

- D-6 L'employé absent à cause de maladie ou accident doit voir un médecin de son choix pas plus tard qu'à la deuxième journée d'absence et fournir un certificat médical dûment rempli par un médecin reconnu, en employant un formulaire sur lequel apparaît la date du début de l'incapacité, la date du retour au travail et le diagnostic du médecin. Toutefois, cette exigence n'est pas applicable dans le cas d'une première absence de deux (2) jours à l'intérieur d'une année civile.
- a) Si un employé voit un médecin dans un délai plus long que celui spécifié au paragraphe précédent, le paiement de ses bénéfices commence à partir de la date où ce dernier a vu le médecin.
- D-7 Un employé dont l'absence se prolonge pour une période indéterminée doit justifier son absence par un certificat médical environ tous les mois, en employant un formulaire qui lui est expédié par l'employeur.
- a) Les honoraires professionnels qui peuvent être exigés par le médecin pour fournir un certificat médical sont au frais de l'employé, à l'exception d'un certificat médical exigé par l'employeur en sus de ceux exigés par ce plan.
- D-8 L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'un employé qui s'absente ou s'est absenté à cause de maladie ou accident qu'il se soumette à un examen médical, par un médecin choisi et payé par l'Employeur. S'il y avait différence d'opinion sur sa capacité de retourner au travail entre le médecin personnel de l'employé et le médecin de l'Employeur, l'employé peut être requis de se soumettre à un examen médical additionnel par un médecin choisi par le Syndicat et l'Employeur dont la décision est finale. Le coût de ce dernier examen est défrayé par l'Employeur.
- D-9 Si l'employé refuse de se soumettre à l'un ou l'autre des examens, ses bénéfices selon le plan sont discontinués.
- D-10 Les bénéfices d'un employé absent à cause de maladie ou accident qui est déclaré invalide sur une base permanente par un médecin qualifié sont discontinués lorsque les crédits en sa possession au moment de son invalidité sont épuisés ou, à la date de sa retraite, selon celle qui arrive la première.
- D-11 L'Employeur et le Syndicat se rencontrent environ une fois par mois pour examiner le dossier de l'employé qui présente des problèmes au niveau de ses absences.
- a) S'il existe un doute raisonnable qu'un employé s'absente d'une façon injustifiée ou, qu'il affiche un profil d'absences répétées, l'Employeur peut suivre la ligne de conduite suivante:
- 1) Les deux parties rencontrent l'employé concerné pour discuter de son cas et ensuite l'Employeur l'avise par écrit qu'il doit améliorer son dossier d'absences.
 - 2) Suite à l'avis, à défaut d'une amélioration marquée du dossier d'absences de l'employé, l'Employeur peut réduire ou suspendre, selon le cas, les bénéfices du plan d'absences payées pour cet employé, et ce, jusqu'à ce que l'employé affiche un dossier d'absences acceptable.
 - 3) À défaut d'amélioration du dossier d'absences d'un employé qui a vu ses bénéfices réduits ou suspendus l'Employeur peut, dans un tel cas, prendre une mesure disciplinaire appropriée, laquelle peut inclure son congédiement.
- b) Lorsqu'un employé utilise frauduleusement les bénéfices du plan d'absences payées, il s'expose à ce que l'employeur prenne une mesure disciplinaire à son endroit, laquelle peut comprendre son congédiement.

- D-12 a) Un employé qui devient malade ou qui est accidenté alors qu'il est en congé de vacances, devient éligible au plan d'absences payées à la fin de la semaine de vacances en cours. Si d'autres congés de vacances sont consécutifs à la semaine pendant laquelle survient la maladie ou l'accident, ils peuvent être relocalisés selon ce qui est prévu au paragraphe ci-dessous, à condition que l'employé justifie son invalidité selon ce qui est prévu au paragraphe D-7 et à condition aussi que l'employé soit disponible, dans un délai raisonnable, pour un contrôle de son invalidité temporaire auprès du médecin de l'Employeur.
- b) Si les vacances annuelles d'un employé interviennent alors qu'il bénéficie du plan d'absences payées, ses vacances sont reportées après la date de son retour au travail. Celles-ci doivent être relocalisées à une autre période après entente entre l'employé et son surintendant, mais en aucun cas, elles ne peuvent déplacer les congés d'un autre employé.
- c) Si un employé a encore à son crédit des jours fériés, chômés et payés à date mobile et/ou des vacances et qu'il est absent pour le reste d'une année, le solde de ses jours fériés et/ou vacances lui est payé sans qu'il puisse bénéficier du plan d'absences.

ANNEXE "E"

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS DE MÉTIER

- E-1 La procédure qui suit remplace les dispositions prévues à l'article 17.2 de la convention collective de travail.
- E-2 Les deux parties reconnaissent que la reclassification d'un employé de métier ne peut être restreinte pour une raison autre que le manque de qualification. Par qualification nous entendons "connaissance et habileté".
- E-3 La période d'apprentissage d'un employé de métier peut s'étaler sur une période d'un (1) an à trois (3) ans. L'employé qui veut faire carrière à titre d'employé de métier débute généralement au niveau d'apprenti ou à l'échelon défini selon les lettres d'entente *Reconnaissance de l'expérience TEI* et *Reconnaissance de l'expérience HE*. Par la suite sa progression est directement reliée à ses qualifications.
- a) L'employé admis à l'apprentissage avec une formation de niveau du secondaire doit compléter la formation normale exigée par l'employeur pendant la période d'apprentissage. À défaut de compléter la formation normale exigée pendant la période d'apprentissage, l'employé retourne à son ancienne occupation.
- E-4 Pour être considéré employé de métier, c'est à dire atteindre la classification "C", un employé doit obligatoirement se soumettre à un test de qualification. L'employé doit aussi avoir complété la formation normale exigée par l'Employeur.
- a) Le technicien électrique instrumentation (TEI) qui atteint la classification "C" ou une classification supérieure, sans être détenteur du certificat de qualification (licence "C"), ne peut effectuer un travail qui exige d'être détenteur du certificat de qualification.
- E-5 Le test de qualification s'applique à tous les métiers. Il doit mesurer les connaissances et l'habileté de l'employé. L'employé peut s'y soumettre à n'importe quelle période durant l'année.
- E-6 Le test se divise généralement en trois (3) parties, soit l'habileté en général, les connaissances théoriques et l'application pratique des connaissances théoriques. L'employé doit réussir chacune des trois (3) parties du test pour être admis à la classe "C" des employés de métier.
- E-7 Si l'employé échoue une partie du test ou plus, il peut reprendre la partie ou les parties qu'il a échouées. La reprise doit avoir lieu dans la période comprise entre le trentième et le quatre-vingt-dixième jour depuis la date de l'échec.
- E-8 L'employé a droit à deux (2) reprises et s'il échoue de nouveau à la deuxième reprise, il doit s'inscrire à un programme de formation afin de parfaire ses connaissances. Après avoir complété la formation, l'employé doit se soumettre dans les trente (30) jours au test qu'il a échoué. S'il l'échoue de nouveau, il ne peut plus continuer son apprentissage dans le métier, il doit retourner à son ancienne occupation.
- a) En plus des conditions stipulées ci-dessus, l'employé qui travaille à titre d'électricien doit obtenir son certificat de qualification (licence "C") dans les délais prescrits par la loi, si l'employé veut conserver son emploi.
- E-9 L'employé qui réussit le test de qualification voit sa classification passer à l'échelon supérieur pas plus tard qu'au premier dimanche qui suit le test de qualification.
- a) Un tel employé est reclassifié automatiquement à la classe supérieure après une période de vingt-quatre (24) mois.

- E-10 L'employé qui travaille à titre d'apprenti doit se soumettre au test de qualification lorsqu'il atteint trois (3) ans d'apprentissage. Par la suite il est soumis aux règles énoncées à l'article 8 de la présente entente.

