

No.

19257-26

NOM

Montar luc (papirus fins Montar)

05981-6

Dépôt N°: 8 2 0 3 0 8 2

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18257-26
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-02-25		82-03-05		82-05-01	84-04-30	70

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de bureau de Windsor 79 rue St-Antoine Windsor, Qué J1S 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc Papiers fins Domtar Windsor, Qué J1S 2L6

Unité de négociation

Voir feuille jointe pour l'unité de négociation

- Mémoire d'entente: Taux et Salaires

Région	05-00	Activité	2710 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Remarques

DEPOSANT:

M. André Vachon
 Conseiller syndical FTFP
 (CSN)
 1027 rue Pacifique
 Sherbrooke, Qué
 J1H 2G3

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>[Signature]</i>	82-03-11

Pour renseignements

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

RECHERCHE

"Tous les salariés des différents bureau 7 compris les commis du moulin et les salariés de laboratoire exception faite cependant: des personnes automatiquement exclues par la loi, y compris les surveillants (supervisors), des ingénieurs, du chef-dessinateur, des préposés à l'étude de l'emploi du temps et à l'établissement du taux de salaire, des chimistes, ingénieurs-chimistes et assistants de laboratoire ayant les responsabilités d'un chef de section, du contrôleur, gérant de bureau, comptable préposé aux coûts spéciaux, chefs de section des diverses sections du bureau, payeur, assistant-payeur, acheteur et assistant-acheteur, infirmières et du chef-comptable divisionnaire, des secrétaires particulières, des gérants, contrôleur, gérant de bureau de l'acheteur, du chef-comptable divisionnaire, de l'ingénieur de l'Usine et les deux employés féminins occupant les deux plus hautes positions du département du personnel, du mesureur en chef et des salariés préposés aux opérations forestières."

ARTICLE 1

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

Domtar Inc., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, Boulevard de Maisonneuve, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour son bureau de Papiers fins Domtar, située à Windsor, Québec, ci-après appelée la "Compagnie"

et

Le Syndicat national des employés de bureau de Windsor, ci-après appelé le "Syndicat"

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

ARTICLE 1

BUT

1.01 La Compagnie, le Syndicat et la Fédération ont signé la présente convention à Windsor, Québec, dans le but de consigner par écrit les dispositions et conditions de travail résultant d'une négociation collective, auxquelles les parties contractantes doivent se conformer.

• ARTICLE 2

DISPOSITIONS

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération comme les représentants de tous les salariés des différents bureaux y compris les commis de l'usine et les salariés de laboratoire exception faite cependant:

- a) Des personnes automatiquement exclues par la loi, y compris les surveillants (Supervisors);
- b) Des ingénieurs, du chef dessinateur, des préposés à l'étude de l'emploi du temps et à l'établissement des taux de salaire;
- c) Des chimistes, ingénieurs chimistes et assistants de laboratoire ayant les responsabilités d'un chef de section;
- d) Du contrôleur, gérant de bureau, comptable préposé aux coûts spéciaux, chefs de section des diverses sections du bureau, payeur, acheteur, infirmières et du chef comptable divisionnaire;
- e) Des secrétaires particulières des gérants, contrôleur, gérant de bureau, de l'acheteur, du chef comptable divisionnaire, de l'ingénieur de l'usine et les deux employées féminines occupant les deux plus hautes positions du département du personnel.

ARTICLE 3

DROITS DE LA COMPAGNIE

3.01 Le Syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de:

- a) diriger et gérer ses affaires à tous les points de vue, sauf lorsqu'un de ces privilèges est spécifiquement limité par les

dispositions de cette convention;

- b) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- c) établir et modifier occasionnellement les statuts et règlements à être observés par les employés, à condition que ces statuts et ces règlements ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention.

NOTE: Une copie de toute modification ou addition aux règlements du bureau est transmise au Syndicat, avant sa mise en application;

- d) dresser le programme de la production;
- e) diriger la main-d'oeuvre;
- f) embaucher, promouvoir, rétrograder, muter, mettre à pied pour manque de travail, discipliner, suspendre et congédier pour raison valable tout employé pourvu que ces actions soient faites conformément avec les termes de la présente convention; autrement les employés ont le droit de se prévaloir de la procédure de griefs prévue dans cette convention;
- g) apporter dans le bureau des nouvelles méthodes de production et des améliorations technologiques et opérationnelles pour le fonctionnement du bureau;
- h) dans l'exercice de ces droits, la Compagnie se conforme aux dispositions de la loi et de cette convention collective.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 Pour la durée ou tout renouvellement de cette convention, la Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération comme étant les représentants exclusifs des employés, en vue des négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de salaire et autres conditions de travail tel que prévu dans cette convention.

4.02 Aussi longtemps que cette convention est en vigueur, tous les employés actuels qui sont membres du Syndicat ou qui le deviennent plus tard doivent rester membres en règle du Syndicat comme condition d'emploi. Tout nouvel employé qui devient membre du Syndicat, doit également

rester membre en règle avec le Syndicat, comme condition d'emploi et ce, pour la durée de cette convention.

- 4.03 Normalement les employés exclus de l'unité de négociation ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les employés régis par l'unité de négociation. Ceci ne s'applique pas quand un employé exclu de l'unité de négociation:
- a) entraîne un employé;
 - b) effectue un travail expérimental;
 - c) aide un ou des employés face à des difficultés majeures.
- NOTE: L'application de cet article ne doit affecter d'aucune façon les employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 5

DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit exclusif de percevoir des frais d'initiation et de cotisations.
- 5.02 La Compagnie consent à déduire hebdomadairement des salaires des employés les cotisations syndicales telles que fixées par le Syndicat.
- 5.03 A partir de leur première journée d'emploi, tous les employés autorisent la Compagnie à déduire de leur salaire chaque semaine, un montant égal aux cotisations payées au Syndicat par chacun de ses membres.
- 5.04 La Compagnie remet au Syndicat, une fois par mois, toutes les cotisations déduites ainsi que la liste des cotisants et le montant total des déductions. Elle remet également la liste des cotisants pour qui les déductions sont omises. Cette remise se fait au plus tard le septième (7ième) jour du mois suivant.
- 5.05 Un fac-similé de l'autorisation de déductions syndicales est annexé à cette convention sous le titre d'Annexe "B".

ARTICLE 6

ANCIENNETE

- 6.01 a) L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie.
- b) Les employés en période de probation sont considérés sans ancienneté durant leurs premiers quatre-vingt-dix (90) jours de travail avec la Compagnie; après cette période de quatre-vingt-dix (90) jours de travail, leur ancienneté compte à partir de leur première date d'embauche. Il est à noter que les jours de travail mentionnés ci-haut sont cumulatifs.

Les employés en période de probation sont protégés par cette convention excepté pour les cas de promotion, de réduction à un grade inférieur, déplacement, mise à pied, rappel au travail et congédiement.

- 6.02 Un employé conserve son statut d'employé avec la Compagnie et tous ses droits d'ancienneté, excepté:
- a) s'il quitte volontairement le service de la Compagnie;
 - b) s'il est congédié pour raison valable;
 - c) s'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un employé ayant un (1) an ou moins d'ancienneté;
 - d) s'il est mis à pied pour une période de temps excédant la durée de son service mais pour pas plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, laquelle période est la plus courte, dans le cas d'un employé ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;
 - e) s'il manque de se rapporter au travail sans raison valable dans les quinze (15) jours qui suivent un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue.

NOTE: Une copie de l'avis de retour au travail est envoyé au Syndicat;

- f) s'il manque de se rapporter au travail sans raison valable, après un congé avec permission tel que prévu à la première phrase de l'article 8.02.
- 6.03 Un employé n'accumule pas de droit d'ancienneté durant les périodes de mise à pied excédant trente (30) jours solaires consécutifs.
- 6.04 Un employé mis à pied n'a aucun statut en vertu de cette convention sauf lorsque prévu dans cette convention.
- 6.05 Un employé promu à une position exclue de l'unité de négociation a le droit de retourner dans l'unité de négociation sans perte d'aucun de ses droits d'ancienneté acquis avant sa promotion:
- a) s'il s'agit d'une réduction de personnel;
 - b) s'il s'agit d'une élimination de la position; ou
 - c) pour toute autre raison si les parties sont d'accord.
- Il est entendu que ce retour se fait selon les démarches décrites à l'article 7.05.

ARTICLE 7

PROMOTION, MUTATION, MISE A PIED, RE-EMBAUCHAGE, RETROGRADATION

- 7.01 Dans les cas de promotion, rétrogradation, mutation, la Compagnie prend en considération les facteurs suivants et, lorsque le facteur a) est relativement égal entre deux (2) ou plusieurs employés, le facteur b) régit le cas:
- a) les exigences normales pour accomplir le travail;
 - b) l'ancienneté.
- 7.02 S'il y a une position vacante, elle est affichée immédiatement sur tous les tableaux pendant quinze (15) jours solaires ou une période plus courte après entente avec le Syndicat. Le candidat doit être choisi dans les quinze (15) jours solaires suivant la fin de l'affichage. La liste des candidats est envoyée au Syndicat avant l'expiration de ce délai. L'employé peut retourner à son ancienne occupation

à sa propre demande durant sa période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours. Si, après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours, le candidat choisi démontre qu'il est capable de remplir la position, il est confirmé à cette position.

Le taux de la position s'applique au candidat choisi dès qu'il entre en fonction mais au plus tard soixante (60) jours après avoir été choisi.

7.02 Cependant, quand un employé est muté temporairement pour entraînement et est surnuméraire aux employés réguliers sur la position, le taux de salaire de la position ne s'applique pas. Il reçoit le salaire de la position après sa période d'entraînement terminée et après qu'il assume seul le travail.

7.03 Avant d'afficher une position vacante, la description et les exigences normales de celle-ci ainsi que le grade dans lequel elle est classifiée sont fournis au Syndicat.

7.04 Lorsque des promotions, rétrogradations, mutations ou mises à pied deviennent nécessaires, la Compagnie convient d'en informer par écrit le Comité du Syndicat, aussitôt que possible. De plus, dans les cas de rétrogradations et mises à pied, la Compagnie convient d'étudier ces cas préalablement avec le Comité du Syndicat.

7.05 a) Dans les cas de mise à pied, tout employé concerné est muté de la façon suivante:

- 1) Selon son ancienneté dans son grade en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté que lui dans son grade, à la condition qu'il ait les capacités pour exécuter le travail après une période d'adaptation.
- 2) Selon son ancienneté dans un des grades inférieurs en commençant par le plus élevé de ces grades, en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté que lui dans ce grade, à condition

qu'il ait les capacités pour exécuter le travail après une période d'adaptation.

- b) Les périodes d'adaptation ci-haut mentionnées sont de quatre-vingt-dix (90) jours à moins que les parties ne conviennent d'une période plus longue.
- c) Si nécessaire, la Compagnie met à pied le dernier employé, ayant le moins d'ancienneté, déplacé par l'application du présent article.

