

A No: 9651-23 DÉPÔT

Dépôt N°: 8311125

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 06993-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-31	83-10-05		82-09-01	84-08-31	60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés(es) de bureau de Label-sur-Quévillon (FIPF CSN) Case Postale 493 Label-sur-Quévillon, Qué JOY 1X0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc Les Pâtes Domtar Att.: M. Sylvain Douville Bte Postale 3000 Label-sur-Quévillon, Qué JOY 1X0

Unité de négociation

Voir feuille jointe pour l'unité de négociation

Région	08-03	Activité	2710 (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

Signature	Date
Odette McMullen /sg	83-11-08

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

83 OCT -5 11

B.C.C.I.
MONTREAL
MESSAGE

Sylvain Douville
AC R d

18257-04
(9651-23)

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, boul. de Maisonneuve, à Montréal, n'agissant par les présentes que pour les bureaux de son usine de Pâtes Domtar et de Produits Forestiers Domtar de Lebel-sur-Quévillon, Québec, ci-après appelée: "LA COMPAGNIE"

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU de Lebel-sur-Quévillon (FTPF - CSN), ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET, ci-après nommée: "LA FEDERATION".

*Domtar.
syndicat*

'83 OCT -5 10:25 *39*

BCG
MONTREAL
MESSENGER

S. J. [Signature]
AL R [Signature]

UNITE DE NEGOCIATION

"Tous les commis, salariés au sens du Code du Travail, préposés au bureau de Lebel-sur-Quévillon et préposés au bureau qui sont en forêt, à l'usine, dans les camps ou dans les garages, à l'exception:-

- a) des contremaîtres, des chefs-commis, des surintendants des directeurs et des superviseurs et les assistants de ces derniers;
- b) des vendeurs, des ingénieurs y compris les apprentis-ingénieurs, des gardiens et des préposés à l'étude des temps et procédés, du chef dessinateur, des chimistes, du contrôleur, du superviseur des services du bureau, des superviseurs et assistants-superviseurs à la comptabilité, du comptable au coût de revient, des comptables senior, du paie-maître, du planificateur, des programmeurs, du comptable-analyste, de l'analyste des systèmes des préposés à l'achat, des infirmiers et des infirmières, des préposés à la prévention des accidents, du chef et des préposés à la prévention des incendies, des employés du service du personnel, des secrétaires des directeurs et du contrôleur;
- c) des mesureurs, des préposés au service des mesureurs des travailleurs forestiers, des travailleurs de l'usine et des préposés, du Service Forestier Général de la Province de Québec, Division de Société Forestière Domtar Ltée;
- d) de tous ceux exclus par la Loi ou appartenant à une autre unité de négociation

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de formuler les conditions de travail, la durée de travail et autres particularités sur lesquelles la Compagnie et le Syndicat se sont entendus lors des négociations collectives.
- 1.02 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ne doivent faire de distinction quelconque envers un employé ou un autre, en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, de son sexe ou de ses activités syndicales concernant l'application et la négociation de la convention collective.
- 1.03 La terminologie utilisée dans cette Convention s'applique aux hommes et aux femmes.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération comme seuls agents négociateurs pour les employés

salariés couverts à l'Annexe "A" et, ce, en vertu du certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur en date du 24 novembre 1971, du 26 septembre 1974, et du 2 novembre 1981.