Dispositions transitoires :

- E-11 Tout employé de métier qui n'a pas atteint la classe "A" et qui a obtenu une classification selon l'ancien système de reclassification doit se soumettre au même test de qualification que celui soumis pour la classe "C", s'il veut obtenir une classification supérieure à celle qu'il détient.
- a) Cette disposition ne s'applique pas pour le technicien électrique instrumentation (TEI) qui a obtenu son certificat de qualification (licence "C") avant la mise en vigueur de ce système de classification.
 - b) L'employé qui est titulaire (même à demi-temps) de l'occupation "homme d'entretien", au moment de l'entrée en vigueur de ce système de classification, n'est pas tenu de se soumettre au test de qualification.
- E-12 Si cet employé de métier échoue au test de qualification, il a droit à une reprise par année. Cependant la première reprise peut avoir lieu après une période de quatre-vingt-dix (90) jours depuis l'échec. Par la suite une (1) reprise par année est possible, sans toutefois dépasser un total de cinq (5).
- E-13 Si cet employé de métier réussit le test de qualification, il voit sa classification passer à l'échelon supérieur pas plus tard qu'au premier dimanche qui suit le test de qualification.
- a) Si un tel employé n'a pas atteint la classe "A", il est reclassifié automatiquement vingt-quatre (24) mois plus tard.

Prérequis à l'apprentissage du métier de l'homme d'entretien :

- E-14 Lorsqu'une ouverture survient à l'occupation "apprenti homme d'entretien", l'occupation est comblée en exigeant, à tour de rôle et dans l'ordre, les prérequis suivants:
- a) Cours collégial en techniques de génie mécanique ou cours secondaire professionnel en mécanique d'entretien.
 - b) Cours secondaire avec connaissance et aptitudes en mécanique d'entretien. Les connaissances et les aptitudes doivent être confirmées par l'obtention d'une note d'au moins 60 % à chacun des tests auxquels le candidat est soumis.
 - c) Chacun de ces cours doit être attesté par un diplôme, une attestation ou un certificat, selon ce qui est applicable.

Outils :

- E-15 Pour être admis à la classe "C" de métier, un employé doit posséder les outils généralement en usage pour son métier. Il va de soi que l'employé de métier d'une classification supérieure à la classe "C" doit aussi posséder les outils requis et doit les maintenir en bonne condition.

L'employeur accorde un montant de cent dollars (100 \$) au 1^{er} juin de chaque année à tout employé qui fournit ses outils dans le cadre normal de son travail. De plus, l'Employeur remplace les outils endommagés qui ne sont pas sous garantie et les outils perdus.

- E-16 Les employés de métier s'entraident mutuellement en vue de l'exécution du travail tel que la pratique le confirme et accomplissent toute tâche connexe ou accessoire au travail assigné qu'ils sont capables d'accomplir, indépendamment de leur métier spécifique.

L'application de cet article ne saurait contrevenir à toute loi ou règlement de la santé et la sécurité du travail.

Au cours de la présente convention collective, aucun employé de métier régulier régi par la présente ne sera licencié pour l'unique raison de l'application de cette disposition.

ANNEXE "F"**OBJET : ENTENTE RELATIVE AUX TRAVAUX DE PRODUCTION LORS D'UN JOUR FÉRIÉ, CHÔMÉ ET PAYÉ À DATE FIXE**

Les parties par la présente reconnaissent que l'Employeur a besoin d'une plus grande flexibilité dans ses opérations pour s'ajuster à la concurrence internationale. Cette flexibilité lui permettra, lorsque nécessaire, de répondre aux demandes de ses clients.

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- a) Nonobstant les dispositions de la convention collective et plus particulièrement celles prévues aux articles 16.1 à 16.3 de la convention collective, l'Employeur peut maintenir son usine en opération, en tout ou en partie, lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe.
- b) L'employé qui travaille lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe à cause de la décision de l'Employeur d'opérer est rémunéré aux taux double, et ce, en plus du paiement de la fête, tel que défini ci-après:

	Durée du jour férié, chômé et payé à date fixe	Paie
* Jour de l'An	Quarante-huit (48) heures	Seize (16) heures
* St-Jean-Baptiste	Vingt-quatre (24) heures	Huit (8) heures
* Fête du Travail	Vingt-quatre (24) heures	Huit (8) heures
* Noël	Quarante-huit (48) heures	Seize (16) heures

- c) La paie des jours fériés, chômés et payés à date fixe est calculée au taux cédulé de l'employé dans la semaine où survient le jour en question, et ce, à taux simple.
- d) Dans l'application de ce qui précède, le travail lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe est volontaire. L'employé qui ne désire pas travailler en informe son superviseur au moins vingt (20) jours à l'avance. L'employé qui ne fournit pas cet avis doit travailler selon sa cédule régulière. À l'expiration du délai de vingt (20) jours, la liste des employés qui ne désirent pas travailler est remise au Syndicat.
- e) Les autres employés du département peuvent offrir leurs services pour travailler en donnant un avis au moins vingt (20) jours précédant la fête. Selon le besoin, ces employés sont cédulés par ordre d'ancienneté d'occupation, priorité étant donnée à l'employé en congé cédulé. Ils ne peuvent être cédulés qu'aux occupations où ils travaillent habituellement. Si cette procédure ne permet pas de combler toutes les occupations par du personnel qualifié pour la durée du jour férié, chômé et payé à date fixe, l'Employeur cédule les employés comptant le moins d'ancienneté départementale en commençant avec les remplaçants officiels. Les employés ainsi cédulés travaillent tel qu'assignés.
- NOTE :** Les équipes de travail sont maintenues au minimum tel que lors de l'opération normale du dimanche.
- f) Les dispositions de la convention collective relativement aux jours fériés, chômés et payés à date fixe s'appliquent aux employés ne travaillant pas lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe.

- g) L'employé qui complète une journée normale de travail en vertu des présentes dispositions, pendant la période de congé alors que la production est maintenue, peut se faire monnayer ou reprendre un jour de congé payé suivant les mêmes modalités applicables aux jours fériés, chômés et payés à date mobile prévues à l'article 16.4 de la convention collective et ce, pour chaque huit (8) heures travaillées.
- h) Tout employé qui est absent sans permission le jour férié, chômé et payé à date fixe perd automatiquement son droit à la paie dudit jour férié.
- i) Aucune disposition de la convention collective relativement aux jours fériés, chômés et payés à date fixe ne s'applique dans le cas d'un employé qui travaille en vertu de la présente entente.
- j) La présente entente ne s'applique pas:
 - 1) lorsque des travaux d'entretien ou de réparation sont effectués, alors que l'usine n'est pas en opération,
 - 2) lorsque les services essentiels (c.-à-d. départements de l'électricité et de la centrale thermique) sont fournis, alors que l'usine n'est pas en opération.
- k) Si l'Employeur décide de ne pas maintenir la production durant la période de fermeture concernée, il en informe le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance.
- l) Il est convenu que toute référence au nombre d'heures doit tenir compte des conditions différentes pour les employés de bureau.
- m) Pour une période de soixante (60) jours suivant la fin du jour férié, chômé et payé à date fixe de Noël et du jour de l'An au cours duquel il a maintenu la production, l'Employeur s'engage à ce qu'il ne survienne aucune mise à pied qui serait requise en conséquence du maintien de la production pendant ledit jour férié, chômé et payé à date fixe.

LIGNES DE PROGRESSION

Machines à papier

Magasin

Pâtes : Atelier de désencrage
Pâte thermomécanique

Entretien :

- Homme d'entretien
- T.E.I

Finition et expédition

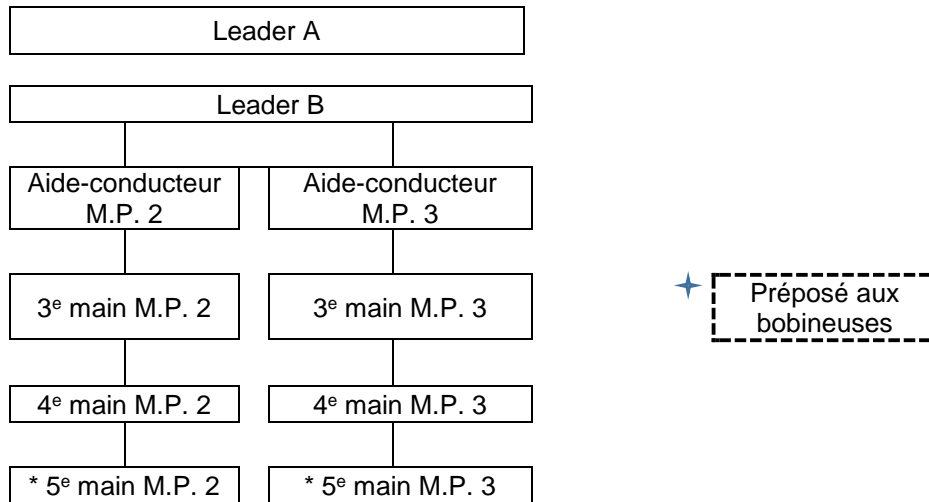
Contrôle technique

Centrale thermique

Alimentation matière première

Bureaux

LIGNE DE PROGRESSION MACHINES À PAPIER

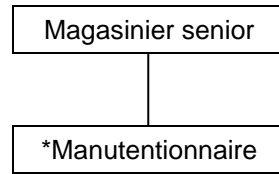


Les postes étoilés (*) correspondent aux occupations de base.