7.06 Dans les cas de rappel, les employés sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied en autant qu'ils aient les capacités pour exécuter le travail après une période d'adaptation de quatre-vingt-dix (90) jours, à moins que les parties ne conviennent d'une période plus longue. Faute de quoi, il retourne sur la liste de rappel et recommence à accumuler une nouvelle période de mise à pied.

7.07 Dans les cas de promotion, mutation et rétrogradation, la Compagnie reconnaît qu'un employé peut faire valoir des équivalences acquises par son expérience et par sa formation dans des sujets reliés à la position en cause. Si les équivalences de l'employé, acquises par sa formation et par son expérience dans des sujets reliés à la position en cause, établissent que l'employé peut exécuter le travail, elles tiennent lieu des exigences normales, comme stipulé à l'article 7.01.

ARTICLE 8

CONGE AVEC PERMISSION

- 8.01 Toutes les permissions de congé sont accordées sans paie sauf dans le cas de congés pour cause de décès et de maladie et autres congés tel que prévu à l'Article 8.04.
- 8.02 Les demandes de congé prolongés avec permission pour études ou autres motifs sont soumises, par écrit, sur un formulaire fourni par la Compagnie, dont copie est envoyée au Syndicat. En cas de refus, la Compagnie donne les raisons à l'employé et au Syndicat. Aucun congé n'est pris sans être offi-

ciellement approuvé par la Compagnie. Une réponse doit être rendue dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception, par la Compagnie, de la demande de congé. Tout employé absent pour cause de maladie ou accident ou compensation est automatiquement considéré comme étant en congé avec permission, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat de médecin.

- 8.03 Un employé n'accumule pas d'ancienneté durant un congé avec permission excédant:
- a) Douze (12) mois, ou dix-huit (18) mois après dix (10) ans d'ancienneté, pour cause de maladie ou accident, confirmé par un certificat de médecin; si la Compagnie le juge nécessaire, elle choisit un médecin pour diagnostiquer la maladie ou l'accident.
 - b) Un (1) mois pour toute autre raison.
- 8.04 La Compagnie accorde des congés avec permission aux employés devant assister à des séances d'arbitrage ou à des activités syndicales reliées à la convention collective de travail. De tels congés ne sont pas refusés sans raison valable. Il est entendu que le nombre de tels employés est maintenu au minimum afin de ne pas affecter l'efficacité du fonctionnement du bureau.

La Compagnie accepte de libérer de son travail tout employé agissant comme officier sur le bureau de direction du Syndicat et devant participer à des activités syndicales essentielles, en autant que l'efficacité du bureau n'en soit pas affectée.

- 8.05 Il n'y a pas de déduction de temps pour les absences de courte durée dues à la maladie. De même, pour toute autre raison, quand la permission est accordée par le chef de section. De telles permissions ne sont pas refusées sans raison valable.
- a) Dans le cas de maladie prolongée dûment certifiée par le médecin, un employé continue de recevoir son salaire régulier pour la période suivante une fois par année de calendrier:
Jusqu'à 6 mois de service - 2 semaines

Plus de 6 mois à 2 ans	- 1 mois
Plus de 2 ans à 3 ans	- 2 mois
Plus de 3 ans	- 3 mois

- b) Si la Compagnie le juge nécessaire, elle choisit un médecin pour diagnostiquer la maladie ou l'accident.

8.06 Congé en cas de décès

Pourvu que ces jours fassent partie de son horaire normal de travail et qu'il y ait perte de salaire, un employé a droit aux congés payés suivants:

- a) Cinq (5) jours consécutifs dans le cas du décès de son conjoint, enfant, enfant adoptif ou enfant du conjoint, à compter de la date du décès;
- b) Trois (3) jours dans le cas du décès de son père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, grand-père ou grand-mère pourvu que ces jours incluent et finissent avec la journée des funérailles. Si un temps considérable est requis pour voyager, la journée suivant les funérailles peut être considérée comme faisant partie des trois (3) jours de congés payés;
- c) La journée des funérailles, dans le cas du décès de son beau-frère, belle-soeur, grand-père ou grand-mère du conjoint.

8.07 Affaires publiques

L'employé élu député soit fédéral, soit provincial, peut obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à son ancien poste ou à un autre poste équivalent si le sien n'existe plus, en fonction de son ancienneté accumulée, au moment de son départ du bureau et selon ses capacités à accomplir le travail, lors de son retour au bureau, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

8.08 Congé de maternité

Sur présentation d'un certificat médical, l'employée ayant accompli au moins vingt (20) semaines d'emploi dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu au paragraphe a) ci-dessous et qui est à l'emploi de la Compagnie le jour précédant ce préavis, a droit à un congé de maternité, sujet aux dispositions suivantes:

- a) L'employée doit donner à la Compagnie un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
- b) L'employée a droit à un congé maximum de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré. Toutefois, à partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employée doit fournir à la Compagnie, sur demande, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- c) Une employée qui ne se présente pas au travail à la date prévue pour le retour au travail, sans fournir d'attestation médicale justificative, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie. Cependant, la Compagnie prolonge le congé post-natal pour une période additionnelle déterminée par le médecin traitant de l'employée si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que le dit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.
- d) Le congé de maternité est considéré comme une absence sans rémunération et est soumis aux conditions suivantes:
 - 1) La Compagnie continue sa contribution aux régimes collectifs d'assurance.
 - 2) L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité.
 - 3) A son retour au travail, après son congé de maternité, l'employée est réintégrée à son poste.

ARTICLE 9

COMITE DES GRIEFS

9.01 Le Comité des Grieffs, composé de trois (3) employés choisis par le

Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs tel que prévu à l'article 10, démarche no. 3 de la procédure des griefs.

- 9.02 Le Syndicat fournit à la Compagnie les noms des employés constituant le Comité des Griefs et informe la Compagnie de tout changement majeur ou permanent dans ledit Comité.
- 9.03 Les réunions entre la Compagnie et le Comité des Griefs se tiennent à un moment occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du Comité. Ces derniers sont remboursés par la Compagnie pour toute perte subie à l'occasion des réunions.

La Compagnie avise le Syndicat au moins deux (2) jours avant la tenue de toute réunion du Comité des Griefs.

ARTICLE 10

PROCEDURE DE GRIEFS

- 10.01 Lorsqu'un employé ou groupe d'employés a un grief, un effort sincère de la part des deux (2) parties est fait afin de régler le grief dans le plus court délai possible. Toute plainte ou grief provenant de l'interprétation, application ou soi-disant violation des termes de la convention peut être soumis et traité de la manière suivante pas plus tard que soixante (60) jours après l'occurrence de la condition causant le grief, sauf dans les cas de suspension ou congédiement alors que le grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant la date où l'employé et le Syndicat ont été avisés de la suspension ou du congédiement.

Démarche 1. Par l'employé, par écrit, à son Chef de section, avec une copie au Syndicat et au Service du Personnel. S'il y a rencontre avec son Chef de section, l'employé, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Faute de règlement dans les deux (2) jours, on procède alors par écrit à la démarche no. 2.

Démarche 2. Par l'employé et un représentant du Syndicat avec le surintendant, en dedans de dix (10) jours. Faute de règlement dans les dix (10) jours, on procède alors par écrit à la démarche no. 3.

Démarche 3.

- a) Par le Comité des Grieffs, avec le directeur de l'usine, dans les dix (10) jours. Peuvent assister aux réunions tenues à cette démarche, l'employé lésé, les membres du Comité des Grieffs, un officier accrédité de la Fédération et les représentants que la Compagnie a nommés.
- b) La décision rendue par la Compagnie à la démarche no. 3 est donnée par écrit et le Syndicat informe la Compagnie par écrit de l'acceptation ou du rejet de cette décision.

Faute d'entente entre le Comité des Grieffs et les représentants de la Compagnie dans les dix (10) jours, on procède alors à la démarche no. 4.

Démarche 4. Si le grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage. La partie qui soumet un grief à l'arbitrage, donne un avis écrit de son intention à l'autre partie dans les quinze (15) jours suivant la décision du directeur de l'usine ou de son délégué.

10.02 Un grief, présenté par la Compagnie ou le Syndicat, concernant l'interprétation, l'application ou prétendue violation des termes de la convention, peut être soumis à l'autre partie par écrit, de la manière prévue à la démarche no. 3 plutôt que de suivre la procédure régulière de grieffs.

10.03 Un employé ou un représentant d'employé ne peut quitter son travail, pour une ou des raisons mentionnées dans cet article, sans en obtenir au préalable la permission de son Chef de section. Cette permission ne lui est pas refusée sans raison valable.

- 10.04 Les samedis, dimanches et jours de congé du bureau n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des délais mentionnés à chacune des démarches ci-dessus ou à l'Article 11. Chacun des délais fixés par ces articles peut être prolongé en tout temps après entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 10.05 Le règlement d'un grief concernant une mesure disciplinaire ou les cas de perte de salaire résultant de la violation d'un article de cette convention est rétroactif à la date de la mesure disciplinaire ou à la date de la violation de cette convention, mais dans tous les autres cas, est rétroactif à la date où il a été soumis en premier lieu. L'article 11.05 a toutefois préséance sur le présent article.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

- 11.01 Dans tous les cas où il est nécessaire de soumettre un grief à l'arbitrage, le Syndicat et la Compagnie doivent s'entendre pour nommer un arbitre unique, dans les dix (10) jours de la réception de l'avis écrit mentionné à la démarche 4. Si le Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de cet arbitre dans ce délai de dix (10) jours, celui-ci est choisi, à tour de rôle, à même le groupe suivant:
- | | |
|-------------------|-----------------|
| André Thibaudeau | J.P. Lemieux |
| Jean-Denis Gagnon | André Rousseau. |
| Jean-Louis Dubé | |
- 11.02 Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour pour arbitrer un grief et ne peut accepter ou qui refuse d'accepter, n'est requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de la liste dans l'ordre de rotation ci-dessus prévu.
- 11.03 Les dépenses et honoraires de l'arbitre doivent être payés à part égale par le Syndicat et la Compagnie mais nul autre frais d'arbitrage n'est adjugé à ou contre l'une ou l'autre des parties.

- 11.04 Les parties à cette convention se font un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale, lie toutes les parties et doit être exécutée en dedans de quatorze (14) jours mais, dans aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de retrancher, d'amender ou de modifier la convention.
- 11.05 Un arbitre peut maintenir ou annuler une lettre de réprimande, peut maintenir, modifier ou annuler la sanction de suspension ou de congédiement s'il rend une décision avec raisons à l'appui qu'une mesure disciplinaire moindre est justifiée. Lorsqu'une telle modification est ordonnée, l'arbitre peut accorder une réintégration avec ou sans la substitution d'une suspension et avec ou sans le remboursement du salaire perdu.

