

No.

99067-01

NOM

DOMTAR Inc.

Q-112-04  
Q-18251-32

92 DEC.-7 14 48

du 1er mai 1982 au 30 avril 1984

DOMTAR INC.

**PAR MESSAGEUR**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAPIER-JOURNAL DOMTAR

USINE DE DOLBEAU

DOMTAR INC.

une corporation juridiquement distincte (par continuation)

selon les lois de CONVENTION DE TRAVAIL de l'état du

100 avenue, boulevard de Maisonneuve, Montréal (Québec),

agissant par les présentes pour son usine de Papier-Journal

Dates: 1er mai 1982 - 30 avril 1984

DOMTAR

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE PAPIER

Du 1er mai 1982 au 30 avril 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

DOMTAR INC.

une corporation juridiquement constituée (par continuation)  
selon les lois du Canada et ayant son siège social au  
395 ouest, boulevard de Maisonneuve, Montréal (Québec),  
agissant par les présentes pour son usine de Papier-Journal  
Domtar, située à Dolbeau (Québec).

ci-après dénommée la ''COMPAGNIE''

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et ses sections locales 85 et 252

ci-après dénommée le ''Syndicat'' ou les ''Syndicats''.

ARTICLE 1

INTRODUCTION

1.01 Cette convention, conclue entre les parties signataires à Montréal, le 1er juillet 1982, remplace toutes les conventions antérieures.

ARTICLE 2

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

2.01 Les parties à cette convention acceptent de se conformer à toutes les lois fédérales et provinciales en autant que ces lois peuvent s'appliquer à ladite convention.

2.02 La convention est conclue dans l'intérêt commun de l'employeur et de l'employé afin d'assurer au fonctionnement de l'usine des méthodes qui maintiendront au plus haut degré possible la sécurité et le bien-être des employés tout en permettant d'obtenir un fonctionnement économique, le maximum de qualité et de quantité de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété. La convention reconnaît que c'est le devoir de la compagnie et de ses employés de collaborer au progrès de ces objectifs.

### ARTICLE 3

#### RECONNAISSANCE

3.01 La Compagnie reconnaît le ''Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier'' et ses sections locales 85 et 252 comme les seuls agents représentant tous les employés éligibles à faire partie des syndicats signataires pour fins de négociations collectives.

3.02 Cette convention s'appliquera à tous les employés de la Compagnie dans son usine à Dolbeau, dans la province de Québec, sauf aux contremaîtres à salaire et leurs supérieurs, aux employés de bureau, stagiaires aux ventes, stagiaires au génie, au personnel du génie, aux évaluateurs de temps et de procédé, aux gardiens, aux employés des postes confidentiels dans le domaine des relations ouvrières.

Toute personne embauchée comme étudiant est exclue des termes de l'article 26.00 de la convention collective.

3.03 Lorsque la direction embauchera des employés, elle donnera la préférence aux membres des sections locales du syndicat s'ils sont disponibles et capables d'un travail efficace.

3.04 Il est bien entendu qu'on ne demandera pas à la compagnie d'intervenir sur aucune question de juridiction pouvant s'élever entre les sections locales du syndicat signataire; toute question du genre sera décidée par les syndicats eux-mêmes.

#### ARTICLE 4

##### DROITS DE LA COMPAGNIE

4.01 Les syndicats reconnaissent que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de la compagnie dans tous les rapports y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette convention.

#### ARTICLE 5

##### SECURITE SYNDICALE

5.01 Un nouvel employé qui n'appartient à aucune des sections locales du syndicat signataire devra se joindre au syndicat approprié dans un délai de trente (30) jours après son premier jour de travail.

5.02 Tout employé qui est présentement membre, ou après cette date le devient, ou est réintégré comme tel dans une des sections locales du syndicat devra, pour conserver son emploi continu, maintenir en règle son statut de membre.

5.03 Les redevances mensuelles du syndicat suivront automatiquement le taux classifié de l'employé et seront déduites de la paie des employés qui sont membres du syndicat et qui ont volontairement autorisé la compagnie, par écrit, de faire de telles perceptions. Les perceptions seront faites deux fois pendant le mois qui suivra celui où elles étaient dues et durant les semaines choisies par la compagnie.

5.04 Cette autorisation sera faite sur la formule décrite à l'Exhibit 1, annexe A. On demandera aux nouveaux employés de signer la formule d'autorisation lors de leur embauchage et l'autorisation entrera en vigueur trente (30) jours après le début de leur emploi.

5.05 Les redevances du syndicat déduites du salaire net de l'employé seront remises par chèque au secrétaire financier, ledit chèque est payable à la section locale du syndicat. Ce chèque devra être envoyé le ou avant le dernier jour de chaque mois pour lequel les redevances sont faites.

5.06 Quand la section locale du syndicat reçoit ce chèque, elle devra faire parvenir à la compagnie un reçu signé par le secrétaire financier de la part de la section locale du syndicat. La perception de redevances et la remise de celles-ci à la section locale du syndicat seront faites de la façon qui conviendra le mieux à la méthode de paie de la compagnie.

5.07 La compagnie n'assume aucune responsabilité pour la perception d'arrérages passés ou futurs de redevances syndicales, pour la perception de quelque augmentation dans les redevances prescrites ou dans les droits d'initiation, pour les amendes ou les cotisations spéciales. Les perceptions mensuelles seront pour le plein montant des redevances mensuelles.

5.08 Toutes les déductions faites par la compagnie selon les provisions de cette clause seront considérées comme fonds de fiducie

jusqu'à ce qu'ils soient remis à la section locale du syndicat, mais il ne sera pas nécessaire de garder ces fonds séparés des autres fonds généraux de la compagnie. La section locale du syndicat convient que la compagnie sera exemptée et indemnisée de et contre toute action, cause d'actions, réclamation ou demande quelles qu'elles soient, résultant de ou concernant toutes déductions faites par la compagnie et remises à la section locale conformément aux termes de cette clause.

5.09 Un employé ne sera pas congédié selon les termes de cette section en autant qu'il continue de payer à la section locale du syndicat le montant équivalent à ses redevances mensuelles syndicales.

#### ARTICLE 6

##### DUREE DE LA CONVENTION

6.01 La convention sera en vigueur du 1er mai 1982 au 30 avril 1984 inclusivement, et continuera d'être en vigueur jusqu'au renouvellement ou jusqu'à ce qu'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out; elle pourra être renouvelée, avec ou sans modifications, au consentement mutuel des parties; toute partie désirant renouveler la convention, devra aviser par écrit les autres parties, selon le code du travail, en mentionnant si elle demandera ou non des modifications.

6.02 Les taux de salaires, tels qu'ils apparaissent ci-annexés, devront demeurer en vigueur pendant la durée de cette convention, à moins qu'ils ne soient changés avec le consentement mutuel des parties

concernées à une assemblée dûment convoquée par l'une ou l'autre des parties, par un avis de trente (30) jours, écrit aux autres parties.

6.03 Il ne devra pas y avoir de suspension ou d'arrêt de travail à l'usine en raison de l'expiration de cette convention ou faute de renouvellement, sauf avec l'approbation des dirigeants nationaux du syndicat signataire.

#### ARTICLE 7

##### SALAIRES

7.01 L'échelle de salaire fera partie de cette convention et ne subira aucune altération pendant sa durée excepté par l'élimination ou l'addition d'une nouvelle classification, ou par des changements dans les taux de classification convenus mutuellement et basés sur des changements substantiels dans les exigences de l'occupation.

7.02 Tous les employés auront droit à une prime d'équipe de trente (30) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre 4h00 p.m. et minuit, et de quarante (40) cents l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8h00 a.m., à l'exception des cas suivants:

- a) heures de travail requises pour compléter la relève de jour.
- b) en calculant la paie des congés, des vacances ou du temps supplémentaire.

7.03 Lorsqu'il sera nécessaire de faire fonctionner n'importe quel service à raison de deux (2) équipes par jour, les primes d'équipe

seront versées pour tout travail entre 4h00 p.m. et minuit et entre minuit et 8h00 a.m. La prime d'équipe de relève ne sera pas versée aux employés de l'équipe de jour dont le travail normal se prolonge après 4h00 p.m.

7.04 Lorsqu'un homme de métier, à la demande de son superviseur, sera responsable du travail de quatre (4) autres hommes de métier, il recevra une prime de cinquante (50) cents l'heure.

7.05 Lorsqu'un employé syndiqué sera requis de remplacer un contremaître non syndiqué ou un surintendant, il recevra 8% de plus que le plus haut taux supervisé du département.

7.06 Les taux s'appliquant aux papetiers tels que stipulés pour la semaine de 40 heures sont conformes à l'échelle des taux établis d'après les catégories de vitesse et de largeur décrites au tableau de l'échelle standard des salaires minimum pour les machines de papier-journal, telle que révisée en date du 1er mai 1968.

Il est formellement convenu que ces taux s'appliquent aux équipes de six (6) ou huit (8) heures et que des ajustements en plus ou en moins ne se feront qu'après qu'une nouvelle moyenne de vitesse des machines soit établie sur une base de deux semaines de fonctionnement.

7.07 En acceptant l'échelle des salaires stipulée dans le tableau ci-annexé, les syndicats s'engagent comme suit:

a) A collaborer d'une façon raisonnable avec la direction, dans le but

- d'augmenter la production.
- b) A aider la direction à diminuer l'absentéisme.
  - c) A ne demander des ajustements pour les taux stipulés que lorsque des inégalités flagrantes se produiront ou dans le cas où, d'après l'opinion de la direction, des changements de fonctions ou de responsabilités plus étendues les rendront nécessaires.

S'il n'y a pas entente entre les parties sur le taux fixé par la compagnie, le litige sera reporté aux négociations lors du renouvellement de la convention de travail.

7.08 Un employé qui est confirmé par la compagnie comme régulier sur une tâche régulière aura une ancienneté de classification rétroactive à la date du dernier travail continu sur cette tâche. Ceci s'applique à l'ancienneté seulement et non aux bénéfiques.

Des fiches de mutation seront faites pour tous les employés dont l'emploi habituel est changé, nécessitant une modification dans le taux de salaire.

Les heures travaillées et les différents taux à chaque semaine seront indiqués sur le talon de chèque de paie.

#### ARTICLE 8

##### HORAIRE DU FONCTIONNEMENT CONTINU DE L'USINE

8.01 La compagnie pourra faire fonctionner toutes ou chacune des machines à papier ou la Kamyr, le nombre de jours par semaine nécessaires (y compris 7 jours) pour satisfaire aux exigences du marché et de la production et elle pourra ajuster le fonctionnement et le

personnel de tous les départements en conséquence. Les employés mis à pied auront droit de déplacer les employés aux occupations au bas des lignes de progression qui ont moins d'ancienneté d'usine qu'eux, si les employés mis à pied temporairement ne désirent pas prendre leurs vacances ou autres congés à leur crédit.

8.02 L'avis de changement du nombre de jours par semaine sera donné avant 3h00 p.m. le deuxième vendredi précédant le dimanche où le changement s'effectuera.

8.01 L'employeur donnera un avis de deux (2) semaines en cas de fermeture temporaire de l'usine.

8.03 Durant les périodes de nettoyage normal, changement de couverture ou feutre, ou toiles, ou arrêts d'urgence d'une ou des deux machines ou de la Kamyrr d'une durée de vingt-quatre (24) heures ou moins (y compris la relève pendant laquelle l'arrêt se produit, et pour les relèves suivantes) l'on procurera du travail aux équipes en fonction, et les employés seront rémunérés aux taux de leur emploi régulier et devront exécuter le travail qu'on leur aura assigné.

8.04 Le temps de fermeture prévu sur le fonctionnement continu est de 152 heures. Les employés recevront sept (7) jours de paie pour les congés d'usine en plus de cinq (5) congés mobiles.

8.05 La semaine normale de travail débute à 0h01 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi.

8.06 Les jours de fermeture de réparation et d'entretien pourront être programmés pour avoir lieu à tout jour de la semaine.

8.07 Tout autre sujet administratif non mentionné ci-dessus sera résolu entre les sections locales et la direction.

#### ARTICLE 9

#### TRAVAILLEURS DE JOUR

##### 9.01 a) HEURES DE TRAVAIL

La période régulière de travail des employés de jour sera de huit (8) heures par jour, entre 8h00 a.m. et midi et entre 1h00 p.m. et 5h00 p.m. Les employés, lorsque demandés de travailler entre midi et 1h00 p.m., seront alloués taux et demi. L'employé de jour, dont les heures régulières de travail sont entre 8h00 a.m. et 4h00 p.m. ne seront pas considérés comme des ouvriers de jour, en ce qui concerne cette clause.

##### 9.01 b) HORAIRE MODIFIE DE TRAVAIL

Si un travailleur de jour est renvoyé chez lui, en dedans d'une (1) heure de sa rentrée au travail, il sera payé trois (3) heures à temps simple, qu'il travaille ou non.

S'il est requis de travailler ou de demeurer au travail une (1) heure ou plus, il sera payé un minimum de quatre (4) heures. Cette garantie sera annulée si l'employé a négligé de prévenir le bureau de son surintendant d'un changement d'adresse ou de numéro de téléphone ou

s'il a été préalablement avisé de ne pas se présenter au travail. Les pratiques antérieures seront maintenues.

#### 9.02      EQUIPES PROVISOIRES

Lorsqu'il est nécessaire de former une équipe provisoire en dehors des heures établies, les ouvriers ainsi employés seront classés comme employés de jour.

De plus, la compagnie s'engage, lors de la formation d'équipe provisoires, de donner 120 heures d'avis (dimanche et congés reconnus inclus). Advenant la formation de telles équipes en dedans de cette période, les employés recevront taux et demi pour tout travail exécuté avant l'expiration d'un avis de 120 heures. L'avis au syndicat comprendra la date et l'heure du début des équipes provisoires, le nom des employés affectés, leur occupation et les quarts nouvellement cédulés.

9.03      Les ouvriers de jour seront à leurs postes respectifs de travail, prêts à commencer à l'heure désignée.

La machinerie devra être mise en marche promptement et ne devra pas être arrêtée avant trois (3) minutes de l'heure désignée pour la cessation du travail.

#### 9.04      TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR OUVRIERS DE JOUR

a) Les ouvriers de jour seront alloués taux et demi pour tout travail continu de plus de huit (8) heures ou pour tout travail exécuté avant ou après leur période de huit (8) heures régulières.

b) Tous les ouvriers de jour seront alloués taux et demi pour tout travail accompli durant les périodes régulières de fermeture du dimanche et des jours de congé désignés pour l'usine.

c) HEURE DU MIDI

Les ouvriers de jour, lorsque requis de travailler pendant l'heure du midi (12h00 à 1h00 p.m.) recevront taux et demi durant cette heure. Ces employés (ouvriers de jour) qui auront travaillé durant l'heure du midi, à taux et demi, ne seront pas obligés de quitter leur travail avant l'heure normalement désignée de cessation du travail.

d) La compagnie et le syndicat conviennent de collaborer étroitement afin de prévenir les abus d'après les termes de la clause du temps supplémentaire des ouvriers de jour.

9.05      APPELS

Les ouvriers de jour, lorsqu'appelés à travailler en dehors de leurs heures ouvrables régulières, seront alloués taux et demi pour la période travaillée et dans aucun cas, seront alloués moins de quatre (4) heures de paie.

Lorsqu'un bris mécanique se produit, la politique de la compagnie est de réparer l'équipement et le remettre en marche le plus tôt possible. Les employés appelés pour ce genre de réparations seront affectés seulement aux travaux essentiels pour remettre l'équipement en opération.

Si toutefois, il devenait nécessaire d'assigner des travaux non reliés sur un tel appel, un appel de quatre (4) heures sera payé

pour chaque travail non relié. Si le bris comprend plus d'une pièce d'équipement, seulement un appel sera payé. Lorsqu'un bris mécanique implique des dommages simultanés à plus d'une pièce de machinerie, seulement une allocation d'appel sera accordée.

Toutefois, un employé appelé à travailler sur une urgence ou lors d'un bris mécanique reçoit le taux de temps et demi jusqu'à ce que le travail soit complété ou qu'il retourne à son travail régulier.

#### 10.02 COMPENIMENT ET CONSALIN DE TRAVAIL DES OUVRIERS D'EQUIPE

9.06 Les ouvriers de jour, lorsqu'appelés à travailler à un programme de réparation ou à compléter un travail après leurs heures ouvrables régulières recevront taux et demi pour la période travaillée.

Si durant ce temps, ils sont requis d'accomplir une tâche n'ayant aucune relation avec le travail ou le programme de réparation pour lequel ils avaient été requis de demeurer au travail, ils recevront un minimum de quatre (4) heures à leur taux régulier pour ce travail. Le temps travaillé à cette deuxième tâche sera déduit du nombre d'heures de temps supplémentaire.