Conditions applicables aux lignes de progression :

- 1- Le poste leader A est couvert par affichage et le poste leader B par la ligne de progression des machines.
 - 2- Cependant, Joël St-Laurent, Alex Cloutier, Jasmin Parr et Jean-François Matte gardent prioritairement les droits de remplacement et promotions pour les postes leader A et B.
 - 3- Le leader peut en tout temps renoncer à son occupation de leader et retourner à son ancienne occupation. Ce droit ne s'applique qu'une fois par année, soit avant la sortie de la liste de vacances.
 - 4- Le remplaçant leader continue de progresser dans sa ligne lors d'un remplacement à l'occupation leader.
- ★ Le poste de préposé aux bobineuses est prévu pour une période temporaire. Advenant l'abolition de ce poste, le titulaire en place au moment de l'abolition, réintègre le poste qu'il occupait précédemment dans ligne de progression des machines
- i) Le taux du préposé aux bobineuses est celui du 3^e main majorée de 8 %.
 - ii) Lorsqu'il devient nécessaire de combler l'occupation de préposé aux bobineuses, le poste est affiché.

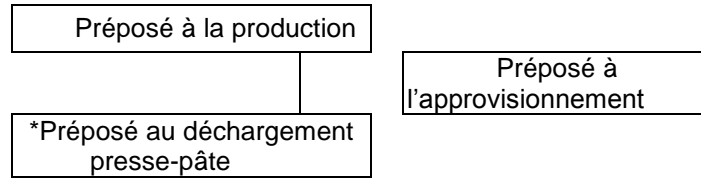
**LIGNE DE PROGRESSION
DÉPARTEMENT DU MAGASIN**



Le poste étoilé (*) correspond à l'occupation de base.

**LIGNE DE PROGRESSION
DÉPARTEMENT DES PÂTES**

Pâte désancré (PDE)

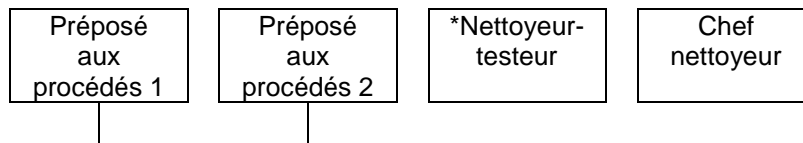


Le poste étoilé (*) correspond à l'occupation de base.

Lorsqu'il devient nécessaire de combler le remplacement à l'occupation de préposé à l'approvisionnement, le poste vacant est offert par ancienneté de département.

Les postes de préposé à la production et préposé au déchargement et presse-pâte au PDE effectuent des rotations au niveau des assignations de tâches.

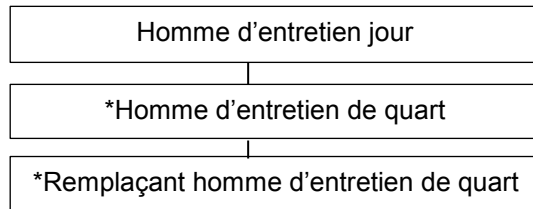
Pâte thermomécanique (PTM)



Le poste étoilé (*) correspond à l'occupation de base.

Note : Lorsqu'il devient nécessaire de combler un poste au PTM, le poste vacant est offert par ancienneté de département.

**LIGNE DE PROGRESSION
DÉPARTEMENT DE LA MÉCANIQUE**



Les postes étoilés (*) correspondent aux occupations de base.

Jusqu'au 31 décembre 2017, afin de permettre la formation des hommes d'entretien, les équipes de quarts de travail devront être composées d'un moins 50 % d'effectifs provenant de la mécanique (souche mécanique) de même que les remplaçants.

- 1) Au début du mois de septembre de chaque année, avant le choix des vacances, les hommes d'entretien possédant l'ancienneté requise du département peuvent demander une mutation sur le poste homme d'entretien de jour ou sur le poste homme d'entretien de quart ou remplaçant selon leur choix.
- 2) Par la suite, les titulaires du poste homme d'entretien de quart peuvent faire une demande pour prendre la cédule du dernier remplaçant homme d'entretien de quart. Cette demande est accordée par ancienneté d'occupation. Pendant ce remplacement, les statuts des employés demeurent les mêmes. Lorsque l'homme d'entretien de quart s'étant prévalu de cette entente retourne à son occupation après la période prescrite, il y aura balancement des équipes pour respecter la pratique établie dans le département si nécessaire.
- 3) Dans le but d'accélérer le processus, des feuilles seront affichées au cours de la première semaine du mois de septembre afin de permettre les mutations. Toutes ces mutations seront mises en application au cours de la deuxième semaine de janvier, et ce, pour une période de un (1) an.
- 4) Les mouvements de personnel dans le département sont faits par ancienneté d'usine sauf en ce qui concerne les promotions et affichage qui sont attribués par ancienneté de département.
- 5) Tout nouvel employé, ayant acquis les compétences requises et suite à une période maximum de neuf (9) mois, est muté à l'équipe de relève et on procède à un affichage d'un poste de jour si requis.
- 6) Au début de chaque année, du 1^{er} janvier au 15 janvier inclusivement, les demandes de congés mobiles sont accordées par ancienneté d'usine, après cette date ils sont accordés selon l'article 16.4 de la convention collective.

*De plus, les parties doivent s'entendre sur le programme de formation continue pour les hommes d'entretien (voir point 8) de la lettre d'entente n° 1 Polyvalence/flexibilité). Par la suite l'employeur s'engage à le mettre en application.

**LIGNE DE PROGRESSION
DÉPARTEMENT DE L'ÉLECTRICITÉ**

Groupe TEI

Groupe électronique

***TEI de
relève**

**TEI de
jour**

Électronicien

Le groupe TEI est formé de deux (2) équipes soit : l'équipe de jour et l'équipe de relève. La présence de techniciens sur les relèves est toujours nécessaire.

Lorsqu'il y a ouverture à une des occupations TEI, elle doit être remplie de préférence par un employé possédant un « DEC » en électronique industriel ou en instrumentation ou un « AEC » de contenu technique équivalent.

Au cours de la première (1^{re}) semaine du mois de septembre de chaque année, avant le choix des vacances, les techniciens possédant l'ancienneté requise peuvent demander une mutation sur l'équipe de relève ou de jour selon leur choix. Dans le but d'accélérer le processus, des feuilles seront affichées au cours de la première semaine du mois de septembre afin de permettre les mutations. Toutes ces mutations seront mises en application au cours de la deuxième (2^e) semaine de janvier, et ce, pour une période de un (1) an.

Un technicien ne peut être muté à l'équipe de relève s'il ne possède pas sa licence C et les compétences nécessaires pour effectuer les relèves. Une fois les compétences acquises et suite à une période maximum de six (6) mois, il est muté à l'équipe de relève et on procède à l'affichage d'un poste de jour.

Les techniciens de l'équipe de relève se voient attribuer un poste régulier ou un des deux (2) postes remplaçants selon leur rang d'ancienneté pour les mouvements de main-d'œuvre. Ce choix est effectué à chaque mouvement de main-d'œuvre ou une fois par année avant le choix de vacances.