La juridiction du Syndicat s'applique à:

"Tous les commis, salariés au sens du Code du Travail, préposés au bureau de Lebel-sur-Quévillon et préposés au bureau qui sont en forêt, à l'usine, dans les camps ou dans le garage, à l'exception:

- a) Des contremaîtres, des chefs-commis, des surintendants, des directeurs et des superviseurs et les assistants de ces derniers;
- b) Des vendeurs, des ingénieurs y compris les apprentis-ingénieurs, des gardiens et des préposés à l'étude des temps et procédés, du chef dessinateur, des chimistes, du contrôleur, du superviseur des services du bureau, des superviseurs et assistants-superviseurs à la comptabilité, du comptable au coût de revient, des comptables senior, du paie-maître, du planificateur, des programmeurs, du comptable-analyste, de l'analyste des systèmes, des préposés à l'achat, des infirmiers ou infirmières, des préposés à la prévention des accidents, du chef et des préposés à la prévention des incendies, des employés du service du personnel, des secrétaires des directeurs et du contrôleur;

- c) Des mesureurs, des préposés au service des mesureurs, des travailleurs forestiers, des travailleurs de l'usine, des employés du bureau et de l'usine de la DIVISION DU BOIS DE SCIAGE, des préposés du SERVICE FORESTIER CENTRAL DE LA PROVINCE DE QUEBEC, division de PRODUITS FORESTIERS DOMTAR:
- d) De tous ceux exclus par la loi ou appartenant à une autre unité de négociation".

2.02 Si une nouvelle occupation est établie et qu'il y a doute à savoir si elle doit être incluse dans l'unité de négociation ou si une occupation incluse devient par suite de changements importants, susceptible d'être exclue de l'unité de négociation, une rencontre Syndicat-Compagnie peut être demandée par l'une ou l'autre des Parties, et celle-ci doit avoir lieu dans les plus brefs délais pour le déterminer. Si les deux (2) Parties ne peuvent en arriver à une entente, le litige sera soumis au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Service du Droit d'Association.

2.03 Tout employé exclu de l'unité de négociation ne peut faire un travail régulièrement accompli par les employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence et d'entraînement.

- 2.04 Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat en rapport avec leurs activités concernant la négociation et l'application de la convention collective.

ARTICLE III

SECURITE SYNDICALE

- 3.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et des cotisations.
- Aussi longtemps que la présente convention sera en vigueur, tous les employés actuellement membres du Syndicat et ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus de rester membres du Syndicat. Tout nouvel employé devra devenir membre du Syndicat et rester membre pendant toute la durée de cette convention.
- 3.02 La Compagnie déduit sur la paie hebdomadaire des employés, les sommes dues au Syndicat et fixées par celui-ci. Si le montant de la retenue syndicale doit être modifié, le Syndicat en fait part à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux au moyen d'un avis écrit signé par le président et le secrétaire du Syndicat. La Compagnie fait signer la formule de retenue au moment de l'embauche et la remet au secrétaire du Syndicat.
- L'Annexe "B" de cette convention est un facsimilé de ladite formule de retenue.

- 3.03 L'employé expulsé des rangs du Syndicat devra, pour demeurer à l'emploi de la Compagnie, payer un montant équivalent à la retenue syndicale.
- 3.04 La Compagnie remettra au Syndicat une fois par mois le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste en trois (3) copies des noms des employés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.
- 3.05 La Compagnie imprime sur les feuillets T4 et TP4 le montant total des cotisations perçues durant l'année.

ARTICLE IV

RESPONSABILITES DE LA COMPAGNIE

- 4.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et de diriger son entreprise sous tous les rapports sauf lorsque le droit de ce faire est limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE V

COMITES

- 5.01 Comité d'Intérêt Mutuel
Un comité d'Intérêt Mutuel est formé de trois (3)

représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie afin d'étudier les objectifs et les problèmes communs.

Ce Comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des Parties dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'un ordre du jour.

Lors des rencontres de ce Comité, les employés présents sont payés de la façon suivante:

- Durant les heures régulières de travail : temps simple.
- En-dehors des heures régulières de travail : temps simple.
- Durant les heures de surtemps cédulé : temps et demi.

5.02 Comité Exécutif du Syndicat

Le Syndicat fera parvenir par écrit, à la Compagnie, une fois l'an la liste de ses officiers. Le Syndicat devra aviser promptement la Compagnie, par écrit, de tout changement à cette liste.

