

NOM

NO

05242-3

C.A.E. 2710 NO.CONV. 52423
AFFIL. 6 NB.EMPL. 66
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 29280 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q00077011
DATE ENR.851007



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

5242-3 DÉPÔT

N° 05242-3

Dépôt N°: 86 01 010

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 77-11
Date	Signature 85-11-13	Réception 85-12-03	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Planche Isolante de Donnacona	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. Matériaux de Construction Produits en Fibre de Bois Donnacona CtÉ Portneuf, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du papier et de la forêt 180, rue Acadie, Suite 119 Sherbrooke, Qc J1H 2T3 Att: M. André Vachon	Région <u>03-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

OBJET: 1- Modification au Régime de retraite;
2- Entente intervenue entre "Dontar Inc." et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux énumérés à l'annexe "A".

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>André Vachon</i>	Date 86-01-06

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 04 011

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

052423

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances → Q 77-11	
Date	Signature 85-02-21	Reception 85-04-01	Durée	Du 83-11-01	Au 85-10-31	Nombre de salariés régis par la convention collective → 66

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA PLANCHE ISOLANTE DE DONNACONÉ (CSN) 155 est, boul. Charest Québec, Qué. G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant DOMTAR INC. MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR PRODUITS EN FIBRE DE BOIS Donnacone, Cté de Portneuf. Att.: Mlle Gaétane Wagner
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 6268-08 Affiliation: 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

A NOTER: Cette convention a déjà été déposée sous forme de mémoire d'entente.

Ancien nom: Matériaux de construction Dometar

Pour le commissaire général du travail	
Signature Johanne Tremblay	Date 85-04-03

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

85 AVR -1 14:36
Cm

B.C.C.F.
QUÉBEC

DOMTAR INC.
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR
PRODUITS EN FIBRE DE BOIS

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA PLANCHE ISOLANTE
DE DONNACONA

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET
DE LA FORÊT DONNACONA (QUÉBEC)

Le 1er novembre 1983 au 31 octobre 1985

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
I	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION	2
II	BUT DE LA CONVENTION	3
III	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	4
IV	DURÉE DE LA CONVENTION	5
V	MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE	5
VI	SERVICE CONTINU - ANCIENNETÉ	10
VII	RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
VIII	GRIEFS - GÉNÉRALITÉS	16
IX	COMITÉ DES GRIEFS - TROISIÈME STADE	18
X	LES DÉLÉGUÉS DES DÉPARTMENTS	19
XI	GARANTIE	20
XII	TAUX DE SALAIRE	21
XIII	FONCTIONNEMENT DE L'USINE	23
XIV	HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA SECTION PRODUCTION	24
XV	HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA TRANSFORMATION ET DE L'EXPÉDITION	25
XVI	HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DU DÉPARTEMENT D'ENTRETIEN, DE RÉPARATION ET DE CONSTRUCTION	28
XVII	HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL, RAPPELS ET ALLOCATIONS SPÉCIALES	31
XVIII	LA RÉSERVE	35
XIX	JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES	36
XX	VACANCES	38
XXI	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	42
XXII	CONGÉS POUR CAUSE DE DÉCÈS	43

TABLE DES MATIÈRES (suite)

<u>Article</u>		<u>Page</u>
XXIII	FONCTION DE JURÉ	44
XXIV	CERTIFICATS	45
XXV	COMITÉ MIXTE	45
XXVI	RESPONSABILITÉ DE LA COMPAGNIE	46
XXVII	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	46
XXVIII	RÉGIME DE RETRAITE	47
XXIX	RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR	48
XXX	AUTORISATION D'ABSENCE	48
XXXI	GÉNÉRALITÉS	50
XXXII	SÉCURITÉ, HYGIÈNE, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	52
XXXIII	SYSTÈME DE CLASSES - TRANSFORMATION	55
XXXIV	ANNEXE "A" ANNEXE "B" ANNEXE "C" ANNEXE "D" ANNEXE "E" MÉMOIRE D'ENTENTE	56

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boul. de Maisonneuve, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour son usine de Matériaux de Construction Domtar (produits en fibre de bois) située à Donnacona, Québec, ci-après dénommée la "Compagnie".

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA PLANCHE ISOLANTE DE DONNACONA, ci-après nommé le "Syndicat" (C.S.N.).

et

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT, ci-après nommée la "Fédération" (C.S.N.).

ARTICLE I

ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

1.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés de son usine de "Matériaux de construction Domtar" - Produits en fibre de bois située à Donnacona, tel que l'a décrit la Commission des Relations du Travail du Québec en date du 24 avril 1967.

1.02 CHAMP D'APPLICATION

La présente convention s'applique aux employés de l'usine de "Matériaux de construction Domtar" - Produits en fibre de bois à Donnacona, et à ceux qui le deviendront pendant la durée de la présente convention, à l'exception des:

- a) surintendants, assistants-surintendants
- b) contremaîtres
- c) employés de bureau
- d) agents de sécurité
- e) étudiants travaillant pendant les vacances

Note: Les étudiants engagés comme remplaçants pour les vacances d'été sont rémunérés au taux de base de l'usine et paient la cotisation syndicale.

1.03 EMPLOYÉS TEMPORAIRES - DÉFINITION

Pour l'application de la présente convention, l'expression "employés temporaires" signifie tous les employés n'ayant pas accompli soixante (60) journées régulières de travail dans une période de douze (12) mois consécutifs.

1.04 EMPLOYÉS TEMPORAIRES - DROITS

Les employés temporaires sont régis par la présente convention, sauf pour les cas de promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, rappel et congédiement.

Cependant, en cas de mise à pied et rappel, la date d'embauchage des employés doit normalement être respectée.

1.05 PROMOTION HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Tous les employés qui seront mutés ou promus à l'un des emplois mentionnés au paragraphe 1.02 cesseront, par le fait même, d'être couverts par la présente convention.

***1.06 RÉINTÉGRATION DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Un employé exclu de l'unité de négociation pour une période n'excédant pas douze (12) mois peut la réintégrer avec l'ancienneté accumulée à son départ en plus de l'ancienneté accumulée pendant une période n'excédant pas douze (12) mois de la date dudit départ; il ne peut cependant se prévaloir des promotions survenues depuis son départ.

Par contre, un employé exclu de l'unité de négociation pour une période excédant douze (12) mois peut la réintégrer avec l'ancienneté accumulée à son départ; il ne peut cependant se prévaloir des promotions survenues depuis son départ.

ARTICLE II

BUT DE LA CONVENTION

2.01 BUT

La Compagnie, le Syndicat et la Fédération ont conclu la présente convention à Donnacona (Québec) dans le but de consigner par écrit les clauses et conditions d'emploi résultant d'une négociation collective et auxquelles les parties contractantes devront se conformer.

ARTICLE III

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

3.01 REPRÉSENTATION EXCLUSIVE

La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme étant les représentants exclusifs des employés du groupe de négociation défini à l'article 1.02.

3.02 DROIT D'ADHÉSION AU SYNDICAT

Les employés ne feront l'objet, de la part de la Compagnie, du Syndicat ou de représentants de l'une ou l'autre partie, d'aucune discrimination, coercition, ingérence ou contrainte du fait qu'ils soient ou ne soient pas membres du Syndicat. Il est convenu qu'il n'y aura ni sollicitation, ni activité de propagande en faveur du Syndicat pendant les heures de travail ou sur la propriété de la Compagnie, à l'exception de ce qui est prévu ci-après.

3.03 LIBERTÉ D'AFFILIATION AU SYNDICAT

Tout employé a le droit de décider en toute liberté s'il s'affiliera au Syndicat. Les employés non-membres du Syndicat lors de la signature de la présente convention et les futurs employés qui ne désirent pas s'affilier au Syndicat seront libres, s'ils le désirent, de maintenir leur statut de non-membre. Tout employé sera libre de cesser d'appartenir au Syndicat sur avis à cet effet entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et le soixantième (60^e) jour précédant l'expiration de la présente convention.

3.04 DÉDUCTION DES COTISATIONS

La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de prélever des cotisations et montants spéciaux et convient de déduire hebdomadairement, pour les membres du syndicat, la cotisation syndicale et les montants spéciaux. La Compagnie déduira l'équivalent de la cotisation syndicale régulière

pour les non-membres. Le montant sera déduit des gages de tout employé couvert par cette convention, tel que l'établit une résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme doit être remise à la Compagnie.

La Compagnie doit remettre chaque semaine le total des sommes perçues au trésorier du Syndicat, accompagné de la liste des employés.

ARTICLE IV

DURÉE DE LA CONVENTION

*4.01 DURÉE

La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} novembre 1983 jusqu'au 31 octobre 1985.

4.02 AVIS DE MODIFICATION

Si l'une des parties désire modifier la présente convention, elle doit en aviser l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective.

4.03 MAINTIEN EN VIGUEUR

Il est convenu que ce contrat restera en vigueur pendant que les parties en discuteront le renouvellement, même si la date d'expiration est dépassée, et toute décision sera rétroactive à la date d'expiration du présent contrat.

ARTICLE V

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

*5.01 EXIGENCES

Sauf si autrement stipulé dans cette convention, dans tous les cas de rétrogradation, mutation, mise à pied et rappel, la Compagnie tient compte des facteurs suivants:

- a) ancienneté dans l'ordre suivant
 - i) ancienneté d'emploi
 - ii) ancienneté de département
 - iii) ancienneté d'usine
- b) capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche établie.

5.02 ESSAI DANS UNE LIGNE DE PROMOTION

Dans une ligne de promotion, l'employé ayant le plus d'ancienneté dans l'emploi immédiatement inférieur à l'emploi vacant doit bénéficier d'un essai honnête de quinze (15) jours à moins que les parties ne conviennent d'une période plus longue, s'il n'a pas eu préalablement l'occasion d'y travailler. Si, après un essai de quinze (15) jours, l'employé ne peut remplir les conditions normales requises pour ce travail, il est réinstallé dans son emploi précédent sans perdre le bénéfice de son ancienneté.

*5.03 MISE À PIED DANS LES DÉPARTEMENTS

- a) Dans le cas d'une mise à pied dans le département de production ou d'expédition, l'employé bénéficiant de la plus longue ancienneté dans le département a la ~~préférence~~ d'emploi au taux de base du département s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche établie.
- b) Dans tous les cas de mise à pied dans le département de transformation, l'employé ayant les qualifications requises pour faire la tâche et la plus longue ancienneté départementale a préférence d'emploi dans celui-ci.

Les employés non requis selon l'Article 5.01 a)iii) et b) peuvent se présenter au responsable de la réserve.

*5.04 RAPPELS

Dans tous les cas de rappels dans les départements de production, d'expédition ou de transformation, l'employé capable de satisfaire aux

exigences normales de la tâche établie et ayant le plus d'ancienneté départementale a la préférence.

5.05 RÉTROGRADATION

- a) Si, à cause d'une réduction ou d'une interruption des opérations, ou de la suppression d'un emploi, des rétrogradations deviennent nécessaires, elles sont faites dans l'ordre inverse de la ligne de promotion. L'ancienneté d'emploi s'applique aux employés devant être déplacés, c'est-à-dire que l'employé ayant la moindre ancienneté d'emploi dans la ligne de promotion de l'emploi supérieur prend la place de l'employé ayant la moindre ancienneté d'emploi dans l'emploi immédiatement inférieur au sien, et ainsi de suite jusqu'à l'emploi de base du département.
- b) L'ouvrier qui recule d'un rang dans l'échelle de promotion à la suite de la réduction de la main-d'oeuvre a la préférence pour une promotion à son ancienne occupation ou à une autre occupation dans la ligne de promotion.

5.06 AVIS DE MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

La Compagnie donne au Syndicat, une fois par semaine, la liste de tous les mouvements de main-d'oeuvre qui ont lieu durant cette semaine affectant les employés régis par la présente convention.

*5.07 AFFICHAGE

- a) Dans le cas d'une promotion à un nouvel emploi ou de vacances dans un département ne pouvant être remplies par des employés de ce département, la Compagnie annoncera pendant trois (3) semaines l'emploi disponible sur les tableaux d'affichage de l'usine et fera connaître les exigences normales de la tâche établie.
- b) Cependant dans le cas d'une promotion à un nouvel emploi ou de vacances permanentes dans

le département de transformation, la Compagnie annoncera pendant trois (3) semaines l'emploi disponible sur les tableaux d'affichage de l'usine et fera connaître les exigences normales de la tâche établie.

Dans le cas d'une promotion, la Compagnie tient compte des facteurs suivants:

- i) Capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche établie.
- ii) Ancienneté dans l'ordre suivant:
 1. Ancienneté du département
 2. Ancienneté de l'usine

Toutefois, lorsqu'un employé occupe temporairement une fonction régulière, son service temporaire sur la fonction n'est pas un critère pour invoquer le facteur dont il est fait mention au sous-paragraphe i) sus mentionné.