ARTICLE 12

GREVE ET LOCK-OUT

- 12.01 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction dans la production pendant la durée de la présente convention. Tout employé prenant part à ou provoquant une grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction de la production est sujet à un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie. Tout employé qui se croit injustement congédié ou discipliné peut se prévaloir de la procédure de griefs.
- 12.02 La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucun lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 13

ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT TOUTE SUSPENSION DE TRAVAIL

- 13.01 Il est entendu que, durant toute suspension de travail au bureau, en tout temps ou pour quelque raison que ce soit, les immeubles de la

Compagnie sont protégés et l'équipement est maintenu en bonne condition de fonctionnement par les employés.

- 13.02 Il est entendu que les employés tenus de demeurer au travail d'après les termes de l'Article 13.01, doivent demeurer disponibles durant toute la suspension du travail. Aucun travail de production, d'expédition, de construction ou de bureau n'est effectué par ces employés.
- 13.03 Les employés mentionnés à l'Article 13.02 sont rémunérés aux taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale de travail.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Tous les Employés: de 8:30 a.m. à 12:00 midi et de 1:30 p.m. à 5:00 p.m., du lundi au vendredi inclusivement.
- 14.02 Messenger-Remplaçant: de 8:00 a.m. à 12:00 midi et de 2:00 p.m. à 5:00 p.m. ou de 9:00 a.m. à 12:00 midi et de 1:30 p.m. à 5:30 p.m.

Lorsque les messagers-remplaçants remplacent sur d'autres fonctions, ils suivent l'horaire tel que décrit à 14.01.

- 14.03 a) Si un employé de bureau est demandé de revenir travailler en dehors de ses heures régulières, il est payé un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou temps et demi pour le nombre d'heures travaillées selon ce qui est le plus avantageux.
- b) Si un employé de bureau travaille durant l'un ou l'autre des neuf (9) congés avec fermeture de bureau énumérés à l'article 16.02, il est payé un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou temps double pour le nombre d'heures travaillées selon ce qui est le plus avantageux. L'employé qui travaille sept (7) heures ou plus le jour d'un congé avec fermeture de bureau peut, s'il le désire, reprendre ce congé payé au moment qui convient à

l'employé et à la Compagnie au plus tard le 30 avril suivant, sinon celui-ci lui est payé.

14.04 Les chefs de section peuvent demander aux employés de bureau de continuer à travailler après leurs heures régulières de travail. Pour ces heures supplémentaires, l'employé est payé temps et demi et ce surtemps est inclus sur la période de paie suivante.

NOTE: Tout travail exécuté immédiatement après les heures régulières de travail mais n'excédant pas trente (30) minutes n'est pas payé.

14.05 Les employés de bureau ne sont pas requis de travailler le samedi ou le dimanche à cause de la mise en application, dans l'usine, du travail en continu de sept (7) jours par semaine.

14.06 Si un employé est requis de continuer à travailler deux (2) heures ou plus après ses heures régulières de travail, un repas d'une valeur de \$3.00 lui est fourni et payé par la Compagnie. Lorsqu'on sait d'avance que le surtemps est d'une durée excédant deux (2) heures, le repas est fourni à l'heure normale des repas.

Un repas est fourni à tout employé retenu au travail durant la période du dîner.

14.07 Un employé qui travaille plus de sept (7) heures le dimanche est payé à deux fois son taux régulier pour les heures travaillées en plus de sept (7) heures.

ARTICLE 15

SALAIRE

15.01 Les employés couverts par cette convention sont éligibles au salaire tel qu'établi à l'annexe "A" de cette convention laquelle reste en vigueur pour la durée de cette convention.

15.02 Si une position est changée matériellement ou une nouvelle position est créée, une partie ou l'autre à cette convention peut demander une révision du salaire. Si la période prise pour en venir à une entente excède un (1) mois, le grief peut être soumis à la démarche 3 au niveau du directeur de l'usine

- 15.03 Dans le cas d'une promotion, d'une rétrogradation, d'une mutation, l'employé ainsi affecté est payé, dans le grade où il est muté, au taux de salaire correspondant à son échelon dans son échelle actuelle et transporté, dans sa nouvelle échelle, le temps accumulé dans son échelle actuelle.
- 15.04 Un employé rétrogradé ou muté à une autre position pour cause d'incompétence reçoit le salaire de la fonction qu'il occupe.
- 15.05 L'employé dont la position est reclassifiée à un grade supérieur, reçoit le salaire de l'échelle équivalant à son échelle actuelle dans le grade supérieur.
- 15.06 Si un employé est assigné pour plus de deux (2) jours durant une semaine civile pour remplir les fonctions de base d'un employé absent ou d'un employé assigné temporairement à une autre occupation, il reçoit durant ladite semaine, le taux de salaire immédiatement plus haut dans le grade supérieur où il remplace ou six pour-cent (6%) de son salaire hebdomadaire lequel est le plus avantageux.

De plus, si un employé est assigné pour plus de deux (2) jours durant une semaine civile à cumuler, en plus de ses fonctions régulières, les fonctions de base d'un employé du même grade ou d'un grade inférieur, qui est absent ou assigné temporairement à une autre occupation, il reçoit, durant ladite semaine, six pour-cent (6%) de plus que son salaire hebdomadaire.

- 15.07 Si un employé remplace une personne exclue de l'unité de négociation, il reçoit sept pour-cent (7%) au-dessus de son salaire.

Si la personne remplacée fait partie du personnel de surveillance, l'employé reçoit sept pour-cent (7%) au-dessus du plus haut salaire supervisé.

ARTICLE 16

CONGÉS

16.01 Les employés couverts par cette convention ont droit à douze (12) congés chômés payés.

16.02 Les congés avec fermeture de bureau sont les suivants:

Fête Dollard

- lundi le 24 mai 1982
- lundi le 23 mai 1983

Fête nationale

- jeudi le 24 juin 1982
- vendredi le 24 juin 1983

Fête du Canada

- vendredi le 02 juillet 1982
- vendredi le 01 juillet 1983

Fête du Travail

- lundi le 06 septembre 1982
- lundi le 05 septembre 1983

Action de Grâces

- lundi le 11 octobre 1982
- lundi le 10 octobre 1983

Noël

- samedi le 25 décembre 1982
- dimanche le 25 décembre 1983

Lendemain de Noël

- dimanche le 26 décembre 1982
- lundi le 26 décembre 1983

Jour de l'An

- samedi le 1er janvier 1983
- dimanche le 1er janvier 1984

Lendemain du Jour de l'An

- dimanche le 02 janvier 1983
- lundi le 02 janvier 1984

17.01 Tous les employés qui ont complété un (1) an de service, ont droit à deux (2) semaines de vacances avec paie.

Il y a trois (3) congés mobiles

NOTE: Les nouveaux employés ayant moins de trois (3) mois de service continu avec la Compagnie ne sont pas éligibles aux congés mobiles.

- 16.03 La date des trois (3) congés mobiles est établie à l'avance, après entente entre chaque employé et son Chef de section. Ces congés doivent être pris avant le 30 avril de chaque année. Ils peuvent être pris par demi-journée, après entente avec le Chef de section.
- 16.04 La fermeture des bureaux pour Noël et le Jour de l'An ne commence pas plus tard que 12:00 midi, le jour ouvrable précédant le congé et ne se termine pas plus tôt que 9:00 a.m., le jour ouvrable suivant le congé.
- 16.05 Pour les autres congés, les bureaux ferment pas plus tard que 5:00 p.m., la veille du congé pour reprendre soit à 8:00 a.m., soit à 8:30 a.m., soit à 9:00 a.m., le lendemain du congé selon le groupe.
- 16.06 L'employé qui quitte volontairement ou est mis à pied par la Compagnie, est payé pour les congés mobiles qu'il n'a pas pris.
- 16.07 Si le congé avec fermeture tombe pendant la période choisie pour vacances, l'employé a droit de prendre une journée additionnelle à la fin de ses vacances, comme compensation.

ARTICLE 17

VACANCES PAYEES

17.01 Tous les employés qui ont complété un (1) an de service, ont droit à deux (2) semaines de vacances avec paie.

NOTE: Après avoir complété six (6) mois de service, un employé peut prendre une semaine de ses vacances après entente avec son Chef de section.

- 17.02 Tous les employés qui ont complété quatre (4) ans de service, durant l'année courante, ont droit à trois (3) semaines de vacances avec paie.
- 17.03 Tous les employés qui ont complété neuf (9) ans de service ont droit à quatre (4) semaines de vacances avec paie.
- 17.04 Tous les employés qui ont complété vingt (20) ans de service ont droit à cinq (5) semaines de vacances avec paie. Tous les employés qui ont complété vingt-cinq (25) ans de service ont droit à six (6) semaines de vacances avec paie. Tous les employés qui ont complété trente (30) ans de service ont droit à sept (7) semaines de vacances avec paie.
- 17.05 Un employé, après vingt-cinq (25) ans de service, a droit aux vacances supplémentaires suivantes durant l'année civile où il atteint:
- 60 ans - 1 semaine
 - 61 ans - 2 semaines
 - 62 ans - 3 semaines
 - 63 ans - 4 semaines
 - 64 ans - 5 semaines.
- 17.06 Les vacances doivent être prises et accordées dans l'année courante, après entente entre l'employé et son Chef de section. Les vacances ne peuvent être fractionnées ou monnayées sauf dans les cas de maladie se prolongeant au-delà de l'année civile durant laquelle elles sont dues.
- 17.07 Il est entendu que les vacances au-delà de deux (2) semaines ne peuvent pas toujours être prises consécutivement. Il est entendu que les employés ont droit de prendre deux (2) semaines de vacances consécutivement durant la période d'été. La période d'été commence à compter du 24 juin et se termine à la Fête du travail.
- 17.08 Les employés qui quittent la Compagnie pour quelque raison que ce soit, reçoivent la paie équivalant aux vacances auxquelles ils ont droit.

17.09 Si un employé est rappelé de vacances pour quelque raison que ce soit, il reçoit une (1) semaine de vacances entière pour la partie de semaine ou semaine entière qu'il a travaillée.

17.10 La paie de vacances est basée sur le salaire régulier hebdomadaire de l'employé ou deux pour-cent (2%) du salaire de l'année civile précédente, pour chaque semaine de vacances, lequel est le plus élevé.

Un employé reçoit quatre (4) heures additionnelles à son taux régulier, pour chaque semaine de vacances prise entre le 1er janvier et 30 avril.

ARTICLE 18

GENERAL

18.01 Les erreurs dans la paie sont corrigées la semaine suivant leur découverte. Ceci s'applique dans tous les cas.

18.02 Un employé a le droit de consulter son dossier de discipline et les autres documents personnels en filière dans les bureaux de la Compagnie, après entente avec le surintendant du personnel. Si le dossier d'un employé indique une entière période de douze (12) mois libre de rapport disciplinaire, toute offense antérieure de la sorte est biffée de son dossier.