5.03 Comité de Négociation

Le Comité de Négociation du Syndicat est composé de trois (3) membres choisis parmi les officiers du Syndicat.

5.04 Comité de Griefs

Le Comité des Griefs, composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et d'un représentant de la Fédération, lorsque le Syndicat le désire, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tout grief, selon les dispositions de l'article VII, procédure de griefs. La Partie qui demande une réunion du Comité des griefs doit, à moins de circonstances incontrôlables, aviser l'autre Partie au moins une (1) journée à l'avance.

Le Syndicat fournit à la Compagnie, le nom des employés constituant le Comité des griefs et informe la Compagnie de tout changement dans la composition de ce Comité.

Lors des rencontres de ce Comité, les employés sont payés de la façon suivante:

- Durant les heures régulières de travail : temps simple.
- En-dehors des heures régulières de travail : temps simple.
- Durant les heures de surtemps cédulé : temps et demi.

5.05 Seuls les employés réguliers peuvent se qualifier pour occuper un poste sur l'un ou l'autre des comités ci-haut mentionnés.

5.06 Délégués de départements

Dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, le Syndicat nommera ou fera élire le nombre de délégués de départements qu'il juge nécessaire. Seuls les employés réguliers pourront se qualifier comme délégués de départements.

Le Syndicat fera parvenir à la Compagnie, la liste des noms des délégués de départements et amendera cette liste quand il y aura lieu en avisant la Compagnie par écrit.

Les délégués de départements devront obtenir l'autorisation de leur surveillant s'ils sont obligés de s'occuper d'un grief sur les heures de travail. Cette autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

Les départements sont les suivants:

- 1.- Comptabilité Usine;
- 2.- Comptabilité Forêt, Place Lebel;
- 3.- Ingénierie, Achats, Réception et Services, Société Immobilière Domtar;
- 4.- Technique, Planification, Expédition, Production, Instrumentation et Electrique;
- 5.- Garage Forêt.

ARTICLE VI

REPRESENTANT DU SYNDICAT ET DE LA FEDERATION

- 6.01 Les représentants dûment accrédités de la Fédération ou du Syndicat pourront visiter les opérations de la Compagnie en tout temps pour s'occuper de questions pertinentes à la présente convention. La permission leur sera donnée par le surintendant du Personnel ou son représentant. Si les assemblées se tiennent dans les locaux de la Compagnie, le Syndicat devra obtenir la permission de la Compagnie.

ARTICLE VII

PROCEDURE DES GRIEFS

- 7.01 Afin d'éviter que toute plainte provenant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la convention ou de tout amendement subséquent à la convention ne devienne un grief, l'employé qui se croit lésé ou qui croit avoir été injustement traité dans l'application de la convention (accompagné de son délégué de département s'il le désire) pourra soumettre sa plainte verbalement ou par écrit à son surveillant immédiat pour fins d'enquête, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'événement qui donna naissance à la plainte.

Si la réponse orale ou écrite du surveillant, rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la présentation de la plainte, ne donne pas satisfaction, la plainte devient un grief et l'on doit suivre la procédure ci-après.

7.02 Première étape

L'employé soumet, par écrit (en présence de son délégué de département ou en son absence d'un membre du comité syndical de griefs), son grief au chef de service ou son remplaçant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse faite par le surveillant immédiat.

Deuxième étape

Si à la suite de la réponse écrite du chef de service ou de son remplaçant, rendue dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief, un accord n'intervient pas, l'employé, (en présence de son délégué de département ou en son absence d'un membre du comité syndical de griefs), peut soumettre le grief, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la réponse, au Directeur de l'Usine. A cette étape, peuvent assister à toute réunion, l'employé qui présente le grief, le comité syndical des griefs, un représentant accrédité de la Fédération et les représentants de la Compagnie.

Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief à la deuxième étape, le grief peut être soumis à l'arbitrage comme prévu à l'Article VIII, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du grief à la deuxième étape.