### ARTICLE 10

#### TRAVAILLEURS D'EQUIPE

##### 10.01 HORAIRE DE TRAVAIL

Les ouvriers d'équipes de relève seront divisés en trois (3) groupes et travailleront huit (8) heures consécutives à chaque étape comme suit:

EQUIPE A - De minuit à huit heures du matin (12-8)

EQUIPE B - De huit heures du matin à quatre heures de l'après-midi  
(8-4)

EQUIPE C - De quatre heures de l'après-midi à minuit (4-12)

La relève alternera à tour de rôle chaque semaine.

10.02 COMMENCEMENT ET CESSATION DU TRAVAIL DES OUVRIERS D'EQUIPE

a) Au début de l'étape de travail, chaque membre de la relève doit être à son poste.

b) A la fin d'une étape de travail, aucun membre ne quittera son poste pour se laver et s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé de vêtements et ne se sera pas présenté pour occuper le poste dont il est responsable.

c) Si un ouvrier de relève ne se présente pas pour son étape régulière, son compagnon en service doit en informer son surintendant ou son contremaître; il demeurera à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et si requis, il travaillera une étape supplémentaire.

d) C'est le devoir de chaque ouvrier de la relève de se présenter à son étape régulière à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation de s'absenter. Si, par forces majeures, il ne peut se présenter au travail, il devra donner au moins HUIT (8) HEURES D'AVIS au

surintendant, au contremaître ou au préposé à l'enregistrement du temps avant que son étape commence.

Si une urgence survient durant ces huit (8) heures, l'employé devra avertir son surintendant, contremaître ou préposé à l'enregistrement du temps aussitôt que possible.

#### 10.03 TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR OUVRIERS D'EQUIPE DE RELEVÉ

1 - Les ouvriers de la relève recevront taux et demi pour tout travail accompli en dehors de leurs heures régulières cédulées, les cas suivants exceptés:

a) Lorsqu'ils sont appelés à travailler plus de huit (8) heures pendant une période de 24 heures en raison de changements d'équipes de relève requis par la cédule normale du fonctionnement de l'usine.

b) Lorsque le temps supplémentaire est fait suivant une entente spéciale entre un ouvrier de la relève et son co-équipier pour changer d'étape avec l'approbation de son surveillant, et lorsque ceci peut se faire sans frais supplémentaire ou pénalisation pour la compagnie.

c) Lorsqu'ils sont requis de remplacer un employé en retard, jusqu'à concurrence de deux (2) heures, ceci ne s'appliquant pas lorsqu'un employé a préalablement avisé son contremaître en devoir qu'il serait absent pour la durée du quart.

d) Lorsque l'horaire d'un employé est changé avant vendredi après-midi (4h00 p.m.), suite à la cédule affichée du mercredi précédent pour cause de maladie ou de retour au travail.

2) Tous les ouvriers de la relève seront alloués taux et demi pour tout travail accompli durant les périodes régulières de fermeture du dimanche et jours de congés d'usine désignés.

Un employé qui travaille lors d'un congé d'usine sera payé deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures consécutives lors de tels congés d'usine.

3) La compagnie et le syndicat conviennent de collaborer étroitement afin de prévenir les abus d'après les termes de la clause du temps supplémentaire pour les ouvriers de la relève.

4) HORAIRE MODIFIE DE TRAVAIL

Si un travailleur d'équipe est renvoyé chez lui, en dedans d'une heure de sa rentrée au travail, il sera payé trois (3) heures à temps simple, qu'il travaille ou non.

S'il est requis de travailler ou de demeurer au travail une (1) heure ou plus, il sera payé un minimum de quatre (4) heures. Cette garantie sera annulée si l'employé a négligé de prévenir le bureau de son surintendant d'un changement d'adresse ou de numéro de téléphone ou s'il a été préalablement avisé de ne pas se présenter au travail. Les pratiques antérieures seront maintenues.

Un employé appelé à travailler en dehors de ses heures de travail cédulées sera payé quatre (4) heures de paie à son taux horaire cédulé ou taux et demi pour la durée de son travail, selon ce qui est le plus avantageux.

Un employé sera censé avoir été appelé seulement lorsqu'il aura reçu l'avis de travail en dehors de ses heures de travail cédulées, sauf dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il doit remplacer un employé devant s'absenter pour activités syndicales reliées à la convention collective.
- b) Lorsqu'il y a entente entre deux employés pour changer leurs heures de travail cédulées.
- c) Lorsqu'il doit remplacer un employé devant s'absenter pour raisons personnelles acceptées par son supérieur immédiat.

Lorsqu'ils sont avertis pour ce genre de travail, les employés doivent se rapporter promptement.

10.05 TOILES METALLIQUES OU SYNTHETIQUES ET FEUTRES:

Quand un appel est fait, ayant pour but d'effectuer le changement d'une toile, la garantie sera de six (6) heures au taux horaire cédulé de l'employé pour le changement de cette toile. Si une deuxième toile doit être changée durant le même appel, un six (6) heures additionnel sera alloué pour le changement de la deuxième toile. Lorsqu'il est requis de changer un feutre immédiatement après le changement d'une toile, il sera payé quatre (4) heures additionnelles

pour chaque feutre changé. Lorsque le changement d'une toile excédera une période de deux heures et demie (2 1/2 h), le temps et demi sera payé pour le temps excédant 2 1/2 heures.

Si un ouvrier d'équipe de relève ou un ouvrier de jour commence à changer des toiles durant ses heures de travail régulières ou cédulées, et continue tel travail après, il sera payé taux et demi pour le temps supplémentaire qu'il aura travaillé.

Il est entendu que lorsqu'une toile est enlevée pour des raisons d'entretien ou de reconditionnement, pour être ré-utilisée et ré-installée sur les supports appropriés ou replacée dans sa boîte d'expédition, l'équipe affectée à ce travail sera rémunérée de la même façon que pour un changement de toile.

#### ARTICLE 11

##### 11.01 RETOUR AU TRAVAIL APRES ABSENCE

Lorsqu'un employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident pour une période de cinq (5) jours ou plus, ou sans permission, est prêt à reprendre le travail, il doit d'abord se présenter au dispensaire des premiers soins, puis à son surintendant, et afin que les arrangements soient faits pour qu'il reprenne son poste habituel, il doit donner un pré-avis de vingt-quatre (24) heures.

Pour les absences de moins de cinq (5) jours, l'employé devra aviser le contremaître en devoir ou son équivalent, comme suit:

- Employés de jour et de l'équipe 8-4 - Avant 8h00 p.m. (20h00) le jour précédent

- Employés de l'équipe 4-12 - Avant midi (12h00) le jour-même
- Employés de l'équipe 12-8 - Avant 4h00 p.m. (16h00) le jour précédent.

## ARTICLE 12

### FERMETURES CEDULEES

Une fermeture cédulée d'une ou de plusieurs machines sera considérée comme fermeture cédulée de l'usine pour cette ou ces machines en question.

Les employés qui sont requis de travailler après leurs heures normales durant les jours de fermeture cédulée (ceci s'applique aux travailleurs de jour et d'équipe) sont normalement payés au taux de temps et demi pour les heures supplémentaires.

Si des employés sont requis de travailler pour les changements de toiles ou de feutres, après leurs heures normales de travail, sur une journée de fermeture cédulée, ils seront payés au taux de temps et demi et les clauses d'appels concernant les toiles et feutres ne s'appliqueront pas dans ces cas. Toutefois, si l'équipe des habilleurs est requise de commencer un changement de toiles ou de feutres après les heures cédulées, ils auront droit à l'allocation d'appel concernant les toiles ou les feutres.

Les employés qui travaillent en dehors des heures normales sur des item de réparation, de changements de toiles, feutres, etc. se rapportant à la fermeture cédulée, peuvent quelquefois être appelés à accomplir un travail d'urgence sur une autre machine ou dans un autre département, et dans ces cas, auront droit à un appel pour ce travail de

réparation d'urgence. Le temps qu'ils auront passé à ce travail d'urgence sera déduit du temps supplémentaire total si le paiement de l'appel est accordé.

### ARTICLE 13

#### ALLOCATION POUR REPAS

##### 13.01      Employés des équipes de relève

Un employé requis de travailler pour une période non-cédulée de deux (2) heures et plus consécutives, après ses heures journalières et régulières, recevra une allocation de repas. Dans le cas de surtemps prolongé, l'employé aura droit à une allocation de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

##### 13.02      Employés des services d'entretien, réparation, magasin, laboratoire principal

Les employés des services ci-dessus mentionnés, dont l'horaire normal est de 8h00 a.m. à 5h00 p.m. (17h00) et requis de travailler entre midi et 1h00 p.m. (13h00) ou après 5h00 (17h00) ont droit à une allocation de repas à toutes les cinq (5) heures additionnelles.

##### 13.03      Équipes provisoires

Les employés requis de travailler sur des équipes provisoires recevront une allocation de deux (2) repas pour dix (10) heures ou plus de travail.

##### 13.04      Appels spéciaux

Un employé rappelé d'urgence qui aura travaillé plus de trois (3) heures sur un appel spécial, immédiatement avant le début de ses heures régulières de travail ou plus de cinq (5) heures en tout autre temps, aura droit à une allocation de repas.

Cette clause ne s'applique pas dans le cas de l'application des procédures de répartition du surtemps.

13.05      Allocation de repas

L'allocation de repas sera de \$4.00

ARTICLE 14

TRAVAIL DURANT LE OU LES JOURS DE CONGES DESIGNES

14.01      Tout employé requis de travailler durant son ou ses jours prévus de congés désignés sera alloué taux et demi, avec entente que:

- a) Son ou ses jours de congés désignés devront être affichés dans son service au plus tard à 3h00 p.m. (15h00) le mercredi précédant la semaine où le ou les jours de congés seront désignés. Toutefois, taux et demi ne sera pas payé lorsque les congés désignés sont changés avant vendredi après-midi à 4h00 p.m. (16h00), suite à la cédule affichée du mercredi précédent pour cause de maladie ou de retour au travail;
- b) Il peut changer son ou ses jours de congés désignés avec le consentement de son surveillant, pourvu que tel arrangement se fasse au moins 24 heures avant le changement;

c) Si un employé est appelé au travail durant son jour de congé, il lui sera alloué un minimum de quatre (4) heures de paie;

d) En cas d'urgence ou par consentement mutuel, le ou les jours de congés prévus d'un employé peuvent être changés par son surveillant sur préavis d'au moins 24 heures avec attribution d'un ou d'autres jours de congés durant la même semaine.

e) La compagnie consent au principe de deux (2) jours de congés désignés sur une base d'opération de sept (7) jours et elle préparera des horaires rotatifs pour tous les services.

14.02 Un employé dont le jour de congé désigné est le dimanche et qui est requis de travailler six (6) heures ou plus ce jour-là, a le choix de travailler le jour suivant de sa cédule régulière à temps et demi ou de reprendre ce jour de congé sans paie durant cette semaine-là.

14.03 Un employé dont le jour de congé désigné est un jour de semaine et qui est requis de travailler pour une période régulière ce jour-là, est payé temps et demi pour travail accompli un jour de congé désigné; cependant, il sera payé à temps simple pour tous les jours pour lesquels il était cédulé.

#### ARTICLE 15

#### OPERATION DE MOINS DE SEPT (7) JOURS

15.01 Advenant l'opération de moins de sept (7) jours par semaine, seul le travail nécessaire s'accomplira le dimanche.

15.02 Tout ouvrier de jour ou de la relève travaillant huit (8) heures consécutives ou plus le dimanche, devra prendre un jour de congé compensatoire durant la semaine.

15.03 Sujet aux exigences du fonctionnement de l'usine, chaque employé faisant partie des équipes de réparations et d'entretien aura droit et sera tenu d'être absent du travail douze (12) dimanches par année, y compris les dimanches faisant partie de ses vacances annuelles, pourvu qu'il ne prenne pas plus d'un (1) dimanche par mois, excepté pendant ses vacances annuelles.

#### ARTICLE 16

#### JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

##### 16.01 CONGES D'USINE

Les quatre (4) congés d'usine payés avec fermeture sont:

- a) Le Jour de l'An - 40 heures de fermeture  
31 décembre à 16h00 jusqu'au 2 janvier 8h00.
- b) Jour de la St-Jean Baptiste - 32 heures de fermeture  
0h01 le 24 juin jusqu'au 25 juin à 8h00.
- c) Jour de la Fête du Travail - 40 heures de fermeture  
16h00 la veille de la Fête du Travail jusqu'à 8h00 le  
lendemain de la Fête du Travail.

d) Jour de Noel - 40 heures de fermeture

Le 24 décembre à 16h00 jusqu'au 26 décembre à 8h00.

16.02 La compagnie paiera à chaque employé à son emploi depuis 30 jours, sur la même base que le salaire des vacances, 16 heures de paie pour le Jour de l'An, la Fête du Travail et Noel et 8 heures pour la St-Jean Baptiste.

16.03 Les employés qui s'absentent sans permission durant la journée entière ouvrable précédant et suivant immédiatement un congé payé reconnu renoncent automatiquement à réclamer toute paie pour ce congé.

16.04 a) Les employés requis de travailler pendant un congé payé reconnu, recevront taux et demi pour leurs heures de travail, mais pourront par la suite prendre ce congé payé dès que possible, s'ils le désirent.

b) Un employé qui travaille lors d'un congé d'usine sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures consécutives lors de tels congés d'usine.

16.05 Les employés dont le jour de congé désigné coïncide avec un congé d'usine, pourront reprendre ce congé plus tard dans l'année contractuelle, à une date convenue, s'ils en font la demande à leur surintendant. Dans ce cas, la paie du congé leur sera versée à la date à laquelle le congé sera effectivement pris.

Si ce congé n'a pas été pris avant la fin de l'année contractuelle, il leur sera payé sur la première paie suivant la fin de l'année contractuelle.

16.06 CONGES MOBILES

Tout employé aura droit à cinq (5) congés mobiles par année de contrat, avec paie calculée sur la même base que le salaire des vacances, à des dates qui conviendront mutuellement au surintendant et à l'employé.

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

16.07 Les nouveaux employés auront droit à ces congés mobiles, mais échelonnés comme suit:

1er congé - Après un (1) mois de service continu durant l'année de contrat

2ème congé - Après trois (3) mois de service continu durant l'année de contrat

3ème congé - Après six (6) mois de service continu durant l'année de contrat

4ème congé - Après neuf (9) mois de service continu durant l'année de contrat. 5ème congé - Après douze (12) mois de service

continu durant l'année de contrat.

16.08 Un avis d'au moins deux (2) jours de travail sera donné par l'employé à son surintendant et sera sujet à un accord de la part de la

direction, afin que l'efficacité des opérations ne soit pas affectée. La compagnie continuera d'examiner le nombre de travailleurs supplémentaires requis dans chaque département.

Le fait de payer temps et demi ne constitue pas une raison pour refuser d'accorder un tel congé, en autant que l'employé qui demande le congé, trouvera son ou ses remplaçants suivant la procédure de remplacement dans le département.

16.09 L'accumulation des jours de congés mobiles au cours des trois (3) derniers mois de l'année contractuelle, doit être évitée. Le premier février, le surintendant fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année contractuelle.

16.10 Les jours de congés mobiles ne sont pas cumulatifs, et doivent être pris durant l'année contractuelle, sans quoi l'employé devra renoncer à ses droits.

Il est entendu que les employés n'auront pas le droit de prendre leurs congés mobiles sur leurs journées de congé et les fêtes payées.

Lorsqu'un employé est malade au 30 avril, et qu'il n'a pas pris tous ses congés mobiles, il devra prendre ce ou ces congés à une date qui convient à l'employé et à la compagnie dans un délai de soixante (60) jours après son retour au travail, sinon, le ou les congés lui seront payés.

16.11 Tout employé recevra avant d'être mis à pied, les congés mobiles gagnés qu'il n'aura pas pris en période d'emploi.

#### ARTICLE 17

##### CONGES POUR FUNERAILLES

17.01 Advenant le décès du conjoint, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des sept (7) jours civils incluant le jour du décès.

NOTE: Pour fins de congés de funérailles, la définition de conjoint stipulée dans la Loi sur les Normes du Travail est appliquée.

Advenant le décès du père, de la mère, belle-mère, beau-père, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, parents adoptifs de l'employé ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier pour un maximum de 3 jours durant lesquels il aurait normalement travaillé jusqu'à et incluant le jour des funérailles. Ces jours devront être pris dans les sept (7) jours civils incluant le jour du décès.

Le taux payé sera le taux régulier de l'occupation à laquelle l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé pour funérailles.

17.02 Pour avoir droit à une telle absence avec permission, un employé devra avoir été sur la liste de paie pendant au moins trente (30) jours.

#### ARTICLE 18

##### DEVOIR DE JURE

Un employé qui répondra à l'appel nominal du jury, ou agit comme juré sera payé la différence entre le montant qu'il recevra pour la dite fonction de juré, et son salaire régulier, sujet aux conditions suivantes:

- a) L'employé devra avoir trente (30) jours de service continu;
- b) Les jours admissibles pour un tel paiement seront les jours qu'il aurait travaillé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de huit (8) heures par jour, pour un maximum de quarante (40) heures par semaine; l'employé devra être au travail, à son horaire régulier, lorsqu'il n'est pas membre du jury.