Toute lettre de la Compagnie à un employé au sujet d'un avertissement ou d'une mesure disciplinaire est également envoyée au Syndicat. Cependant, dans le cas de congédiement, l'avis est transmis au Syndicat avant sa mise en application.

18.03 La Compagnie procure au Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage de ses avis lesquels doivent être signés par les officiers du Syndicat.

18.04 Une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et une de

dix (10) minutes dans l'après-midi sont permises conformément aux arrangements conclus, après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

- 18.05 La Compagnie fournit au Syndicat, deux (2) fois par année, le 28 février et le 28 août, la liste des employés couverts par la convention collective de travail, donnant le nom, la date d'embauche, l'occupation, la date de naissance, le statut civil et le salaire payé de chacun de ses employés ainsi que, pour chacun des grades de l'échelle de salaire, la liste de ces employés établie selon l'ancienneté de bureau.
- 18.06 De plus, la Compagnie fournit les informations suivantes au Syndicat pourvu que celle-ci prépare l'information pour son propre usage:
- a) embauchages
 - b) séparations
 - c) mutations et promotions
 - d) changements de taux
 - e) rapports de mesures disciplinaires et lettre d'avertissement.
- 18.07 Il est entendu qu'il n'y a aucune activité syndicale sur la propriété de la Compagnie excepté celles que les parties à cette convention acceptent après entente mutuelle.
- 18.08 Il est entendu qu'il n'y a aucune discrimination contre un employé qui présente un grief ou contre les représentants du Syndicat en rapport avec leurs activités concernant les griefs, pourvu que ces griefs soient soumis avec le minimum d'interférence dans leur travail.
- 18.09 Tous les nouveaux employés doivent subir un examen médical. Cet examen est prévu et payé par la Compagnie. La Compagnie, comme condition d'emploi, se réserve le droit de faire ré-examiner un employé.
- 18.10 Si un employé ayant un (1) an de service ou plus est mis à pied, il reçoit un (1) mois de préavis par écrit. Le préavis n'inclue pas les vacances et les congés auxquels l'employé est éligible.

- 18.11 Le régime de conversion industrielle Domtar a été conçu pour venir en aide aux employés mis à pied par suite de conversion industrielle. Le Syndicat national des employés de bureau de Windsor adhère à ce régime et les stipulations du régime s'appliquent aux employés régis par cette convention, en cas de conversion industrielle.
- 18.12 Lorsqu'un employé est requis de rencontrer la Compagnie, il peut, s'il le désire, se présenter à cette rencontre avec un représentant du Syndicat.

ARTICLE 19

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 19.01 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 ou adverses qui peuvent découler de l'automatisation, d'une nouvelle méthode de production ou des changements technologiques. Ils conviennent de travailler conjointement à chercher les moyens de prévoir ces effets défavorables et de les atténuer.
- 19.02 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 ou en des déplacements multiples, la Compagnie discute, aussitôt que possible, ces projets avec le Syndicat avant leurs mises en application.
- Ces discussions peuvent inclure les questions de ré-entraînement ou de déplacement, lorsque c'est possible, pour les employés affectés qui ont l'habileté potentielle et qui peuvent remplir les exigences normales pour le fonctionnement du nouvel outillage ou de la nouvelle méthode.
- 19.03 Si un employé est rétrogradé d'une façon permanente à une fonction

moins rémunérée, en conséquence directe de l'automatisation ou d'un changement technologique, il conserve, pendant trois (3) mois, le taux de salaire de son poste précédent. Pendant les trois (3) mois qui suivent, son taux de salaire est réduit à un taux se situant à mi-chemin entre le taux de salaire de son ancien poste et celui du nouveau poste. Après cette période, il reçoit le taux de salaire qui s'applique à son nouveau poste.

ARTICLE 20

COMITE D'INTERET MUTUEL

- 20.01 Un comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter des questions pertinentes à l'économie mutuelle et au bien-être des employés.
- 20.02 Ce comité est formé de trois (3) membres choisis par la Compagnie et de trois (3) membres choisis par le Syndicat. Chacune des parties peut changer n'importe quel membre de son groupe à sa propre discrétion.
- 20.03 Ce comité se réunit sur demande, à une date précédemment déterminée par les parties. Un procès verbal de la réunion est rédigé par un représentant de la Compagnie et une copie est remise à chaque membre du comité. Par la suite, le comité est informé de chacune des étapes d'exécution des décisions.
- 20.04 Les membres du Syndicat de ce comité reçoivent, pour assister aux assemblées, le taux régulier de salaire mais sans temps supplémentaire.

ARTICLE 21

DUREE DE LA CONVENTION

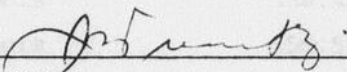
- 21.01 Cette convention entre en vigueur le 1er mai 1982 et demeure en force jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties

désire terminer ou amender cette convention ou désire en négocier une nouvelle, elle doit en informer l'autre partie par écrit entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date d'expiration de cette convention.


- 21.02 Une rencontre préliminaire est tenue entre les parties dans les trente (30) jours après que l'avis précité a été donné, aux fins de clarifier les demandes soumises par l'une ou l'autre des parties.
- 21.03 La première rencontre, aux fins de négocier une convention révisée ou nouvelle, est tenue dans les trente (30) jours après la rencontre préliminaire mentionnée ci-haut.
- 21.04 Pendant les négociations d'une nouvelle convention ou de toutes révisions ou changements proposés aux termes de cette convention, cette convention demeure en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, de par leurs représentants autorisés, en ce 25ième jour de février 1982 à Windsor (Québec)


DOMTAR INC., - Papiers fins Domtar, Windsor, Qué.



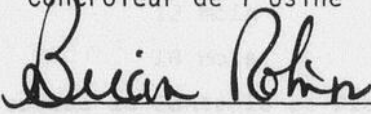
Directeur de l'Usine



Surintendant du Personnel

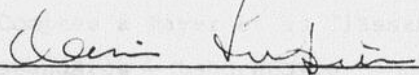


Contrôleur de l'Usine

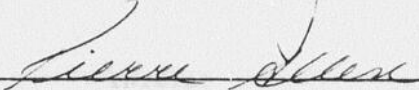


Conseiller en Relations de Travail

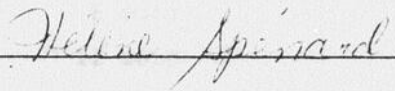
Syndicat national des employés de bureau de Windsor,



Louis Lussier

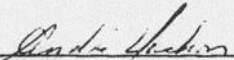


Pierre Lussier



Helène Spinard

Fédération des travailleurs du papier et de
la forêt (C.S.N.)



André Gauthier

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

		<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
<u>Grade 1</u>	Initial	\$ 347.97	\$ 379.29
	6 mois	349.76	381.24
	12 mois	354.42	386.32
	18 mois	356.51	388.60
Messenger-Remplaçant			
Opérateur de Perforatrice			
Remplaçant			
<u>Grade 2</u>	Initial	352.17	383.87
	6 mois	354.25	386.13
	12 mois	358.91	391.21
	18 mois	360.70	393.16
Commis-Sténo - Service du Contrôle et Planification de la Production			
Aide-Vérificateur - Laboratoire			
Sténo - Service des Achats			
Opérateur de Tabulatrice et de Perforatrice et Préposé au Classement			
Commis Préposé aux Comptes à Payer et au Classement			
Commis Préposé aux Standards - Laboratoire			
<u>Grade 3</u>	Initial	357.76	389.96
	6 mois	359.55	391.91
	12 mois	365.09	397.95
	18 mois	367.48	400.55
Dactylo			
Vérificateur			
Standardiste			
Sténo - Service du Génie			
Commis Préposé aux Factures			

		<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
<u>Grade 4</u>	Initial	\$ 363.11	\$ 395.79
	6 mois	365.50	398.40
	12 mois	371.06	404.46
	18 mois	374.04	407.70
<u>Grade 5</u>	Initial	369.29	402.53
	6 mois	372.26	405.76
	12 mois	378.99	413.10
	18 mois	383.46	417.97
<u>Grade 6</u>	Initial	377.82	411.82
	6 mois	382.28	416.69
	12 mois	390.38	425.51
	18 mois	395.33	430.91
Commis "A" Préposé aux Factures			
<u>Grade 7</u>	Initial	393.25	428.64
	6 mois	398.32	434.17
	12 mois	407.63	444.32
	18 mois	412.84	450.00
Préposé au Contrôle des Blocs d'Information et Opérateur de machines I.B.M.			
Vérificateur - Laboratoire			
Commis-Remplaçant Intermédiaire			
Commis-Comptable Junior			
Commis Junior - Service de la Finition			
Commis Junior - Préposé aux Prix de Revient			
Commis au Service de l'Équipe de l'Extérieur			
<u>Grade 8</u>	Initial	406.29	442.86
	6 mois	411.51	448.55
	12 mois	422.89	460.95
	18 mois	428.50	467.07

1er mai 1982

1er mai 1983

Commis Préposé à la Facturation
Commis Préposé à la Réception des Marchandises
Commis - Machines nos 4 & 5
Commis "A" Préposé aux Comptes à Payer
Commis - Département de la Cuisson de la Pâte
Préposé aux Kardex
Vérificateur "A" - Laboratoire
Commis-Remplaçant
Commis-Comptable Intermédiaire
Commis général Intermédiaire
Commis Préposé aux Statistiques
Commis Préposé aux Prix de Revient

<u>Grade 9</u>	Initial	\$ 420.98	\$ 458.87
	6 mois	426.40	464.78
	12 mois	436.53	475.82
	18 mois	443.19	483.08

Commis "A" Préposé à la Paie
Commis-Dessinateur Junior
Commis Général au Service de la Planification de la Production
Assistant - Laboratoire
Commis - Service de l'Entretien
Commis "A" - Machines nos 1, 3 et 6
Commis d'Inventaire - Papier en Rouleaux
Commis d'Inventaire - Papier en Feuilles
Commis-Comptable Intermédiaire
Commis Intermédiaire - Service des Achats

<u>Grade 10</u>	Initial	434.54	473.65
	6 mois	441.05	480.74
	12 mois	450.49	491.03
	18 mois	465.20	507.07

Commis Préposé à la Largeur de Fabrication de Papier
Commis des Inventaires à la Planification de la Production - Finition
Dessinateur

Opérateur Sénior de Machines I.B.M.