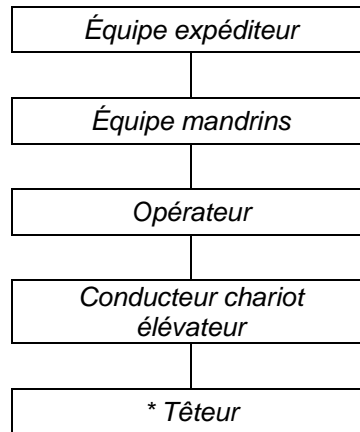
Les techniciens de l'équipe de relève attirés aux postes de remplaçants complètent leur semaine régulière de travail sur l'équipe de jour.

Suite à un départ permanent dans une des équipes, le poste est comblé par affichage.

Lorsqu'il devient impossible de procéder aux remplacements dans l'équipe de relève, un remplacement temporaire sur l'équipe de relève est comblé parmi les techniciens de l'équipe de jour. Si aucun technicien n'applique, le remplacement temporaire est comblé par le technicien de jour ayant le moins d'ancienneté et possédant les compétences nécessaires pour effectuer les relèves.

* De plus, les parties doivent s'entendre sur le programme de formation continue pour les techniciens en électro-instrumentation (voir point 8) de la lettre d'entente n° 1 Polyvalence/flexibilité). Par la suite l'employeur s'engage à le mettre en application.

**LIGNE DE PROGRESSION
DÉPARTEMENT DE FINITION ET DE L'EXPÉDITION**



Le poste étoilé (*) correspond à l'occupation de base.

- i. Les employés qui travaillent dans la ligne de progression du département de finition et de l'expédition doivent recevoir la formation aux postes opérateur, conducteur de chariot élévateur et têteur.

Conditions applicables à la ligne de progression:

- 1- Lorsqu'il devient nécessaire de combler une occupation régulière de jour, les règles d'ancienneté d'occupation sont appliquées en accord avec la ligne de progression.
- 2- Lorsque survient une ouverture temporaire à l'occupation équipe expéditeur, l'employeur permet aux titulaires de l'équipe mandrins de remplacer à l'équipe expéditeur, et ce, sans accumulation de droits.
- 3- L'occupation « têteur » est considérée comme l'occupation de base du département aux fins d'application des droits de supplantation.
- 4- L'ancienne occupation de préposé à la locomotive et aux services est intégrée à l'équipe expéditeur. Afin de stabiliser la main d'œuvre à cette opération, le mécanisme suivant sera appliqué pour affecter un ou des titulaires à l'opération de la locomotive:
 - L'affectation à cette ancienne occupation est offerte aux employés titulaires de l'occupation équipe expéditeur et équipe mandrins ce, en respectant l'ordre dans lequel ces employés ont accédé à une occupation de jour, en commençant par le plus ancien. Advenant que cette procédure ne permette pas de combler cette opération, l'employeur désignera l'employé comptant le moins d'ancienneté d'occupation de l'équipe mandrins.
 - Si l'employé désigné est celui qui compte le moins d'ancienneté d'occupation de l'équipe mandrins, il sera intégré à l'équipe expéditeur et va cumuler son ancienneté sur cette équipe.
 - Si une ouverture permanente se crée à l'équipe expéditeur, le ou les employés affectés à l'opération de la locomotive pourront être réaffectés aux autres tâches (équipe expéditeur) selon leur ancienneté dans cette équipe ou rester sur l'opération de la locomotive. À chaque ouverture permanente, le choix leur sera offert.

**LIGNE DE PROGRESSION
DÉPARTEMENT DU CONTRÔLE TECHNIQUE**

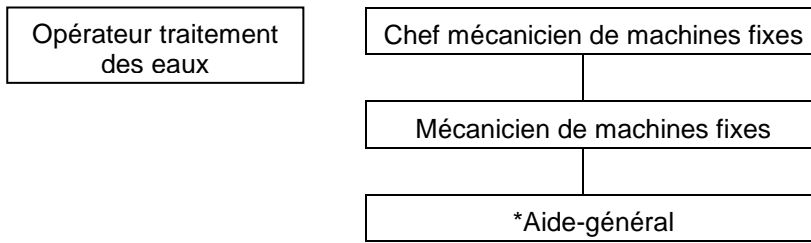
Testeur-technicien

* Testeur de copeaux

Le poste étoilé (*) correspond à l'occupation de base.

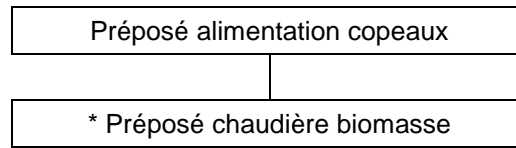
Note : Lorsqu'il devient nécessaire de combler un poste au département du contrôle technique, le poste vacant est offert par ancienneté de département pourvu que l'employé ait les compétences, pour combler le poste, démontrées lors d'un essai de trois semaines.

**LIGNE DE PROGRESSION
DÉPARTEMENT DE LA CENTRALE THERMIQUE**



Le poste étoilé (*) correspond à l'occupation de base.

**LIGNE DE PROGRESSION
ALIMENTATION MATIÈRE PREMIÈRE**

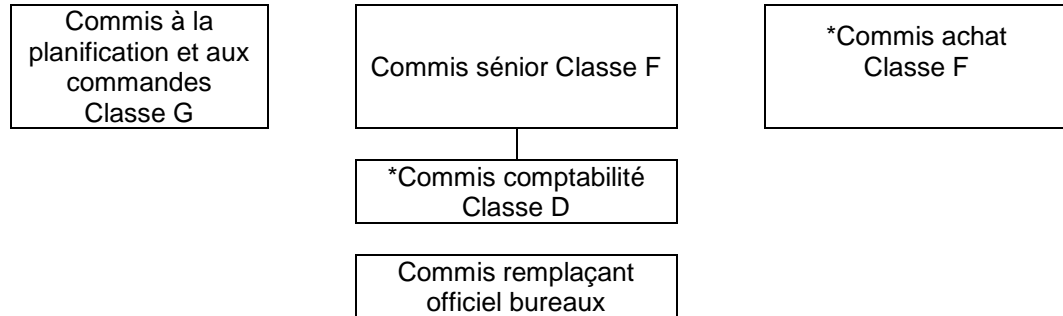


Le poste étoilé (*) correspond à l'occupation de base.

**LIGNE DE PROGRESSION
EMPLOYÉS DE BUREAU**

Groupe bureau

COMPTABILITÉ



Les postes étoilés (*) correspondent aux occupations de base.

Le commis remplaçant officiel bureaux remplace à tous les postes. Les commis remplaçants officiels bureaux constituent l'équipe de réserve bureau.

Groupe Technique

Technicien A

Dessinateur senior
Préposé aux systèmes électriques seniors

Informatique

Programmeur senior
Programmeur intermédiaire
Programmeur junior

Technicien systèmes ordines senior
Technicien systèmes ordines intermédiaire
Technicien systèmes ordines junior

En ce qui concerne la section technique, pour obtenir l'appellation intermédiaire, l'employé doit compter plus de cinq (5) ans d'expérience pertinente dans le domaine. Pour l'obtention de l'appellation senior, l'employé doit compter un minimum de huit (8) ans d'expérience pertinente dans le domaine.

Promotion:

Si une occupation devient vacante dans la ligne de progression de la section comptabilité, la personne occupant le poste de base obtient la promotion.

Si l'occupation de base de la section comptabilité ou les autres occupations du groupe bureau deviennent vacantes, le poste est offert par ordre d'ancienneté de département aux employés du groupe bureau. Si le poste n'est pas comblé, il sera offert aux employés de la section technique, aux commis remplaçants officiels bureaux, et par la suite à l'ensemble de l'usine.

Rétrogradation:

S'il survient une élimination d'occupation ou une réduction de personnel les règles suivantes sont appliquées :

L'employé touché par l'élimination ou la réduction de personnel peut déplacer un employé titulaire d'une occupation de base ou un employé titulaire d'une occupation du groupe bureau et comptant moins d'ancienneté de département. Cette procédure peut se poursuivre jusqu'à ce qu'il y ait effectivement une rétrogradation. L'employé désirant déplacer ou supplanter un employé doit rencontrer les exigences normales pour remplir l'occupation visée et être capable d'effectuer le travail après avoir reçu un entraînement raisonnable, soit celui qui est généralement accordé sur une telle occupation.