#### ARTICLE 19

##### CONGE POUR AFFAIRES PUBLIQUES

##### 19.01 PROVINCIAL OU FEDERAL

- a) Un congé autorisé avec solde est accordé à un employé qui se présente comme candidat officiel d'un parti politique reconnu aux élections provinciales ou fédérales. Ce congé spécial

d'un maximum de trente (30) jours, doit prendre fin le lendemain des élections, et sera rémunéré au taux horaire classifié de l'employé.

b) L'employé élu député, soit provincial ou fédéral, pourra obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste à l'usine, en fonction de son ancienneté d'occupation de département et d'usine, accumulée à compter de la date de son départ et selon son retour à l'usine, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

19.02 L'employé élu au conseil municipal ou à la commission scolaire pourra obtenir un congé sans solde pour assister aux rencontres dûment convoquées.

Un pré-avis d'au moins quarante-huit (48) heures devra normalement être donné.

## ARTICLE 20

### CONGE POUR ETUDES ACADEMIQUES

20.01 La compagnie considèrera de libérer des employés pour fins d'études, pourvu que ces études soient reliées au travail que l'employé effectue à l'usine et soient d'une durée déterminée au moment de l'étude par le directeur de l'usine de la demande de congé. Il est entendu que l'employé n'accumule pas d'ancienneté lors d'un tel congé sans solde, et

qu'il doit acquitter la prime totale de son assurance-vie. Tous les autres bénéficiaires sont suspendus pour la durée du congé.

## ARTICLE 21

### VACANCES PAYEES

Les conditions générales régissant les vacances sont les suivantes:

21.01 Un horaire de vacances sera établi dans la plus grande mesure du possible sur une base de 12 mois. Il est reconnu qu'évidemment, ceci créera un problème et que les horaires de vacances devront être discutés et résolus entre la direction locale de la compagnie et les sections locales.

21.02 Les privilèges de vacances ne sont pas transférables.

21.03 Les périodes de vacances n'interviendront d'aucune façon dans le fonctionnement de l'usine.

21.04 Les employés ayant quatre (4) ans de service ou plus, auront le premier choix entre le dimanche suivant le 15 juin et le samedi suivant le 15 septembre. Ce choix sera fait en fonction de l'ancienneté départementale. Cependant, dans les métiers, l'ancienneté du métier servira à établir le choix des vacances. La compagnie se réserve le droit de cédule durant la même période des employés qui sont requis pour les opérations. Ce bénéfice n'est pas échangeable.

21.05 La compagnie se réserve le droit d'échelonner la période de vacances de chaque employé entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année, ainsi que d'administrer généralement le plan s'y rapportant, conformément aux conditions ci-dessous:

a) Tous les employés à salaire ayant une (1) année d'emploi continu au service de la compagnie auront le droit à des vacances payées suivant l'une de ces conditions:

- Au terme d'un an ou plus d'emploi continu - Deux (2) semaines

- Au terme de quatre (4) ans ou plus d'emploi continu - Trois (3) semaines

- Au terme de neuf (9) ans ou plus d'emploi continu - Quatre (4) semaines

- Au terme de vingt (20) ou plus d'emploi continu - Cinq (5) semaines

- Au terme de vingt-sept (27) ans ou plus d'emploi continu - Six (6) semaines

b) Après 25 ans d'emploi, un employé aura droit en plus de ses vacances ci-haut mentionnées à une vacance supplémentaire avec paie durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint:

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

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

- c) En ce qui a trait aux vacances de trois (3) à onze (11) semaines, elles peuvent être prises en semaines consécutives qu'entre le 16 septembre de toute année et le 15 mai de l'année suivante ou en d'autre temps au choix de la direction.

21.06 Le montant de la paie de vacances sera calculé selon le taux régulier de l'employé, sauf lorsqu'un employé a travaillé à une position plus élevée durant 550 heures durant l'année de calendrier précédente, alors il recevra le taux de la position plus élevée au moment de sa vacance.

21.07 Le temps perdu en raison d'accident ou de maladie durant l'année de qualification sera considéré comme temps travaillé pour fins de vacances, pourvu que l'employé ait travaillé durant l'année de qualification.

21.08 Le droit d'un employé d'accumuler des crédits de vacances ne sera pas invalidé par une période de mise à pied temporaire due à une

réduction du fonctionnement de l'usine ou autres causes incontrôlables, excepté pour les raisons suivantes:

- a) Pour des périodes de plus d'un mois de mise à pied temporaire due à la réduction du fonctionnement de l'usine;
- b) La paie de vacances ne sera pas allouée pour des vacances qui ne sont pas prises. Dans les cas de ce genre, il sera permis d'accumuler les privilèges de vacances non prises jusqu'à ce que les conditions permettent de les exercer.
- c) Si un employé quitte le service de la compagnie, pour quelque raison que ce soit, à une date où il a droit à des vacances non prises, il lui sera versé en paie le montant qui lui est dû, calculé au moment où il quitte le service.

21.09 Si désiré, la paie de vacances peut être retirée au commencement de la période de vacances.

21.10 Un employé qui prendra des vacances durant la période du 1er janvier au 31 mai bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacance.

ARTICLE 22  
INTERRUPTION DE TRAVAIL

22.01 Il n'y aura pas de ralentissement, grève, sortie en masse, lock-out ou autres interruptions analogues de travail pendant la durée de cette convention.

22.02 Alors que les dispositions générales mentionnées plus haut sont destinées à prévenir les interruptions de travail provenant de quelque ou toute cause, les raisons suivantes peuvent surgir, mais n'engendreront pas l'exclusion des raisons non énumérées:

a) Le travail ne sera pas interrompu pour cause de disputes ou désaccords entre l'une ou l'autre des parties signataires ou entre l'une ou l'autre et une troisième partie.

b) Le travail ne sera pas interrompu pour cause de disputes ou désaccords entre les personnes, compagnies, unions ou associations qui ne sont pas signataires de cette convention.

### ARTICLE 23

#### REGLEMENT DES GRIEFS

23.01 Si un employé ou groupe d'employés a un grief, les deux parties concernées doivent faire un effort consciencieux pour régler le grief sans délai. De tels griefs ne s'appliqueront que sur les disputes à propos de l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention. Le cas pourrait être rapporté PAR ECRIT de la manière suivante, pas plus de cinq (5) jours après l'origine du grief:

#### PREMIERE DEMARCHE

Par un employé, accompagné d'un délégué syndical, à son surintendant. A défaut d'un règlement dans un délai de trois (3) jours, alors procéder à la deuxième démarche.

#### DEUXIEME DEMARCHE

Par un employé et un délégué du syndicat, dans un délai de cinq (5) jours, par écrit, avec le surintendant général. A défaut d'un règlement dans un délai de cinq (5) jours, alors procéder à la troisième démarche.

#### TROISIEME DEMARCHE

Par le Comité des griefs, dans un délai de cinq (5) jours, par écrit, avec le directeur en résidence. L'employé concerné, le Comité des griefs, les officiers attitrés du syndicat et tous les représentants qui seront désignés par la compagnie pourront assister à toute assemblée tenue à ce stage. La décision rendue par la direction à la troisième démarche sera transmise par écrit et le syndicat avisera celle-ci par écrit, s'il accepte ou rejette telle décision. A défaut d'un accord entre le Comité des griefs et les représentants de la compagnie dans un délai de dix (10) jours, alors procéder à la quatrième démarche.

#### QUATRIEME DEMARCHE

Par soumission à l'arbitrage, tel que décrit à la section 24, le litige devra être soumis dans un délai de dix (10) jours, après que le grief aura été traité à la troisième démarche.

Un grief de la compagnie ou du syndicat concernant l'interpré-

tation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie, à la troisième démarche, au lieu de suivre la procédure régulière des griefs. Aucun employé ou représentant d'un employé ne devra quitter le lieu de son emploi pour n'importe quelle raison dans cette convention, sans avoir requis et obtenu la permission de son contremaître.

Les samedis, dimanches et jours de fête ne seront pas inclus dans le calcul de temps pendant lequel une action est prise en vertu de chacune des démarches précédentes ou de la section 25. Toute limite de temps sous la régie de cette section peut être prolongée en tout temps, par un accord mutuel entre la compagnie et le syndicat.

#### ARTICLE 24

##### ARBITRAGE

24.01 Lorsque l'une des deux parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, d'après la section 23, quatrième démarche, l'autre partie devra être avertie par écrit.

Le grief est référé à un Conseil d'arbitrage ou, s'il y a entente entre les deux parties, à un arbitre unique.

Si le grief est soumis à un conseil d'arbitrage, la compagnie et le syndicat devront alors chacun désigner un arbitre dans un délai de dix (10) jours. Les deux arbitres désignés se réuniront incessamment et devront, à ce stage, s'entendre pour choisir un troisième arbitre, qui agira comme président du Conseil d'arbitrage. Si le troisième arbitre n'est pas choisi dans un délai supplémentaire de cinq (5) jours, le

Ministre du Travail de la province de Québec sera requis de désigner un président impartial.

Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans un délai de dix (10) jours.

Si un accord n'intervient pas sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

24.02 Aucune personne ayant déjà participé à une tentative de négocier ou de régler le grief ne pourra être désignée comme arbitre.

24.03 Chaque partie paiera les frais et honoraires, s'il y a lieu, propres à l'arbitre qu'elle a désigné. Les frais et honoraires du président et de l'arbitre unique seront répartis également entre la compagnie et le syndicat. Les gratifications et allocations d'un témoin seront payées par la partie qui le requiert.

24.04 Les délibérations et la décision du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique seront traitées avec diligence par la compagnie et par le syndicat. La décision majoritaire de ce conseil ou la décision de l'arbitre unique sera finale et liera les deux parties concernées; mais, le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique n'auront dans aucun cas le droit de changer, ou de vouloir changer aucune décision ou recommandation qui contredit les termes de cette convention, ni le pouvoir d'altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention, ni de faire des changements généraux, tels que des

changements dans les taux de salaire, ni de traiter avec n'importe quelle matière qui n'est pas incluse dans cette convention.

24.05 Un conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique peut modifier la sanction de congédiement, avec raisons à l'appui de sa décision, s'il juge que la compagnie a agi d'une façon arbitraire, sans raison valable ou a enfreint les termes stipulés dans la présente convention.

S'il ordonne une telle modification, le Conseil d'arbitrage, ou l'arbitre unique peut accorder une réintégration avec ou sans la substitution d'une suspension, et avec ou sans le remboursement du salaire perdu, et dans tous les cas, le tribunal ou l'arbitre unique appliquera le principe de la réduction des dommages intérêts.

#### ARTICLE 25

#### ANCIENNETE

25.01 Tout employé régulier aura trois (3) dates d'ancienneté:

- a) L'ancienneté de classification ou d'occupation
- b) L'ancienneté dans un service
- c) L'ancienneté de l'usine - la date d'ancienneté de l'usine sera basée sur la longueur du service de l'employé pour la compagnie.

25.02 Un nouvel employé ayant une position régulière sera classé comme stagiaire pendant les soixante (60) premiers jours de travail. Pendant cette période, il pourra être muté, discipliné, mis à pied ou congédié à la seule discrétion de la direction.

25.03 Quand l'employé aura complété cette période stagiaire, il deviendra éligible à être inscrit sur la liste d'ancienneté appropriée et son ancienneté datera alors de son premier jour d'emploi.

25.04 Un employé régulier mis à pied par manque de travail sera placé sur la liste de rappel pendant une période qui sera déterminée de la façon suivante:

- a) Les noms d'employés ayant moins d'un (1) an de service et qui ont complété leur période stagiaire, demeureront sur la liste de rappel pour une période égale à leurs mois de service.
- b) Les noms d'employés ayant plus d'un (1) an mais moins de dix (10) ans de service, demeureront sur la liste de rappel pour une période de un (1) an.
- c) Les noms d'employés ayant plus de dix (10) ans de service, demeureront sur la liste de rappel pour une période de deux (2) ans.

25.05      PERTE D'ANCIENNETE

Tout employé régulier perdra son rang d'ancienneté, et son nom sera rayé de toutes les listes pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) Si l'employé quitte volontairement l'emploi de la compagnie.
- b) Si l'employé est congédié et n'est pas réintégré conformément aux

- termes du règlement des griefs.
- c) Quand un employé est absent pendant plus de trois (3) jours consécutifs ouvrables et néglige d'en aviser la direction, à moins de donner une raison valable.
  - d) Quand un employé prolonge une absence avec permission sans le consentement de la direction, à moins de donner une raison valable.
  - e) Quand un employé néglige de se rapporter lorsqu'il est rappelé conformément aux termes de la convention concernant les rappels.
  - f) Si un employé n'est pas rappelé au travail pendant la période de temps où son nom est gardé sur la liste de rappel.

25.06 Des listes indiquant les états de service pour tous les employés couverts par cette convention, seront soumises aux sections locales respectives du syndicat.

25.07 La mise à pied d'un employé régulier de la réserve générale pour moins d'un mois, n'affecte pas son ancienneté.

Toutefois, lorsque cette mise à pied dure plus d'un mois, la date d'ancienneté de cet employé est avancée du même nombre de jours que sa mise à pied.

#### ARTICLE 26

#### MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

26.01 Est considéré comme mouvement de main-d'oeuvre une promotion, une mutation, un rappel, une rétrogradation, une mise à pied.

26.02 L'on définit quatre (4) catégories d'employés:

a) Employé régulier classifié:

Un employé classifié à une occupation départementale

b) Employé régulier de la réserve départementale:

Tout employé ayant appliqué à un poste affiché de réserve départementale et qui en aurait été sélectionné.

c) Employé régulier de la réserve générale:

Tout employé n'étant attribué à aucun département et qui n'est pas requis en tant qu'employé régulier de la réserve départementale, qui est assigné soit à des emplois temporaires, soit comme remplaçant d'employés absents, soit pour faire face à des besoins urgents, en tenant compte de leur ancienneté d'usine et de leurs qualifications à satisfaire aux exigences de l'occupation.

d) Employé occasionnel:

Tout employé requis pour une période temporaire, en vue de l'exécution d'une occupation reliée à des travaux de rénovation, en vue de l'exécution d'une tâche définie, sans accumulation de l'ancienneté.

26.03 La compagnie se réserve le droit de modifier toutes ses équipes, en raison d'une réorganisation, changement de procédés, ou changement d'équipement.

26.04 Promotions

La promotion d'un échelon au prochain échelon supérieur dans une ligne de progression, sera sur la base d'habileté et de l'ancienneté; et lorsque les facteurs qui constituent l'habileté sont relativement égaux, alors l'ancienneté dans le département prévaudra.

L'occupation devenue vacante à la base de la ligne de progression est comblée par l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale parmi les employés réguliers de la réserve départementale.

26.05 Affichage

Toutes les ouvertures pour les postes de réserve départementale seront affichées sur le tableau d'affichage pour une période de sept (7) jours de travail.

Les affichages de ces postes indiqueront le titre d'un tel poste, une brève description du département et des qualifications requises.

La compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire, sans pénalité.

26.06 Il est entendu que la compagnie choisit pour un poste de réserve départementale, l'employé le plus ancien de la réserve générale capable de progression. Le fait, pour un candidat, de ne pas avoir été

entraîné dans un département donné, ne sera pas évoqué pour rejeter sa candidature. S'il advient qu'un employé choisi à la suite d'un affichage désire retourner à la réserve générale, il pourra le faire dans un délai de quinze (15) jours de sa promotion, s'il a déjà travaillé à ce département, ou de trente (30) jours de sa promotion, s'il n'y a jamais travaillé.

Il devra envoyer un avis écrit au Surveillant de la main-d'oeuvre avant de reprendre la position qu'il occupait dans la réserve générale, selon son ancienneté d'usine.

NOTE: La compagnie et le local 85 conviennent d'une procédure modifiée d'affichage qui sera à l'essai pour un (1) an, à compter de la signature de la convention. Cette procédure est contenue aux livrets d'ententes locales.

26.07 La compagnie fera parvenir au Syndicat une copie de la liste des postulants en indiquant le nom de ou des candidats choisis.

26.08 S'il n'y a aucune demande acceptable lors de l'affichage, le poste sera rempli par un nouvel employé.

26.09 Réduction de la main-d'oeuvre

Dans le cas d'une réduction de la main-d'oeuvre, les employés seront rétrogradés échelon par échelon, dans leur ligne de progression, selon l'ordre inverse de leurs promotions. Toutefois, si un employé régulier de la réserve départementale retourne à la réserve générale, il

conserve les droits d'ancienneté acquis dans ce département, jusqu'à ce qu'il accepte un poste dans un autre département.

26.10 En cas de mise à pied temporaire, d'une durée de plus d'un jour, un employé régulier classifié affecté peut déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté d'usine, au plus bas échelon de sa propre ligne de progression, ou d'une autre ligne de progression, en autant qu'il puisse accomplir la tâche qu'il revendique, selon son ancienneté d'usine.