- c) La liste des postulants sera remise au Syndicat une fois la période des inscriptions terminée.
- d) Le nom de l'employé promu sera porté aux tableaux d'affichage de l'usine dans les plus brefs délais.

L'employé qui est en vacances durant la période d'affichage peut faire application dans les quarante-huit (48) heures suivant son retour au travail.

5.08 LIGNES DE PROMOTION

La Compagnie établit là où c'est pratique des lignes de promotion qui entrent en vigueur après entente entre les parties. Les lignes de promotion actuellement en vigueur sont décrites aux annexes "A" et "C". Ces lignes de promotion peuvent être changées par entente mutuelle avec le Syndicat. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un changement proposé, la Compagnie pourra faire les changements nécessaires et le Syndicat pourra recourir, pour y remédier, à la procédure de règlement des griefs au troisième stade. S'il se produit par application de 12.04

des modifications d'emplois qui nécessitent des ajustements de salaires, les lignes de promotion pourront être révisées. Dans le cas de promotion dans une ligne de promotion, le nom de l'employé promu sera porté au tableau d'affichage du département. La date d'affichage servira de départ pour le délai de la procédure de griefs.

5.09 REMPLACEMENTS TEMPORAIRES - PRODUCTION ET EXPÉDITION

Dans tous les cas de remplacements temporaires de trois (3) mois ou moins, le remplacement se fera par ancienneté d'emploi sur la faction.

Quand il est reconnu officiellement que l'employé s'absente pour plus de trois (3) mois, on ne tient pas compte du paragraphe ci-dessus et le plus ancien de la ligne de promotion est promu. Dans le cas d'une opération de cinq (5) jours ou moins par semaine, le remplacement se fera après trois (3) mois.

Dans le cas de l'expédition, lorsqu'il s'agit d'un remplacement d'une (1) semaine ou plus, le plus ancien dans la ligne de promotion est promu.

5.10 REFUS DE PROMOTION - PRODUCTION ET EXPÉDITION

Si un employé refuse une promotion temporaire d'une (1) semaine ou plus ou permanente, il conserve ses droits d'ancienneté; cependant, l'employé qui a le moins d'ancienneté et qui accepte cette promotion acquiert la préférence pour une promotion subséquente même s'il a repris son emploi antérieur. En cas de refus, l'employé devra signer un formulaire de refus dont une copie sera remise au Syndicat.

5.11 REMPLACEMENTS TEMPORAIRES - TRANSFORMATION

Dans les cas de remplacements temporaires de trois (3) mois ou plus, la Compagnie annoncera pendant trois (3) semaines l'emploi temporaire disponible sur les tableaux d'affichage de l'usine et fera connaître les exigences normales de la tâche établie.

L'employé choisi acquiert la préférence pour combler la vacance permanente à ce poste même s'il a repris son emploi antérieur.

ARTICLE VI

SERVICE CONTINU - ANCIENNETÉ

6.01 ANCIENNETÉ - DÉFINITION

L'ancienneté d'usine de tout employé est déterminée par la durée de son service continu avec la Compagnie aux usines de Donnacona. Tout nouvel employé est considéré comme temporaire, sans droit à l'ancienneté, durant les premiers soixante (60) jours de travail exécutés dans toute période de douze (12) mois consécutifs. Après cette période, l'employé acquiert le droit à l'ancienneté qui se calcule rétroactivement au début de cette période de soixante (60) jours.

6.02 CONTINUITÉ DE SERVICE

Le service continu est défini comme étant le temps total écoulé depuis la dernière date à laquelle l'employé est entré au service de la Compagnie sous réserve des dispositions suivantes:

- a) Les anciens combattants, qui étaient à l'emploi permanent de la Compagnie au moment de leur enrôlement et qui sont revenus à la Compagnie dès la fin de leur service militaire, bénéficieront d'un état de service continu.
- b) Les mises à pied de moins de douze (12) mois consécutifs dues à une réduction des activités de l'usine ou à la pénurie de travail n'ont pas pour effet d'interrompre la continuité du service.
- c) Les périodes d'incapacité pour cause de maladie ou d'accidents de moins de deux (2) ans n'ont pas pour effet d'interrompre la continuité du service.
- d) Si la Compagnie accorde par écrit à un employé la permission de s'absenter, la

personne absente dans ces conditions ne sera pas considérée comme congédiée et son ancienneté continuera à s'accumuler pendant son absence.

- e) La Compagnie ne peut pas accorder à un employé la permission de s'absenter pour lui donner l'occasion d'accepter un emploi ailleurs, ou de se lancer dans les affaires.
- f) La Compagnie prendra en considération un congé sans solde pour une période maximum de deux (2) ans pour permettre à un employé de travailler à l'une ou l'autre des instances du mouvement C.S.N. Celui-ci devra exposer sa requête à la direction locale. La prolongation d'un tel congé est reconsidérée à l'expiration de cette période. Cette requête n'est pas refusée sans raison valable.
- g) L'absence pendant la période de vacances, des fêtes chômées, des congés mobiles et les congés de deuil n'ont pas pour effet d'interrompre la continuité du service.

6.03 ANCIENNETÉ - LA RÉSERVE

L'employé de la réserve bénéficie des droits à l'ancienneté d'usine seulement. Les dispositions particulières s'appliquant aux employés de la réserve sont contenues à l'article 18.

6.04 ANCIENNETÉ - EMPLOYÉS PERMANENTS

Pour les employés permanents, l'ancienneté s'établira comme suit:

- a) L'ancienneté d'emploi comptera à partir de la dernière date d'entrée dans cet emploi.
- b) L'ancienneté du département comptera à partir de la dernière date d'entrée dans le département.
- c) L'ancienneté d'usine comptera à partir de la dernière date d'entrée au service de la Compagnie.

6.05 ANCIENNETÉ - DÉPARTEMENTS

Trois (3) mois d'emploi continu sur une position permanente ouverte dans un département, sont requis pour assurer la reconnaissance des droits d'ancienneté d'emploi et de département, mais après cette période, ces droits se calculeront à partir du premier (1^{er}) jour de travail dans le département. Ce n'est qu'après ces trois (3) mois que l'employé sera confirmé comme permanent dans un département.

6.06 PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

Un employé perdra ses droits d'ancienneté et, à toutes fins, son statut d'employé de la Compagnie, s'il:

- a) quitte volontairement la Compagnie;
- b) est congédié pour juste cause;
- c) est mis à pied par la Compagnie pour une période excédant douze (12) mois consécutifs, dans le cas d'un employé ayant un (1) an ou moins d'ancienneté;
- d) est mis à pied par la Compagnie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs, dans le cas d'un employé ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;
- e) néglige de se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent une convocation à reprendre le travail envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie. Il y a exception en cas de maladie confirmée par un certificat médical exigé;
- f) incapacité totale permanente confirmée par un certificat de médecin;
- g) ne se présente pas au travail après une absence autorisée, sauf s'il avertit la Compagnie et que la raison donnée est valable;
- h) quitte la Compagnie pour prendre sa retraite.

6.07 ABSENCE - MALADIE

Dans tous les cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident, la Compagnie se réserve le droit de faire examiner par le médecin de son choix l'employé concerné, si elle le juge nécessaire.

ARTICLE VII

RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 GRIEF - DÉFINITION

- a) Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sera fait par les deux parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai.
- b) Un grief est défini comme étant une controverse entre un ou plusieurs employés couverts par la présente convention et la Compagnie, au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation d'une ou plusieurs des clauses ou dispositions de la présente convention ou de ses annexes, ainsi que toute affaire relative aux conditions de travail.

7.02 PREMIER STADE

Les plaintes et griefs seront portés par l'employé ou par son délégué (si le grief est signé par l'employé) à la connaissance du contremaître sous les ordres duquel il travaille, dans les vingt (20) jours de la naissance du grief. Dans les cas de suspension ou de congédiement, le grief devra être soumis par l'employé dans les dix (10) jours de l'avis écrit de la suspension ou congédiement.

Un grief concernant les employés de la réserve peut être présenté au responsable de la réserve lorsque relié aux dispositions prévues à l'article XVIII.

7.03 DEUXIÈME STADE

Si le contremaître ne résout pas la question dans les sept (7) jours, tout grief - tel qu'il est défini ci-dessus - devrait être porté par écrit, dans les sept (7) jours, par l'employé ou les employés en cause, avec ou par l'entremise du représentant du Syndicat à la connaissance du surintendant du département, qui aura une (1) semaine pour prendre une décision; si le grief est rejeté, le surintendant du département fera remettre une réponse écrite à l'employé et au Syndicat.

7.04 TROISIÈME STADE

Si le surintendant ne règle pas le grief dans les sept (7) jours, le Syndicat peut en appeler, par écrit, au directeur résident ou à son délégué dans les sept (7) jours de la réception de la décision du surintendant. Les représentants des parties pouvant assister à toute réunion tenue à ce stade seront tel qu'il est prévu aux paragraphes 9.01 et 9.02.

7.05 QUATRIÈME STADE - ARBITRAGE

Tout grief tel que défini ci-dessus, y compris la question de savoir si un cas est sujet ou non à l'arbitrage, doit être référé par l'une ou l'autre des parties dans les vingt (20) jours suivant la réception de la décision prise à la suite de la réunion avec le directeur résident ou son délégué.

7.06 ARBITRAGE

- a) Si l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 7.05, l'autre partie doit en être avisée par écrit.
- b) Le grief est référé à un arbitre unique ou, s'il y a accord des deux parties, à un conseil d'arbitrage.
- c) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties doivent s'entendre, dans les cinq

(5) jours de la réception de l'avis écrit mentionné à l'article 7.05, sur la nomination de celui-ci à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

- d) Si les deux parties sont d'accord de recourir au conseil d'arbitrage, chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours de la réception de l'avis écrit mentionné à l'article 7.05. Les arbitres nommés par les parties doivent s'entendre, dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme président du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le Ministre du Travail sera prié de nommer un président.

7.07 JURIDICTION

L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage aura juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention collective et adjuger toute compensation qu'il jugera équitable dans les circonstances. Toutefois, il n'aura pas juridiction pour modifier ni amender l'une quelconque de ces dispositions ni pour ajouter à celles-ci, ni rendre une décision ou faire une recommandation qui aurait un tel effet. Il n'aura pas non plus juridiction pour modifier en quoi que ce soit les taux de salaire convenus. En matière disciplinaire, l'arbitre pourra modifier ou annuler la décision de l'employeur s'il en vient à une conclusion, après enquête sur les faits, que la peine disciplinaire a été administrée sans juste cause ou par abus d'autorité.

7.08 EFFET DE LA DÉCISION

La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les deux (2) parties, et prendra effet quatorze (14) jours après qu'elle aura été communiquée aux parties ou à la date indiquée par l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage.

7.09 QUALIFICATIONS - ARBITRE

Toute personne qui aura participé à une tentative de négociation de règlement du grief en question ne sera pas admise à être choisie comme arbitre.

7.10 FRAIS ET RÉMUNÉRATIONS

Chacune des parties défraiera les frais et rémunérations de son arbitre respectif ainsi que ses témoins. Les frais et rémunérations de l'arbitre ou du président du tribunal d'arbitrage seront partagés en parts égales entre les deux (2) parties.

7.11 GRIEF DU SYNDICAT OU DE L'EMPLOYEUR

Un grief présenté par le Syndicat ou la Compagnie au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation d'une ou plusieurs des clauses ou dispositions de la présente convention ou de ses annexes peut être logé directement au troisième (3^e) stade dans les vingt (20) jours de la naissance du grief.

7.12 GRIEF AU TROISIÈME STADE

Un grief se rapportant à une suspension ou à un congédiement peut être logé directement au troisième (3^e) stade dans les dix (10) jours de l'avis de la suspension ou congédiement.

ARTICLE VIII

GRIEFS - GÉNÉRALITÉS

8.01 RÉTROACTIVITÉ

L'effet rétroactif d'une réclamation résultant d'un grief sera traité comme faisant partie du règlement de ce grief.

8.02 SOLUTIONS PARTICULIÈRES

Les solutions ayant servi au règlement d'une difficulté particulière ne constitueront jamais des règles générales pour l'administration de l'usine et de ses employés.

8.03 PLAINTES - COMITÉ MIXTE

Les griefs ou les plaintes ayant trait à des questions qui ne sont pas spécifiquement couvertes par la présente convention peuvent être portés à l'ordre du jour en vue de discussion par le comité mixte prévu par l'article 25 et qui se réunit tous les mois; ceci comprend les griefs de nature personnelle et les questions qui ne nécessitent qu'un éclaircissement.

8.04 DÉLAIS

Tous les délais fixés pour les différents stades de la procédure de griefs peuvent être prolongés en tout temps par accord mutuel écrit entre les parties; les samedis, les dimanches et les jours fériés ne comptent pas pour l'établissement de ces délais.