Expéditeur

Commis Sénior au Régistre du Matériel - Service de l'Entretien

Commis Sénior - Comptes à Recevoir et Comptabilité

<u>Grade 11</u>	Initial	\$ 450.89	\$ 491.47
	6 mois	458.88	500.18
	12 mois	468.29	510.44
	18 mois	483.01	526.48

Préposé aux Commandes

Commis Sénior Préposé aux Prix de Revient

Commis Sénior - Service des Achats

Commis-Comptable Sénior

Commis Préposé aux Commandes de Matériel

Assistant - Laboratoire

Non-Classifié

Dessinateur Sénior

ANNEXE "B"

Nom No. Département

Je, soussigné, par la présente autorise et demande à Papiers fins Domtar, Windsor, Qué., de déduire de mon salaire, une fois par semaine, le montant de ma cotisation hebdomadaire et de remettre mensuellement ce montant au Syndicat national des employés de bureau de Windsor.

Date : _____

Date effective : _____

Signé : _____

Témoin : _____

ANNEXE "C"

PROCEDURE DE VACANCES

1. Au début de chaque année, les listes de vacances sont divisées par département et par ordre d'ancienneté des employés.
NOTE: Le département de comptabilité générale est subdivisé pour fins de listes.
2. La période d'été s'étend du 24 juin à la Fête du travail.
3. Les employés choisissent deux (2) semaines de vacances durant l'été (s'ils le désirent), selon leur ancienneté. Les préférences des employés sont respectées selon les possibilités de remplacement et les besoins d'opération.
4. Pour le choix des autres semaines de vacances auxquelles un employé peut avoir droit, la même procédure s'applique, sur une base d'une semaine à la fois.

ANNEXE "D"

REPLACANTS

Les messagers-remplaçants remplacent selon les besoins d'opération aux niveaux inférieurs des sections, en fonction de leur entraînement reçu et de leur disponibilité.

NOTE: Les employés de grade inférieur qui refusent les promotions temporaires doivent signer le formulaire à cet effet.

ANNEXE "E"

EMPLOYES TEMPORAIRES

1. Lorsqu'il devient nécessaire d'engager des employés pour faire du travail temporaire, la Compagnie le fait après entente avec le Syndicat.

2. Bénéfices:

- a) Tout congé chômé, payé survenant durant une semaine où un employé temporaire ou un étudiant engagé pour la période des vacances est appelé à travailler, lui est payé.
- b) Durant leur période de travail, s'il y a absence de courte durée à la suite d'une permission accordée par le Chef de section, il n'y a pas de déduction de paie.

NOTE: Les employés engagés pour du travail temporaire ainsi que les étudiants n'ont pas droit aux autres bénéfices marginaux accordés par la convention collective de travail et n'acquièrent aucun statut d'ancienneté.

3. Poste Vacant:

Lorsqu'il y a un poste vacant affiché, la Compagnie prend en considération les demandes des employés travaillant sur une base temporaire qui répondent aux exigences normales pour remplir le poste, ceci après les employés déjà en période de probation.

4. Paie:

Les employés engagés pour du travail temporaire sont payés au taux de la fonction qu'ils occupent.

5. Lorsqu'il est nécessaire d'engager des employés pour du travail temporaire, ils le sont aux niveaux inférieurs.
6. La Compagnie retient à l'employé mis à pied qui en fait la demande par écrit, sa paie de vacances jusqu'à l'année civile suivante.

ANNEXE "F"

Les parties conviennent qu'en raison des exigences particulières actuelles

de la fonction de commis au Service de l'Equipe de l'Extérieur, le titulaire est requis de faire cinq (5) heures de travail supplémentaires par semaine. Ces heures supplémentaires sont payées au taux de temps et demi, conformément à la convention collective.

ANNEXE "G"

La Compagnie, sur demande d'un employé, accorde un congé sans solde pour une période maximum d'un (1) an afin de permettre à un employé de travailler au Syndicat, à la Fédération ou la Confédération. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

ANNEXE "H"

La Compagnie convient de fournir aux employés suivants dont les fonctions le requièrent, un sarrau long:

- a) Préposé aux inventaires (2 employés)
- b) Commis "A" (Machines 1, 3 et 6) (1 employé)
- c) Dessinateur (3 employés)
- d) Vérificateur "A" (Laboratoire) (1 employé)
- e) Commis sénior au registre du matériel (Service de l'Entretien) (1 employé)
- f) Commis préposé aux commandes du matériel (1 employé)
- g) Commis préposé aux statistiques (1 employé)

A compter de la date de ratification, la Compagnie accepte de contribuer une somme de \$3.00 par année aux employés requis par la Compagnie de porter des chaussures de sécurité qui achètent ces chaussures par l'entremise de la Compagnie.

ANNEXE "I"

Les heures de travail de tous les employés pour la période d'été, soit du 1er juin à la Fête du Travail, sont les suivantes:

8:00 a.m. à 12:00 midi

1:00 p.m. à 4:00 p.m.

Dans le cas de la standardiste, du messenger remplaçant, des sections des commandes, de facturation, des comptes recevables et de l'expédition, si nécessaires, un système d'alternance doit être institué pour assurer le fonctionnement de ces services jusqu'à 5:00 p.m.

ANNEXE "J"

ASSURANCES-COLLECTIVES

A compter de la date de ratification, la Compagnie contribue à un régime d'assurance-vie, maladie, accident et indemnité hebdomadaire de ses employés, un montant d'argent calculé sur la base du nombre d'employés éligibles comme suit:

Employé avec dépendant	\$54.00/mois
Employé sans dépendant	\$39.00/mois

Pour les employés mis à pied, si cette mise à pied survient entre le 1er et le 15 du mois, la Compagnie contribue pour le mois entier durant lequel cette mise à pied survient. Si la mise à pied survient entre le 16 et la fin du mois, la Compagnie contribue aussi pour le mois de calendrier suivant.

ANNEXE "K"

Il est entendu que les années de service continu accumulées dans l'unité de négociation des employés d'usine de Papiers fins Domtar, Windsor, sont reconnues pour l'éligibilité aux vacances dans l'unité de négociation des employés de bureau de Papiers fins Domtar, Windsor.

LETTRES D'ENTENTE

- 1- Nil.

- 2- Il est convenu qu'après la ratification de la convention collective de travail, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront pour discuter et tenter de trouver des solutions aux points soulevés en négociations par les deux (2) parties quant à l'application de l'article 15.06.

- 3- Il est également convenu que les procès verbaux des réunions du Comité d'Intérêt Mutuel doivent être acceptés par les deux (2) parties avant de devenir officiels.

- 4- Dans le but de clarifier le sens de l'article 6.01 de la convention collective de travail et de l'Annexe "E" sur les employés temporaires, les parties à cette convention conviennent de ce qui suit:
 - a) Les étudiants embauchés pour les vacances n'acquièrent en aucun cas d'ancienneté.

 - b) Un employé temporaire acquiert le statut d'employé permanent à compter de sa quatre-vingt-onzième (91ième) journée cumulative de travail dans le bureau.

 - c) Pour fins de calcul de l'ancienneté d'un employé de bureau, les journées de travail faites dans le bureau par cet employé, antérieurement à la date où il est devenu permanent sont ajoutées immédiatement avant la date où cet employé est devenu permanent. Ainsi, à l'employé temporaire qui aurait travaillé à ce titre, cinquante (50) jours dans le

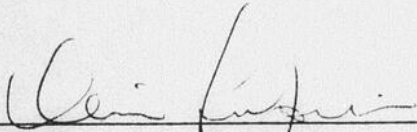
bureau avant de devenir permanent, sa date d'embauchage est reconnue comme étant la cinquantième (50ième) journée de travail dans le bureau précédant immédiatement la date à laquelle cet employé est devenu permanent et son ancienneté compte à partir de cette date. S'il y a égalité d'ancienneté entre deux (2) ou plusieurs employés, la date originale d'embauchage prévaut.

- d) Une fois devenu permanent, un tel employé remplace ou est rappelé au travail pour remplacer, en fonction de son entraînement reçu et de sa disponibilité.
- e) Nonobstant les dispositions de la convention collective de travail, l'employé permanent, mais non confirmé sur une fonction de l'Annexe "A", n'accumule pas d'ancienneté durant les trente (30) jours solaires consécutifs à une mise à pied ou durant un congé de maternité. Le préavis d'un mois n'est également pas requis lors de mise à pied d'un tel employé.
- f) Lorsqu'il atteint quatre-vingt-dix (90) jours cumulatifs de travail dans le bureau, un employé temporaire peut décliner de devenir un employé permanent en signant un formulaire à cet effet dont copie est envoyée au Syndicat. Ce refus reste en vigueur aussi longtemps qu'il n'est pas annulé par l'employé concerné. Dans un tel cas, les jours de travail antérieurs à ce refus ou son annulation ne peuvent en aucun cas dans le futur être comptés pour déterminer l'ancienneté d'un tel employé ou lui donner un statut d'employé permanent.
- g) Si un employé temporaire décline sans raison majeure d'occuper un employé temporaire qui lui est offert, les jours de travail antérieurement accumulés par cet employé ne comptent plus pour déterminer l'ancienneté ou donner à cet employé un statut d'employé permanent.
- h) Si un employé temporaire postule sur une fonction vacante, les jours travaillés durant sa période d'essai sur cette fonction ne comptent pas pour obtenir son statut d'employé permanent s'il n'est pas confirmé sur cette fonction.

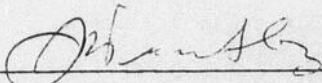
Cette entente est rétroactive au 19 mars 1974 pour ce qui est du calcul de l'ancienneté. Pour ce qui est des autres bénéfices prévus à la convention collective de travail, cette entente prend effet le 7 décembre 1977.

- 5- Dans le cas où un employé qui s'absente pour vacances ou tout congé avec permission pour une durée de plus de deux (2) semaines, en fait la demande par écrit au Service du Personnel, on lui fait parvenir par courrier à sa dernière adresse connue, une copie de tout affichage qui survient durant son absence ainsi qu'un formulaire de "demande d'emploi pour fonction affichée".

Date: 25 février 1982



Syndicat national des employés
de bureau de Windsor.



Domtar Inc., - Papiers fins Domtar
Windsor, Québec

DÉPÔT 5981

Dépôt N°:

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 15-18257-26		
Date	Signature: 80-12-04	Réception: 81-01-05	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des Employés de Bureau de Windsor 79 St-Antoine Windsor, Qué. J1S 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Dontar Inc Papiers Fins Dontar Windsor, Qué. J1S 2L6

Unité de négociation

Sujet: Série A Article 8 Article 11 Article 14 - Amex A Article 15 - Lettre d'entente #4	Article 18 - plus 4 lettres d'entente
---	--

Région: 05-00	Activité: 2110 (5)	Affiliation: 1
----------------------	---------------------------	-----------------------

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	Pour le commissaire général du travail		
Déposant: Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt Atta: M. André Vachon 130 rue Acadie Sherbrooke, Qué. J1H 2E3	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Signature: <i>Danielle Duchesne</i></td> <td style="width: 30%;">Date: 81-02-20</td> </tr> </table>	Signature: <i>Danielle Duchesne</i>	Date: 81-02-20
Signature: <i>Danielle Duchesne</i>	Date: 81-02-20		

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

18257-26
(190-82)

MEMOIRE D'ENTENTE

1) Durée de la convention collective de travail: deux (2) ans, à compter du 01 mai 1980 au 30 avril 1982 inclusivement.