En cas de mise à pied permanente, résultant de l'automation, de changements technologiques, de fermeture partielle de l'usine, ou tout autre réduction de personnel, les employés affectés peuvent déplacer des employés ayant moins d'ancienneté d'usine au plus bas échelon de leur propre ligne de progression, ou d'une autre ligne de progression, ou à un poste hors de toute ligne de progression, en autant qu'ils aient les qualifications pour progresser s'il s'agit d'un poste au plus bas échelon d'une ligne de progression, ou pour faire le travail, si l'occupation est hors ligne.

26.11 Les employés réguliers de la réserve départementale non requis dans leur département, retourneront dans les rangs de la réserve générale.

26.12 Les employés réguliers de la réserve générale seront appelés à travailler selon leur rang établi par leur ancienneté d'usine et ne pourront déplacer d'autres employés.

26.13 a) Les employés réguliers de la réserve générale mis à pied seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

b) Si un employé régulier de la réserve générale qui a été mis à pied n'est pas réembauché, selon ce qui est prévu à 26.15, ci-dessous mentionné, la section locale concernée sera avisée par écrit des raisons pour lesquelles l'employé n'est pas réembauché.

26.14 Dans le cas des employés classés sous le programme ABC, la rétrogradation sera d'homme de métier à aide, quelque soit sa classification. Parmi les hommes de métier, celui ayant le moins d'état de service, quelque soit sa classification, sera le premier à être rétrogradé à aide. Parmi les aides, celui ayant le moins d'état de service, quelque soit sa classification, sera le premier à être sorti de la classification d'aide.

Toutefois, il est entendu que l'application des provisions de cette section pourrait être modifiée en autant qu'il sera nécessaire de maintenir le degré d'habileté et de qualification requis pour assurer l'opération efficace de l'usine.

26.15 Les employés qui ont été mis à pied ont le privilège d'être réembauchés lorsque des classifications deviendront ouvertes dans l'ordre inverse de leurs mises à pied, pourvu que:

a) L'employé ayant le privilège d'être réembauché retourne au service de la compagnie en dedans de dix (10) jours de l'avis de rappel.

A défaut de se rapporter au travail en dedans de dix (10) jours de

la date de rappel, il perdra ses droits de rappel.

#### AUTOMATISATION ET MECANISATION

- b) Une mise à pied sera une cessation d'emploi et les droits de rappel expireront si la mise à pied dure plus longtemps que les périodes stipulées à l'article 25.00

26.16 Lorsque des mises à pied, promotions ou mutations d'employés réguliers classifiés deviennent nécessaires, la compagnie consent d'aviser le président du syndicat concerné et donnera à ce syndicat une liste des noms des employés concernés.

Le syndicat aura droit à un avis de quarante-huit (48) heures (dimanche et jours fériés exclus) avant qu'aucun changement ne soit effectué, et si le syndicat le désire, il pourra présenter les arguments ou les raisons s'opposant à ces changements avec l'entente que ceci sera fait dans les quarante-huit (48) heures.

26.17 Lorsque des employés occasionnels ne sont plus requis, ils seront mis à pied sans que considération leur soit donnée pour état de service.

Toutefois, la compagnie consent à fournir une liste des employés concernés, quarante-huit (48) heures avant une telle mise à pied.

26.18 Lorsque ceci sera pratique, des lignes de promotion seront établies et figureront en annexe C dans la convention collective.

ARTICLE 27

AUTOMATISATION ET MECANISATION

27.01 La compagnie comprend l'effet de l'automatisation et de l'amélioration technique sur les employés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées à l'avantage de la compagnie et des employés.

27.02 Un comité conjoint est établi dans l'usine et comprend trois (3) personnes de la direction et trois (3) personnes du syndicat afin d'étudier les effets des changements technologiques et l'automatisation sur les employés et sur les effets des conditions d'emploi dans l'usine et de faire des recommandations pertinentes au directeur en résidence et de voir à ce que les intérêts de la compagnie et des employés soient protégés effectivement.

27.03 La compagnie s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en aucun cas, moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automatisation que la compagnie a décidé d'introduire dans son usine et qui aurait pour résultat des mises à pied ou tout autre changement dans le statut des employés.

27.04 a) Dans le cas d'un employé qui est démis d'une façon permanente à un taux plus bas à cause de changements technologiques ou d'automatisation, pour une période de six (6) mois, la compagnie s'engage à maintenir le taux de sa tâche permanente lors de la démotion et ensuite, pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux

qui serait situé entre le taux de sa tâche permanente et le taux de la tâche à laquelle il est assigné après la démotion. Après une période de douze (12) mois, l'employé sera payé le taux de sa nouvelle tâche.

b) Dans le cas d'un employé régulier ayant un (1) an ou plus d'emploi continu, et mis à pied à cause d'automatisation ou de mécanisation, il recevra trois (3) mois d'avis.

c) Sujet aux normes fonctionnelles de l'usine, il sera accordé des congés d'absences d'un mois ou plus aux employés qui sont transférés au groupe des employés temporaires à cause d'un changement technologique ou de l'automatisation, pour se trouver du travail ailleurs.

27.05 Normalement, un comité sera formé lorsque la direction de l'usine décidera d'introduire des changements technologiques dans son usine, ou des changements dûs à l'automatisation.

Toutefois, rien n'empêchera ce comité, s'il le désire, de discuter d'automatisation qui aura affecté d'autres usines de façon à ce que l'expérience de ces autres usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent. Des changements technologiques et d'automatisation peuvent affecter d'une façon différente, et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autre le nombre d'employés affectés, la durée du service, l'habileté, l'instruction, l'âge et le statut familial. Chaque cas devra être étudié selon le mérite et chaque cas évidemment peut demander une action différente de façon à ce que le bien-être des employés et de la compagnie soit protégé adéquatement. La mise à la retraite prématurée, la réadaptation, le transfert à d'autres

tâches ou à d'autres emplois, et l'assistance d'un gouvernement sont des facteurs qui doivent être considérés avant de faire une recommandation au directeur en résidence.

27.06 Pendant la première semaine d'arrêt de la Kamy, l'employé qui demeurera au travail dans le département de la pâte chimique conservera son taux de salaire.

#### ARTICLE 28

##### CONTRAT A FORFAIT

28.01 La compagnie accepte de modifier son droit de donner des contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner des contrats à forfait pour des travaux de réparation et d'entretien qui sont exécutés ordinairement par les employés de l'équipe d'entretien et pour lesquels travaux l'usine est équipée et que les employés sont capables d'exécuter.

28.02 La compagnie déclare en outre que depuis plusieurs années, elle a gardé un certain nombre d'employés d'entretien de façon stable et que ceci a occasionné des contrats à forfait.

28.03 La compagnie accepte d'augmenter le personnel lorsque nécessaire pour faire exécuter le travail normalement fait par les employés de l'équipe d'entretien et de diminuer le nombre des employés de l'équipe quand il sera nécessaire de le faire.

28.04 Les nouveaux employés ainsi ajoutés à l'équipe peuvent être mis à pied lorsque les travaux sont complétés sans avoir recours au droit de l'ancienneté prévu dans la convention collective.

28.05 Pendant la durée de cette convention, la politique de la compagnie sera de ne pas donner des contrats à forfait relatifs aux méthodes de production actuellement dans l'usine. Toutefois, on devra comprendre que ceci n'empêchera pas l'achat de copeaux et du ciment préparé d'avance, l'achat de tuyauterie pré-fabriquée ou l'achat similaire de produits à demi fabriqués, etc.

28.06 Le syndicat sera informé une semaine avant que ne débute un contrat à forfait, sauf dans les cas d'urgence, où le syndicat est avisé le plus tôt possible.

## ARTICLE 29

### REGIME CONJOINT DE CLASSIFICATION DES TACHES

#### 29.01 DEFINITION

Composé de représentants du syndicat et de la compagnie, le régime conjoint de classification des tâches constitue la base servant à déterminer la classe applicable à toute tâche existante, nouvellement créée ou ayant subi des changements substantiels.

#### 29.02 CEDULE DES TAUX

La cédule des taux établie pour les diverses classes des tâches est énoncée en annexe et fait partie de la présente convention.

29.03      TACHES INCLUSES DANS LE REGIME CONJOINT DE CLASSIFICATION

DES TACHES

A l'exception des tâches incluses dans le programme ABC, des tâches couvertes par la section locale 252 et celles énumérées ci-après, toutes les autres tâches de l'usine sont incluses:

- Opérateur - Commandes des machines à papier
- Chef-huileur
- Huileur - Machines à papier
- Huileur - Sous-sol

29.04      PROCEDURE DE CLASSIFICATION

- a) Advenant la création de nouvelles tâches, ou de changements importants dans des tâches déjà existantes, l'une ou l'autre des parties en cause peut demander au comité local de s'occuper de faire préparer une description de tâche et de la soumettre au comité conjoint de classification.
- b) Le comité conjoint de classification évaluera la tâche et avisera le comité local de la classe applicable à la dite tâche.
- c) Si le comité conjoint de classification ne peut en venir à une entente sur l'évaluation, la question sera soumise pour décision finale à un comité composé d'un officier national désigné par le syndicat et d'une personne désignée par la direction. Ce comité informera ensuite le comité conjoint de classification de sa décision relative à ce cas.

d) Les titulaires de la tâche en question recevront le taux applicable à la classe déterminée pour la dite tâche, selon l'énoncé ci-dessus, à compter de la date à laquelle la demande aura été faite au comité conjoint local.

e) Si le comité conjoint local est unanime, il peut demander que l'évaluation d'une nouvelle tâche ou d'une tâche modifiée, soit révisée par le comité conjoint de classification. Si cette révision a pour résultat de changer la classification, la date d'entrée en vigueur de ce changement sera la date à laquelle la demande aura été faite au comité conjoint local.

#### 29.05 MISE EN APPLICATION DU REGIME CONJOINT DE CLASSIFICATION

Les taux payés le 6 janvier 1974 aux catégories d'employés énumérées ci-après, et relevant du Régime, ne devront subir aucune baisse, lorsqu'un taux d'après l'échelle des taux de salaire, est inférieur au taux payé à ces employés, sauf lorsque prévu autrement à 29.06. Pour ce faire, on désignera comme taux encerclé rouge un taux individuel au taux établi pour une tâche spécifique dans la cédule des taux.

En conséquence, les employés suivants sont éligibles aux taux encerclés.

a) Tous les employés réguliers identifiées par la liste d'ancienneté de fonction en date du 1er septembre 1973.

b) Tous les employés réguliers ainsi que les employés temporaires, qui, entre le 1er septembre 1973 et le 5 janvier 1974, ont travaillé à des tâches qui sont supérieures à leur classification dans leur ligne de progression.

Après chaque ajustement à l'échelle, des listes départementales indiquant les employés éligibles aux taux encerclés rouges, seront affichées et une copie de ces listes sera remise au syndicat.

29.06 Les dispositions suivantes régiront également l'administration de ce régime:

- a) A compter du 6 janvier 1974, les taux encerclés rouges individuels disparaîtront lorsque les titulaires actuels seront remplacés définitivement ou temporairement par des employés autres que ceux identifiés à l'article 29.05 (b).
- b) Les primes de qualification présentement allouées aux employés de l'usine à vapeur continueront à s'appliquer, indépendamment du programme d'évaluation des tâches.
- c) Les augmentations générales s'appliqueront à toutes les tâches.
- d) Les ajustements à l'échelle ne s'appliqueront pas aux employés dont les taux sont encerclés, mais contribueront à réduire ou à éliminer les taux encerclés.

ARTICLE 30

PROGRAMME A B C POUR LES HOMMES DE METIER

30.01 Les représentants de la compagnie et ceux du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier se sont rencontrés à Dolbeau (Québec), les 25 et 26 avril 1968, pour négocier un programme ABC pour les hommes de métier dans les services de la mécanique et de l'électricité.

30.02 Par l'entremise de leurs représentants autorisés, les parties aux présentes ont mutuellement convenu à une mise en vigueur de ce programme selon les termes et conditions stipulés dans les cédules A et B. Les dites cédules font partie de cette convention conformément à ce qui suit:

- a) Cédule A représente des variations et des changements essentiels qu'exigent une bonne mise en oeuvre du programme, tel que convenu mutuellement.
- b) La cédule B comprend les qualifications et les descriptions des tâches des hommes de métier.

30.03 CEDULE A

Les catégories d'hommes de métier ABC préposés à l'entretien seront comprises dans les classifications suivantes:

Groupe 1: Electriciens, machinistes, mécaniciens d'entretien, tuyau-

teurs, ferblantiers, mécaniciens d'automobiles, soudeurs, polisseurs de ciment, menuisiers, mécaniciens-tôliers, préposé à l'électronique, préposés à l'instrumentation.

Groupe 2: Peintres A, B, C.

30.04 Les catégories d'aides rattachés à l'entretien seront dans les services suivants:

Service de l'électricité et service de la mécanique

30.05 Les classifications suivantes seront connues comme occupations spéciales et ne feront pas partie de ce programme: Préposé à la salle des outils, rectifieur de cylindres.

30.06 La compagnie aura le droit et la responsabilité de déterminer le nombre requis d'hommes de métier et d'aides préposés à l'entretien dans chaque catégorie de métier.

30.07 Après sélection faite par le service du personnel, tout candidat à ce programme sera interviewé et choisi par le surintendant du service de la mécanique et de l'électricité. Il devra être soit diplômé d'une école technique, ou en mesure de démontrer à la satisfaction de la compagnie qu'il possède des qualifications équivalentes à celles d'un diplômé d'une école technique. Cet article ne s'applique pas aux employés actuels des services de la mécanique et de l'électricité.

30.08      Période d'essai

Pour l'application de ce programme, tous les employés qui entreront dans le programme ABC ou dans le groupe des occupations spéciales, seront sur une période d'essai de neuf (9) mois.

30.09      Avancement

Tous les employés doivent avoir un minimum de deux (2) ans d'expérience dans la classification d'aide rattaché à l'entretien et dans chacune des classifications C et B d'homme de métier rattachés à l'entretien, afin d'obtenir leur classe A.

Après deux (2) années d'expérience comme aides préposés à l'entretien, les gradués d'un institut de technologie ou l'équivalent pourront entrer dans le programme des hommes de métier et pourront être reclassés comme hommes de métier C s'ils rencontrent les qualifications. Quant aux finisseurs de ciment, les menuisiers et les peintres, l'expérience acquise dans ces métiers équivaldra à des qualifications de formation.

30.10      Evaluation du rendement

Le rendement d'un employé sera évalué par son surintendant et son contremaître et ceci sera fait tous les deux (2) ans à la date la plus proche de son entrée dans ce programme, ou de son reclassement. Sa promotion prendra effet à sa date d'anniversaire.

30.11      Après avoir fait une demande au Surintendant des relations industrielles, les exigences de reclassement seront:

- a) De rencontrer les exigences de la description de la tâche supérieure suivante;
- b) D'avoir complété le temps de service requis dans sa présente classification. Cependant, les mois d'absence pour maladie ou autres excédant six (6) mois ne seront pas considérés comme temps de service dans ce programme;
- c) Son rendement sur son occupation présente.

30.12 La compagnie conseillera, entraînera et orientera les employés qui ont raté leur reclassement. La compagnie assistera les hommes de métier et les aides rattachés à l'entretien à parfaire leurs connaissances à l'aide de subsides pour les cours se rattachant à leur métier. La compagnie paiera 75% du coût des cours approuvés par la direction lorsque ces cours seront complétés avec succès.

30.13 Mise à pied et rappel:

- a) Mise à pied: Dans le cas de mise à pied, les employés classifiés dans ce programme ABC seront rétrogradés d'homme de métier à aide sans égard à leur classification. Parmi les hommes de métier, ceux dont la durée de service est moindre, seront les premiers à rétrograder à la classification d'aide, sans égard à leur classification. Parmi les aides, ceux dont la durée de service est la moindre, seront les premiers à être rayés de cette catégorie. Il est entendu que le principe d'ancienneté de métier sera appliqué, par lequel les

hommes de métier rétrogradés à aides pourront se déplacer d'une ligne de progression à une autre dans le service de la mécanique. Il est aussi entendu et convenu que l'application des stipulations de ce paragraphe peut être modifiée dans la mesure où il sera nécessaire de le faire, afin de maintenir les divers effectifs et les degrés de compétence et de capacités requis afin d'assurer le fonctionnement efficace de l'usine.

- b) Rappel: Si un employé est rappelé comme homme de métier, la classification du métier lors de sa mise à pied lui sera accordée. S'il n'y a aucune demande dans le groupe des hommes de métier au moment du rappel, l'homme de métier peut être réembauché comme aide préposé à l'entretien et payé au taux d'aide préposé à l'entretien.

30.14 CEDULE B

Qualification des hommes de métier et description des tâches.