8.05 PERMISSION DE S'ABSENTER

Aucun employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cette convention, sans en avoir avisé son contremaître et en avoir obtenu la permission. Cependant, cette permission n'est pas refusée sans raison valable.

8.06 DOSSIER DISCIPLINAIRE

Si l'employé en cause n'en est pas à sa première infraction, on inscrit les dates des inscriptions précédentes au dossier de discipline. Toutefois, un rapport disciplinaire est nul et non avenue douze (12) mois après la date de la dernière infraction commise.

Cependant une infraction ne peut être utilisée contre l'employé vingt-quatre (24) mois après la date de ladite infraction.

ARTICLE IX

COMITÉ DES GRIEFS - TROISIÈME STADE

9.01 COMPAGNIE

Pour la Compagnie, le comité sera composé de quatre représentants de la direction.

9.02 SYNDICAT

Pour le Syndicat, le comité sera composé d'un représentant de la fédération, si désiré par le Syndicat, et de trois membres du Syndicat.

9.03 RÉUNION - DÉLAIS

Le comité se réunira dans les dix (10) jours de la date à laquelle le grief lui a été soumis.

9.04 PROCÈS-VERBAL

La Compagnie préparera, dans les sept (7) jours, le procès-verbal de la réunion du comité qui sera signé par les représentants des deux parties, et comprendra les données suivantes:

- a) date de la réunion;
- b) noms des personnes présentes;
- c) exposé du grief et résumé des prétentions des deux parties.

9.05 DÉCISION - DÉLAIS

La Compagnie ou le Syndicat, selon le cas, communiquera à l'autre partie sa décision au sujet du grief soumis dans les sept (7) jours de la date de la réunion du comité.

9.06 ÉTATS DE SERVICE

La Compagnie accepte de mettre à la disposition du comité les cartes portant les états de servi-

ces et le dossier disciplinaire de l'employé concerné, ainsi que tout autre document de caractère non-confidentiel demandé par le Syndicat au sujet d'un employé, en autant que lesdits documents soient en possession de la Compagnie.

9.07 RENCONTRES DU COMITÉ DES GRIEFS

La Compagnie dédommagera les employés pour les heures régulières inscrites à l'horaire perdues en relations avec les rencontres du comité des griefs, mais la Compagnie ne remboursera pas les membres de ce comité pour toute perte de temps occasionné par des procédures d'arbitrage ou de tierce partie.

ARTICLE X

LES DÉLÉGUÉS DES DÉPARTEMENTS

10.01 DÉLÉGUÉS

Le Syndicat peut nommer des délégués de département, pour représenter les employés des départements là où ils travaillent à raison d'un délégué par vingt employés approximativement, ou d'un délégué par contremaître.

10.02 CHEFS DE SECTION

Le Syndicat peut nommer un chef de section dans le département de production et un chef de section dans le département de transformation pour agir avec le délégué de département à ses réunions avec le surintendant ou avec le comité des griefs, et pour agir en l'absence du délégué du département ou lorsque le grief concerne le délégué du département lui-même.

10.03 AVIS - QUALIFICATIONS

Le Syndicat informera la Compagnie, par écrit, de la nomination de ses délégués et chefs de section, au moins sept (7) jours avant leur entrée en fonction; pour être admissible comme délégué, un employé devra avoir été au service de la Com-

pagnie depuis soixante (60) jours au moins au moment de sa nomination.

10.04 ENQUÊTE - GRIEFS

Pour enquêter sur une question de grief et en discuter avec le contremaître et surintendant, un délégué de département, un chef de section et un représentant du bureau du Syndicat sont autorisés à quitter leur emploi pendant les heures normales de travail, sans perte de salaire, à condition d'en avoir obtenu à l'avance la permission de leur contremaître. Cette permission n'est pas refusée sans raison valable.

ARTICLE XI

GARANTIE

11.01 ACTIVITÉ SYNDICALE

Il est convenu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, sauf du consentement des représentants de la Compagnie.

11.02 GRÈVE ET LOCK-OUT

Pendant la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, de lock-out, de ralentissement ou d'interruption des opérations ni de perturbations analogues dans le travail.

11.03 ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

- a) Pendant tout arrêt du travail à l'usine, quelqu'en soit le moment et la cause, la propriété de la Compagnie sera protégée et le matériel de la Compagnie maintenu en bonne condition par les employés.
- b) Les mécaniciens de machines fixes, gardiens, mécaniciens, électriciens, employés chargés de la protection contre l'incendie et le personnel d'administration resteront au travail, comme requis, suivant les dispositions

de 11.03 a). Il est convenu que les employés mentionnés ci-avant ne seront pas affectés à un travail de production ou de construction.

11.04 LA FÉDÉRATION

La Fédération est l'une des parties de la présente convention.

11.05 ASSURANCES

En cas de grève légale, la Compagnie paiera sa part des cotisations et les employés continueront à être couverts en ce qui concerne l'assurance-vie, les avantages hospitaliers, médicaux et chirurgicaux et le plan de pension, et aucun de ces plans ne pourra être rompu. Toutefois, les congés pour cause de décès, les allocations pour maladie, les jours fériés payés et les vacances seront suspendus jusqu'à la fin de la grève.

ARTICLE XII

TAUX DE SALAIRE

12.01 ANNEXES "A", "B", "C", "D" et "E"

Il est convenu entre les parties que les taux de salaires établis aux annexes "A", "B", "C", "D" et "E" feront partie de la présente convention et seront appliqués pendant toute la durée de celle-ci.

12.02 APPLICATION DES TAUX

Ces taux s'appliqueront aux classifications d'emplois reconnues dans cette usine; ils resteront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

Les employés qui travaillent pendant une période de fermeture, comme par exemple un dimanche, à l'entretien, au nettoyage et aux réparations, dans leurs propres services, n'ont pas droit au taux "encerclé" et ne seront pas payés non plus aux taux des travailleurs ordinaires ou des net-

toyeurs, mais toucheront le salaire auquel ils ont droit d'après leur classification permanente.

12.03 TAUX TEMPORAIRE

Un employé du département de la production ou de l'expédition qui détient un emploi mieux rémunéré doit être payé au taux de cet emploi pour le temps qu'il détient cet emploi.

12.04 NOUVEL EMPLOI - EMPLOI MODIFIÉ

Si, pendant la durée de la présente convention, un nouvel emploi est créé, ou si des modifications importantes sont introduites dans les tâches d'un emploi existant, il est convenu que la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour établir le taux de salaire de cet emploi nouveau ou modifié, en prenant en considération les classifications d'emploi en vigueur dans le secteur du département concerné s'il s'agit d'un emploi modifié, ou dans les annexes "A", "B", "C" et "D" de la présente convention s'il s'agit d'un nouvel emploi. S'il n'y a pas entente entre les parties, la procédure de règlement des griefs s'applique.

12.05 PRIME DE FACTION

- a) La Compagnie paiera une prime de faction de 35¢ l'heure à la faction travaillant de nuit (0h00 à 8h00) et une prime de faction de 30¢ l'heure à la faction travaillant le soir (16h00 à 24h00). À compter du 29 février 1984, les primes seront augmentées à 40¢ et 35¢ respectivement.
- b) Cette prime ne sera pas payée entre le samedi à minuit et le dimanche à minuit, et jamais quand une prime est payée pour des heures supplémentaires.
- c) On ne doit pas tenir compte de cette prime pour l'indemnité de vacances ni pour l'indemnité des jours fériés reconnus.
- d) Cette prime ne s'applique pas aux travailleurs de l'équipe normale de jour dont le

temps normal de travail se prolonge au-delà de seize (16) heures.

ARTICLE XIII

FONCTIONNEMENT DE L'USINE

13.01 SEMAINE D'USINE

La semaine de fonctionnement de l'usine commence à minuit le lundi matin et se termine à minuit le samedi soir.

13.02 JOURNÉE D'USINE

La journée de fonctionnement de l'usine est de vingt-quatre (24) heures de minuit à minuit.

13.03 RÉPARATIONS SUR DIMANCHE

La Compagnie n'obligera aucun employé des équipes d'entretien et de réparation à travailler plus d'un dimanche sur deux sauf en cas d'urgence, mais elle n'obligera pas tel employé à travailler plus de deux (2) dimanches consécutifs.

13.04 PÉRIODES MOYENNES

La Compagnie rencontrera le Syndicat pour décider de l'établissement de nouvelles semaines de travail et nouvelles périodes moyennes, si aucune entente n'est conclue entre les parties, la Compagnie établira les nouvelles semaines de travail ou les nouvelles périodes moyennes, et le Syndicat pourra se prévaloir de la procédure des griefs s'il le juge à propos.

13.05 TRAVAIL EN CONTINU

L'entente concernant le travail en continu fait l'objet d'un mémoire séparé et est attaché à la présente convention collective.

ARTICLE XIV

HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA SECTION PRODUCTION

14.01 JOURNÉE DE TRAVAIL

La journée normale de travail sera de huit (8) heures.

14.02 SEMAINE MOYENNE

La semaine moyenne de travail sera de quarante (40) heures.

14.03 HORAIRE NORMAL DES EMPLOYÉS DE JOUR

L'horaire normal des différents groupes d'employés de jour de la section Production est de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

14.04 DÉBUT ET FIN DU TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE JOUR

~~Les employés de jour se trouveront à leur place et prêts à commencer le travail à l'heure qui leur a été assignée pour le début du travail.~~

Les machines seront promptement mises en marche et ne seront arrêtées que cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour la fin du travail.

14.05 HORAIRE NORMAL DES EMPLOYÉS DE FACTION

Les employés de faction travailleront huit (8) heures consécutives suivant les horaires qui suivent:

Faction de nuit: de zéro (0) heure à huit (8) heures

Faction de jour: de huit (8) heures à seize (16) heures

Faction de soir: de seize (16) heures à vingt-quatre (24) heures

Les équipes changeront de faction chaque semaine

par rotation.

14.06 PRÉSENCE AU TRAVAIL

- a) Quand une équipe prend la relève, chaque employé qui y participe est tenu de se trouver à sa place. À la fin du temps de travail de la faction, aucun employé ne quittera sa place pour se laver ou s'habiller tant que l'employé de la faction suivante qui doit le remplacer n'aura pas changé de vêtements et ne se sera pas présenté pour prendre la relève.
- b) Si un employé de faction ne se présente pas à son travail, l'homme qu'il devait relever mentionnera le fait à son contremaître et restera au travail tant que son remplacement n'aura pas été assuré.

Si nécessaire, il travaillera pendant deux (2) heures supplémentaires.

- c) Il est du devoir d'un employé de faction de se présenter au travail avec son équipe habituelle, à moins qu'il n'ait préalablement obtenu de son contremaître la permission de s'absenter. S'il est dans l'impossibilité de se présenter au travail, il doit en avertir le contremaître en devoir dans le département, au moins deux (2) heures avant le début de travail de son équipe.
- d) L'affichage des listes des compagnons de travail sera fait le mercredi. Les employés doivent consulter ces listes pour savoir leur cédule de travail. S'il y a un changement dans les listes après la journée de vendredi, la Compagnie fera un effort raisonnable pour rejoindre les employés affectés par ce changement.

ARTICLE XV

HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA TRANSFORMATION ET DE L'EXPÉDITION

15.01 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL

La journée normale de travail sera de huit (8) heures.

15.02 SEMAINE MOYENNE

La semaine moyenne sera de quarante (40) heures.

15.03 HEURES NORMALES - SECTION TRANSFORMATION

Les heures normales de travail seront de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Lorsque le fonctionnement est requis pendant cinq (5) jours par semaine, la semaine normale de travail sera du lundi au samedi inclusivement, à savoir de huit (8) heures le lundi jusqu'à huit (8) heures le samedi.

15.04 HORAIRE NORMAL DES EMPLOYÉS DE JOUR

L'horaire normal des différents groupes d'employés de jour est:

Homme d'utilité de la transformation	Huit (8) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à dix-sept (17) heures
Vérificateurs d'inventaire	Sept (7) heures à douze (12) heures et de treize (13) heures à seize (16) heures
Concierges	Sept (7:30) heures trente à quinze (15:30) heures trente.

15.05 DÉBUT ET FIN DU TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE JOUR

Les employés de jour se trouveront à leur place et prêts à commencer le travail à l'heure qui leur a été assignée pour le début du travail.

Les machines seront promptement mises en marche et ne seront arrêtées que cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour la fin du travail.

15.06 HORAIRE NORMAL DES EMPLOYES DE FACTION

Les employés de faction travailleront huit (8) heures consécutives suivant les horaires qui suivent:

Faction de nuit: de zéro (0) heure à huit (8) heures

Faction de jour: de huit (8) heures à seize (16) heures

Faction du soir: de seize (16) heures à vingt-quatre (24) heures

Les équipes changeront de faction chaque semaine par rotation.