2) Augmentation générale entre

01 mai 1980: 12.6%

01 mai 1981: 10.0% - minimum 30.90\$/heure

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boulevard de Maisonneuve, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour son bureau de Papiers fins Domtar, situé à Windsor, Québec, ci-après appelée la "Compagnie".

3) Vacances: 01 mai 1981: 10 semaines après dix (10) ans; 01 mai 1982: 12 semaines après vingt (20) ans; 01 mai 1983: 14 semaines après vingt-cinq (25) ans et

4) Assurances: à compter du 01 du mois suivant la date de ratification de la convention collective de travail, la Compagnie assurera les employés de bureau de Windsor, ci-après appelé le "Syndicat"

	Contributions actuelles	Augm.	Nouv. contrib.
Employé avec dépendant	135.00/mois	17.00/mois	152.00/mois
Employé sans dépendant	118.00/mois	18.00/mois	136.00/mois

5) Chaussures de sécurité: à compter de la date de ratification, la Compagnie assurera les employés de bureau de Windsor, ci-après appelé le "Syndicat" de fournir des chaussures de sécurité qui satisfont ces besoins

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

6) Dommages: à compter de la date de ratification de la convention collective de travail, la Compagnie assurera les employés de bureau de Windsor, ci-après appelé le "Syndicat" de fournir des chaussures de sécurité qui satisfont ces besoins

7) Dommages: à compter de la date de ratification de la convention collective de travail, la Compagnie assurera les employés de bureau de Windsor, ci-après appelé le "Syndicat" de fournir des chaussures de sécurité qui satisfont ces besoins

8) Dommages: à compter de la date de ratification de la convention collective de travail, la Compagnie assurera les employés de bureau de Windsor, ci-après appelé le "Syndicat" de fournir des chaussures de sécurité qui satisfont ces besoins

SERIE "A"

1) Durée de la convention collective de travail: Deux (2) ans.
01 mai 1980 au 30 avril 1982 inclusivement.

2) Augmentation générale:

01 mai 1980: 12.6%

01 mai 1981: 10.0% - minimum \$0.90/l'heure

NOTE: Pour la période du 01 mai 1980 à la date de ratification de la convention collective de travail, l'augmentation générale est rétroactive au 01 mai 1980.

3) Vacances: 01 mai 1981 - 04 semaines après dix (10) ans
01 mai 1981 - 05 semaines après vingt (20) ans
01 janvier 1982 - 06 semaines après vingt-cinq (25) ans

4) Assurances: A compter du 01 du mois suivant la date de ratification de la convention collective de travail, la contribution de la Compagnie est majorée comme suit:

	<u>Contribution actuelle</u>	<u>Augm.</u>	<u>Nouv. contrib.</u>
Employé avec dépendant	\$35.00/mois	\$7.00/ms	\$42.00/ms
Employé sans dépendant	\$19.00/mois	\$8.00/ms	\$27.00/ms

5) Chaussures de sécurité:

A compter de la date de ratification, la Compagnie accepte de contribuer une somme de \$3.00 par année aux employés requis par la Compagnie de porter des chaussures de sécurité qui achètent ces chaussures par l'entremise de la Compagnie.

6) L'annexe suivant sera ajoutée à la convention collective de travail:

Régime de Retraite Domtar

Le Régime de Retraite de Domtar Inc., tel qu'amendé pour les

employés payés à l'heure et les employés salariés, membres d'un Syndicat ou d'une Union, fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme si au long réitéré et les avantages du Régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du Régime et il sera administré conformément aux dispositions et conditions du Régime.

7) Repas: 01 mai 1981 \$3.00

Texte pour le Mémoire d'Entente seulement:

A compter de la date de ratification de la convention collective de travail, lorsque les cantines sont fermées, la Compagnie paie une allocation de \$3.50 le repas aux employés qui ont droit à cette allocation.

ARTICLE 8

CONGE AVEC PERMISSION

8.02

Les demandes de congés prolongés avec permission pour études ou autres motifs sont soumises, par écrit, sur un formulaire fourni par la Compagnie, dont copie est envoyée au Syndicat. En cas de refus, la Compagnie donne les raisons à l'employé et au Syndicat. Aucun congé n'est pris sans être officiellement approuvé par la Compagnie. Une réponse doit être rendue dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception, par la Compagnie, de la demande de congé. Tout employé absent pour cause de maladie ou accident ou compensation est automatiquement considéré comme étant en congé avec permission, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat de médecin.

ARTICLE 8

CONGE AVEC PERMISSION

CONGE AVEC PERMISSION

8.06 Congé de maternité

8.06 Congé en cas de décès

Sur présentation d'un certificat médical, l'employée ayant accompli au moins vingt (20) semaines d'emploi dans les douze

- a) Cinq (5) jours consécutifs dans le cas du décès de son conjoint, enfant, enfant adoptif ou enfant du conjoint, à compter de la date du décès;

a) L'employée doit donner à l'Administration un préavis de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de

a) L'employée a droit à un congé de dix-huit (18) semaines de congé de maternité à compter de la date de la naissance. À partir de la dixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employée doit fournir, sur demande, un certificat médical attestant de son incapacité de travailler.

a) L'employée qui ne peut travailler à la suite de sa grossesse doit fournir un certificat médical attestant de son incapacité de travailler. Cependant, elle doit être considérée comme étant capable de travailler pour une période de dix (10) jours consécutifs à compter de la date de la naissance de l'enfant. L'employée qui ne peut travailler consécutivement à ses tâches habituelles, pendant une période de dix (10) jours consécutifs à compter de la date de la naissance de l'enfant, a droit à un congé de dix (10) jours consécutifs.

a) Le congé de maternité est rémunéré à 100% de son salaire habituel pendant la période de congé de maternité.

ARTICLE 8

CONGE AVEC PERMISSION

8.08 Congé de maternité

Sur présentation d'un certificat médical, l'employée ayant accompli au moins vingt (20) semaines d'emploi dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu au paragraphe a) ci-dessous et qui est à l'emploi de la Compagnie le jour précédant ce préavis, a droit à un congé de maternité, sujet aux dispositions suivantes:

a) L'employée doit donner à la Compagnie un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

b) L'employée a droit à un congé maximum de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré. Toutefois, à partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employée doit fournir à la Compagnie, sur demande, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

c) Une employée qui ne se présente pas au travail à la date prévue pour le retour au travail, sans fournir d'attestation médicale justificative, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie. Cependant, la Compagnie prolonge le congé post-natal pour une période additionnelle déterminée par le médecin traitant de l'employée si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que ledit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.

d) Le congé de maternité est considéré comme une absence sans rémunération et est soumis aux conditions suivantes:

ARTICLE 11

1) La Compagnie continue sa contribution aux régimes collectifs d'assurance. ARBITRAGE

2) L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité.

Dans tous les cas où il est nécessaire de soumettre un grief

3) A son retour au travail, après son congé de maternité, l'employée est réintégrée à son poste. (10) jours de la

réception de l'avis écrit mentionné à la dernière 4. Si le

Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de

cet arbitre dans ce délai de dix (10) jours, celui-ci est choisi

si, à tour de rôle, à même le groupe suivant:

- André Dubouché
- Jean-Benoît Gagnon
- Jean-Louis Gagné
- J.P. Lefebvre
- André Rousseau

ARTICLE 11

ARTICLE 11

ARBITRAGE

HEURES DE TRAVAIL

11.01

Dans tous les cas où il est nécessaire de soumettre un grief à l'arbitrage, le Syndicat et la Compagnie doivent s'entendre pour nommer un arbitre unique, dans les dix (10) jours de la réception de l'avis écrit mentionné à la démarche 4. Si le Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de cet arbitre dans ce délai de dix (10) jours, celui-ci est choisi, à tour de rôle, à même le groupe suivant:

André Thibaudeau

Jean-Denis Gagnon

Jean-Louis Dubé

J.P. Lemieux

André Rousseau

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

14.03

- a) Si un employé de bureau est demandé de revenir travailler en dehors de ses heures régulières, il est payé un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou temps et demi pour le nombre d'heures travaillées selon ce qui est le plus avantageux.
- b) Si un employé de bureau travaille durant l'un ou l'autre des neuf (9) congés avec fermeture de bureau énumérés à l'article 16.02, il est payé un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou temps double pour le nombre d'heures travaillées selon ce qui est le plus avantageux. L'employé qui travaille sept (7) heures ou plus le jour d'un congé avec fermeture de bureau peut, s'il le désire, reprendre ce congé payé au moment qui convient à l'employé et à la Compagnie au plus tard le 30 avril suivant, sinon celui-ci lui est payé.

14.07

Un employé qui travaille plus de sept (7) heures le dimanche est payé à deux fois son taux régulier pour les heures travaillées en plus de sept (7) heures.

ARTICLE 15

SALAIRE

15.06

Si un employé est assigné pour plus de deux (2) jours durant une semaine civile pour remplir les fonctions de base d'un employé absent ou d'un employé assigné temporairement à une autre occupation, il reçoit durant ladite semaine, le taux de salaire immédiatement plus haut dans le grade supérieur où il remplace ou six pour-cent (6%) de son salaire hebdomadaire, lequel est le plus avantageux.

De plus, si un employé est assigné pour plus de deux (2) jours durant une semaine civile à cumuler, en plus de ses fonctions régulières, les fonctions de base d'un employé du même grade ou d'un grade inférieur, qui est absent ou assigné temporairement à une autre occupation, il reçoit, durant ladite semaine, six pour-cent (6%) de plus que son salaire hebdomadaire.

ARTICLE 18

GENERAL

18.05

La Compagnie fournit au Syndicat, deux (2) fois par année,
le 28 février et le 28 août, la liste des employés couverts
par la convention collective de travail, donnant le nom, la
date d'embauche, l'occupation, la date de naissance, le sta-
tut civil et le salaire payé de chacun de ses employés ainsi
que, pour chacun des grades de l'échelle de salaire, la liste
de ces employés établie selon l'ancienneté de bureau.

ARTICLE 18

GENERAL

ANNEXE A
18.08

Il est entendu qu'il n'y a aucune discrimination contre un employé qui présente un grief ou contre les représentants du Syndicat en rapport avec leurs activités concernant les griefs, pourvu que ces griefs soient soumis avec le minimum d'interférence dans leur travail.

ANNEXE A

La fonction actuelle connue sous le nom de Commis Préposé à la Largeur de Fabrication de Papier et à la Pâte (grade 9), sera, dans la nouvelle convention collective de travail, changée pour être appelée Commis Général au Service de la Planification de la Production (grade 9).