ARTICLE 31

SECURITE

31.01 La compagnie et les syndicats coopéreront afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer un maximum de sécurité et de bien-être à tous les employés.

31.02 Pour réaliser cet objectif commun, un comité conjoint de santé et sécurité sera constitué. Ce comité aura pour fonction de conseiller la compagnie sur toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité des employés. Il se réunira une fois par mois dans les conditions normales ou lorsque nécessaire.

31.03 La compagnie passera en revue avec les syndicats les règles de sécurité et les modifications qui pourront être apportées aux règles de sécurité actuelles. Cette révision aura pour objet de tenir les syndicats informés et leur permettre de faire des représentations.

31.04 Si un employé a raison de croire qu'une pièce d'équipement ou un lieu de travail est dangereux, il devra rapporter immédiatement cette condition à son superviseur. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du superviseur, il pourra soumettre le plus tôt possible son problème à un membre du syndicat faisant partie du comité conjoint. Le comité devra alors se réunir le plus tôt possible pour étudier ce problème. S'il le désire, l'employé pourra assister à cette réunion afin d'expliquer son point de vue.

Si aucune solution n'est apportée, le comité pourra convoquer une nouvelle réunion avec le directeur en résidence.

31.05 La compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec et les indemnités prévues au régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du régime d'indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident industriel.

Les paiements additionnels seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan de bénéfices ou la période d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

## ARTICLE 32

### CHALEUR, BRUIT, HUMIDITE

32.01 La compagnie est parfaitement consciente des problèmes que pose la chaleur dans son usine. Pendant ces dernières années, elle a dépensé des sommes considérables pour améliorer la ventilation et réduire la température excessive.

32.02 La compagnie continuera d'améliorer les conditions dans certaines aires de l'usine où la température et la ventilation sont un problème. Le comité de santé et sécurité local aidera la direction en faisant des recommandations relatives à ce problème afin de développer un agenda planifié des mesures correctives.

### 32.03 BRUIT

Des vérifications du niveau du bruit seront faites dans les usines selon la procédure suivante:

- a) Une vérification initiale sera faite immédiatement si celle-ci n'est pas complétée.

b) Des vérifications du niveau du bruit seront faites lorsque des changements d'équipement ou de procédés causeront des variations appréciables dans le niveau du bruit ou lorsque recommandé par le comité local de santé et sécurité. Un dossier des lectures des niveaux du bruit sera mis à la disposition du comité.

32.04 Tous les employés seront soumis à un test audiométrique à tous les cinq (5) ans. Les employés qui travaillent dans les aires où le niveau du bruit excède 85 décibels seront soumis à un test audiométrique à tous les six (6) mois. Chaque employé sera informé des résultats de son test. Sur demande, une copie du résultat du test sera remise à l'employé.

32.05 Le port des dispositifs audio-protecteurs sera obligatoire dans les endroits où le niveau du bruit est au-delà de 89 décibels, à moins que pour des raisons médicales, un médecin qualifié recommande que cette pratique soit abolie dans certains cas.

32.06 Des études seront faites périodiquement dans les aires bruyantes, et les divers moyens d'amélioration seront étudiés et appliqués d'après une cédule définie au comité, là où ceci s'avère économiquement possible.

32.07 De temps en temps, le comité de santé et sécurité passera en revue les conditions existantes dans les différentes aires de l'usine et soumettra et discutera avec la direction les moyens raisonnables et pratiques d'améliorer les conditions là où c'est nécessaire.

32.08 La section technique du A.C.P.P. sera invitée à rencontrer sur une base annuelle le Conseil national de recherche aux fins d'être informée des nouveaux développements dans le domaine de la réduction du bruit et de discuter la possibilité de mettre en application ces développements dans les usines. Les comptes-rendus de ces rencontres seront présentés au comité de santé et sécurité patronal-ouvrier.

#### ARTICLE 33

##### REGIMES D'ASSURANCE

33.01 Les régimes d'assurance sont tels que définis à l'annexe B.

33.02 Les régimes d'assurance font partie de cette entente. Une brochure explicative est distribuée aux employés et constitue un résumé des prestations auxquelles ils sont admissibles.

#### ARTICLE 34

##### REGIME DE RETRAITE DOMTAR

34.01 Le régime de retraite de Domtar, à l'intention des employés syndiqués, fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme si au long réité, et les avantages du régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du régime et il sera administré conformément aux dispositions et conditions du régime.

ARTICLE 35

REGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR

35.01 Le régime de conversion industrielle Domtar a été conçu pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente de l'usine pour des raisons directement imputables à une conversion industrielle, et les sections locales 85 et 252 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier ont adhéré à ce régime et en sont membres.

ARTICLE 36

REGLEMENTS DE L'USINE

36.01 La compagnie consent à ce que tous les règlements de travail fassent partie de la convention. Les règlements disciplinaires et de sécurité seront discutés localement et ne feront pas partie de l'entente. Toute action disciplinaire prise par la direction en marge des bris de règlements sera sujette à la procédure de grief.

ARTICLE 37

AUGMENTATIONS GENERALES DES SALAIRES

A compter du 1er mai 1982 - Augmentation générale de 12%  
1'heure.

A compter du 1er mai 1983 - Augmentation générale de 10%  
1'heure.

ARTICLE 38

CONCLUSION

En foi de quoi, les parties se sont mises d'accord sur cette convention par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés ce 1er jour de juillet 1982.

*[Signature]*

Paul Hébert  
Directeur général des  
relations avec les employés

*[Signature]*

Richard Lavoie  
Parlement des Relations  
Industrielles

SYNDICAT CANADIEN DE S'ÉVALUER DANS LE TRAVAIL

*[Signature]*

Walter Swales  
Président

SECTION LOCALE 1

*[Signature]*

L. Boulianne - Président

*[Signature]*

J. Larocque - Vice-président

*[Signature]*

J. Gauthier - Secrétaire

SECTION LOCALE 22

*[Signature]*

G. Drapeau - Président

*[Signature]*

J. Gauthier - Vice-président

DOMTAR INC.

PAPIER-JOURNAL DOMTAR  
DOLBEAU (QUEBEC)

Régis Savard

Régis Savard  
Directeur en résidence

Yvon Rheault

Yvon Rheault  
Directeur général des  
relations avec les employés

Normand Laprise

Normand Laprise  
Surintendant des Relations  
Industrielles

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Wellie Desbiens

Wellie Desbiens  
Représentant

SECTION LOCALE 85

Régis Boulianne

R. Boulianne - Président

Yvon Larouche

Y. Larouche - Vice-président

E. Ouellet

E. Ouellet - Secrétaire-corr.

SECTION LOCALE 252

C. Lavoie

C. Lavoie - Président

R. Ouellet

R. Ouellet - Vice-président

LARGEUR DES MACHINES EN POUCES

	<u>210</u>	<u>220</u>	<u>230</u>	<u>240</u>	<u>250</u>	<u>260</u>	<u>270</u>	<u>280</u>	<u>290</u>
Vitesse									
<u>pi/min.</u>									
1600	36	37	38	39	40	41			
1650	37	38	39	40	41	42			
1700	38	39	40	41	42	43			
1750	39	40	41	42	43	44			
1800	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1850	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1900	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1950	43	44	45	46	47	48	49	50	51
2000	44	45	46	47	48	49	50	51	52
2050	45	46	47	48	49	50	51	52	53
2100	46	47	48	49	50	51	52	53	54
2150	47	48	49	50	51	52	53	54	55
2200	48	49	50	51	52	53	54	55	56
2250	49	50	51	52	53	54	55	56	57
2300	50	51	52	53	54	55	56	57	58
2350	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2400	52	53	54	55	56	57	58	59	60
2450	53	54	55	56	57	58	59	60	61
2500	54	55	56	57	58	59	60	61	62
2550	55	56	57	58	59	60	61	62	63
2600	56	57	58	59	60	61	62	63	64

ECHELLE DES SALAIRES

EVALUATION DES TACHES

	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>
1	\$11.38	\$12.52
2	11.515	12.665
3	11.65	12.82
4	11.795	12.975
5	11.97	13.17
6	12.135	13.345
7	12.28	13.51
8	12.425	13.665
9	12.58	13.84
10	12.78	14.06
11	12.98	14.28
12	13.15	14.47
13	13.34	14.67
14	13.53	14.88
15	13.73	15.10
16	13.96	15.36
17	14.17	15.59
18	14.38	15.82
19	14.62	16.08
20	14.84	16.32
21	15.06	16.57
22	15.27	16.80
23	15.51	17.06
24	15.74	17.31
25	15.96	17.56
26	16.16	17.78
27	16.40	18.04
28	16.63	18.29
29	16.83	18.51
30	17.07	18.78
31	17.28	19.01

01/05/82	Conducteur	Aide Conducteur	3ème Aide	4ème Aide	5ème Aide	6ème Aide	6ème aide suppl.	Réc.de cassés
39	16.71	15.85	14.32	12.99	12.61	12.06	11.85	11.85
40	16.79	15.89	14.36	13.03	12.66	12.06	11.85	11.85
41	16.83	15.97	14.40	13.04	12.67	12.10	11.86	11.86
42	16.90	16.06	14.47	13.09	12.68	12.10	11.86	11.86
43	16.97	16.14	14.50	13.12	12.70	12.10	11.86	11.86
44	17.02	16.18	14.55	13.15	12.72	12.10	11.86	11.86
45	17.09	16.24	14.59	13.20	12.78	12.13	11.91	11.91
46	17.17	16.32	14.67	13.27	12.80	12.13	11.91	11.91
47	17.23	16.39	14.69	13.31	12.81	12.13	11.91	11.91
48	17.27	16.43	14.76	13.32	12.82	12.19	11.97	11.97
49	17.38	16.51	14.81	13.33	12.82	12.21	11.98	11.98
50	17.42	16.58	14.86	13.34	12.86	12.22	12.01	12.01
51	17.45	16.64	14.92	13.38	12.89	12.23	12.02	12.02
52	17.54	16.68	14.95	13.41	12.90	12.25	12.04	12.04
53	17.60	16.74	14.99	13.44	12.95	12.26	12.05	12.05
54	17.67	16.81	15.06	13.47	12.96	12.28	12.06	12.06
55	17.71	16.87	15.13	13.50	12.98	12.30	12.10	12.10
56	17.80	16.95	15.22	13.51	12.99	12.31		
57	17.84	17.06	15.27	13.53	13.00	12.34		
58	17.90	17.08	15.32	13.55	13.01	12.35		
59	17.99	17.17	15.36	13.57	13.03	12.36		
60	18.04	17.21	15.41	13.60	13.04	12.38		
61	18.11	17.28	15.48	13.61	13.06	12.39		
62	18.18	17.39	15.50	13.63	13.12	12.40		
63	18.22	17.42	15.53	13.68	13.18	12.42		
64	18.29	17.52	15.57	13.70	13.19	12.43		
65	18.35	17.58	15.64	13.71	13.20	12.44		

<u>01/05/83</u>	<u>Conducteur</u>	<u>Aide conducteur</u>	<u>3ème aide</u>	<u>4ème aide</u>	<u>5ème aide</u>	<u>6ème aide</u>	<u>6ème aide suppl.</u>	<u>Réc.de cassés</u>
39	18.38	17.44	15.75	14.29	13.87	13.27	13.04	13.04
40	18.47	17.48	15.80	14.33	13.93	13.27	13.04	13.04
41	18.51	17.57	15.84	14.34	13.94	13.31	13.05	13.05
42	18.59	17.67	15.92	14.40	13.95	13.31	13.05	13.05
43	18.67	17.75	15.95	14.43	13.97	13.31	13.05	13.05
44	18.72	17.80	16.01	14.47	13.99	13.31	13.05	13.05
45	18.80	17.86	16.05	14.52	14.06	13.34	13.10	13.10
46	18.89	17.95	16.14	14.60	14.08	13.34	13.10	13.10
47	18.95	18.03	16.16	14.64	14.09	13.34	13.10	13.10
48	19.00	18.07	16.24	14.65	14.10	13.41	13.17	13.17
49	19.12	18.16	16.29	14.66	14.10	13.43	13.18	13.18
50	19.16	18.24	16.35	14.67	14.15	13.44	13.21	13.21
51	19.20	18.30	16.41	14.72	14.18	13.45	13.22	13.22
52	19.29	18.35	16.45	14.75	14.19	13.48	13.24	13.24
53	19.36	18.41	16.49	14.78	14.25	13.49	13.26	13.26
54	19.44	18.49	16.57	14.82	14.26	13.51	13.27	13.27
55	19.48	18.56	16.64	14.85	14.28	13.53	13.31	13.31
56	19.58	18.65	16.74	14.86	14.29	13.54		
57	19.62	18.77	16.80	14.88	14.30	13.57		
58	19.69	18.79	16.85	14.91	14.31	13.59		
59	19.79	18.89	16.90	14.93	14.33	13.60		
60	19.84	18.93	16.95	14.96	14.34	13.62		
61	19.92	19.01	17.03	14.97	14.37	13.63		
62	20.00	19.13	17.05	14.99	14.43	13.64		
63	20.04	19.16	17.08	15.05	14.50	13.66		
64	20.12	19.27	17.13	15.07	14.51	13.67		
65	20.19	19.34	17.20	15.08	14.52	13.68		

## BAREME DES SALAIRES HORAIRES

## USINE DE DOLBEAU

DEPARTEMENT ET OCCUPATIONCLASSE30/04/8101/05/8201/05/83Parc à bois

Préposé à la distribution du bois	9	\$11.23	\$12.58	\$13.84
Préposé à la distribution des copeaux	7	10.96	12.28	13.51
Préposé aux convoyeurs 6,7,14	3	10.40	11.65	12.82
Homme d'utilité	3	10.40	11.65	12.82

Préparation du bois

Contremaître	14	12.08	13.53	14.88
Conducteur à la préparation du bois	6	10.835	12.135	13.345
Préposé à la salle de récupération	4	10.535	11.795	12.975
Préposé aux déchiqueteuses	3	10.40	11.65	12.82
Préposé à la hache pneumatique et conv. 21	2	10.285	11.515	12.665
Préposé au convoyeur 22	2	10.285	11.515	12.665
Nettoyeur	1	10.16	11.38	12.52

Défibrage

Contremaître	18	12.84	14.38	15.82
Rectifieur de meules	10	11.23	12.78	14.06
Défibreur	5	10.69	11.97	13.17
Chargeur	2	10.285	11.515	12.665

Tamisage

Contremaître	18	12.84	14.38	15.82
Opérateur de raffineur à rejet	11	11.59	12.98	14.28
Premier tamiseur	6	10.835	12.135	13.345
Deuxième tamiseur	5	10.69	11.97	13.17
Nettoyeur	1	10.16	11.38	12.52

<u>DEPARTEMENT ET OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>30/04/81</u>	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>
<u>Préparation de l'acide</u>				
Préparateur d'acide	11	11.59	12.98	14.28
Préposé aux tours à pierre	3	10.40	11.65	12.82
<u>Lessiveurs</u>				
Cuiseurs	19	13.05	14.62	16.08
Aide-cuiseur	4	10.535	11.795	12.975
Préposé aux fosses de décharge	2	10.285	11.515	12.665
<u>Presse-pâte</u>				
Conducteur de machine	14	12.08	13.53	14.88
Peseur	6	10.995	12.135	13.345
Emballeur	4	10.535	11.795	12.975
Manutentionnaire de feuille	3	10.40	11.65	12.82
Chargeur	3	10.40	11.65	12.82
<u>Salle des machines à papier (Classe 45)</u>				
Chef-conducteur	Voir remarque			
Conducteur		15.26	17.09	18.80
Aide-conducteur		14.50	16.24	17.86
3ième aide		13.03	14.59	16.05
4ième aide		11.79	13.20	14.52
5ième aide		11.41	12.78	14.06
6ième aide		10.83	12.13	13.34
6ième aide-supplémentaire		10.63	11.91	13.10
Récupérateur de cassés		10.63	11.91	13.10
Habilleur des machines		13.03	14.59	16.05
1er aide-habilleur		11.79	13.20	14.52
Grutier		11.51	12.89	14.18
2ième aide-habilleur		11.19	12.59	13.85
Rebobineur		11.79	13.26	14.59
Aide-rebobineur		11.01	12.39	13.63
Homme d'utilité		10.36	11.66	12.83
Nettoyeur		10.36	11.66	12.83

DEPARTEMENT ET OCCUPATIONCLASSE30/04/8101/05/8201/05/83Salle des machines à papier (Suite)

Remarque: Les chefs conducteurs ou les contre-maîtres des machines à papier recevront pour chaque machine \$0.35 de plus par heure que le taux de salaire le plus élevé payé à un conducteur de machine.