15.07 PRÉSENCE AU TRAVAIL

- a) Quand une équipe prend la relève, chaque employé qui y participe est tenu de se trouver à sa place. À la fin du temps de travail de la faction, aucun employé ne quittera sa place pour se laver et s'habiller tant que l'employé de la faction suivante qui doit le remplacer n'aura pas changé de vêtements et ne se sera pas présenté pour prendre la relève.
- b) Si un employé de faction ne se présente pas à son travail, l'homme qu'il devait relever mentionnera le fait à son contremaître et restera au travail tant que son remplacement n'aura pas été assuré.

Si nécessaire, il travaillera pendant deux (2) heures supplémentaires.
- c) Il est du devoir d'un employé de faction de se présenter au travail avec son équipe habituelle, à moins qu'il n'ait préalablement obtenu de son contremaître la permission de s'absenter. S'il est dans l'impossibilité de se présenter au travail, il doit en avertir le contremaître en devoir dans le département, au moins deux (2) heures avant le début de travail de son équipe.
- d) L'affichage des listes des compagnons de tra-

vail sera fait le mercredi. Les employés doivent consulter ces listes pour savoir leur cédule travail. S'il y a un changement dans les listes après la journée de vendredi, la Compagnie fera un effort raisonnable pour rejoindre les employés affectés par ce changement.

ARTICLE XVI

HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DU DÉPARTEMENT D'ENTRETIEN, DE RÉPARATION ET DE CONSTRUCTION

16.01 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL

La journée normale de travail sera de huit (8) heures.

16.02 SEMAINE MOYENNE

La semaine moyenne sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement.

16.03 HORAIRE NORMAL - DÉPARTEMENT D'ENTRETIEN, DE RÉPARATION ET DE CONSTRUCTION

L'horaire normal des employés du département d'entretien, de réparation et de construction est huit (8) heures à douze (12) heures et treize (13) heures à dix-sept (17) heures.

L'horaire d'été des employés pour la période s'étalant de mai à septembre est le suivant: 7h30 à midi et 13h00 à 16h30 sauf le réparateur et l'électricien cédulés aux appels spéciaux de la semaine; ces derniers demeurent sur l'horaire normal.

16.04 DÉBUT ET FIN DU TRAVAIL DES EMPLOYÉS DU DÉPARTEMENT D'ENTRETIEN, DE RÉPARATION ET DE CONSTRUCTION

Les employés du département d'entretien, de réparation et de construction se trouveront à leur place et prêts à commencer le travail à l'heure qui leur a été assignée pour le début du travail

et ne quitteront leur lieu de travail que cinq (5) minutes avant l'heure prévue pour la fin du travail.

16.05 HORAIRES SPÉCIAUX

- a) La Compagnie peut établir des horaires spéciaux en cas de réparations majeures ou pour faire face à des problèmes particuliers de production.

Les employés affectés seront avisés la veille de la mise en vigueur des horaires spéciaux.

- b) S'il y a lieu de changer provisoirement l'horaire normal des employés affectés à l'entretien et à la réparation et des employés de service, l'application de changement sera comme suit:

- i) Si le travail est prévu pour une durée de trois (3) jours consécutifs ou moins, temps et demie sera payé pour les heures travaillées en dehors des heures régulières de travail des employés de jour.

Si le travail prévu au paragraphe ci-dessus excède les trois (3) jours consécutifs, temps simple sera payé pour les premières huit (8) heures travaillées chaque jour, à compter de la quatrième (4^e) journée.

- ii) Si le travail est prévu pour une durée de plus de trois (3) jours consécutifs, temps simple sera payé pour les premières huit (8) heures travaillées chaque jour à compter de la première (1^{ère}) journée.

Si le travail prévu ci-dessus est complété en trois (3) jours ou moins, ou le travail est suspendu de sorte que les employés reviennent à leur horaire normal avant la fin de ladite période de trois (3) jours ou moins, temps et demi sera payé pour les heures travaillées en dehors des heures régulières de travail des employés de jour.

NOTE: Cet article n'a pas pour effet d'annuler les dispositions du temps supplémentaire le dimanche, les jours de congé d'usine, après quarante (40) heures de travail dans une semaine ou après huit (8) heures de travail dans une journée.

16.06 APPELS SPÉCIAUX

- a) En cas d'urgence, quand un réparateur est appelé avant l'heure normale du début de travail ou qu'il est requis de se présenter avant sept (7) heures, il sera payé pour cet appel le montant le plus élevé soit quatre (4) heures de travail à temps simple, soit temps et demi. Si sur un appel spécial, il se présente ou est requis de se présenter après sept (7) heures et continue sa journée normale de travail après huit (8) heures, le temps pendant lequel il a travaillé entre sept (7) heures et huit (8) heures sera considéré comme une heure entière à son taux majoré de 50%, et ne sera pas compris comme faisant partie de sa journée normale de travail.
- b) Sont qualifiées d'appels spéciaux, les demandes de rentrer à l'usine en dehors de l'horaire normal ou des horaires spéciaux et qui n'ont pas été prévues. Une description du travail ou de l'endroit où l'employé aura à travailler lui sera faite par le contremaître qui l'appellera. L'employé descend pour ce travail et est rémunéré pour quatre (4) heures ou à son taux majoré de 50% selon ce qui lui est le plus profitable. Exemple: le contremaître appelle pour changer une courroie sur "l'alimentateur" du raffineur No 7, et pour ajuster le "rouleau nettoyeur" sur l'Oliver; cela prend une heure; l'employé recevra quatre (4) heures de paie à temps simple. Si cela prend quatre (4) heures, il recevra six (6) heures de paie à temps simple.
- c) Sont qualifiées d'appels spéciaux multiples, les demandes de rentrer à l'usine en dehors de l'horaire normal ou des horaires spéciaux et qui n'ont pas été prévus. L'employé des-

pend à l'usine après avoir été appelé pour effectuer tel travail en particulier. Pendant qu'il est à l'usine, survient un autre bris sur une autre pièce d'équipement et on lui demande d'effectuer la réparation. Il recevra un autre quatre (4) heures pour son travail ou son taux majoré de 50% selon ce qui lui est le plus profitable. Exemple: le contremaître appelle pour ajuster le "rouleau nettoyeur" sur l'Oliver; cela prend trente (30) minutes; l'employé reçoit quatre (4) heures de paie à temps simple. Pendant qu'il est ici, les courroies sur "l'alimenteur" du raffineur No 7 cassent; on lui demande de les remplacer; il recevra un autre quatre (4) heures de paie à temps simple.

- d) Temps double sera payé pour les heures travaillées entre minuit et six (6) heures a.m. lors d'appels spéciaux.

ARTICLE XVII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL RAPPELS ET ALLOCATIONS SPÉCIALES

17.01 TAUX DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- a) Les employés de jour ou de faction lorsqu'ils sont requis de travailler:
 - i) le dimanche ou un jour de congé;
 - ii) des heures supplémentaires à huit (8) heures par jour;
 - iii) des heures supplémentaires à la moyenne hebdomadaire de travail;
 - iv) des heures en dehors de l'horaire normal ou spécial, selon le cas;

sont payés à leur taux majoré de 50% pour ces heures travaillées. Cette majoration ne se fait qu'une fois sur le taux normal pour chaque heure travaillée. Elle ne s'applique pas sur les primes de faction.

- b) Les périodes moyennes seront établies et les demandes faites pour bénéficier du taux prévu

pour les heures supplémentaires seront justifiées quand l'employé dépasse sa moyenne pour la période et n'aura pas déjà, pour d'autres raisons, bénéficié du taux prévu pour les heures supplémentaires.

- c) La journée de congé cédulé d'un employé ne sera pas changée aux fins de la faire coïncider avec un congé d'usine ou un congé mobile.

17.02 EXCEPTIONS

Un employé de faction sera payé à son taux majoré de 50% pour toute heure de travail dépassant ses heures de travail journalières normales suivant les horaires normaux ou spéciaux, à l'exception des cas suivants:

- a) Les deux (2) premières heures de travail supplémentaires effectuées pour remplacer un compagnon qui ne s'est pas présenté à l'usine.

Si toutefois on ne fournit pas un remplaçant dans les deux (2) heures, le taux et demi s'applique depuis le commencement de la faction supplémentaire.

- b) Les heures supplémentaires travaillées en vertu de tout accord spécial qui pourrait être intervenu entre le Syndicat et la Direction de l'usine, pour certains groupes lors de certaines circonstances spéciales.
- c) Quand il fait des heures supplémentaires dans sa propre occupation à la suite d'une entente avec ses compagnons et le contremaître.

17.03 RAPPEL

Tout employé qui sera rappelé à l'usine en dehors de ses heures normales de travail sera payé pour quatre (4) heures de travail au taux régulier au minimum, ou sera payé son taux majoré de 50%, suivant ce qui lui est plus avantageux. Lorsqu'un employé faisant partie d'une équipe est rappelé avant son tour régulier pour remplacer un compagnon ou pour une mise en marche, il sera payé à son taux majoré de 50% seulement. Ceci ne

s'applique pas aux hommes en défaut d'attendre le compagnon qui doit les relayer, qui quittent l'usine en violation de 14.06 b) et 15.07 b) et qui sont alors rappelés à l'usine. On doit tenir compte de 16.06 pour les appels spéciaux s'appliquant aux employés de jour.

17.04 REPAS

Un employé qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus à la suite de ses heures régulières de travail, a droit à un repas fourni par la Compagnie au début du surtemps. Si le surtemps doit se prolonger, le repas est payé par la suite à toutes les quatre (4) heures.

Un employé de jour qui sans avis préalable est requis de travailler durant son heure normale de dîner aura droit à un repas fourni par la Compagnie.

Il est entendu que ceci ne s'applique pas lorsque du temps supplémentaire est fait pour échange ou pour rendre service à un employé.

17.05 REMPLACEMENTS

Si l'on fait appel à un employé de la production au moment où une nouvelle faction commence pour remplacer un compagnon absent, la première heure de travail sur cette faction lui sera payée s'il se présente au travail avant la fin de cette première heure.

17.06 ALLOCATION DE PRÉSENTATION AU TRAVAIL

L'employé qui reçoit l'ordre de se présenter au travail et qui est retourné, faute de travail, recevra un minimum de quatre (4) heures de paye à son taux normal. D'autre part, l'employé doit consulter les cédules de travail.

17.07 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Quand un employé de faction est requis de continuer le travail, même s'il a été relevé par son compagnon, il restera au travail et sera payé au

taux prévu pour les heures supplémentaires.

17.08 TRAVAIL - DIMANCHE ET JOUR FÉRIÉ

Le travail effectué le dimanche et les jours fériés, ou tout autre travail qui aura été payé à l'employé au taux prévu pour les heures supplémentaires, ne sera pas compté comme faisant partie de la moyenne établie pour la semaine maximum de travail.

17.09 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Pour le département de production si la Compagnie doit payer du temps supplémentaire, elle donnera préférence à l'employé en congé cédulé qui occupe normalement cette fonction.

Le temps supplémentaire sera distribué équitablement parmi les employés qualifiés. Afin de faciliter la distribution du temps supplémentaire, une liste sera affichée dans le département.

- b) Pour le département de la transformation et de l'expédition si la Compagnie doit payer du temps supplémentaire, elle donne préférence aux employés de la faction:
- i) dans l'emploi concerné ayant le plus d'ancienneté d'emploi;
 - ii) s'il y a lieu dans le département.

17.10 EMPLOYÉS FACTIONNAIRES

Tout employé factionnaire a droit au taux prévu pour les heures supplémentaires lorsqu'il travaille des heures supplémentaires soit comme travail additionnel, soit à une occupation autre que son occupation habituelle, soit lorsqu'il remplace un employé qui n'est pas son compagnon de travail.

17.11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Un employé ne sera pas requis de travailler plus

de seize (16) heures consécutives sauf dans les cas de force majeure.

ARTICLE XVIII

LA RÉSERVE

18.01 FONCTIONS COMPRISES

La réserve comprend les employés utilisés soit à des emplois temporaires ou saisonniers soit comme remplaçants d'employés absents ou pour faire face à des besoins urgents.

18.02 ANCIENNETÉ DÉPARTEMENTALE

Lorsqu'un employé de la réserve est muté à une position permanente d'un département, il acquiert le droit à l'ancienneté d'emploi et de département conformément à 6.05. Toutefois, s'il est retourné à la réserve pour plus de dix-huit (18) mois, il perd ses droits d'ancienneté d'emploi et de département dans ce département.

18.03 SEMAINE DE TRAVAIL

Il n'y a pas de périodes de travail fixes et pré-établies ni de semaines de travail pour les employés de la réserve, à moins que ceux-ci ne travaillent sans interruption plus de dix (10) jours dans un département; dans un tel cas, ils seront régis par les conditions et périodes de travail moyennes établies pour ce département aussi longtemps qu'ils continuent à y travailler. Toutefois, pour le temps supplémentaire, les employés de la réserve seront considérés comme travaillant sur une base de quarante (40) heures.

18.04 APPEL AU TRAVAIL

Les employés de la réserve sont appelés au travail par téléphone ou autre moyen de communication.