Choix des vacances pour le groupe bureau:

En début d'année chaque employé choisit ses vacances en vertu de la convention collective. Le représentant désigné par le Syndicat ainsi que le représentant désigné par l'Employeur contacteront les employés concernés par ordre d'ancienneté pour le choix des vacances.

MÉMOIRES D'ENTENTE
en annexe au document officiel
de la convention collective de travail
2015- 2019

OBJET

- Identification des occupations non comprises dans les lignes de progression
- Maintien du salaire des représentants syndicaux pour activité syndicale
- Local mis à la disposition du Syndicat
- Congé durant les fins de semaine pour les employés réguliers agissant comme remplaçants et pour les employés de l'Équipe de réserve
- Avantages consentis aux employés qui continueront de travailler après 65 ans
- Mesure de soutien et de protection d'emploi
- Horaire de travail d'une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine

OBJET: Identification des occupations non comprises dans les lignes de progression

Considérant que certaines occupations ne sont pas comprises dans les lignes de progression et considérant que ces occupations doivent être identifiées aux fins d'application des droits de supplémentation, les parties conviennent ce qui suit :

1. Les occupations qui sont énumérées ci-dessous sont considérées comme des occupations de base : nettoyeur, commis (mécanique) et gareur.
2. L'occupation qui suit est considérée une deuxième occupation de base : habilleur de machine et chef-habilleur de machine.

OBJET: Maintien du salaire des représentants syndicaux pour activité syndicale

Considérant que les représentants syndicaux doivent s'absenter dans l'exercice de leurs responsabilités syndicales et que l'employeur accepte de maintenir leur salaire pendant de telles absences, il est convenu ce qui suit:

- a) Après avoir obtenu la permission de s'absenter, le représentant syndical doit demander à son contremaître à être payé.
- b) Au début de chaque semaine, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les absences pour activité syndicale de la semaine précédente.
- c) Sur réception de cette liste, le Syndicat compile les absences pour lesquelles le salaire doit être remboursé et fait valider par l'Employeur.
- d) Sur réception de la réclamation, le Syndicat rembourse l'Employeur du montant réclamé.

OBJET: Local mis à la disposition du Syndicat

Considérant que l'Employeur accepte de mettre un local à la disposition du Président du Syndicat, et ce, pour lui permettre de remplir son mandat, tel que défini au paragraphe 21.4 a) de la convention collective de travail, les parties ont convenu que les règles suivantes deviennent essentielles au maintien de cette condition :

- a) Ce local doit être utilisé seulement pour permettre au Président du Syndicat de s'occuper d'affaires syndicales relatives à la convention collective de travail.
- b) Un employé peut s'y rendre seulement en dehors de ses heures de travail.

OBJET: Congé durant les fins de semaine pour les employés réguliers agissant comme remplaçant officiel et pour les employés de l'équipe de réserve

Considérant que les deux (2) groupes d'employés faisant l'objet de cette entente ne suivent pas une cédule de travail régulière, les parties ont convenu de coopérer à la réalisation de l'objectif qui suit :

- a) En planifiant dans la mesure du possible et en mettant en œuvre les efforts raisonnables, chaque employé de l'équipe de réserve qui obtient une cédule de travail pour une semaine pleine avant le début de ladite semaine, doit pouvoir bénéficier d'au moins une (1) fin de semaine de congé pour chaque trois (3) fins de semaine travaillées.
- b) Pour l'employé régulier qui agit comme remplaçant officiel dans un autre département, les efforts sont déployés afin de lui accorder une cédule semblable à celle d'un employé régulier qui ne travaille que dans son département.

OBJET: Avantages consentis aux employés qui continueront de travailler après 65 ans

Tous les employés qui demeurent à l'emploi de la compagnie après l'âge de la retraite (65) ans n'accumulent plus de crédits de rente.

Comme le paiement de la rente est ajourné, les bénéfices qu'ils avaient accumulés à l'âge normal de la retraite seront revalorisés et augmentés actuariellement.

Un amendement au régime de retraite est apporté afin de prévoir les modalités de cette augmentation.

Tout employé qui poursuit son emploi après l'âge de 65 ans n'a plus droit aux bénéfices du plan d'absences payées.

Les polices maîtresses prévoyant déjà la cessation de bénéfices après l'âge de 65 ans demeurent en vigueur.

Le régime d'assurance administré par le Syndicat est aussi modifié si l'employé demeure au travail après l'âge de 65 ans.

OBJET: Mesure de soutien et de protection de l'emploi

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) La Compagnie fournit à intervalle régulier aux représentants des travailleurs de l'information au sujet des activités de l'entreprise (coûts, résultats de production, projets etc.).
- 2) Dans l'élaboration de ses programmes de formation, la Compagnie prend en considération toute recommandation qui est faite par le biais d'un comité conjoint formé à cet effet.
- 3) Tous les employés détenant un poste régulier au 1^{er} juin 2015 demeurent à l'emploi de l'usine sauf dans les situations suivantes :
 - a) Conversion industrielle conformément à l'article 20 de la convention collective de travail.
 - b) Pénurie de commandes.
 - c) Cas fortuits, force majeure, actes de Dieu ou autres circonstances hors du contrôle de la Compagnie (e.g. pénurie de matières premières, incendie, panne d'électricité, etc.).
 - d) Bris majeurs qui occasionnent une fermeture partielle ou totale de l'usine ou d'un service.
 - e) Par attrition.

Cette sécurité d'emploi n'est pas une garantie d'un minimum d'heures de travail par semaine.

OBJET : Horaire de travail d'une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine

Les parties conviennent de ce qui suit :

I. Termes et conditions

a) Champ d'application

L'horaire de travail d'une moyenne de par semaine s'applique aux employés des équipes de relève (excluant les habilleurs machine, mécaniciens de relève, TEI de

relève qui sont requis de travailler selon une cédule de travail continue de sept (7) jours par semaine (actuellement assujettis aux cédules 4-2 et 4-1).

b) Fonctionnement de la cédule de travail

La nouvelle cédule de travail applicable est la 3-2-2-3 (12 heures) avec une moyenne hebdomadaire de quarante-deux (42) heures travaillées, réparties sur un cycle de deux (2) semaines rémunérées comme suit :

Exemple équipe A	Heures travaillées	Heures payées
Semaine 1	36 heures	36 heures
Semaine 2	48 heures	40 heures à taux simple et 8 heures à taux et demi

La semaine de travail débute le dimanche à 8h et se termine le dimanche suivant à 7h59.

Si un cycle n'est pas complété dû à un manque de travail, le temps et demi est payé à l'employé après quarante (40) heures dans une semaine.

c) Situations inconnues et coopération entre les parties

Pour assurer le succès de cette nouvelle cédule de travail, l'entière coopération des employés, du syndicat et de la direction est essentielle.

En cas de problème dû à l'application de la présente entente, les parties se rencontrent avec diligence afin de solutionner les problèmes rencontrés et de convenir de modalités appropriées.

II. Modifications aux articles de la convention collective

Il est convenu entre les parties que les clauses suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés visés par la présente lettre d'entente :

- 12.5
- 13.6
- 13.9
- 13.12
- 14.1
- 14.3
- 15.2
- 16.1
- 16.3
- 16.4
- 16.5
- 16.6
- Annexe « F »

Cependant, les modalités spéciales suivantes s'appliquent aux employés concernés en lieu et place de celles incluses dans la convention collective.

B) Clause 12.5

12.5 La semaine régulière de travail d'un employé d'usine est en moyenne de quarante-deux (42) heures sur un cycle de deux (2) semaines.

NOTE : Les règles concernant les changements de cédule de travail sont établies dans chaque département selon leurs besoins spécifiques mais dans tous les cas ils doivent être approuvés par le Service des Ressources humaines.

D) Clause 13.6

13.6 L'employé de l'usine a droit à un différentiel de quart de soixante-treize cents (0,73\$) l'heure pour toutes les heures travaillées entre vingt heures (20 h 00) et huit heures (08 h 00) avec l'exception suivante:

- a) Dans le calcul de paie des jours de fête et des vacances.