Finition

Contremaître	13	11.91	13.34	14.67
Opérateur de l'enveloppeuse	5	10.69	11.97	13.17
Opérateur de têteuse-casseuse	4	10.535	11.795	12.975
Préposé au service	2	10.285	11.515	12.665
Trieur	3	10.40	11.65	12.82
Pousseur de rouleaux	1	10.16	11.38	12.52
Préparateur de mandrins	5	10.69	11.97	13.17
Aide-préparateur de mandrins	2	10.285	11.515	12.665

Expédition

Vérificateur	9	11.23	12.58	13.84
Conducteur de chariot élévateur	7	10.95	12.28	13.51
Préparateur de wagons	4	10.535	11.795	12.975

Centrale thermique

Mécanicien de machines fixes (1)	23	14.01	15.69	17.26
Mécanicien de machines fixes (2)	23	13.99	15.67	17.24
Chauffeur "A" (1)	15	12.42	13.91	15.30
Chauffeur "A" (2)	15	12.40	13.89	15.28
Chauffeur "A" (3)	15	12.32	13.80	15.18
Chauffeur "A" (4)	15	12.26	13.73	15.10
Chauffeur "B" (1)	11	11.76	13.17	14.49
Chauffeur "B" (2)	11	11.74	13.15	14.47
Chauffeur "B" (3)	11	11.66	13.06	14.37
Chauffeur "B" (4)	11	11.59	12.98	14.28

<u>DEPARTEMENT ET OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>30/04/81</u>	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>
<u>Centrale thermique (Suite)</u>				
Aide-chauffeur (1)	11	11.76	13.17	14.49
Aide-chauffeur (2)	11	11.74	13.15	14.47
Aide-chauffeur (3)	11	11.66	13.06	14.37
Aide-chauffeur (4)	11	11.59	12.98	14.28
Nettoyeur-manoeuvre	1	10.16	11.38	12.52
<u>Service technique</u>				
Conducteur de mélangeur		14.50	16.24	17.86
Inspecteur de papier		13.14	15.05	16.56
Essayeur-inspecteur de papier (8-4)		12.21	13.68	15.05
Laborantin "A"		11.82	13.24	14.56
Laborantin "B"	11	11.59	12.98	14.28
Laborantin "C"	6	10.835	12.135	13.345
Vérificateur de la qualité du bois	6	10.835	12.135	13.345
Vérificateur de pâte	4	10.535	11.795	12.975
Laborantin "D"		10.34	11.58	12.74
Laborantin débutant		10.18	11.40	12.54
<u>Remarque:</u> L'essayeur-inspecteur de papier recevra le taux de l'inspecteur de papier pour travail accompli entre 4 h 00 p.m. et 8 h 00 a.m.				
<u>Cour de l'usine</u>				
Sous-contremaître	13	11.91	13.34	14.67
Conducteur de chargeuse à benne	8	11.095	12.425	13.665
Conducteur de béliet mécanique	8	11.095	12.425	13.665
Conducteur de diésel	8	11.095	12.425	13.665
Conducteur de la camionnette de service	4	10.535	11.795	12.975
Chauffeur de camion	4	10.535	11.795	12.975
Serre-freins	4	10.535	11.795	12.975
Manoeuvre	2	10.285	11.515	12.665

<u>DEPARTEMENT ET OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>30/04/81</u>	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>
<u>Magasin</u>				
Magasinier de jour	12	11.74	13.15	14.47
Adjoint au magasinier de jour	6	10.835	12.135	13.345
Préposé aux coffres	3	10.40	11.65	12.82
Magasinier mobile	5	10.69	11.97	13.17
<u>Mécanique</u>				
Machiniste "A"		12.94	14.72	16.19
Machiniste "B"		11.16	12.50	13.75
Machiniste "C"		10.85	12.15	13.37
Rectifieur de cylindres		12.94	14.72	16.19
Conducteur de pont-roulant		11.51	12.89	14.18
Mécanicien-tôlier "A"		12.94	14.72	16.19
Mécanicien-tôlier "B"		11.16	12.50	13.75
Mécanicien-tôlier "C"		10.85	12.15	13.37
Premier soudeur		13.21	15.02	16.52
Soudeur "A"		12.94	14.72	16.19
Soudeur "B"		11.16	12.50	13.75
Soudeur "C"		10.85	12.15	13.37
Magasinier d'outillage	4	10.535	11.795	12.975
Chef-huileur		12.46	13.96	15.36
Huileur - Machines à papier		11.41	12.78	14.06
Huileur - sous-sol, tamis, meules		11.095	12.425	13.665
Mécanicien automobile "A"		12.94	14.72	16.19
Mécanicien automobile "B"		11.16	12.50	13.75
Mécanicien automobile "C"		10.85	12.15	13.37
Mécanicien d'entretien "A"		12.94	14.72	16.19
Mécanicien d'entretien "B"		11.16	12.50	13.75
Mécanicien d'entretien "C"		10.85	12.15	13.37
Ferblantier "A"		12.94	14.72	16.19
Ferblantier "B"		11.16	12.50	13.75
Ferblantier "C"		10.85	12.15	13.37
Tuyauteur "A"		12.94	14.72	16.19
Tuyauteur "B"		11.16	12.50	13.75
Tuyauteur "C"		10.85	12.15	13.37

<u>DEPARTEMENT ET OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>30/04/81</u>	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>
<u>Mécanique (Suite)</u>				
Menuisier "A"		12.94	14.72	16.19
Menuisier "B"		11.16	12.50	13.75
Menuisier "C"		10.85	12.15	13.37
Cimentier "A"		12.94	14.72	16.19
Cimentier "B"		11.16	12.50	13.75
Cimentier "C"		10.85	12.15	13.37
Peintre "A"		12.36	14.07	15.48
Peintre "B"		10.96	12.28	13.51
Peintre "C"		10.74	12.03	13.23
Aide		10.56	11.83	13.01
Nettoyeur	1	10.16	11.38	12.52
<u>Electricque</u>				
Préposé à l'entretien (Electricien "A")		12.94	14.72	16.19
Préposé aux commandes - M.P.		11.74	13.15	14.47
Electricien "A"		12.94	14.72	16.19
Electricien "B"		11.16	12.50	13.75
Electricien "C"		10.85	12.15	13.37
Aide-électricien		10.56	11.83	13.01
<u>Instrumentation</u>				
Préposé à l'instrumentation "A"		12.94	14.72	16.19
Préposé à l'instrumentation "B"		11.16	12.50	13.75
Préposé à l'instrumentation "C"		10.85	12.15	13.37
Electricien "A"		12.94	14.72	16.19
Electricien "B"		11.16	12.50	13.75
Electricien "C"		10.85	12.15	13.37

ANNEXE "A"

EXHIBIT 1

FORMULE D'AUTORISATION

A: Papier-Journal Domtar  
Dolbeau (Québec)

Conformément aux termes de la sécurité syndicale de la convention de travail, j'autorise par les présentes et demande à Papier-Journal Domtar, Usine de Dolbeau, de déduire mensuellement de mon salaire les redevances courantes mensuelles du syndicat du montant certifié à la compagnie par un avis écrit, de la part du syndicat, et de faire parvenir celui-ci à la section locale, le ou avant le dernier jour de chaque mois au cours duquel cette déduction fut faite.

Cette autorisation est sujette aux exigences et aux provisions de toutes lois applicables présentement en vigueur ou décrétées.

FAIT A DOLBEAU, CE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Témoin

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE

Les régimes d'assurance (assurance-vie, mort accidentelle, indemnité hebdomadaire, invalidité à long terme, médical de base, médical majeur et assurance dentaire) sont les suivants pour la durée de la convention de travail:

DISPOSITIONS GENERALES

a) Admissibilité et délai de carence

L'adhésion au régime d'assurance collective d'assurance-vie, mort accidentelle, indemnité hebdomadaire et médical de base est obligatoire pour tous les employés réguliers à temps plein et les prestations entrent en vigueur le jour où l'employé a complété trois (3) mois de service actif. Les employés de la réserve sont éligibles après huit (8) mois de service continu.

b) Changement au régime gouvernemental

Si, au cours de la durée de la présente convention, le gouvernement fédéral et/ou provincial adoptent de nouvelles lois offrant des prestations déjà inscrites au présent régime, la Compagnie se réserve le droit à l'intégration complète des prestations et des coûts.

c) Administration

Une brochure explicative est distribuée aux employés et constitue un résumé des prestations auxquelles ils sont admissibles. La Compagnie

détiendra la police-maîtresse et administrera le régime d'assurance. La Compagnie donnera copie de la police-maîtresse au syndicat.

Un employé en service actif participant qui continue à être au service de la société après son 65ème anniversaire est éligible aux couvertures d'assurance groupe suivantes:

- Régime médical majeur;
- Régime d'indemnité hebdomadaire pour une période totale de treize (13) semaines dans n'importe quelle période de douze (12) mois suivant la date normale de retraite;
- Assurance-vie équivalente au bénéfice réduit disponible à l'âge normal de la retraite.

#### ASSURANCE-VIE

a) Montant des prestations

Le montant de l'assurance-vie est fixé à une fois et demie (1-1/2) le salaire annuel de l'employé. Ce montant est déterminé en multipliant le taux horaire régulier de l'employé au 1er janvier de chaque année par 3,120 (au plus près de \$100.00). Toutefois, l'employé qui aura travaillé à un taux supérieur à son taux régulier pendant les douze (12) mois précédant le 1er janvier d'une année, verra son assurance-vie établie en fonction de ce taux supérieur.

b) Exonération de la prime

Au cours de toute période pendant laquelle un employé n'ayant pas atteint l'âge de soixante (60) ans, qui est invalide pendant six (6)

mois consécutifs à la suite d'un accident ou de maladie, il sera exonéré de toute prime échue pendant toute la durée de son invalidité ou sa retraite si elle précède l'âge de 65 ans.

c) Assurance-vie à la retraite

Les employés qui prendront leur retraite en accord avec les procédures établies au régime de pension bénéficieront de 25% du montant de leur assurance-vie en vigueur à leur date de retraite avec un minimum de \$2,500.00 et un maximum de \$5,000.00

d) Mort accidentelle ou perte d'un membre

Le montant de l'assurance-vie est majoré de 100% en cas de mort accidentelle et selon les pourcentages de prestation stipulés dans la police en cas de perte d'un membre.

ASSURANCE INDEMNITE HEBDOMADAIRE

A) Le régime d'assurance hebdomadaire est le suivant:

Les bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire seront fixés à 70% du gain hebdomadaire de l'employé sans limite. L'indemnité hebdomadaire est payable à compter du premier jour de l'incapacité de travailler causée par une blessure accidentelle non régie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou par une maladie exigeant l'hospitalisation, ou à compter du quatrième jour de l'incapacité par suite d'une maladie non régie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, mais ne nécessitant pas

d'hospitalisation. Les bénéfiques d'indemnité hebdomadaire sont payables pendant un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour toute période d'invalidité.

Dans le cas d'une invalidité se produisant au cours d'une mise à pied ou d'une grève, le versement des prestations ne commencera qu'une fois la mise à pied ou la grève terminée.

Les gains sont déterminés en multipliant le taux horaire régulier de l'employé au 1er janvier de chaque année par quarante heures.

Toutefois, l'employé qui aura travaillé à un taux supérieur à son taux régulier durant les douze (12) mois précédant le 1er janvier, verra son montant d'assurance indemnité hebdomadaire établi en fonction de ce taux supérieur.

b) Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec

Les bénéfiques d'indemnité hebdomadaire seront payables pour la différence entre les montants payés par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et 70% du gain hebdomadaire de l'employé. Ils sont payables pour une période équivalant à celle de l'indemnité hebdomadaire (52 semaines maximum) ou au moment de la cessation des bénéfiques de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec qui en occurence a la priorité.

c) Réduction des prestations

Le montant des prestations sera réduit par le montant des paiements (à l'exception de ceux aux dépendants) faits en vertu de tout autre régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-maladie payable en vertu d'un régime d'invalidité gouvernemental pour la même invalidité. Ces prestations cesseront à la date de retraite spécifiée dans le régime de pension de la Compagnie.

ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

Le régime d'assurance invalidité à long terme (I.L.T.) est le suivant:

a) Admissibilité

Le régime I.L.T. est obligatoire à tous les employés réguliers à temps plein qui sont admissibles pour recevoir des indemnités hebdomadaires, en vertu du régime d'assurance collective existant.

b) Période de qualification

Les prestations sont versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible pour recevoir des indemnités hebdomadaires ou de prestations de la C.S.S.T.

c) Définition du terme "invalidité"

Invalidité signifie qu'un employé assuré qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestations du Régime d'Invalidité Hebdomadaire ou des prestations de la C.S.S.T. suite à un accident de travail, et qui pour

une période subséquente allant jusqu'à douze (12) mois, est incapable, uniquement à cause de maladie ou blessure, de travailler à son occupation régulière, et après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

d) Montant des prestations

50% du taux horaire régulier multiplié par 2,080 heures et divisé par 12, jusqu'à concurrence de \$1,500. par mois. Le taux horaire régulier sera le taux de la classification de l'employé au début de sa période de bénéfices d'indemnité hebdomadaire.

e) Réduction des prestations

Le montant des prestations sera réduit par:

- 1) Le montant des prestations payables en vertu du PPC/RRQ résultant de l'invalidité de l'employé excluant les prestations versées au nom des dépendants. Les augmentations survenant douze (12) mois ou plus après invalidité et les paiements rétroactifs des prestations payables en vertu du PPC/RRQ ne réduiront pas les prestations d'invalidité à long terme.
  
- 11) Le montant des paiements faits en vertu de tout autre régime d'assurance-invalidité qui ne soit pas privé, par tout régime de retraite pourvu par l'employeur et/ou le gouvernement ou par tout autre prestation payable en vertu d'un régime d'invalidité gouvernemental pour la même invalidité

Tous les employés sont tenus de formuler une demande en vue d'obtenir les prestations d'invalidité du Régime de pension du Canada ou du Régime des rentes du Québec et s'engagent à rembourser à la Compagnie d'assurance le montant de tout versement rétroactif versé pour la période durant laquelle ledit employé recevait les prestations d'invalidité à long terme, conformément aux paragraphes 1) et 11) ci-haut mentionnés.

f) Durée des prestations

Le versement des prestations d'invalidité cessera à la première des dates suivantes:

- 1) A la date où l'employé a touché ses prestations pour une période égale à ses années et mois de service;
- 11) A la date où l'invalidité totale cesse ou à la date où l'employé entreprend une occupation rémunératrice à l'intérieur des cadres de l'usine.  
(Remarque: en cas de rechute au cours d'une période de six (6) mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée).
- 111) A la date à laquelle l'employé devient admissible à la retraite prématurée "volontaire" sans réduction actuarielle (présentement 61 ans).

L'exigence de quinze (15) ans de service pour une retraite anticipée normale sera éliminée pour les employés affectés par cette proposition.

1V) A la date du décès.

g) Modifications apportées au régime d'assurance collective et au régime de retraite:

1) Les modalités actuelles concernant les paiements d'assurance-vie collective, soit par montant forfaitaire ou par versements sont payés uniquement lorsque l'employé se qualifie pour un tel paiement après l'expiration de sa période de bénéfices d'invalidité à long terme.

11) Les modalités actuelles concernant les paiement d'incapacité prévus au régime de retraite sont payables uniquement lorsque l'employé se qualifie pour de tels paiements après l'expiration de sa période de bénéfices d'invalidité à long terme ou après le versement de 60 paiements d'assurance-vie.

111) Assurance-vie:

Un employé qui reçoit des bénéfices en vertu du régime ILT continuera d'être couvert, sans frais pour lui, par l'assurance-vie collective pour le montant auquel il était assuré au début de l'invalidité.

De plus, tout employé invalide avant l'âge de soixante (60) ans,

qui n'est plus admissible à l'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité à long terme, pourra recevoir (au lieu de prestations de décès) 60 versements mensuels consécutifs correspondant à son assurance-vie (moins le montant d'assurance-vie auquel l'employé a droit à la retraite) jusqu'à la date à laquelle il aura atteint 65 ans ou sa retraite prématurée ou qu'il cessera d'être invalide, lequel événement surviendra le premier.

IV) Perte accidentelle de la vie ou d'un membre

La couverture sera maintenue pendant la période où l'employé reçoit des bénéfices ILT.

V) Régime de retraite:

Dans le cas d'un employé membre cotisant du régime de retraite à la date d'invalidité, la compagnie continue d'absorber le coût de sa cotisation et celle de l'employé basée sur son taux régulier de salaire au commencement de son invalidité et le crédit de retraite de l'employé continue de s'accumuler s'il accumule des crédits de pension; aucun crédit de décès ou de terminaison d'emploi n'est accumulé durant cette période à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé a faites avant qu'il devienne invalide.

VI) Exclusions:

- Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité ILT ne sera pas éligible au crédit de vacances ou de congés.

- Les prestations en vertu du régime ILT ne seront pas versées dans le cas de demandes des prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre ou d'émeute.

#### ASSURANCE-MALADIE

##### a) Hospitalisation:

Les frais de chambre semi-privée qui excèdent le remboursement prévu pour un séjour en salle par le régime gouvernemental en vigueur sont payables en entier pour l'employé et ses dépendants.