18.05 MISE EN DISPONIBILITÉ

Lorsqu'un employé de la réserve est retourné à la réserve après avoir travaillé dans un département, il doit communiquer avec le responsable de la réserve dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent en vue d'une nouvelle assignation de travail.

18.06 CENTRE DE MAIN-D'OEUVRE

La réserve est un centre de main-d'oeuvre pour les usines Papier Journal Domtar et Matériaux de construction Domtar sous le contrôle de Papier journal Domtar.

18.07 POSITIONS TEMPORAIRES

Les employés de la réserve sont assignés aux positions temporaires en tenant compte de leur ancienneté d'usine et de leur capacité à satisfaire aux exigences des tâches établies.

18.08 POSITIONS PERMANENTES

Lors d'une ouverture permanente dans un département, les employés de la réserve seront vus en conformité avec 5.07.

ARTICLE XIX

JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES

19.01 JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés chômés sont les suivants:

- a) Le Jour de l'An - quarante-huit (48) heures de fermeture.
- b) La Saint-Jean-Baptiste - vingt-quatre (24) heures de fermeture, de minuit le jour précédent à minuit le jour de la fête.
- c) La Fête du Travail - vingt-quatre (24) heures de fermeture, de minuit le jour précédent à

minuit le jour de la fête.

- d) Noël - soixante-douze (72) heures de fermeture.

19.02 CONGÉS MOBILES

- a) Tout employé permanent qui a moins de trois (3) mois de service continu a droit à un (1) congé mobile payé par année.
- b) Tout employé permanent qui a plus de trois (3) mois de service continu mais moins de six (6) mois, a droit à deux (2) congés mobiles payés par année.
- c) Tout employé permanent qui a six (6) mois de service continu a droit à cinq (5) congés mobiles payés par année. Le total des congés mobiles est de cinq (5) et ceux-ci doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril et aux jours approuvés par le surintendant. Il est entendu qu'un congé mobile n'est accordé qu'un jour alors que l'employé doit normalement travailler.

19.03 RÉMUNÉRATION

Tout employé permanent a droit pour la fête de la Saint-Jean-Baptiste, la Fête du Travail, pour chaque congé mobile, à huit (8) heures de salaire à son taux normal. Pour la fête du Jour de l'An, il aura droit à seize (16) heures de salaire à son taux normal. Pour la fête de Noël, il aura droit à vingt-quatre (24) heures de salaire à son taux normal.

Cependant, le paiement de ces sommes est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il doit être présent au travail le jour ouvrable précédant et suivant le jour férié sauf s'il est:
 - i) en vacances ou congé hebdomadaire;
 - ii) malade au point qu'il soit incapable de se présenter au travail et en mesure de fournir la preuve de telle maladie;

- iii) incapable de travailler par suite de maladie d'un membre de sa famille;
 - iv) informé par son contremaître que ses services ne sont pas requis;
 - v) absent avec autorisation;
 - vi) soumis à des circonstances hors de son contrôle.
- b) Il devra avoir travaillé au cours des cent quatre-vingt (180) jours précédant le jour férié.
 - c) Un employé en vacances au cours d'un jour férié chômé et payé recevra sa paie pour un tel congé en plus de sa paie de vacances.
 - d) Un employé tenu de travailler un jour férié chômé aura droit à une rémunération calculée à son taux normal majoré de 50% en plus de la paie régulière de ce jour férié.

ARTICLE XX

VACANCES

20.01 DROIT AUX VACANCES ET RÉMUNÉRATIONS

- a) Tous les employés seront éligibles aux vacances à partir de la date anniversaire de leur entrée en service.
- b) Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises dans les douze (12) mois suivant la date d'admissibilité. On ne pourra prendre des vacances qu'une seule fois pour chaque période de douze (12) mois.
- c) Les employés comptant plus de trois (3) ans de service ayant droit aux vacances et dont la date anniversaire d'entrée en service tombe entre le 1^{er} mai et le 31 décembre pourront prendre leurs vacances à partir du 1^{er} mai.
- d) Tout employé ayant moins d'un (1) an de service continu aura droit à une vacance payée

continue dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail sans que la durée totale de la vacance exigible excède deux (2) semaines moyennes, tel que décrit aux paragraphes 14.02, 15.02 et 16.02.

- e) Les employés permanents payés à l'heure qui ont travaillé sans interruption pendant douze (12) mois et qui pendant cette période ont accompli au moins mille quatre cents (1400) heures de temps simple, auront droit aux bénéfices du plan de vacances payées suivant:

Un (1) an et plus de service continu:

Deux (2) semaines de vacances et une indemnité équivalente à quatre (4%) pourcent du montant global qu'il a gagné dans l'année précédant sa date anniversaire d'entrée en service.

Trois (3) ans et plus de service continu:

Deux (2) semaines de vacances et une indemnité équivalente à quatre (4%) pourcent du montant global qu'il a gagné dans l'année précédant sa date anniversaire d'entrée en service. Le paragraphe 20.01 c) est applicable.

Quatre (4) ans et plus de service continu:

Trois (3) semaines de vacances.

Dix (10) ans et plus de service continu:

Quatre (4) semaines de vacances.

Vingt (20) ans et plus de service continu:

Cinq (5) semaines de vacances.

Vingt-cinq (25) ans et plus de service continu:

Six (6) semaines de vacances.

VACANCES SUPPLÉMENTAIRES:

Après vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu, un employé aura droit, en plus des vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec indemnité durant l'année civile laquelle il atteint:

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

L'indemnité de vacances sera celle d'une semaine moyenne de quarante (40) heures calculée sur la base du taux normal de salaire s'appliquant à la classification permanente d'emploi de l'employé ou sera basée sur deux (2%) pourcent du salaire de l'année civile précédente pour chaque semaine de vacances, selon ce qui sera le plus avantageux. La période chômée pour cette vacance supplémentaire ne peut être prise durant une période cédulée chômée.

- f) Les semaines de vacances ne peuvent être prises dans les jours de congé cédulés.

20.02 CRÉDIT DE VACANCES

- a) Un employé ayant moins de cinq (5) ans de service continu et qui quitte volontairement la Compagnie ou qui est congédié a droit à une indemnité de quatre (4%) pourcent du montant global qu'il a gagné depuis sa dernière prise de vacances. Au lieu de donner un préavis de six (6) jours en cas de mise à pied, on augmentera de six (6) jours le crédit de service continu de l'employé avant de calculer son indemnité de départ.
- b) L'indemnité de vacances, sauf pour les employés de moins de cinq (5) ans de service continu, sera celle d'une semaine moyenne de quarante (40) heures, calculée sur la base du taux normal de salaire s'appliquant à la classification permanente d'emploi de l'employé ou sera basée sur deux (2%) pourcent du salaire de l'année civile précédente pour

chaque semaine de vacances, selon ce qui sera le plus avantageux.

- c) Le paiement sera effectué avant les vacances de l'employé s'il le désire.

20.03 PÉRIODE DE PRISES DE VACANCES

- a) Chaque employé éligible a droit à deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1^{er} juin et le 31 août.

La Compagnie essaiera d'accorder aux employés ayant plus de deux (2) semaines de vacances, d'autres vacances pendant l'été, la priorité étant accordée aux deux (2) premières semaines de vacances des employés.

L'ordre des départs en vacances devra être approuvé par le surintendant du département, qui tiendra compte de l'ancienneté des employés au cas où deux (2) ou trois (3) d'entre eux ne s'entendraient pas sur une date de vacances.

La date limite fixée pour les vacances d'été sera le 30 avril. Après la date limite, les vacances seront approuvées sur la base du premier arrivé.

On remettra aux employés, au plus tard le 30 avril de chaque année, des formulaires à remplir sur lesquels ils indiqueront la période pendant laquelle ils souhaitent pouvoir prendre leurs vacances.

Un employé devra remettre sa demande à son contremaître ou son remplaçant au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ses vacances ou à la date limite fixée par la direction du département, après entente entre les parties. Si toutefois une telle entente ne peut être faite, la Compagnie fixera une telle date limite pour chaque département. Quand la demande aura été reconnue par le bureau du personnel comme valide au point de vue de l'admissibilité aux vacances, l'employé recevra confirmation du choix de ses vacances, dans le plus bref délai possible (au plus tard deux (2) semai-

nes) de la demande ou de la date limite fixée dans le département concerné. Les dates indiquées seront prises en considération, mais les périodes de vacances ne pourront en aucun cas entraver le bon fonctionnement de l'usine.

- b) Les vacances ne sont pas cessibles et un employé ne peut choisir d'être payé au lieu de prendre ses vacances.
- c) Aucune absence autorisée ou justifiée n'affectera le droit d'un employé à ses vacances.

ARTICLE XXI

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 a) Le Syndicat et son assureur ont la responsabilité de fournir à tous les employés faisant partie de l'unité de négociation et qui le désirent, et à ceux qui sont présentement à la retraite, les bénéfices d'assurance-vie, maladie et accident, perte de membre et mort accidentelle et assurance-salaire en cas de maladie, accident et invalidité, lesquels seront choisis par les employés et approuvés par la Compagnie. Il est entendu que ce n'est pas dans les intentions de la Compagnie de dicter le régime d'assurance-groupe, mais elle désire s'assurer qu'aucun bénéfice ne puisse favoriser l'absentéisme et conséquemment, affecter la productivité.

La Compagnie ne s'opposera pas à une indemnité en cas d'invalidité qui pourrait être plus de douze (12) mois.

- b) La Compagnie et son assureur seront déchargés de toute responsabilité vis-à-vis les employés faisant partie de l'unité de négociation en ce qui concerne tous les bénéfices d'assurance-groupe. La seule responsabilité de la Compagnie sera limitée à fournir au Syndicat le montant de contribution mensuelle fixe convenu pour chacun des employés permanents, faisant partie de l'unité de négociation et participant au régime d'assurance-groupe. Cette contribution ne sera pas

payable pour les employés mis à pied ni pour ceux qui sont absents pour raison autre que maladie ou accident.

- c) Le Syndicat s'engage à appliquer la contribution de la Compagnie à l'achat de bénéficiaires décrits au paragraphe ci-dessus et à fournir à la Compagnie la preuve de l'accomplissement de cet engagement, une copie des polices d'assurances et tout autre renseignement requis par la Compagnie en relation avec les bénéficiaires d'assurance-groupe.
- d) La contribution de la Compagnie est de 50,00\$ par mois pour les employés assurés comme célibataires et de 70,00\$ par mois pour les employés assurés comme mariés.

La contribution de la Compagnie, à compter du 1^{er} mars 1984 sera augmentée à 54,00\$ et 76,00\$ par mois pour les employés assurés comme célibataires et mariés respectivement.

Cette contribution sera remise au Syndicat à chaque mois.

ARTICLE XXII

CONGÉS POUR CAUSE DE DÉCÈS

- 22.01 En cas de décès d'un membre de la proche famille d'un employé, ou de décès simultané de plus d'un membre de la proche famille d'un employé, celui-ci obtiendra un congé et il lui sera payé huit (8) heures, à son taux régulier, pour le nombre de jours définis à l'article 22.02, pendant lesquels il aurait normalement travaillé, jusque et y compris le jour des funérailles.
- 22.02 La durée du congé sera d'un maximum de cinq (5) jours dans le cas du décès du conjoint, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé. Les cinq jours doivent être pris dans les sept (7) jours civils du jour du décès. La durée du congé sera d'un maximum de trois jours dans le cas du décès de sa mère, son père, sa belle-mère, son beau-père, son frère, sa soeur, son grand-père, sa grand-mère, sa belle-mère et

son beau-père par remariage et les parents nourriciers d'enfants adoptifs. Le taux régulier normal signifie le taux régulier normal de la classification d'occupation permanente de l'employé.

- 22.03 Dans le cas nécessitant un long voyage, là où l'employé a dû parcourir plus de 160 kilomètres pour assister aux funérailles, le lendemain de celles-ci sera considéré comme congé pour cause de décès. En aucun cas, un congé de plus de cinq (5) jours ou trois (3) jours selon le cas ne sera accordé.
- 22.04 Pour avoir droit à tel congé payé, un employé doit être permanent. Normalement, les jours commenceront et incluront le jour qui suit la date du décès mentionnée sur le certificat qui devra être produit sur demande.
- 22.05 Si un employé travaille en tout ou en partie pendant l'un quelconque ou plusieurs des jours ci-avant prévus, si l'employé ne doit pas travailler, ou est en vacances ou bénéficie d'un jour férié, pendant l'un quelconque ou plusieurs de ces mêmes jours, il ne sera pas éligible au congé payé pour cause de décès pendant ces jours-là.
- 22.06 Lorsque l'usine opère à sept (7) jours, le dimanche fera partie du maximum de cinq (5) jours ou trois (3) jours selon le cas.