E) Clause 13.9

13.9 Aucun temps n'est payé à l'employé qui se rapporte au travail et pour lequel aucun travail ne peut être fourni en raison d'un changement de plan ou d'une situation d'urgence, pourvu que l'employeur ait fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé de la situation. Advenant qu'une enquête prouve négligence à ce sujet de la part de l'employeur, un minimum de trois (3) heures de temps est payé à l'employé. Si l'employé a commencé à travailler, douze (12) heures de travail sont fournies à l'employé.

F) Clause 13.12

13.12 Lorsqu'un employé de l'équipe de réserve ayant complété sa période d'essai est appelé à l'usine et travaille moins de huit (8) heures régulières, l'employeur lui fournit du travail de façon à lui procurer une journée normale de huit (8) heures à temps régulier.

Toutefois, l'employeur peut offrir à un employé de l'équipe de réserve une période de quatre (4) heures de travail et cela, sans avoir à compléter la journée normale de huit (8) heures à temps régulier. Cette période de quatre (4) heures de travail est au choix de l'employé et n'est offerte que dans le but de permettre à un employé de l'équipe de réserve de compléter une semaine de travail de quarante (40) heures.

Le refus d'une période de quatre (4) heures de travail ne sera pas comptabilisé dans le cycle de deux (2) semaines (80 heures) et ne peut faire l'objet d'une réprimande.

G) Clause 14.1

14.1 Temps et demi est payé à l'employé régulier de l'usine dans les circonstances suivantes:

- a) Après douze (12) heures dans une journée, ou après douze (12) heures de travail continu.
- b) Après 40 heures dans une semaine.
- c) Temps travaillé en dehors de ses heures normales journalières et hebdomadaires de travail.
- d) Quand un employé travaille ses journées de congé cédulé, excepté lorsque les journées de congé cédulé d'un employé sont déplacées pour appliquer ses droits d'ancienneté.

H) Clause 14.3

14.3 Dans les cas d'absence d'un compagnon, l'employé qui a complété son quart régulier et qui doit demeurer au travail est payé à temps et demi.

- a) Dans l'application de la répartition des heures supplémentaires occasionnées par un employé ne se rapportant pas au travail, les heures travaillées en plus de quatorze (14) heures consécutives doivent être évitées, à moins qu'il soit impossible de trouver un remplaçant qualifié.
- b) Lorsque du temps supplémentaire est travaillé par un employé de jour, l'employeur fait tout son possible pour que l'employé puisse prendre son repas pendant les heures normales de repas et pas plus tard qu'une (1) heure après les heures normales de repas. La même pratique s'applique pour les employés de quart avec un délai de deux (2) heures.

I) Clause 15.2

15.2 L'employé ayant moins d'une année d'ancienneté d'usine au 31 décembre précédent, a droit à huit (8) heures de vacances payées par mois de service complété, sans toutefois excéder deux (2) semaines de vacances.

J) Clause 16.1

16.1 Employé de l'usine

Les jours fériés, chômés et payés à date fixe sont observés pour chaque employé. Pour avoir droit à la paie, un employé doit compter trente (30) jours de service précédant immédiatement un jour férié.

- a) Jour de l'An: c'est une période de quarante-huit (48) heures commençant à vingt heures (20 h 00) la veille et donnant droit à seize (16) heures de paie.
- b) St-Jean-Baptiste: c'est une période de vingt-quatre (24) heures observée du 23 juin à vingt heures (20 h 00) au 24 juin à vingt heures (20 h 00). Les modalités d'application sont celles fixées par la loi.
- c) Fête du Travail: c'est une période de vingt-quatre (24) heures observée de vingt heures (20 h 00) la veille à vingt heures (20 h 00) le jour de la fête du Travail et donnant droit à huit (8) heures de paie.
- d) Jour de Noël: c'est une période de quarante-huit (48) heures commençant à vingt heures (20 h 00) la veille et donnant droit à seize (16) heures de paie.
- e) Le jour de l'An et le jour de Noël mêmes, aucun employé autre que ceux qui doivent fournir les services essentiels (i.e. employé des départements de l'électricité et de la centrale thermique) n'est cédulé pour travailler. Cependant, dans les cas de bris d'équipement ou dommage à la propriété nécessitant une attention immédiate, les employés qualifiés pour remédier à cette urgence sont requis de se rapporter au travail immédiatement.
- e) L'employé devant assurer les services essentiels, (c.-à-d. employé des départements de l'électricité et de la centrale thermique) est rémunéré au taux double et demi pour toutes les heures travaillées la journée même des jours fériés, chômés et payés à date fixe prévus à cet article. Les heures travaillées pendant la durée de congé d'un de ces jours par ces employés, mais non comprises dans la journée même du jour férié, sont rémunérées au taux double.

- f) Lors de fermetures de l'usine, les procédures d'arrêt et de démarrage de l'usine (ex. lavage) se feront à l'intérieur de la période de fermeture et ce, sur une base volontaire.

K) Clause 16.3

16.3 Pour l'employé de l'usine et de bureau

- a) La paie de ces jours est calculée au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé ou au taux cédulé dans la semaine où survient un jour férié pour l'employé qui est en congé lors du jour férié, chôme et payé à date fixe. Les taux auxquels il est fait référence dans ce paragraphe se réfèrent à l'annexe "A" de la convention et non aux taux de surtemps.
- b) Les employés (autres que ceux des services essentiels) qui travaillent durant la période de fermeture d'un de ces jours, ont droit, en plus de la paie du jour férié, à temps et demi pour le temps alors travaillé pour les premières douze (12) heures et à temps double pour les heures additionnelles travaillées durant le même jour de calendrier pendant ladite période de fermeture.
- c) L'employé, incluant l'employé de l'équipe de réserve usine ou bureau, qui est absent sans permission ou sans raison valable le dernier jour plein de travail précédant un de ces jours fériés, ou le premier jour plein de travail suivant, perd automatiquement son droit à la paie pour un jour férié, chôme et payé à date fixe. Pour le congé de Noël et du jour de l'An, si l'employé est absent sans permission ou sans raison valable le dernier jour plein de travail précédant et suivant le congé, il perd automatiquement son droit à la paie pour les deux (2) jours prévus à chacun de ces congés.
- d) L'employé qui est absent du travail en raison d'une maladie non professionnelle ou d'un accident non professionnel n'a droit à la paie des jours fériés, chôme et payés à date fixe que pour les six (6) premiers mois d'absence.
- e) Lors de la fermeture de l'usine pendant un jour férié, chôme et payé à date fixe, la réparation est limitée aux réparations qui nécessitent la fermeture complète d'un département ou de l'usine ou, par exception, dans les cas où une réparation de plus de seize (16) heures est nécessaire sur une pièce d'équipement.
- f) L'employé qui travaille pendant la période d'un de ces jours fériés, chôme et payés à date fixe peut, après entente avec son surintendant, prendre un jour de congé sans paie à une date convenue conjointement. Ce jour de congé peut être payé si l'employé procède selon ce qui suit:
1. S'il s'agit d'un employé devant assurer les services essentiels, il peut demander à conserver la différence entre le taux et demi et le taux double et demi payé le jour de la fête même pour lui être versée lors de ce congé, lequel doit être pris dans les quatre-vingt-dix (90) jours depuis le jour férié.
 2. S'il s'agit d'un employé qui a travaillé à la réparation, il peut demander à conserver l'excédent du taux simple payé lors du jour chôme pour lui être versé lors de ce congé.
- g) Si un jour férié, chôme et payé survient durant un congé de vacances d'un employé, la paie du jour férié lui est versée en plus de sa paie de vacances à moins que l'employé convienne d'une entente avec son supérieur immédiat pour prendre le congé payé suivant les mêmes modalités

applicables aux jours fériés, chômés et payés à date mobile prévus dans les cent vingt (120) jours de calendrier qui suivent.