##### b) Protection étendue:

Le régime d'aide médicale a protection étendue a pour but de compléter les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance maladie.

Après déduction d'une franchise annuelle de \$25.00 pour les frais encourus par un membre de la famille de l'employé, le régime rembourse 100% des frais de médicaments prescrits sur ordonnance et 80% de tous les AUTRES FRAIS ADMISSIBLES. Le versement maximal pour chaque individu au cours de trois années consécutives est de \$25,000.00.

## PARTAGE DES COÛTS

- a) Le coût de l'assurance-vie en cas de mort accidentelle, les dispositions en cas de mutilation accidentelle, le coût des régimes d'indemnité hebdomadaire et d'invalidité à long terme sont entièrement défrayés par la Compagnie.
- b) La prime mensuelle de l'employé pour l'assurance-vie est de 30¢ par \$1000.00 d'assurance.
- c) La prime mensuelle du régime d'aide médicale pour la Compagnie est de \$2.87 pour un employé célibataire et \$5.40 pour un employé marié. La balance des coûts est payée par l'employé.

### Mise en application

A moins qu'il en soit spécifié autrement, les clarifications et changements apportés au texte du régime d'assurance (Annexe "B") entreront en vigueur à compter du mois qui suit la date de ratification du mémoire d'entente pour les employés au travail. Toutefois, dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident, lors de la mise en application de ces changements, ceux-ci ne s'appliqueront qu'à son retour au travail.

## REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

1. La Compagnie maintiendra un régime d'assurance dentaire, pour la durée de la convention, avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles:

- 1) Le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

diagnostics, tests et examens du laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie (détails contenus dans la brochure de l'employé).

- 11) Le remboursement de 50% du coût des frais suivants, sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

- a) Les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets).

- b) Le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles partiels ou complets) sous réserve des conditions suivantes:

- Si la prothèse existante est irréparable.

- Si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire.

c) La réparation d'une prothèse existante.

NOTE: Le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes 1) et 11) est de \$1,000. par année civile par personne assurée.

111) Le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de \$500.00 à vie par personne assurée:

- Traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

2. Frais admissibles et professionnels couverts:

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, selon le tarif 1979, des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec. A compter du 1er septembre 1982, la cédule des tarifs de 1980 est appliquée. A compter du 1er janvier 1983, la cédule des tarifs de 1981 sera appliquée.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

- Les dentistes;
- Les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est de prothèses amovibles.

### 3. Admissibilité

L'employé régulier est admissible à ces prestations s'il est activement au travail et s'il a complété un (1) an de service continu à la date d'entrée en vigueur du régime.

Tout autre employé régulier sera admissible au régime lorsqu'il remplira ces deux exigences:

Les personnes à charge admissibles sont:

- Le conjoint et;
- Les enfants célibataires pleinement à la charge de l'employé jusqu'à l'âge de 21 ans et jusqu'à 25 ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein.

### 4. Maintien de l'assurance en cas d'invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou d'indemnité d'assurance-salaire, de l'employeur, auront leur protection

maintenue en vigueur pour une période maximale de 12 mois.

5. Cessation de l'assurance

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi.

En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à temps plein.

6. Partage des coûts

La contribution de la Compagnie au coût du régime n'excédera pas \$15.00 par mois pour un employé régulier avec couverture familiale et \$7.50 par mois pour un employé régulier avec couverture individuelle.

7. Coordination avec d'autres régimes prévoyant des soins dentaires

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de 100% des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont

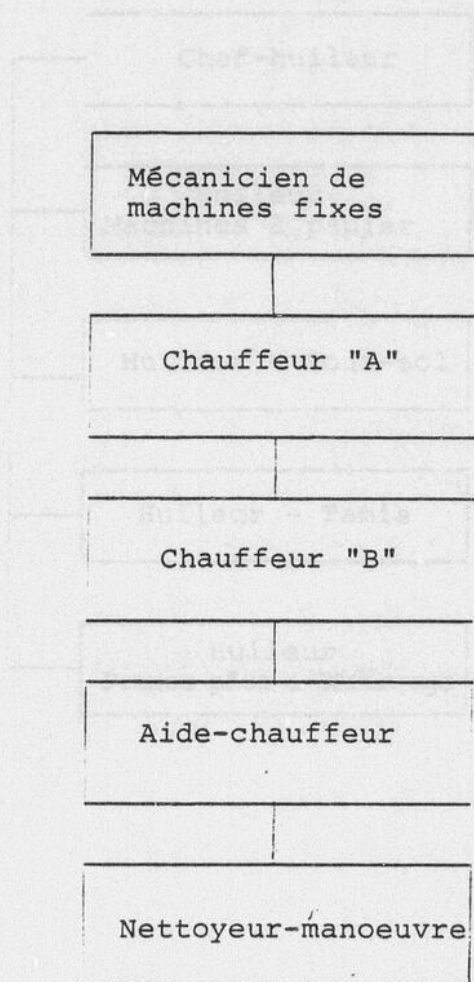
déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler les dites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la Compagnie.

9. Administration

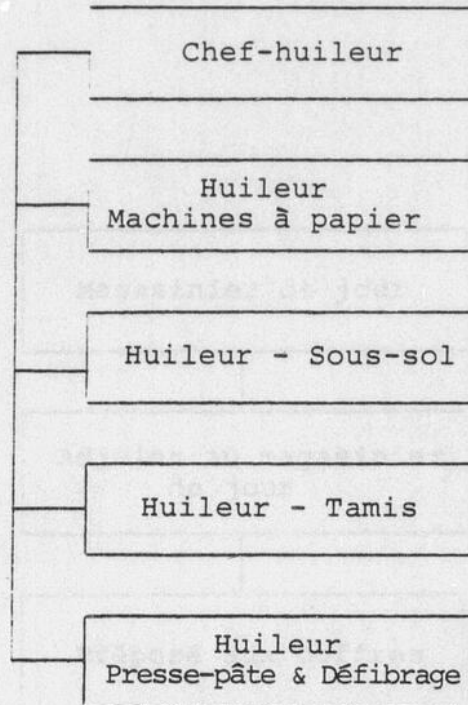
Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

Annexe "C"