ARTICLE XXIII

FONCTION DE JURÉ

- 23.01 Tout employé permanent qui remplira les fonctions de juré, ou qui sera appelé à agir comme juré, sera payé la différence entre l'indemnité reçue pour l'exercice de cette charge et le salaire à temps normal qu'il aurait normalement gagné.
- 23.02 Les jours admissibles pour ce paiement sont des

jours ouvrables prévus pendant lesquels l'employé aurait normalement travaillé.

ARTICLE XXIV

CERTIFICATS

- 24.01 La Compagnie remboursera aux employés le coût annuel de licence provinciale requis par la loi pour l'obtention de certificats par les hommes de métier et les mécaniciens de machines fixes.

ARTICLE XXV

COMITÉ MIXTE

- 25.01 Un comité mixte sera formé pour veiller à l'application de la présente convention et pour promouvoir la sécurité au travail, la santé et les sports. Ce comité peut discuter de tout autre sujet convenu entre les parties, pour le bien-être des employés et le rendement de l'usine.
- 25.02 Le comité se composera de huit (8) membres dont quatre (4) seront nommés par la Compagnie et quatre (4) par le Syndicat. Tout membre du comité peut être remplacé par la partie qui l'a choisi.
- 25.03 Le comité choisira parmi ses membres un président et un secrétaire, et une réunion régulière se tiendra chaque mois. Des réunions spéciales peuvent être tenues après entente entre les parties.
- 25.04 Il est convenu que, pendant le temps de leur présence aux réunions, les membres du comité seront payés comme s'ils étaient à leur emploi habituel.

ARTICLE XXVI

RESPONSABILITÉ DE LA COMPAGNIE

26.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie la responsabilité et le droit de:

- a) exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports;
- b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- c) établir et changer, de temps à autre, les règlements qui doivent être observés par les employés, à la condition que ces règlements ne soient pas incompatibles avec la présente convention.

Une copie de toute modification ou addition aux règlements généraux de l'usine sera transmise au Syndicat, si possible avant sa mise en application;

- d) planifier la production;
- e) promouvoir, rétrograder, muter, mettre à pied, rappeler, discipliner, suspendre et congédier, pourvu que ces actions soient faites conformément avec les termes de la présente convention.

ARTICLE XXVII

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 27.01
- a) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'apporter des améliorations technologiques et opérationnelles pour le fonctionnement de l'usine.
 - b) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont conjointement avec le gouvernement une responsabilité réelle et directe à tous les niveaux pour réduire au minimum les effets défavorables adverses qui peuvent découler de l'automation ou des changements technologiques. Ils conviennent de travail-

ler conjointement à chercher les moyens de prévoir ces effets défavorables et de les atténuer.

- c) Advenant que des projets soient élaborés en vue d'introduire du nouvel outillage ou une nouvelle méthode de production résultant en une diminution de la main-d'oeuvre requise, la Compagnie discutera, aussitôt que possible et en entier, ces projets avec leurs syndicats locaux. Telle discussion devrait couvrir le problème de réentraînement ou déplacement, autant que ceci est réalisable pour les employés qui sont déplacés par du nouvel outillage ou changement technologique.

- 27.02 Dans le cas d'un employé déplacé d'une façon permanente à cause d'un changement technologique ou de l'automation, et affecté à un emploi dont le salaire est moins élevé, la Compagnie consent à maintenir, pour une période de six (6) mois, le taux de salaire de son emploi permanent au moment de son déplacement, et à lui payer, pour une autre période de six (6) mois un taux de salaire ajusté, se situant à mi-chemin entre le taux de son emploi permanent au moment de son déplacement et le taux de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent sera appliqué.

ARTICLE XXVIII

RÉGIME DE RETRAITE

- 28.01 Le régime de retraite Domtar à l'intention des employés syndiqués, tel qu'amendé, fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme si au long précité et les avantages du régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du régime.
- 28.02 Il est entendu que toute modification apportée au régime de retraite Domtar à l'intention des employés syndiqués, pendant la durée de la présente convention, sera accordée aux employés régis par l'unité de négociation.

ARTICLE XXIX

RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR

- 29.01** Le régime de conversion industrielle Domtar est établi pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente d'une unité d'opération (usine, scierie, mine, carrière) résultat direct d'une conversion industrielle et le Syndicat des Employés de la Planche Isolante de Donnacona est un participant. Les employés touchés et qui sont éligibles aux bénéfices en vertu du Régime de conversion industrielle Domtar sont liés par les termes du régime et de son administration par le comité paritaire.

ARTICLE XXX

AUTORISATION D'ABSENCE

30.01 SANS PAYE

Toutes les autorisations d'absence accordées le seront sans paye.

30.02 DEMANDE

Toute demande en vue d'obtenir une autorisation d'absence sera faite par écrit sur une formule fournie par la Compagnie et aucun congé ne sera pris sans l'approbation officielle de la Compagnie à l'exception de ce qui est prévu ci-après. Les employés absents pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel ou ceux relevant de la Commission Santé-Sécurité au Travail recevront automatiquement de la Compagnie l'autorisation d'absence s'ils sont dans l'incapacité d'en faire la demande.

30.03 ABSENCES - SYNDICAT

La Compagnie accordera une autorisation d'absence d'un maximum de trois (3) mois pour chaque année de calendrier, à un maximum de deux (2) représentants élus du Syndicat dans le même service en même temps, pour leur permettre de s'occuper des

affaires du Syndicat en dehors des locaux de la Compagnie. Au cas où un employé serait élu au sein du Syndicat à une position permanente qui pourrait nécessiter une absence de plus de trois (3) semaines, la question sera examinée par la Compagnie et le comité du Syndicat.

30.04 AVIS D'ABSENCE

En autant que possible, l'employé qui doit s'absenter pour activités syndicales devrait donner un avis raisonnable.

30.05 ABSENCES - ARBITRAGE

La Compagnie accordera des autorisations d'absences à ceux de ses employés requis d'assister à toutes séances en conciliation ou arbitrage. Il est convenu que le nombre de ces employés sera maintenu à un minimum de façon à ne pas entraver le bon fonctionnement de l'usine.

30.06 AFFAIRES PUBLIQUES

L'employé élu député, soit fédéral, soit provincial 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'emploi, de département et d'usine, accumulée à compter de la date de son départ de l'usine et selon ses capacités à accomplir le travail, lors de 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.

30.07 ÉTUDES ACADÉMIQUES

La Compagnie considèrera de libérer des employés pour études académiques, pourvu que ces études soient reliées aux fonctions de l'usine et soient d'une durée déterminée au moment de l'étude de la demande par le directeur d'usine. Il est entendu que l'employé maintient l'ancienneté accumulée à son départ.

ARTICLE XXXI

GÉNÉRALITÉS

31.01 VALIDITÉ

Toute disposition de la présente convention qui peut être ou devenir en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, ou arrêtés ministériels, devient par ce fait même nulle et non avenue, sans affecter la validité de la présente convention.

31.02 TABLEAUX D'AFFICHAGE

La Compagnie fournira, à l'usage exclusif du Syndicat, un tableau d'affichage qui sera placé dans chaque département. Les tableaux d'affichage de la Compagnie dans l'usine ne pourront être utilisés pour les avis du Syndicat. Avant d'être affichés, tous les avis, à l'exception des convocations des assemblées syndicales, doivent être approuvés par un représentant autorisé de la direction de l'usine.

31.03 ABSENCES ET RETOUR AU TRAVAIL

Les employés qui ont manqué au travail pendant trois (3) jours ou plus par suite de maladie, ne reviendront pas au travail sans s'être d'abord procuré une autorisation signée par l'infirmière de l'usine. Les employés qui s'absentent de leur travail sans raisons valables sont sujets à des mesures disciplinaires.

31.04 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

La Compagnie distribue la convention aux employés dans les trois (3) mois de sa signature.

31.05 RÈGLEMENTS D'USINE

Les employés doivent se conformer aux règlements d'usine, à défaut de quoi ils seront sujets à des mesures disciplinaires.

31.06 TERRAIN DE STATIONNEMENT

Les employés stationneront leur voiture sur le terrain de stationnement en suivant les directives de l'agent de sécurité de l'usine.

31.07 ENTRÉE ET SORTIE

Tout employé qui entre à l'usine ou qui en sort à des heures autres que ses heures de travail doit se présenter à l'agent de sécurité en devoir à l'entrée.

31.08 PÉRIODE DE REPOS

Tous les employés de la section de transformation auront deux (2) périodes de repos, de dix (10) minutes, par faction.

31.09 TRAVAUX DE COOPÉRATION

Les contremaîtres et toute personne occupant une fonction supérieure ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les employés régis par l'unité de négociation sauf:

- a) s'il entraîne un employé;
- b) s'il effectue un travail expérimental;
- c) s'il accomplit un travail en cas d'urgence, ou s'il accomplit un travail exigé par des difficultés majeures et exceptionnelles de production.

31.10 SOULIERS DE SÉCURITÉ

Sur présentation d'une preuve d'achat d'une paire de souliers de sécurité, une allocation de 25,00\$ par année civile est versée par la Compagnie aux employés réguliers pour l'achat desdits souliers. À compter du 29 février 1984 cette allocation sera de 28,00\$ par année civile et à compter du 1^{er} novembre 1984, 30,00\$ par année civile.

31.11 GUIDE DE CLASSIFICATION DES HOMMES DE MÉTIER

Le guide de classification des hommes de métier fait partie de la convention collective comme s'il était récité tout au long.

ARTICLE XXXII

SÉCURITÉ, HYGIÈNE, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

32.01 Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail et des habitudes de sécurité à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de santé et de bien-être des employés.

32.02 COMITÉ DE SÉCURITÉ, HYGIÈNE, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Le comité est formé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat.

32.03 FONCTIONS DU COMITÉ

- a) Formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de santé et de bien-être des ouvriers au travail.
- b) Formuler des recommandations à la Compagnie pour assurer le respect des lois relatives à la sécurité et des règlements adoptés en vertu de ces lois.
- c) Formuler des recommandations à la Compagnie pour améliorer les lieux physiques, les conditions matérielles de travail et les habitudes de sécurité au travail.
- d) Étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger.

Dans le but d'activer la prévention, la Compagnie doit porter à la connaissance des

membres du comité les faits pertinents aux accidents. Dans les cas d'accidents graves, les faits pertinents sont communiqués aux membres du comité le plus vite possible après l'accident.

- e) Recommander et étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents.
- f) Susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et les habitudes de sécurité au travail.
- g) Susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité.
- h) Organiser des visites conjointes d'inspection pour détecter les situations dangereuses et les actes dangereux.

32.04 FORMATION

Sur recommandation du comité, la Compagnie peut occasionnellement payer les dépenses des membres du comité pour suivre des cours ou participer à des réunions dans le but d'acquérir de la formation en matière de sécurité.

32.05 RÉUNIONS ET PROCÈS-VERBAUX

Le comité de sécurité tient des réunions mensuelles ou plus selon les besoins. Un représentant du comité rédige un procès-verbal de chaque réunion et il en remet un exemplaire à chaque membre.

32.06 AVIS AU DIRECTEUR

Lors de la réunion du comité, un avis est formulé au directeur de l'usine concernant les points discutés en incluant les recommandations formulées par le comité à sa réunion précédente. Par la suite, le comité est informé de chacune des étapes d'exécution des décisions.

32.07 NOUVEL EMPLOI

Tout employé exécutant une nouvelle opération, tout nouvel employé et tout employé promu doit être informé de tout danger inhérent à sa tâche et de tous les processus de sécurité accompagnant ses fonctions avant que celui-ci les occupe.

32.08 EXAMENS AUDIOMÉTRIQUES

Les employés doivent subir un examen audiométrique reconnu compte tenu des recommandations du comité quant à leur fréquence et chaque employé doit être informé des résultats de cet examen.

32.09 RÉMUNÉRATIONS

- a) Les ouvriers membres du comité ne subissent aucune perte de salaire lorsqu'ils effectuent des visites ou participent à des enquêtes organisées par le comité pendant leurs heures régulières de travail. Par contre, les dispositions de l'article 25.04 s'appliquent lorsqu'ils assistent à des réunions du comité.
- b) À l'occasion de la visite d'un inspecteur du gouvernement, le représentant syndical qui peut l'accompagner, suivant les dispositions de la loi et de ses règlements, ne subit aucune perte de salaire pendant ses heures régulières de travail.

32.10 Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un local de travail est dangereux, il doit le rapporter immédiatement à son contremaître. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du contremaître, il peut soumettre son problème à un membre du comité de sécurité qui rencontre immédiatement le surintendant pour fins d'enquête et règlement. Si le problème n'est pas résolu, le membre du comité de sécurité peut convoquer une réunion avec le Directeur de l'Usine.