L) Clause 16.4

16.4 Jours fériés, chômés et payés à date mobile

- a) Plutôt que de compter un nombre additionnel de jours fériés à date fixe, chaque employé comptant au moins un (1) an de service le 31 décembre précédent, a droit à compter du 1^{er} janvier suivant à des jours fériés, chômés et payés à date mobile. Ces jours fériés sont au nombre maximum de quatre (4) congés de douze (12) heures dans l'année.
- b) Le nouvel employé qui n'a pas complété un (1) an de service le 31 décembre précédent, a droit à huit (8) heures de congé pour un (1) jour férié, chômé et payé à date mobile pour chaque tranche de huit (8) semaines de service durant l'année civile en cours, jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) dans l'année. Cette procédure s'applique également à l'employé mis à pied, rappelé au travail. Ces congés sont payés en multiple de huit (8) ou douze (12) heures en fonction de sa cédule de travail.
- c) Ces jours fériés, chômés et payés à date mobile sont payés au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé. Le taux auquel il est fait référence dans ce paragraphe se réfère à l'annexe "A" de la convention et non aux taux de surtemps.
- d) La date de ces jours fériés, chômés et payés à date mobile est fixée par entente mutuelle entre l'employé et son surintendant ou son représentant désigné au moins trois (3) jours avant le congé. Ces jours fériés, chômés et payés à date mobile n'occasionnent pas un arrêt de l'usine, excepté à la discrétion de l'employeur.
- e) Lorsqu'un employé demande un jour férié, chômé et payé à date mobile par écrit au préposé aux horaires au moins sept (7) jours à l'avance, le congé est accordé, si le personnel qualifié est disponible pour assurer la relève sur l'occupation occupée par le requérant au moment où la demande est faite, et ce, même si cela occasionne du temps supplémentaire.
- f) Les jours fériés, chômés et payés à date mobile en possession d'un employé au moment de son départ, soit pour retraite, démission ou mise à pied, lui sont payés.
- g) En aucun cas un employé ne peut recevoir plus de quarante-huit (48) heures totales de paie pendant une année de calendrier pour des jours fériés, chômés à date mobile.
- h) L'employé qui agit comme remplaçant officiel doit choisir son jour chômé et payé à date mobile dans le département où il remplace, selon la procédure établie.

M) Clause 16.5

16.5 Congés de décès

- a) L'employé qui a complété sa période d'essai a droit à un congé de décès selon les modalités qui suivent:
 - 1) Un congé maximum de cinq (5) jours de travail est payé à l'employé qui est affligé du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille du fils ou de la fille de son conjoint. Ce congé est applicable en dedans d'une période de sept (7) jours civils en commençant avec le jour du décès.

Dans un tel cas, le nombre d'heures payées à l'employé est de quarante (40) heures.

- 2) Un congé de trois (3) jours de travail est payé à l'employé qui est affligé du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un gendre, d'une bru, de son père ou de sa mère adoptifs. Ce congé est applicable en dedans d'une période de cinq (5) jours civils en commençant avec le jour du décès.

Dans un tel cas, le nombre d'heures payées à l'employé est de vingt-quatre (24) heures.

- 3) Un congé d'un (1) jour de travail est payé à l'employé qui est affligé du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de son grand-père ou de sa grand-mère. Ce jour de congé est applicable soit le jour des funérailles, le jour qui précède ou qui suit le jour des funérailles.

Dans un tel cas, le nombre d'heures payées à l'employé est de huit (8) heures.

- b) La période de cinq (5) jours ou de sept (7) jours civils pendant laquelle le congé de décès est applicable peut être prolongée d'un (1) jour si l'employé a complété sa journée de travail lorsque survient le décès.
- c) Si à cause de circonstances particulières la cérémonie des funérailles a lieu en dehors des délais prévus, l'employé peut demander à conserver un (1) jour de congé auquel il a normalement droit depuis le décès, pour l'appliquer plus tard le jour des funérailles.
- d) L'employé doit fournir une preuve de décès s'il en est requis par l'employeur.
- e) Un congé de décès n'est pas payé les jours fériés, chômés et payés à date fixe ou à date mobile, ni pendant l'absence d'un employé en congé hebdomadaire, ni pendant ses vacances annuelles, ni pendant que l'employé travaille à l'usine. Le congé de décès est payé au taux que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé.

Cependant, dans le cas de l'employé ayant droit à un congé de décès en vertu des alinéas 1 et 2 de l'article 16.5 a) et qui est en vacances annuelles lorsque survient le décès, le congé de décès est reporté immédiatement à la suite de ses vacances en cours.

N) Clause 16.6

16.6 Congé de paternité

Lors de la naissance de son enfant, deux (2) journées de douze (12) heures de congé payé sont accordées à l'employé. Ces congés doivent être pris pas plus tard que quinze (15) jours suivant la naissance. Aucun autre congé payé ne peut s'appliquer pour ce motif. L'employé avise son surintendant ou contremaître le plus tôt possible avant de bénéficier du congé.

O) Annexe « F »

OBJET: ENTENTE RELATIVE AUX TRAVAUX DE PRODUCTION LORS D'UN JOUR FÉRIÉ, CHOMÉ ET PAYÉ À DATE FIXE

Les parties par la présente reconnaissent que l'employeur a besoin d'une plus grande flexibilité dans ses opérations pour s'ajuster à la concurrence internationale. Cette flexibilité lui permettra, lorsque nécessaire, de répondre aux demandes de ses clients.

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- a) Nonobstant les dispositions de la convention collective et plus particulièrement celles prévues aux articles 16.1 à 16.3 de la convention collective, l'employeur peut maintenir son usine en opération, en tout ou en partie, lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe.
- b) L'employé qui travaille lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe à cause de la décision de l'employeur d'opérer est rémunéré aux taux double et ce, en plus du paiement de la fête, tel que défini ci-après:

	Durée du jour férié, chômé et payé à date fixe	Paie
* Jour de l'An	Quarante-huit (48) heures	Seize (16) heures
* St-Jean-Baptiste	Vingt-quatre (24) heures	Huit (8) heures
* Fête du Travail	Vingt-quatre (24) heures	Huit (8) heures
* Noël	Quarante-huit (48) heures	Seize (16) heures

- c) La paie des jours fériés, chômés et payés à date fixe est calculée au taux cédulé de l'employé dans la semaine où survient le jour en question, et ce, à taux simple.
- d) Dans l'application de ce qui précède, le travail lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe est volontaire. L'employé qui ne désire pas travailler en informe son superviseur au moins vingt (20) jours à l'avance. L'employé qui ne fournit pas cet avis doit travailler selon sa cédule régulière. À l'expiration du délai de vingt (20) jours, la liste des employés qui ne désirent pas travailler est remise au Syndicat.
- e) Les autres employés du département peuvent offrir leurs services pour travailler en donnant un avis au moins vingt (20) jours précédant la fête. Selon le besoin, ces employés sont cédulés par ordre d'ancienneté d'occupation, priorité étant donnée à l'employé en congé cédulé. Ils ne peuvent être cédulés qu'aux occupations où ils travaillent habituellement. Si cette procédure ne permet pas de combler toutes les occupations par du personnel qualifié pour la durée du jour férié, chômé et payé à date fixe, l'employeur cédule les employés comptant le moins d'ancienneté départementale en commençant avec les remplaçants officiels. Les employés ainsi cédulés travaillent tel qu'assignés.
- NOTE :** Les équipes de travail sont maintenues au minimum tel que lors de l'opération normale du dimanche.
- f) Les dispositions de la convention collective relativement aux jours fériés, chômés et payés à date fixe s'appliquent aux employés ne travaillant pas lors d'un jour férié, chômé et payé à date fixe.
- g) L'employé qui complète une journée normale de travail en vertu des présentes dispositions, pendant la période de congé alors que la production est maintenue, peut se faire monnayer ou reprendre un jour de congé payé suivant les mêmes modalités applicables aux jours fériés, chômés et payés à date fixe prévues à l'article 16.4 de la convention collective et ce, pour chaque huit (8) heures travaillées.
- h) Tout employé qui est absent sans permission le jour férié, chômé et payé à date fixe perd automatiquement son droit à la paie dudit jour férié.