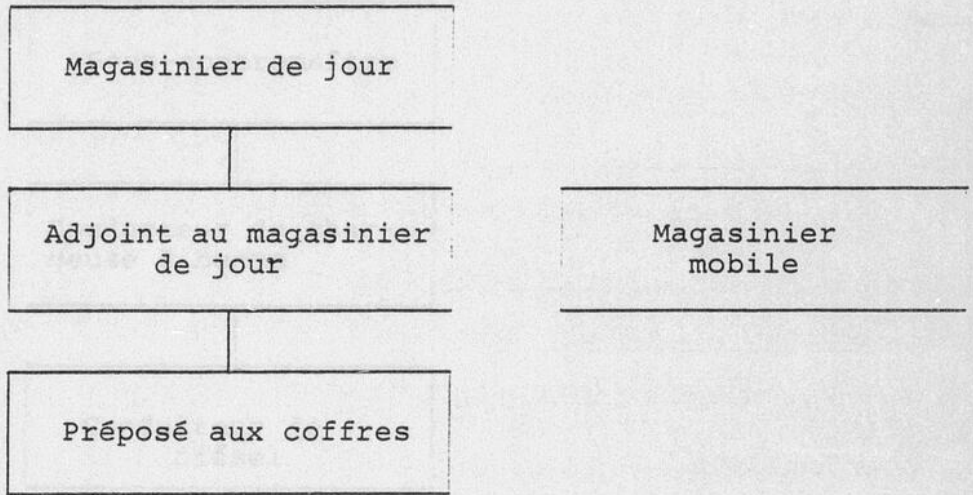
CENTRALE THERMIQUE



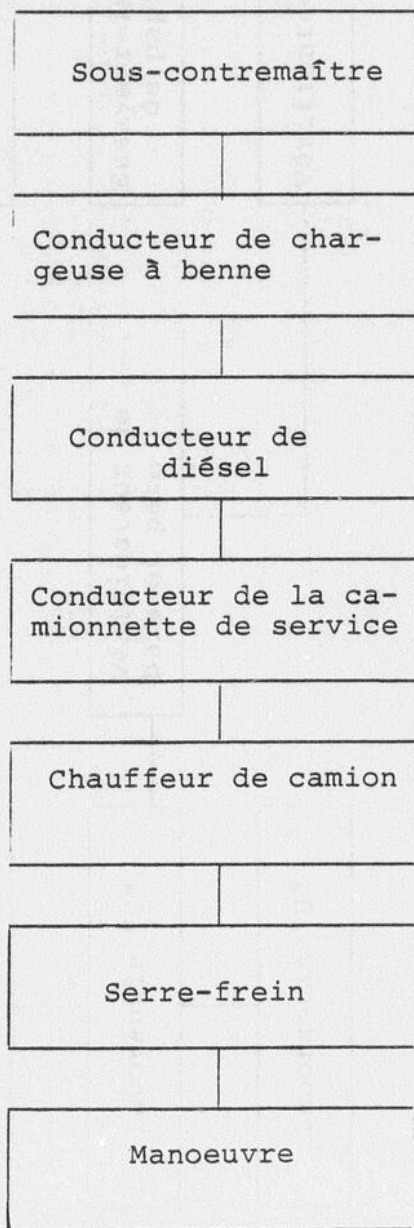
HUILEURS



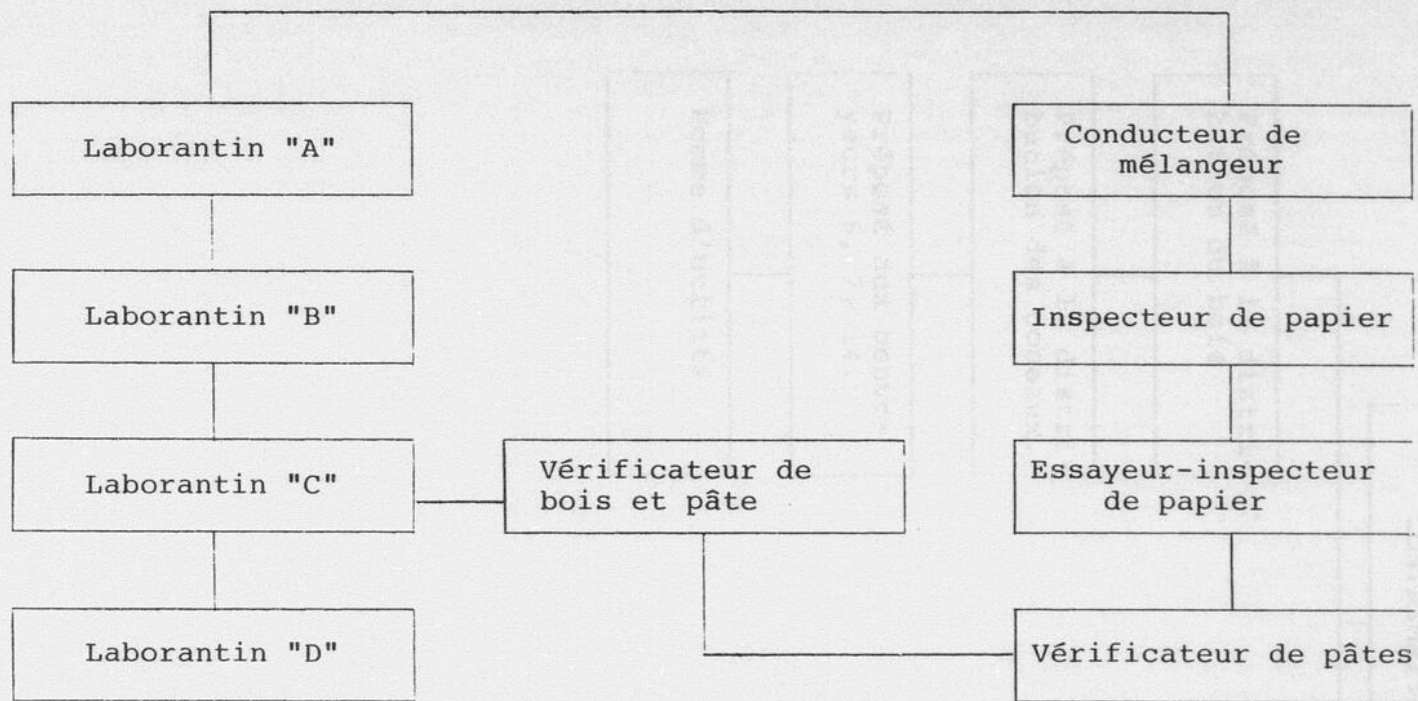
MAGASIN



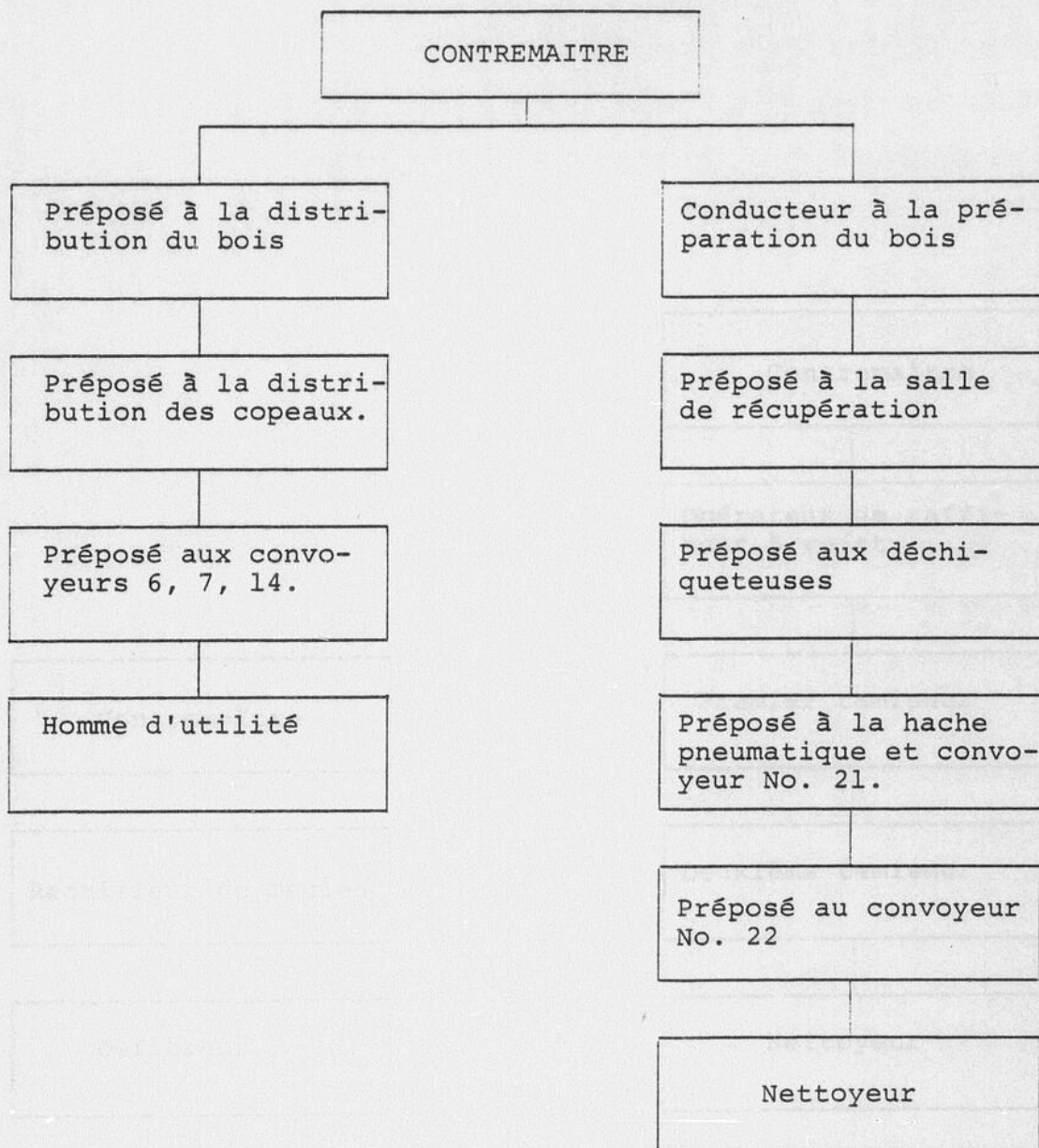
COUR DE L'USINE



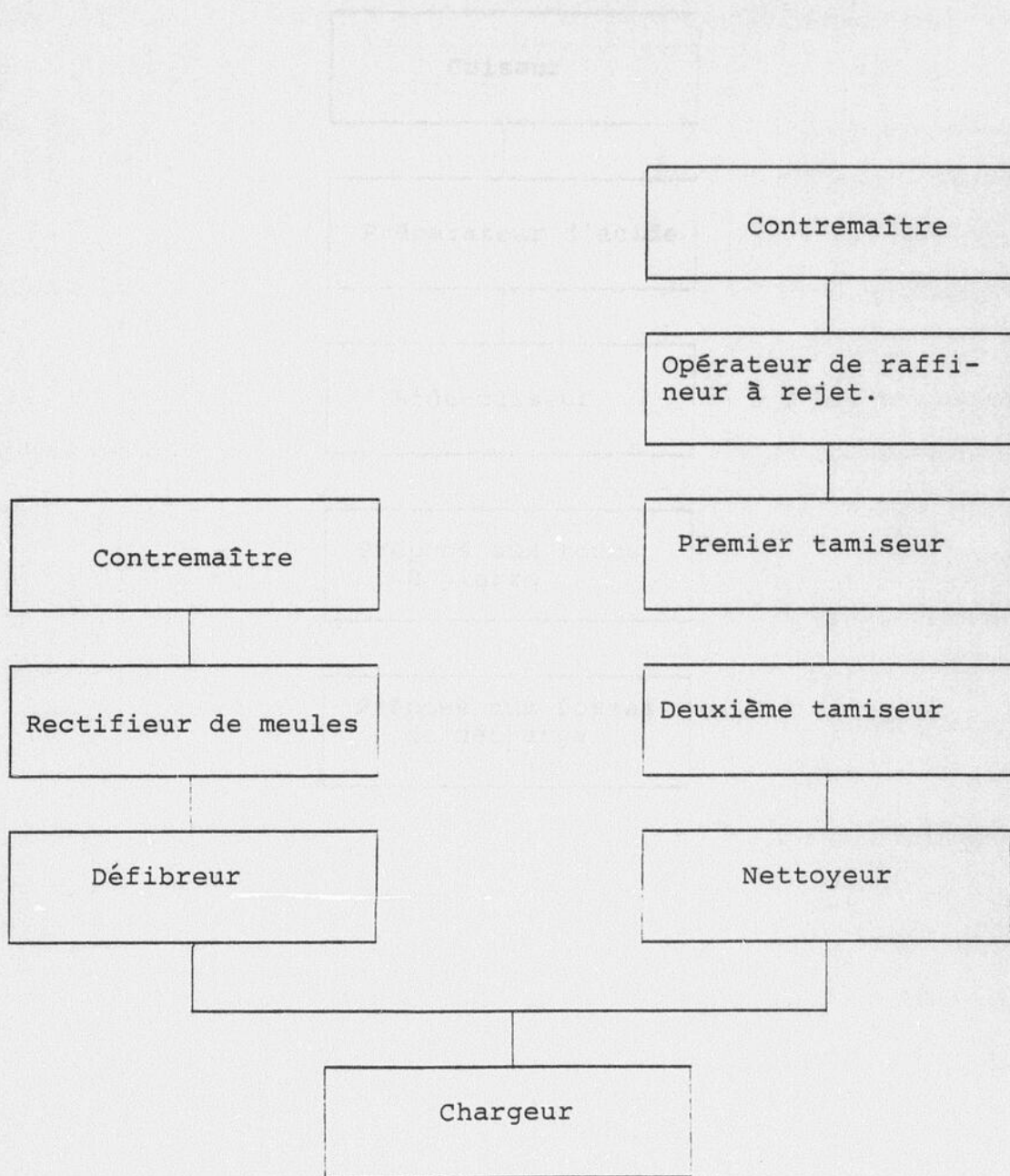
SERVICE TECHNIQUE



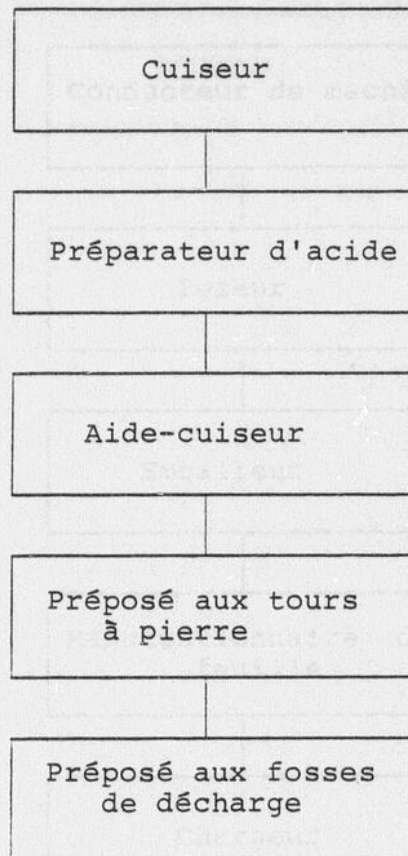
PARC A BOIS - PREPARATION DU BOIS



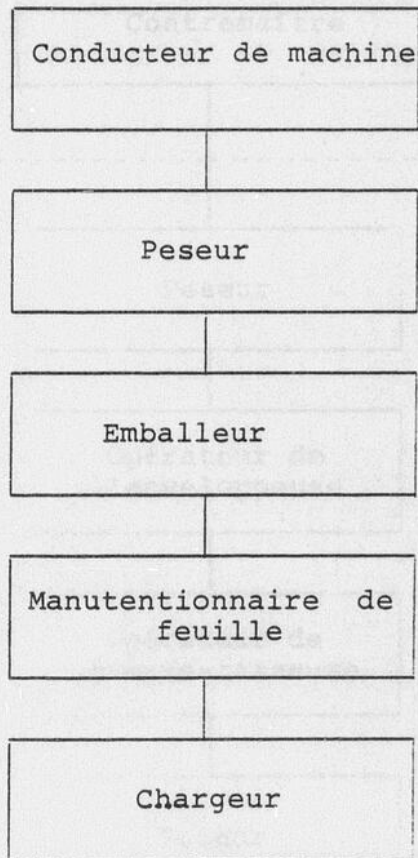
DEFIBRAGE - TAMISAGE



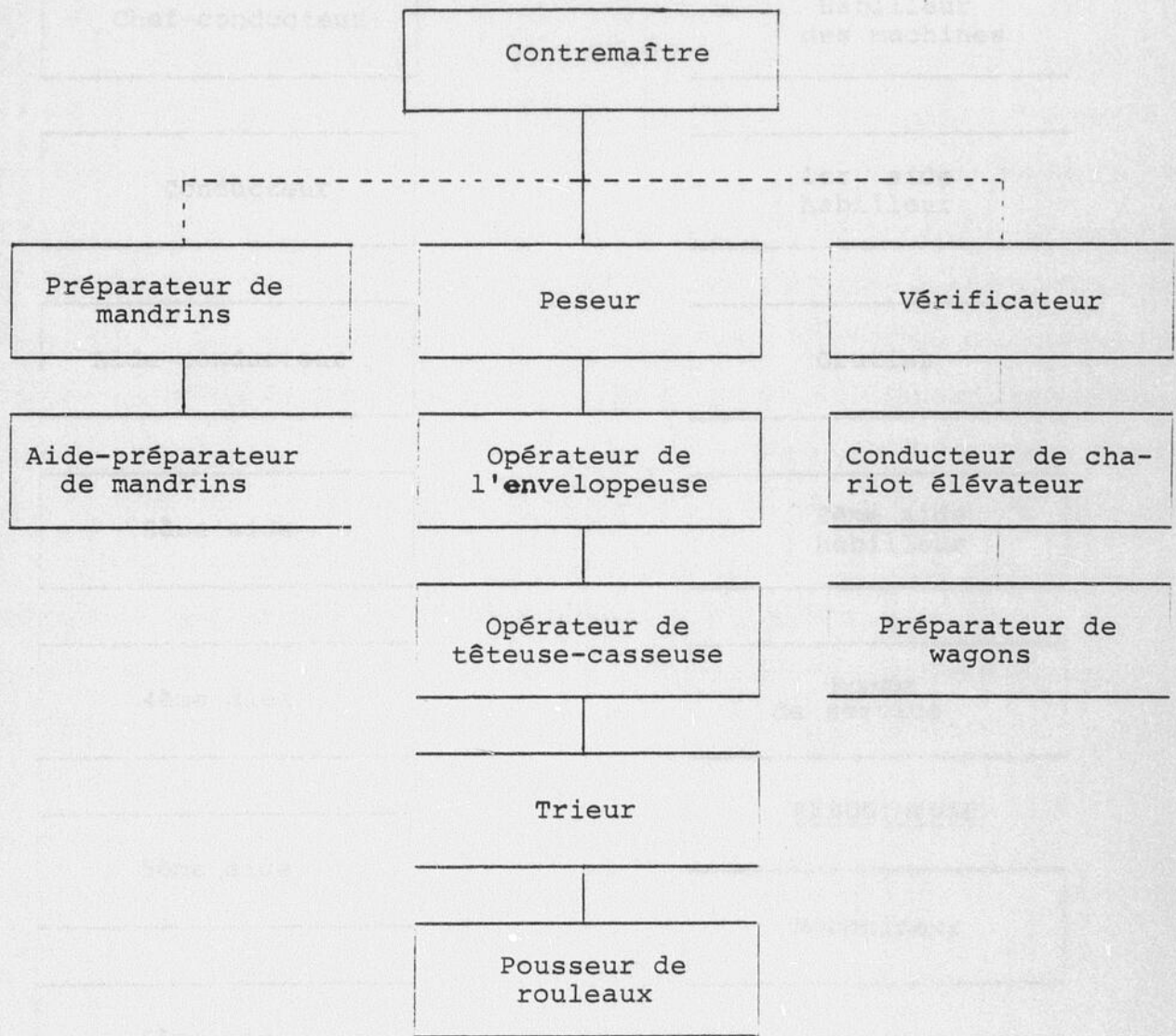
PREPARATION DE L'ACIDE ET LESSIVEURS



PRESSE-PATE



FINITION - EXPEDITION - MANDRINS



HORS LIGNE

Préposé aux services

MACHINES A PAPIER

SALLE DES MACHINES

Chef-conducteur

Conducteur

Aide-conducteur

3ème aide

4ème aide

5ème aide

6ème aide

6ème aide  
supplémentaire

Récupérateur de

EQUIPE DES HABILLEURS

Habilleur  
des machines

1er aide  
habilleur

Grutier

2ème aide  
habilleur

Homme  
de service

REBOBINEUSE

Rebobineur

Aide-  
rebobineur

HORS LIGNE

Homme d'utilité

REGLEMENTS DE L'USINE

PAPIER-JOURNAL DOMTAR

Usine de Dolbeau

Tous les ouvriers employés sont soumis aux règlements disciplinaires de l'usine, qui ont été établis par le conseil d'administration et approuvés par le conseil de surveillance. Les ouvriers sont tenus de respecter ces règlements et de payer par la compagnie.

REGLEMENTS DISCIPLINAIRES

REGLEMENTS D'USINE

Les règlements d'usine sont les suivants:

- a) Négligence et retard.
- b) Apporter des boissons alcooliques ou drogues illégales à l'usine.
- c) Fumer dans les locaux de la compagnie autres que ceux désignés.

Note: Les règlements d'usine sont attachés à la convention de travail pour en faciliter la distribution. Comme dans le passé, ils ne font pas partie de la convention de travail et ne sont pas sujets à la procédure de grief.

- d) Destruction ou détournement des biens de la compagnie.
- e) Insobriété.
- f) Se présenter au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou de drogues illégales.
- g) Manquer à l'appel sans motif valable.
- h) Manquer à l'appel sans motif valable.
- i) Conduite désobéissante.
- j) Négligence.
- k) Manquer à l'appel sans motif valable.

## REGLEMENTS DE L'USINE

### 1. EXAMEN MEDICAL DES EMPLOYES

Tous les nouveaux employés embauchés dans des positions régulières, temporaires ou saisonnières, doivent subir un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la Compagnie.

### 2. MESURES DISCIPLINAIRES

Les infractions sujettes aux mesures disciplinaires sont les suivantes:

- a) Négligence au devoir
- b) Apporter des boissons alcooliques ou drogues illégales à l'usine
- c) Fumer dans les locaux de la compagnie autres que ceux désignés à cette fin
- d) Don ou acceptation de pots de vin quelle qu'en soit la nature dont le mobile est d'obtenir du travail ou de conserver un emploi
- e) Destruction ou enlèvement des biens de la compagnie
- f) Malhonnêteté
- g) Se rapporter au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou drogues illégales
- h) Refus ou négligence de se conformer aux règlements de la compagnie
- i) Conduite désordonnée
- j) Désobéissance
- k) Sommeil délibéré au travail

1) Négligence de se présenter au travail sans raison valable.

Rien dans ces règlements ne doit être considéré comme restreignant ou limitant le droit de la compagnie de discipliner des employés pour un motif valable.

3. ABSENCE NON AUTORISEE

Les employés, qui sans raison sérieuse aux yeux de la direction, ne se présentent pas pour travailler tel qu'ils le doivent, seront disciplinés comme suit:

- a) Première infraction - Avertissement verbal par le chef du département à l'employé concerné, accompagné de son représentant syndical.
- b) Deuxième infraction - Avertissement écrit.
- c) Troisième infraction - Mise à pied de trois (3) jours sans paye.
- d) Quatrième infraction - Sujet au renvoi.

Si aucune infraction de cette nature ne se produit durant dix-huit (18) mois, le dossier d'un employé sera considéré comme sans tache.

4. DISCIPLINE DES EMPLOYES DE L'USINE

Tout employé qui enfreint un règlement de l'usine ou de sécurité, qui s'est rendu coupable d'un acte préjudiciable au bon ordre, à sa

sécurité propre ou à celle des autres, ou qui transgresse les lois du pays, peut être discipliné comme suit:

- a) Réprimande personnelle de la part du chef de service ou du directeur en résidence - applicable aux infractions mineures lorsque le chef de service ou le directeur en résidence a l'assurance de l'employé en faute que l'infraction ne se répétera plus.
- b) Suspension de travail sans paie pendant une période de un à quinze jours selon la gravité de l'infraction et le dossier antérieur de l'employé en cause - applicable dans les cas d'une première infraction grave ou de continuation ou répétitions mineures lorsque, dans l'opinion du chef de service ou du directeur en résidence, l'employé fera montre de bonne conduite et se soumettra à la discipline sans qu'il soit nécessaire de recourir à la peine de congédiement;
- c) Peine ultime de congédiement du service applicable dans tous les cas de violation flagrante et délibérée des règlements de la compagnie ou des lois du pays, après qu'une enquête sérieuse a démontré la culpabilité de l'employé et que le directeur en résidence est convaincu que le congédiement est la seule façon de maintenir la discipline. Il peut aussi être nécessaire de recourir à cette peine dans le cas d'un employé qui persiste à enfreindre, de façon continue et répétée, les règlements de la compagnie par violation mineure, tel qu'il

appert à son dossier disciplinaire.

Ceci ne s'applique pas dans les cas où il est autrement spécifié.

#### 5. APPLICATION DE LA DISCIPLINE

- a) Chaque surintendant ou contremaître de service aura l'autorité de relever temporairement de ses fonctions tout ouvrier sous sa juridiction qui enfreint les règlements de la compagnie ou les lois du pays pendant que tel employé est au travail sur la propriété de la compagnie.
- b) Lorsqu'un surintendant ou un contremaître de service se prévaut de cette autorité, il fournira au directeur en résidence un rapport exposant ses raisons, y compris les recommandations qu'il juge à propos de faire dans les circonstances. Il avisera l'employé en cause des raisons de telle suspension et lui expliquera qu'il a le droit d'en appeler au directeur en résidence.
- c) Le directeur en résidence ou son représentant avisera l'employé en cause de se présenter en personne à son bureau à une heure indiquée afin que la cause de sa suspension puisse être étudiée et réglée d'une manière adéquate, en autant que les mesures disciplinaires à être appliquées sont concernées. Le directeur en résidence, après avoir fait une enquête complète sur toutes les circonstances se rapportant à chacun des cas, décidera des mesures disciplinaires à appliquer.

d) Si, après enquête, il est prouvé qu'un employé a été injustement suspendu, discipliné ou congédié, il sera réintégré, sans perte de paie, sous réserve des clauses des sections 24-25 de la convention de travail.

6. DOSSIER DES MESURES DISCIPLINAIRES

Un dossier complet de chaque cas où des mesures disciplinaires auront été appliquées, y compris les suspensions et renvois du service, sera conservé sur une formule spéciale et gardé séparé dans une chemise, à l'usine. La formule mentionnera l'infraction dont l'employé est accusé, le rapport du surintendant ou du contremaître du service et la mesure finale prise dans ce cas. Lorsque l'employé concerné possède un dossier antérieur de mesures disciplinaires, la date de celui-ci sera inscrite sur la formule spéciale du dossier.

7. COLIS

Le gardien de service pourra ouvrir pour inspection les colis, paquets ou paniers à provisions des employés avant leur sortie de l'usine.

8. STATIONNEMENT

Aucune automobile, motocyclette, bicyclette ou autres véhicules ne peuvent stationner ou circuler sur le terrain de l'usine sauf dans les endroits désignés ou avec autorisation spéciale de la direction.

9. VISITE DE L'USINE

Tout employé désirant visiter l'usine durant ses heures de loisirs  
devra se procurer un laissez-passer à cet effet.