ARTICLE XXXIII

SYSTÈME DE CLASSES TRANSFORMATION

- 33.01 La nature des opérations des départements de transformation et de l'expédition exige de fréquents changements dans le programme de production, la marche des opérations, l'agencement des machines, les techniques de fabrication ainsi que l'installation de nouvelles machines.
- a) Normalement, les promotions seront octroyées quand des vacances se produiront, dues au décès, à la retraite ou à d'autres causes de départ; il n'y aura pas de promotion à la suite de maladie, d'accident, etc., que lorsque l'absence dépasse trois (3) mois, et cette promotion sera alors temporaire et rétroactive pour devenir permanente quand l'absent termine son emploi.
 - b) Indépendamment de la classe à laquelle il appartient, l'employé est tenu d'exercer tout travail qui lui est assigné, pour lequel il sera payé le taux de sa propre classe, que ce travail soit d'une classification plus haute ou plus basse que la sienne. Toutefois, un employé qui est demandé pour remplacer un opérateur ou qui est assigné à l'emploi de Classe "D" préposé à la machine à peinture No 1 sera payé le taux de cet emploi pour le temps qu'il le détient.
 - c) Chaque employé qui sollicite une classe plus élevée ou une revue de ses qualifications aura l'occasion d'exposer son cas devant un comité mixte spécial en présence de ses contremaîtres et surintendants; cette revue de ses qualifications ou de sa classe peut être demandée dans le courant des mois de mars et d'octobre de chaque année.
 - d) Dans chaque classe, les employés auront la compétence voulue pour remplir leurs attributions et seront généralement chargés des occupations figurant à l'annexe "B".

ARTICLE XXXIV

Il est convenu entre les parties que les annexes "A", "B", "C", "D" et "E" font partie de la présente convention.

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES

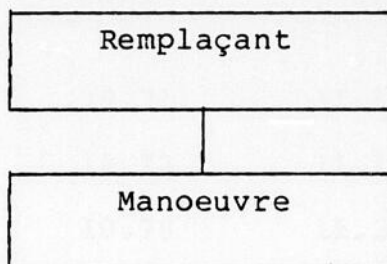
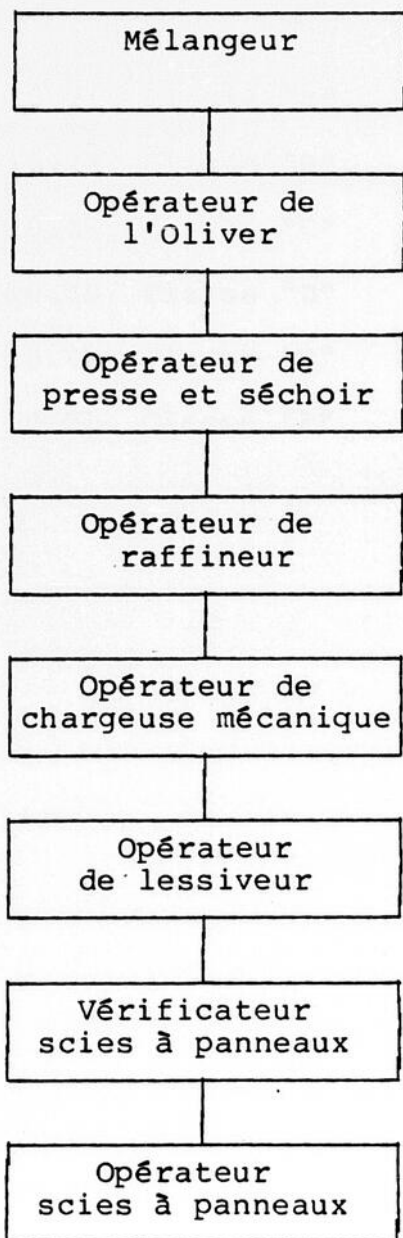
SECTION PRODUCTION

<u>Classifications</u>	<u>01/11/83 (50¢)</u>	<u>01/11/84 (45¢)</u>
10.79 Mélangeur	11.29	11.74
10.74 Opérateur de l'oliver	11.24	11.69
10.71 Opérateur de presse et séchoir	11.21	11.66
10.62 Opérateur de raffineur	11.12	11.57
10.59 Opérateur de chargeuse mécanique	11.09	11.54
10.44 Opérateur de lessiveur	10.94	11.39
10.65 Vérificateur scies à panneaux	11.15	11.60
10.55 Opérateur scies à panneaux	11.05	11.50
10.28 Remplaçant	10.78	11.23
10.21 Manoeuvre	10.71	11.16

ANNEXE "A"

LIGNES DE PROMOTION

SECTION PRODUCTION



VACANCES À L'EMPLOI DE MANOEUVRE

L'affichage sera fait dans toute l'usine. Tous les employés de Matériaux de Construction Domtar seront éligibles. L'ancienneté d'usine prévaudra si l'employé a les capacités à satisfaire aux exigences normales de la tâche établie.

ÉLIMINATION DE L'EMPLOI DE MANOEUVRE

Si, à cause d'une réduction ou d'une interruption des opérations, ou de la suppression de l'emploi de manoeuvre, l'employé retourne à son ancien emploi, ceci en conformité avec l'article 5.01.

ANNEXE "B"

ÉCHELLE DES SALAIRES

SECTION TRANSFORMATION

<u>Classifications</u>	<u>01/11/83</u> <u>(50¢)</u>	<u>01/11/84</u> <u>(45¢)</u>
10.21 Classe "A"	10.71	11.16
10.23 Classe "B"	10.73	11.18
10.28 Classe "C"	10.78	11.23
10.35 Classe "D"	10.85	11.30
10.42 Classe "E"	10.92	11.37
10.51 Classe "F"	11.01	11.46

ANNEXE "B"

SYSTÈME DE CLASSE

SECTION TRANSFORMATION

CLASSE "A"

Ouvrages non spécialisés

CLASSE "B"

CLASSE "C"

Scieur
Opérateur du triturateur

CLASSE "D"

Opérateur de machines à laminer et à isolant composé
Opérateur de machines à fissures et pinpoint
Opérateur de machines à façonner
Préposé à la machine à peinture No 1
Préposé aux machines "Zagar Drills"
Camionneur
Opérateur de scies "Merren Johnson"
Opérateur d'empaqueteuse 2' X 4'

CLASSE "E"

Opérateur machine à enduire d'asphalte
Opérateur machine à peinture No 2
Opérateur de la machine "Merren Johnson"
Opérateur des machines "Zagar Drills"
Mélangeur de peinture
Vérificateur d'inventaire

CLASSE "F"

Opérateur machine à peinture No 1
Homme d'utilité
Opérateur de la ligne Velvetex

ANNEXE "C"

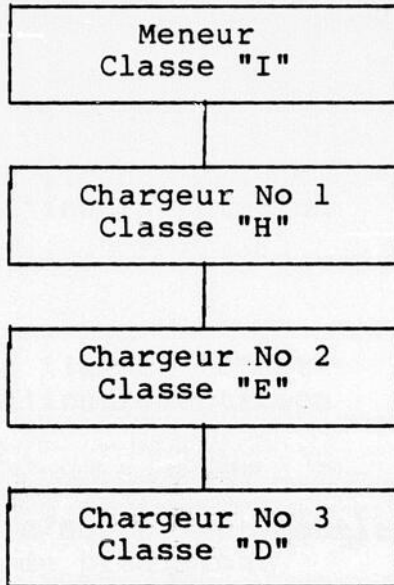
ÉCHELLE DES SALAIRES

SECTION EXPÉDITION

<u>Classifications</u>	<u>01/11/83</u> <u>(50¢)</u>	<u>01/11/84</u> <u>(45¢)</u>
10.35 Classe "D"	10.85	11.30
10.42 Classe "E"	10.92	11.37
10.72 Classe "H"	11.22	11.67
10.97 Classe "I"	11.47	11.92

ANNEXE "C"

LIGNE DE PROMOTION
SECTION EXPÉDITION



11.84 Classe 1

11.15 Classe 2

10.85 Classe 3

10.45 Apprenti 1

10.21 Apprenti 2

Carrière 1

11.82 Carrière 2

12.14

11.85

11.45

10.99

10.71

12.59

12.10

11.70

11.24

10.96

ANNEXE "D"

SECTION ENTRETIEN, RÉPARATION ET CONSTRUCTION

ÉCHELLE DES SALAIRES

	<u>01/11/83</u> <u>(50¢)</u>	<u>01/11/84</u> <u>(45¢)</u>
<u>CATÉGORIE I</u>		
11.79 Électricien licence A-2 et préposé à l'instrumentation	12.29	12.74
<u>CATÉGORIE II</u>		
- Électricien licence "C" et préposé à l'instrumentation		
- Soudeur		
- Tuyauteur		
- Ferblantier		
- Mécanicien d'équipement mobile		
- Mécanicien de précision.		
- Mécanicien d'entretien		
- Mécanicien d'entretien-Aiguiseur		
11.64 Classe 3	12.14	12.59
11.15 Classe 2	11.65	12.10
10.96 Classe 1	11.46	11.91
10.49 Apprenti 2	10.99	11.44
10.21 Apprenti 1	10.71	11.16
<u>CATÉGORIE III</u>		
11.02 Huileur	11.52	11.97
11.02 Peintre nettoyeur	11.52	11.97
11.02 Magasinier	11.52	11.97

ANNEXE "E"

ÉCHELLE DES SALAIRES

<u>Classifications</u>	<u>01/11/83</u> <u>(50¢)</u>	<u>01/11/84</u> <u>(45¢)</u>
Préposé aux dossiers et à l'équipement		
11.15 Classe 2	11.65	12.10
11.64 Classe 3	12.14	12.59

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
cette convention collective à Donnacona, Québec, ce
21 février 1985¹⁹⁸⁴:

DOMTAR INC.
Matériaux de Construction
Produits en fibre de bois
Donnacona

Flavelle

Swales

L. Melançon

G. Gagnier

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA PLANCHE ISOLANTE DE DONNACONA

Jacques Corriveau

Charles Dussault

Germain Leclerc

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

Louis Bisson

TRAVAIL EN CONTINU

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

DOMTAR INC.

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR
PRODUITS EN FIBRE DE BOIS DONNACONA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA PLANCHE ISOLANTE DE
DONNACONA (C.S.N.)

TRAVAIL EN CONTINU

SECTION PRODUCTION

- a) Le présent mémoire vise l'utilisation de l'horaire de travail en continu sur sept (7) jours pour Matériaux de Construction Domtar et seulement ses employés, pour la durée de la présente convention collective de travail, laquelle se termine le 31 octobre 1985.
- b) Dans le cas où des négociations pour une convention de travail nouvelle ou modifiée sont en cours au-delà de la date d'échéance de la présente convention, l'horaire de travail sur sept (7) jours continuera jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit conclue ou aussi longtemps que la production sur sept (7) jours soit requise et tout règlement sera effectif le 1^{er} novembre 1983 en ce qui concerne l'opération sur sept (7) jours.
- c) Les taux horaires prévus dans la présente convention de travail seront modifiés pour la production en continu sur sept (7) jours, tel que c'est prévu ci-dessus.
- d) La Compagnie donnera un avis avant trois (3) heures p.m. du deuxième vendredi précédant le dimanche pour lequel jour elle a l'intention de fonctionner.
- e) La direction assure le syndicat que durant l'opération de sept (7) jours, dans la section de production, les employés de la section transformation seront cédulés sur une base minimum de quarante (40) heures. Au cas où la production sur sept (7) jours serait temporairement arrêtée, la Planche Isolante, section production, sera établie pour une production sur six (6) jours; la section transformation et expédition sera établie pour une production sur cinq (5) jours ou une moyenne de 40 heures; sur une base que, pour chaque dimanche que nous fonctionnerons, nous garantissons une semaine de production de six (6) jours jusqu'à un maximum de quatorze (14) semaines, à moins que des incendies, grèves ou autres conditions indépendantes de la volonté de la direction surviendraient. Si une fermeture de plus de deux (2) journées consécutives devient nécessaire dû à des changements majeurs, la direction et le syndicat discuteront du problème de la fermeture.
- f) L'indemnité de vacances, l'indemnité des jours fériés, congés pour cause de décès, l'indemnité pour l'exercice de fonction de juré, seront alloués au

Travail en continu - Production

taux de six (6) jours ou sept (7) jours soit ceux qui sont en vigueur pour la période que les indemnités ci-haut mentionnées sont reçues.