LETTRE D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 4

Dans le cas où un employé qui s'absente pour vacances ou tout congé avec permission pour une durée de plus de deux (2) semaines, en fait la demande par écrit au Service du Personnel, on lui fait parvenir par courrier à sa dernière adresse connue, une copie de tout affichage qui survient durant son absence ainsi qu'un formulaire de "demande d'emploi pour fonction affichée".

LETTRE D'ENTENTE N° 4

LETTRE D'ENTENTE

Paragraphe e)

qu'après la ratification de la convention collective de travail, le Syndicat et la Confédération se rencontreront pour discuter et tenter de trouver des solutions aux points soulevés en négociation par les deux (2) par-

Nonobstant les dispositions de la convention collective de travail, l'employé permanent, mais non confirmé sur une fonction de l'Annexe "A", n'accumule pas d'ancienneté durant les trente (30) jours solaires consécutifs à une mise à pied ou durant un congé de maternité. Le préavis d'un mois n'est également pas requis lors de mise à pied d'un tel employé.

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu qu'après la ratification de la convention collective de travail, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront pour discuter et tenter de trouver des solutions aux points soulevés en négociations par les deux (2) parties quant à l'application de l'article 15.06.

Ce mémoire d'entente règle tous les points en litige entre les
parties et, sauf lorsque stipulé autrement, toutes les modifica-
tions de la convention collective de travail entrant en
vigueur à compter de la date de ratification.

LETTRES D'ENTENTE ACTUELLES

La lettre d'entente n° 3 est renouvelée sans changement.
La lettre d'entente n° 1 est également renouvelée mais en
y changeant la date du 1er mai 1978 pour le 1er mai 1980.
(Lettre d'entente n° 4 - voir changements au paragraphe e)).

[Faint handwritten signature]
[Faint handwritten signature]
[Faint handwritten signature]

[Faint text, possibly a signature or stamp]

[Faint handwritten signature]
[Faint handwritten signature]

[Faint text, possibly a signature or stamp]

[Faint handwritten signature]

[Faint text, possibly a signature or stamp]

Ce Mémoire d'Entente règle tous les points en litige entre les parties et, sauf lorsque stipulé autrement, toutes les modifications apportées à la convention collective de travail entrent en vigueur à compter de la date de ratification.

Domtar Inc.
Papiers fins Domtar
Usine de Windsor, Qué.

John ...
...
...
...
Brian Robinson

Syndicat national des employés
de bureau de Windsor

Jean-Marie ...
...
Jean ...

Fédération des travailleurs du papier
et de la forêt (C.S.N.)

André ...

Windsor, Québec le 4 décembre 1980.



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

A.N.º (180-02)

DÉPÔT

5981-6

Dépôt N.º:

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	M-18257-26	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-31	85-03-22				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Employés de Bureau de Windsor 54 rue St-Georges Windsor, QC. J1S 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc Papiers Fins Domtar Windsor, QC. J1S 2L6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Travailleurs du Papier et de la Forêt Att: M. André Vachon 180 rue Acadie, ste 119 Sherbrooke, QC. J1H 2T3	Région <u>05-00</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>1</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

- Entente: Modifications au "Régime de retraite".

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-03

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

PROTOCOLE D'ENTENTE conclu en ce 31ème jour de mai 1984

ENTRE : DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée selon les lois du Canada et ayant son siège social et bureau principal au 395 boulevard de Maisonneuve ouest, Montréal, Province de Québec, n'agissant par les présentes que pour ses employés syndiqués de ses établissements locaux énumérés à l'annexe "A", ci-après appelée la "Corporation"

ET LES SYNDICATS AFFILIES A LA CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX énumérés à l'annexe "A", n'agissant par les présentes que pour ses membres desdits syndicats, lesquels sont des employés de Domtar Inc., ci-après appelés les "Syndicats".

ATTENDU QUE la Corporation et les Syndicats se sont rencontrés à Drummondville les 2 et 3 mai 1984, pour discuter les modifications au Régime de Retraite à l'intention des salariés syndiqués, ci-après désigné comme le "Régime de Retraite".

ET ATTENDU QUE la Corporation et les Syndicats ont conclu une entente concernant les modifications au Régime de Retraite.

EN CONSEQUENCE DE QUOI, CE PROTOCOLE ATTESTE CE QUI SUIT :

La Corporation et les Syndicats conviennent de ce qui suit :

1. L'entente concernant les modifications au Régime de Retraite demeurera en vigueur du 2 mai 1984 au premier jour du mois qui suivra la date d'expiration de la convention collective conclue entre Domtar Inc. et le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Donnacona Inc. (CSN). Les négociations d'une nouvelle entente sur le Régime de retraite débiteront au moins un mois avant la date d'expiration des présentes.
2. Le Régime de Retraite sera modifié dans la mesure du nécessaire pour incorporer les dispositions et conditions contenues dans le document intitulé "Modifications proposées par Domtar Inc. au Régime de Retraite" en date du 3 mai 1984 et attaché en annexe "A".
3. i) Les modifications au Régime de Retraite s'appliqueront conformément aux dates stipulées à l'Annexe "A" et aussitôt que possible après le premier jour du mois suivant la date de ratification.
ii) Les modifications au supplément de transition à l'égard des employés du Québec qui partent en retraite s'appliqueront à compter du 2 juin 1984.
4. Dans tous les établissements, le coût des modifications sera inclus dans le coût global des négociations en cours ou ultérieures.
5. Comité conjoint d'étude du Régime de retraite

La Société propose que dans un délai de quatre (4) mois suivant la ratification des conventions collectives des employés d'usine de Beauharnois, de Donnacona (papier journal) et de Windsor, un comité composé de trois représentants syndicaux ehosis parmi les syndicats affiliés à la C S N et de trois représentants de la Société se réunisse dans le but de proposer la composition d'un comité et le "modus operandi" dudit comité dont le mandat sera d'étudier le Régime de retraite face à de nouvelles législations.

6. La Corporation et les Syndicats conviennent de recommander l'acceptation de ce protocole d'entente à leurs commettants respectifs.

FOUR MOUNTAIN INC.

[Signature]

W.G. Thompson
Directeur général
Manufactures & Merchants Association

[Signature]

Le Secrétaire des employés
Syndicat des employés

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

[Signature]

Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

[Signature]

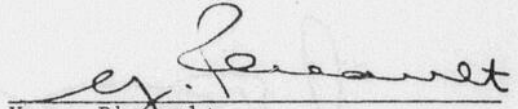
Le Secrétaire
Syndicat des employés
Relations de travail

EN FOI DE QUOI, la Corporation et les Syndicats ont signé ce protocole d'entente, par l'entremise de leurs représentants ce 3ième jour du mois de mai 1984.

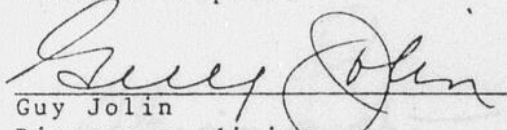
POUR DOMTAR INC.



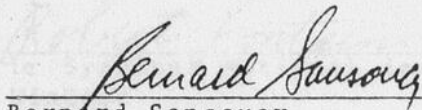
M.G. Thompson
Directeur général
Rémunérations & Avantages sociaux



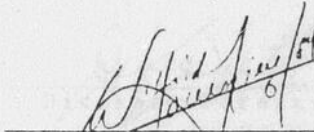
Yvon Rheault
Directeur
Relations avec les employés
Pâtes et Papiers



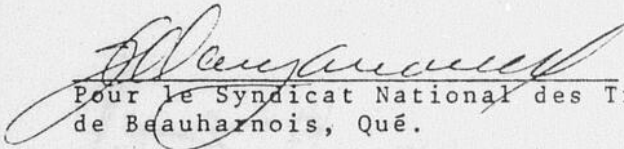
Guy Jolin
Directeur adjoint
Régimes de Retraite



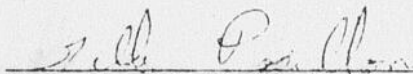
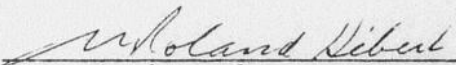
Bernard Sansoucy
Directeur général
Relations de Travail



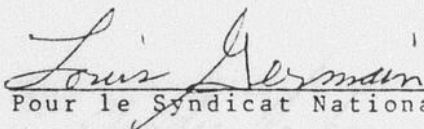
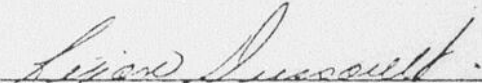
W.L.P. Fournier
Vice-Président
Relations avec les employés



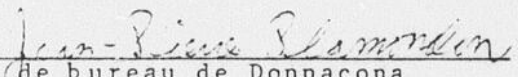
Pour le Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier
de Beauharnois, Qué.



Pour le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de
Donnacona Inc. (CNS)



Pour le Syndicat National des Employés de bureau de Donnacona



Jacques Couvreur André Patterson
Pour le Syndicat des Employés de la Planche Isolante de Donnacona (CSN)

Emile Ouellet [Signature]
Pour le Syndicat des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Windsor Inc.

Pierre Delle [Signature]
Pour le Syndicat National des Employés de Bureau de Windsor

Robert Fontaine [Signature]
Pour le Syndicat National des Employés de la Division Forestière East Angus-Windsor

Sylvie Roy Cécile Paré
Pour le Syndicat des Employés (es) de bureau de Lebel-sur-Quévillon

Jean Gervais
Pour le Syndicat des Travailleurs Forestiers de Lebel-sur-Quévillon

[Signature]
Pour le Syndicat National des Travailleurs Forestiers du Nord-Ouest Québécois

André Vachon
Pour la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN)

MODIFICATIONS

AU

RÉGIME DE RETRAITE DOMTAR À L'INTENTION
DES SALARIÉS SYNDIQUÉS TEL QUE MODIFIÉ
DEPUIS SON ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1er
JANVIER 1963

PROPOSÉES PAR DOMTAR INC.

AUX

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER DE
BEAUHARNOIS, Qué.

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PÂTES ET PAPIERS DE DONNACONA
INC. (CSN)

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE DONNACONA

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA PLANCHE ISOLANTE DE DONNACONA (CSN)

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIER DE WINDSOR INC.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE WINDSOR

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE LA DIVISION FORESTIÈRE EAST ANGUS-
WINDSOR

SYNDICAT DES EMPLOYÉS(ES) DE BUREAU DE LEBEL-SUR-QUÉVILLON

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE LEBEL-SUR-QUÉVILLON

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU NORD-OUEST QUÉBÉCOIS.