- i) Aucune disposition de la convention collective relativement aux jours fériés, chômés et payés à date fixe ne s'applique dans le cas d'un employé qui travaille en vertu de la présente entente.
- j) La présente entente ne s'applique pas:
 - 1) lorsque des travaux d'entretien ou de réparation sont effectués, alors que l'usine n'est pas en opération,
 - 2) lorsque les services essentiels (c.-à-d. départements de l'électricité et de la centrale thermique) sont fournis, alors que l'usine n'est pas en opération.
- k) Si l'Employeur décide de ne pas maintenir la production durant la période de fermeture concernée, il en informe le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance.
- l) Il est convenu que toute référence au nombre d'heures doit tenir compte des conditions différentes pour les employés de bureau.
- m) Pour une période de soixante (60) jours suivant la fin du jour férié, chômé et payé à date fixe de Noël et Jour de l'An au cours duquel il a maintenu la production, l'Employeur s'engage à ce qu'il ne survienne aucune mise à pied qui serait requise en conséquence du maintien de la production pendant ledit jour férié, chômé et payé à date fixe.

P) Modalités spéciales – employés réservistes

a) Jours fériés, chômés et payés à date mobile

Plutôt que de compter un nombre additionnel de jours fériés à date fixe, chaque employé réserviste travaillant sur des cédules de douze (12) heures et de huit (8) heures, comptant au moins un (1) an de service le 31 décembre précédent, a droit à un maximum de six (6) jours fériés, chômés et payés à date mobile pour un maximum de quarante-huit (48) heures de paie. Ces congés sont payés en multiple de huit (8) ou douze (12) heures au choix de l'employé.

Pour l'application de ce qui précède, les jours à date mobile peuvent être pris de la façon suivante pendant l'année :

- 4 jours x 12 heures ;
- 3 jours x 8 heures + 2 X 12 heures ;
- 6 jours x 8 heures

b) Surtemps

- 1) Un employé réserviste cédulé sur une étape de huit (8) heures sur une journée donnée est payé à temps et demi pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures ce jour.
- 2) Un employé réserviste cédulé sur une étape de douze (12) heures sur une journée donnée est payé à temps et demi pour les heures travaillées en sus de douze (12) heures ce jour.

Q) Distribution des heures de travail pour les réservistes

Les règles d'application (confection des horaires) pour la cédule des réservistes sont les suivantes :

Pour les besoins des règles d'application, il est entendu qu'épouser une cédule signifie suivre la cédule d'une équipe de travail et non de l'employé à remplacer.

1. Un réserviste peut travailler un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures dans un cycle de deux (2) semaines. L'excédent de quarante (40) heures par semaine est payé en temps supplémentaire.
2. Puisque des réservistes peuvent travailler sur des relèves de huit (8) ou douze (12) heures, ils peuvent, dans un cycle de deux (2) semaines, travailler entre quatre-vingt (80) et quatre-vingt-quatre (84) heures selon les besoins. Les parties s'entendent que cette disparité de quatre (4) ne sera pas sujette à grief.
3. Lorsqu'un réserviste a déjà effectué une (1) cédule de quarante-huit (48) heures et qu'il est appelé à remplacer un employé régulier qui est cédulé pour une semaine de quarante-huit (48) heures, il sera accordé au réserviste une journée de congé non rémunéré. Il sera tout de même considéré comme ayant effectué la cédule de l'employé régulier. Dans la mesure du possible, le réserviste sera cédulé en congé non rémunéré sur la dernière journée de la semaine de quarante-huit (48) heures pour les fins de son congé pour cette semaine donnée sauf si cela occasionne du temps supplémentaire.
4. **Pour tous les réservistes les dispositions suivantes s'appliquent :**
 - a. L'employé qui travaille dans une même semaine sur des relèves de douze (12) et huit (8) heures est payé à temps supplémentaire après quarante (40) heures travaillées.
 - b. En aucun temps un employé de la réserve ne peut exiger un quart de travail supplémentaire s'il a atteint un minimum de quarante (40) heures au courant de la semaine.
5. **Dispositions générales :**
 - a. Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué au courant du cycle n'est pas imputé dans le calcul du nombre d'heures travaillées dans le cycle.
 - b. Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie ou autres absences prévues à la convention collective ou manque de disponibilité, les heures qu'il aurait normalement travaillées durant la période de son absence font partie du calcul des heures pour le cycle en cours.
 - c. En aucun temps l'employeur ne peut obliger un employé à effectuer plus de quatre (4) quarts de douze (12) heures consécutifs sans un minimum de trente-six (36) heures de repos avant le prochain quart de travail.

L'employeur apportera des modifications au céduleur afin de rendre accessible au Syndicat à tous les mois la liste détaillée des heures faites par les réservistes dans le cycle.

R) Formation

Lors de la confection des cédules de formation, l'employeur s'efforce d'épouser la cédule de l'employé devant assister à de la formation.

LETTRES D'ENTENTE

N°	OBJET
2017-01	Polyvalence/flexibilité
2017-02	Mécanisme de la distribution du travail lors de la fermeture temporaire de l'usine pour les employé(e)s de métier
2017-03	Prime du dimanche
2017-06	Réductions cumulées
2017-08	Progression hybride pour les postes aux machines à papier
2017-12	Procédure de mouvement de main-d'œuvre à la finition
2017-13	Poste de planificateur
2017-14	Conversion industrielle/groupe technique (informatique)
2017-17	Restant d'heures de : crédit de vacances, congé mobile, fêtes remises et bloc de vacances
2017-18	Salaire des MMF
2017-20	Christian Castonguay
2017-21	Nouvelle heure de remplacement aux machines à papier
2017-22	Date d'embauche pour l'employé Jimmy Villemure
2017-23	Horaire TEI
2017-24	Conversion industrielle suite à la fermeture de MP1 et du plan de pâtes désencrée
2017-25	Planification des congés fériés
2017-26	Jours fériés, chômés et payés à date mobile – Département finition
2017-27	Salaire des HE
2017-27-A	Salaire des TEI
2017-28	Procédure suite au changement technologique - Autoline
2017-31	Scindage des vacances
2017-31-A	Scindage des vacances sur horaire 12 hrs (42 heures par semaine)
2017-32	Mouvement de main-d'œuvre/arrêt temporaire
2017-34	Droits acquis
2017- 35	Personnel de garde pour le service d'habillage
2017- 36	Personnel de garde pour le service de l'électronique
2017- 37	Montant forfaitaire pour les employés sur les douze heures
2017- 38	Règlement global relié à la négociation de la convention collective 2015-2019
2017-39	Attribution du temps supplémentaire HE et TEI
2017-40	Procédure d'envoi des griefs à l'arbitrage

CALENDRIER 2015

2015																				
janvier							février							mars						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31							29	30	31					
avril							mai							juin						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
juillet							août							septembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4						1			1	2	3	4	5	
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												
octobre							novembre							décembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30					27	28	29	30	31			

CALENDRIER 2016

2016																				
janvier							février							mars						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
					1	2		1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	6	7	8	9	10	11	12
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	13	14	15	16	17	18	19
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	20	21	22	23	24	25	26
24	25	26	27	28	29	30	28	29						27	28	29	30	31		
31																				
avril							mai							juin						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		
juillet							août							septembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
					1	2		1	2	3	4	5	6					1	2	3
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
31																				
octobre							novembre							décembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
						1			1	2	3	4	5					1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			

CALENDRIER 2017

2017																				
janvier							février							mars						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4				1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
29	30	31					26	27	28					26	27	28	29	30	31	
avril							mai							juin						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
						1		1	2	3	4	5	6					1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
30																				
juillet							août							septembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
						1			1	2	3	4	5						1	2
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																			
octobre							novembre							décembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4						1	2
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
														31						

CALENDRIER 2018

2018																				
janvier							février							mars						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6					1	2	3					1	2	3
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	28	29	30	31
avril							mai							juin						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5						1	2
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
juillet							août							septembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4							1
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
29	30	31					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
														30						
octobre							novembre							décembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6					1	2	3							1
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					

CALENDRIER 2019

2019																				
janvier							février							mars						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5						1	2						1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28			24	25	26	27	28	29	30
														31						
avril							mai							juin						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4							1
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
														30						
juillet							août							septembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
octobre							novembre							décembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31				