- g) Les horaires de travail seront basés sur une semaine moyenne de quarante-deux (42) heures (formule 7-1, 7-1, 7-5). La rotation des équipes et les autres horaires de travail que nécessite la production le dimanche, sera acceptable aux groupements des intéressés.
- h) Quand un employé prend une vacance, il peut considérer le dimanche avant et le dimanche après comme faisant partie du congé, s'il en fait la demande le mercredi précédant le dimanche.
- i) Aucun membre de l'administration ou contremaître n'invoquera la raison de la production le dimanche pour refuser la demande d'un employé qui peut prendre ses vacances annuelles.
- j) Il y aura une fermeture de vingt-quatre (24) heures le dimanche de Pâques, ainsi que le dimanche avant la Fête du Travail.
- k) Quand l'usine de la Planche Isolante doit être fermée pour du travail mécanique important, la Compagnie en discutera au préalable avec les représentants du Syndicat; la direction fera un effort pour éviter l'accumulation et l'effet de pyramide en ce qui concerne les réparations et l'entretien.
- l)
 - i) Un remplaçant de la transformation ou de l'expédition qui sera appelé à remplacer quelqu'un normalement affecté à un emploi de la production, et qui est en vacances et dans lesquelles il a choisi les deux dimanches, sera rémunéré au taux de sept (7) jours de production y compris les deux dimanches.
 - ii) Si un employé de la transformation ou de l'expédition est appelé pour remplir les fonctions à un emploi de la production pour le dimanche seulement, il sera rémunéré au taux de sept (7) jours pour ce dimanche.
 - iii) En aucun temps, un employé ne sera rémunéré au taux de sept (7) jours à un emploi de la production tel que déterminé dans le sous-paragraphe (c), s'il ne remplit pas les fonctions actuelles.

Travail en continu - Production

- iv) L'employé qui choisira de ne pas travailler le dimanche durant l'opération sur sept (7) jours ne sera pas rémunéré au taux de sept (7) jours mais son remplaçant sera rémunéré au taux de sept (7) jours.
- m) Préférence sera donnée aux employés de la transformation et de l'expédition pour remplacer les ouvriers de la production et de la réparation.
- n) Rotation sera faite entre les employés disponibles et volontaires de la transformation et de l'expédition en autant qu'ils pourront remplir les fonctions.
- o) Il doit y avoir collaboration entre la direction et les ouvriers afin de ne pas nuire à la production lorsqu'il s'agit de tout congé.
- p) Tous les employés qui travaillent de quatre heures à minuit ont deux périodes de repos de dix (10) minutes, comme les deux autres équipes.
- q) Les employés désirant ne pas travailler un dimanche, quand ceci est possible, devront avertir le mercredi précédant le dimanche demandé.
- r) Si une fermeture sur un dimanche s'impose, seulement ceux requis pour travailler seront demandés.
- s) S'il y a un retour à la semaine de six (6) jours, la formule de la semaine de repos sera appliquée.
- t) Les discussions pour modifier ce mémoire se feront lors de rencontres en comité mixte.

TRAVAIL EN CONTINU

SECTION TRANSFORMATION

- a) La prime du travail en continu sera allouée pour les heures travaillées et les heures supplémentaires seulement à ceux requis par la direction.
- b) La direction ne se servira pas de l'opération sur sept (7) jours pour réduire les heures normales de ses employés réguliers de la transformation ou production durant la semaine de sept (7) jours d'opération.
- c) Les employés de Matériaux de Construction Domtar auront la préférence sur ceux de la réserve quand quelqu'un sera requis pour l'opération de sept (7) jours.
- d) Les employés de la Velvetex et Mereen Johnson se partageront le travail quand ce secteur est sur opération continue.
- e) Lorsque le travail en continu sera introduit dans le département de la transformation, la Compagnie en donnera un préavis de deux (2) mois au Syndicat et les dispositions de l'article 15.03 seront annulées.

PRIME POUR LE TRAVAIL EN CONTINU

Une prime de onze (11) cents l'heure sera allouée au taux des occupations requises pendant le travail en continu.

LETTRE D'ENTENTE

DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

SECTION PRODUCTION

Le temps supplémentaire sera distribué équitablement parmi les employés qualifiés. Afin de faciliter la distribution du temps supplémentaire et pour les fins d'application de l'article 17.09 a) les deux parties conviennent que la procédure suivante s'appliquera:

1. Une liste sera affichée dans le département à chaque semaine où les employés inscriront leur nom selon leur disponibilité.
2. La préférence pour la distribution du temps supplémentaire sera accordée de la façon suivante:
 - a) à l'employé en congé cédulé qui occupe normalement cette fonction;
 - b) aux employés en congé cédulé des fonctions inférieures;
 - c) aux employés qui occupent normalement la fonction, par ordre d'ancienneté;
 - d) aux employés des fonctions inférieures par ordre d'ancienneté.

En cas d'échec, la Compagnie fera appel à un employé qui devra effectuer le temps supplémentaire.

Dans le cas où le département opère selon un horaire de douze (12) heures la préférence sera donnée selon l'ancienneté:

- a) à l'employé un congé cédulé qui occupe normalement la fonction;
- b) aux employés en congé cédulé des fonctions inférieures.

En cas d'échec, la Compagnie fera appel à un employé qui devra effectuer le temps supplémentaire.

Cette lettre d'entente demeurera en vigueur pour la durée de la convention 1983-1985.

LETTRE D'ENTENTE

TRAVAIL EN CONTINU - HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

SECTION PRODUCTION

Les parties conviennent de mettre à l'essai un horaire de travail selon une formule de douze (12) heures (2-1, 2-3) basé sur une semaine moyenne de quarante-deux (42) heures.

La formule de douze (12) heures sera mise à l'essai pour une période d'un cycle.

Les modalités suivantes s'appliqueront:

1. Primes d'équipe: - quart de jour (8h00 à 20h00): aucune prime d'équipe.
- quart de nuit (de 20h00 à 8h00): prime de 40¢.
2. Congés mobiles: - quatre congés mobiles de douze (12) heures par année.

Dans le cas où l'usine retourne à l'opération sur six jours et que l'employé n'a pris qu'un, deux, ou trois de ses congés mobiles, l'employé aura droit aux congés mobiles non pris, au pro-rata selon la durée de l'opération à sept jours. Au total durant l'année, l'employé aura droit à un minimum de 44 heures.

3. Surtemps: l'article 17.01 a) ii) devra se lire: **"des heures supplémentaires à douze (12) heures par jour"**.

Ces modalités seront aussi applicables aux camionneurs des scies à panneaux.

Cette entente peut être prolongée après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE

CONVERSION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les modalités suivantes seront mises en application pour la durée de la convention 1983-1985.

Le temps supplémentaire effectivement travaillé peut être converti en période de congé selon les modalités suivantes:

1. Le premier de chaque mois, la Compagnie comptabilise le temps supplémentaire effectivement travaillé que l'employé désire convertir en congé.
2. L'employé doit avoir accumulé une journée normale de travail pour avoir droit à un congé. Le congé peut être pris à l'intérieur d'une période de quatre mois.
3. L'employé doit aviser la Compagnie de la date à laquelle il désire prendre son congé au moins une semaine à l'avance. Le congé doit être approuvé par le surintendant. Il est entendu que la priorité sera accordée aux congés mobiles et aux vacances. Au maximum, un employé par faction par jour pourra être autorisé à partir en congé.
4. La demi temps est payée à l'employé dans la semaine où il effectue le temps supplémentaire et le taux horaire régulier est payé au moment de la prise de congé. L'employé qui désire convertir son temps supplémentaire effectivement travaillé devra en aviser son contremaître au début du surtemps.
5. Lorsque l'employé est requis de travailler lors de sa journée de congé, il sera rémunéré à son taux horaire régulier.
6. Le congé doit être pris une journée où l'employé est normalement cédulé.

LETTRE D'ENTENTE

MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE AUX SCIES À PANNEAUX

- a) Le présent mémoire a pour but l'amélioration des opérations aux scies à panneaux. Il s'applique aux employés présentement gelés aux scies à panneaux et à ceux qui le seront.
- b) Il est bien entendu que si des rétrogradations deviennent nécessaires suite à un changement d'opération, l'employé ayant une classification plus élevée et une ancienneté départementale supérieure à l'employé des scies à panneaux pourra déplacer ce dernier. Par contre, si son ancienneté de département est inférieure, il sera affecté au département de transformation, selon les besoins. Tout remplaçant du département de production pourra effectuer la position d'opérateur des lessiveurs et ainsi de suite si ses services ne sont pas requis aux scies à panneaux.
- c) Les employés gelés ne pourront accomplir temporairement un emploi supérieur dans la ligne de promotion. Toutefois, les employés des scies à panneaux pourront se prévaloir des promotions s'il y a des postes vacants permanents sur des classifications supérieures. Ils auront aussi priorité pour effectuer le temps supplémentaire aux scies à panneaux.
- d) En cas de mise à pied à l'usine de Matériaux de Construction ou de promotion aux lessiveurs, l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale, parmi les employés des scies à panneaux et les remplaçants production, a la préférence d'emploi.
- e) Si cette entente devait être abolie lors d'un renouvellement de la convention collective, les employés en question ne perdront pas leurs droits d'ancienneté départementale et réintégreront leur rang dans la ligne de promotion selon l'ancienneté départementale. Toutefois, on doit tenir compte des refus de promotion.

ORIGINE LAVAL	DATE DU LOT 85-08-20	NO LOT 06	TYPE DE DOCUMENT: 41	CONDITION DE TRAVAIL
------------------	-------------------------	--------------	----------------------	----------------------

41	052423	85-04-01	B1 54	000102210000000099909110202311010110010000	10999996050
			C1	060006999 980007000409000070003003000	1
			D1	0000000100000000000000000000000000000000	
			E1	1500000001500000000000000000000000000000	1304999800000000000000
			E2	970000 97000000000000000000 0100000000000400140010040010010	
			E3	000000000 0000 00000000000 0	
			F1	1100120410202500590705559905099910000001001001000001060001	
			F2	205020301000000020010000000000000000	
			G1	1 1 1 1 1 80005 1 1 4	
			H1	00000000000000 1 8000 1 99999998800000000000	
			I1	0 1 1 1 1 1 99999999980 1 99996 00000	
			J1	060140009993080099922020060 0 00 000 000 101	
			K1	15203311000000112111	
			L1	0030000000000050100000000000	068850805070

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE F08 E VAL.INEXACTE CHAMP RELIE	VALEUR 05
---	--------------

CHP MESSAGE

VALEUR

Primes:

Soir: (0,30 \$) 0,35 \$/hre

Nuit: (0,35 \$) 0,40 \$/hre
0,40 \$ -- horaire de 12 hres @

Travail continu: 0,11 \$/hre

Allocations:

Souliers de sécurité: (25 \$) 28 \$/an ° 1er nov. 84 °
30 \$/an °

Jours fériés payés:

7 jours

Congés mobiles:

° Ancienneté ° Durée °
° moins de 3 mois ° 1 jour °
° plus de 3 mois ° 2 jours °
° 6 mois ° 3 jours °

4 jours -- horaire de 12 hres @

Congés annuels payés:

Années de service		Durée	Indemnité	
1984	1985			
1 an	1		2 sem.	4%
3 ans	3		2 sem.	4%
4 ans	4		3 sem.	6%
10 ans	10		4 sem.	8%
20 ans	20		5 sem.	10%
25 ans	25		6 sem.	12%

Paie supplémentaire:

Le salarié qui a complété 25 ans de service a droit à des vacances additionnelles dans l'année où il atteint:

° Age	° Durée	° Indemnité	°
° 60 ans	° 1 sem.	° 2%	°
° 61 ans	° 2 sem.	° 4%	°
° 62 ans	° 3 sem.	° 6%	°
° 63 ans	° 4 sem.	° 8%	°
° 64 ans	° 5 sem.	° 10%	°

Avantages sociaux:

Assurance-groupe:

Prime: l'employeur paie (50 \$) 54 \$/mois/protection individuelle et (70 \$) 76 \$/mois/protection familiale

1. Régime de retraite:

Le régime existant demeure en vigueur.

4.00

Domtar inc. (Donnacona)

Usine de matériaux de Construction Domtar

et

Le Syndicat des employés de la planche isolante de Donnacona -- C.S.N.

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt -- C.S.N.

Nombre de salariés de l'unité de négociation: (160) 143

Entente conclue après: négociations--renouvellement

Catégorie de personnel: production

Échéance de la convention précédente: 31 octobre 83

Échéance de la présente convention: 31 octobre 85

Date de signature: 29 février 84 -- mémoire d'entente

Durée régulière du travail:

8 hres/jr., 40 hres/sem.

-- travail continu-section transformation:
moyenne de 42 hres/sem.

Salaires:

1. Manoeuvre et 2 autres occupations

° 1er nov. 83 °	1er nov. 84 °		
/hre		/hre	°
° 10,71 \$ °	° 11,16 \$ °		°
° (10,21 \$) °			°

2. Opérateur de machines classe D, 48 salariés

° 1er nov. 83 °	1er nov. 84 °		
/hre		/hre	°
° 10,85 \$ °	° 11,30 \$ °		°
° (10,35 \$) °			°

3. Electricien licence A-2 et préposé à l'instrumentation

° 1er nov. 83 °	1er nov. 84 °		
/hre		/hre	°
° 12,29 \$ °	° 12,74 \$ °		°
° (11,79 \$) °			°

Augmentation générale:

° 1er nov. 83 °	1er nov. 84 °		
° 0,50 \$/hre °	° 0,45 \$/hre °		