À DRUMMONDVILLE

LE 31ÈME JOUR DE MAI 1984

MODIFICATIONS PROPOSEES PAR DOMTAR INC. AU REGIME DE RETRAITE A L'INTENTION
DES SALARIES SYNDIQUES TEL QUE MODIFIE DEPUIS SON ENTREE EN VIGUEUR LE 1^{er}
JANVIER 1963

DOMTAR INC. propose d'apporter les modifications suivantes au Régime de retraite à l'intention des salariés syndiqués sous réserve de l'approbation de la Régie des rentes du Québec, de Revenu Canada, du Conseil d'administration de Domtar Inc. et de toute loi pertinente.

1. Les modifications proposées ci-dessous entreront en vigueur à la date mentionnée mais en aucun cas avant le 2 mai 1984. Ces modifications au Régime de retraite ne toucheront que les employés qui sont participants et qui cotisent au Régime de retraite au moment de l'entrée en vigueur des modifications, sauf que les modifications au supplément de transition s'appliqueront à tous les employés.

2. Formule de rente de retraite

Un participant, prenant sa retraite le premier jour du mois suivant la date de ratification des présentes mais avant la date d'expiration de la présente entente selon les dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous :

- a) la prestation accumulée à la date de la retraite en vertu du régime existant ; ou
- b) pour les participants qui ne sont pas visés par 2 (c) ci-dessous :
1.65 % des gains annuels moyens du participant durant les cinq (5) années antérieures à la date d'expiration de la présente entente, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service contributif avant sa retraite depuis la dernière interruption du service, moins 1/35 de la rente de retraite maximale payable à l'âge de 65 ans durant l'année civile de sa retraite en vertu du RPC/RRQ, multiplié par le nombre d'années de service contributif entre le 1^{er} janvier 1966 et la date de sa retraite ;

- 2) c) pour les participants du Québec qui prennent leur retraite après le 1^{er} juin 1984 et qui sont admissibles à une rente de retraite en vertu du RRQ à la date de leur retraite avant l'âge de 65 ans, ainsi que pour les participants de toute autre province qui deviennent admissibles à une rente de retraite en vertu du RPC à la date de leur départ en retraite avant l'âge de 65 ans :

1.65% des gains annuels moyens du participant durant les cinq (5) années antérieures à la date d'expiration de la présente entente pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service contributif avant sa retraite depuis la dernière interruption de service, moins 1/35 de la rente de retraite maximale payable à une personne de son âge en vertu du RPC/RRQ, pour une retraite prise à la date de retraite du participant, multiplié par le nombre d'années de service contributif entre le 1^{er} janvier 1966 et la date de sa retraite.

La rente versée en cas de retraite anticipée sera sujette, le cas échéant, à la réduction et aux autres conditions énoncées dans les règlements du régime en vigueur le 30 avril 1982.

d) Définition des "gains"

A compter du 2 mai 1982, les "gains" auxquels se réfère la formule prévue à l'article 2 (b) ou 2 (c) selon le cas se définissent comme étant le salaire, les primes, les paiements en vertu de régimes d'accroissement de la productivité et autres rémunérations pour services, tel que déterminé par la Corporation conformément à ses pratiques courantes mais excluant le temps supplémentaire, les avantages imposables, les paiements spéciaux ou indemnité ou remboursement pour dépenses.

Pour les fins du calcul des prestations de retraite, les "gains" antérieurs au 1^{er} mai 1982 se définissent comme étant la moyenne du taux horaire régulier de la classification de l'employé participant en vigueur le 1^{er} janvier, le 1^{er} avril, le 1^{er} juillet et le 1^{er} octobre de chaque année, majorée s'il y a lieu, pour tenir compte de la prime d'équipe et la prime des dimanches multipliées par le nombre d'heures de la cédule normale annuelle de travail.

3. Coordination du supplément de transition

- a) Sous réserve des exceptions prévues aux clauses 3 (b) et 3 (c) des présentes, à compter du 2 juin 1984 un employé qui part en retraite anticipée après avoir atteint l'âge de 61 ans et après avoir accompli au moins 20 années de service continu auprès de la Société aura droit à un supplément de transition de 18,00 \$ par mois, multiplié par le nombre d'années entières de service continu de l'employé auprès de la Corporation jusqu'à concurrence de 30 années.

Le versement de ce "supplément de transition" commencera à la date de la retraite anticipée de l'employé et se terminera à une des dates suivantes, selon la première éventualité:

- i) date du 65e anniversaire de naissance de l'employé ; ou
- ii) date du décès de l'employé.

REMARQUE: Le "supplément de transition" est offert à tous les employés qui font partie d'une unité de négociation participant au Régime de retraite, qu'ils participent ou non au Régime de retraite.

- b) A compter du 2 juin 1984, un employé du Québec qui part en retraite après avoir atteint l'âge de 61 ans et qui a droit à un supplément de transition, recevra un supplément de transition réduit dans la proportion que représente la rente maximale payable à l'âge de 65 ans en vertu du Régime de rentes du Québec par rapport à la somme de la rente maximale payable à l'âge de 65 ans en vertu du Régime de rentes du Québec et de la Pension de sécurité de la vieillesse payable à l'âge de 65 ans, établie à la date de la retraite de l'employé. Le montant de la réduction n'excèdera en aucun cas le montant de la rente de retraite auquel l'employé a droit en vertu du Régime de rentes du Québec.
- c) Advenant une réduction de l'âge à laquelle des prestations de retraite deviennent payables en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Pension de sécurité de la vieillesse, le supplément de transition sera réduit conformément au principe sous-jacent à la réduction prescrite dans le paragraphe qui précède.

4. Loi sur les accidents du travail

A compter du 2 mai 1984, la clause (2) de l'article IV des règlements du Régime est modifiée en y ajoutant la disposition suivante :

Jusqu'à la date normale de retraite d'un participant ou d'un employé, le total de la rente et du supplément de transition payable plus toute prestation visant à remplacer un revenu d'emploi en vertu de toute loi sur les accidents du travail ne doivent pas excéder 90% du revenu net de l'employé à la date où il a cessé de travailler. En conséquence, la rente et le supplément de transition payables en vertu du Régime avant la date normale de retraite d'un participant ou d'un employé sont réduits par le montant de toute prestation visant à remplacer un revenu d'emploi à laquelle le participant ou l'employé a droit en vertu de toute loi sur les accidents du travail.

5. Le Régime de retraite sera modifié dans la mesure du nécessaire pour incorporer les dispositions et propositions susdites.

MÉMOIRE D'ENTENTE

'82 MAR -5 10 05

entre

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest boulevard de Maisonneuve, à Montréal (Québec), agissant par les présentes pour son bureau de Papiers fins Domtar, située à Windsor (Québec) ci-après appelée la "Compagnie"

et

Le Syndicat national des employés de bureau, ci-après appelé le "Syndicat"

et



La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

Période du 1er mai 1981 au 30 avril 1982

- a) Rétroactivement au 1er mai 1981, chacun des taux de la présente convention collective de travail est ajusté comme apparaissant sur la liste ci-jointe.
- b) De plus, pour la période du 1er mai 1980 au 25 octobre 1980, une somme forfaitaire de 250,00 \$ sera versée à chaque employé au service de la Compagnie durant cette période. Pour l'employé ayant été au service de la Compagnie pour une partie seulement de cette période, cette somme forfaitaire sera versée dans la même proportion que la durée de son service durant cette période de vingt-six (26) semaines. Ainsi, l'employé qui aurait été au service de la Compagnie neuf (9) semaines durant cette période, recevra $9/26$ de cette somme forfaitaire, soit $250,00 \$ \times 9/26 = 86,54 \$$.

Période du 1er mai 1982 au 30 avril 1984

La présente convention collective de travail est renouvelée pour la période du 1er mai 1982 au 30 avril 1984 inclusivement en y apportant les changements suivants:

- a) Augmentation générale : 1er mai 1982 - 9 % (minimum 1,00 \$/heure)
1er mai 1983 - 9 %
- b) Vacances : 1er mai 1982 - 3 sem. après 4 ans de service
1er mai 1982 - 4 sem. après 9 ans de service
1er mai 1982 - 7 sem. après 30 ans de service
- c) Assurances : 1er mai 1982 - augmentation de la contribution de la Compagnie de 12,00 \$ par mois.

	<u>Taux actuels au 1er mai 1981</u>	<u>Augmentation</u>	<u>Nouveaux taux rétro- actifs au 1er mai 1981</u>
Grade 1 - Initial	\$ 310.52	\$ 2.45	\$ 312.97
6 mois	312.31	2.45	314.76
12 mois	316.97	2.45	319.42
18 mois	319.06	2.45	321.51
Grade 2 - Initial	314.40	2.77	317.17
6 mois	316.48	2.77	319.25
12 mois	321.14	2.77	323.91
18 mois	322.93	2.77	325.70
Grade 3 - Initial	318.56	4.20	322.76
6 mois	320.35	4.20	324.55
12 mois	325.89	4.20	330.09
18 mois	328.28	4.20	332.48
Grade 4 - Initial	323.31	4.80	328.11
6 mois	325.70	4.80	330.50
12 mois	331.26	4.80	336.06
18 mois	334.24	4.80	339.04
Grade 5 - Initial	328.69	5.60	334.29
6 mois	331.66	5.60	337.26
12 mois	338.39	5.60	343.99
18 mois	342.86	5.60	348.46
Grade 6 - Initial	335.82	7.00	342.82
6 mois	340.28	7.00	347.28
12 mois	348.38	7.00	355.38
18 mois	353.33	7.00	360.33
Grade 7 - Initial	349.79	8.46	358.25
6 mois	354.86	8.46	363.32
12 mois	364.17	8.46	372.63
18 mois	369.38	8.46	377.84

	<u>Taux actuels au 1er mai 1981</u>	<u>Augmentation</u>	<u>Nouveaux taux rétro- actifs au 1er mai 1981</u>
Grade 8 - Initial	\$ 361.14	\$ 10.15	\$ 371.29
6 mois	366.36	10.15	376.51
12 mois	377.74	10.15	387.89
18 mois	382.97	10.15	393.12
Grade 9 - Initial	374.73	11.25	385.98
6 mois	379.94	11.25	391.19
12 mois	389.24	11.25	400.49
18 mois	395.35	11.25	406.60
Grade 10 - Initial	386.21	12.45	398.66
6 mois	392.18	12.45	404.63
12 mois	400.84	12.45	413.29
18 mois	414.34	12.45	426.79
Grade 11 - Initial	397.66	16.00	413.66
6 mois	404.99	16.00	420.99
12 mois	413.62	16.00	429.62
18 mois	427.13	16.00	443.13

le 12 février 1982.

Ce mémoire d'entente règle tous les points en litige entre les parties.

Domtar Inc.
Papiers fins Domtar
Usine de Windsor (Québec)

[Signature]
[Signature]
[Signature]
Brian Robit

Syndicat national des employés de bureau

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Fédération des travailleurs du papier et
de la forêt (C.S.N.)

[Signature]

Signé à Windsor (Québec), le 25 février 1982