NOTE: La réponse du grief à la première et deuxième étapes est communiquée à l'employé, et deux (2) copies de la réponse sont envoyées au Syndicat.

- 7.03 a) Tout grief de la Compagnie ou du Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou de la prétendue violation de la convention peut être soumis à l'autre Partie, à la deuxième étape, pour enquête et solution dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui donna naissance au grief, au lieu de suivre la procédure normale des griefs. Faute de règlement, dans les dix (10) jours qui suivent la réponse, le grief peut être porté à l'arbitrage.
- b) Un grief se rapportant à une suspension ou à un congédiement peut être soumis directement à la deuxième étape dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis de suspension ou de congédiement.

- 7.04 Tout grief d'un groupe d'employés concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention peut être soumis à l'autre Partie, à la première étape, pour enquête et solution, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui donna naissance au grief, pour suivre par la suite la procédure normale des griefs.
- 7.05 Nonobstant tout ce qui précède, l'une ou l'autre Partie, c'est-à-dire la Compagnie ou le Syndicat, peut demander la formation d'un comité "ad hoc" à n'importe quel moment de la procédure des griefs dans le but d'essayer de trouver une solution acceptable au problème créé par le grief. Ce comité ne devra pas retarder les délais prévus entre chaque étape.
- 7.06 Aucun employé, ou représentant de l'employé, ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec l'Article VII, Procédure des Griefs, sans avoir avisé son surveillant immédiat et en avoir obtenu sa permission. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- 7.07 Les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacune des étapes précédentes ou à l'Article VIII.

- 7.08 Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, après entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE VIII

ARBITRAGE

- 8.01 a) L'arbitrage des griefs sera soumis aux dispositions du Code du Travail du Québec et si l'une des Parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, comme prévu à l'Article VII, l'autre Partie devra en être avisée par écrit.
- b) Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si les Parties le désirent, à un conseil d'arbitrage.
- c) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les Parties devront s'entendre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'Article VII, sur la nomination de celui-ci à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.
- d) Si les Parties désirent recourir au conseil d'arbitrage, chaque Partie nommera son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'Article VII. Les arbitres

nommés par les Parties devront s'entendre, dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme Président du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le Ministère du Travail sera prié de nommer un Président.

- 8.02 a) La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du Conseil d'arbitrage sera finale et liera les deux (2) Parties. Cependant, l'arbitre unique ou le Conseil d'arbitrage n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de la présente convention et ne peut se prononcer que sur l'interprétation ou l'application de ladite convention.
- b) Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre unique ou le Conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou diminuer la décision patronale. L'arbitre unique ou le Conseil d'arbitrage peut ordonner la réintégration de l'employé sans perte de droits acquis et de décider du montant de compensation pour le salaire perdu.

8.03 Chaque Partie paie la rémunération et les dépenses,

s'il y en a, de l'arbitre nommé par elle-même et la rémunération et les dépenses du Président ou de l'arbitre unique, s'il y en a, sont supportées, à parts égales, par la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE IX

DISCIPLINE

9.01 Application de la discipline

- a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.
- b) Le surveillant responsable ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Il rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'infraction.
- c) Les mesures disciplinaires sont les suivantes:
 - i) réprimande verbale;
 - ii) réprimande écrite avec copie au Syndicat;

- iii) suspension du travail sans paie, durant une période allant de un (1) à dix (10) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes ou répétées;
- iv) congédiement: cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable ou son représentant lorsque, après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie et le surveillant responsable ou son représentant est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline; toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est sensée restreindre ou limiter le droit de l'employeur de renvoyer des employés pour de justes motifs. L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte selon la procédure des griefs, et s'il est prouvé qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

Normalement, la Compagnie avise le Syndicat avant que le congédiement ne prenne effet.

9.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service avant que la décision sur la mesure disciplinaire applicable soit prise, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension.

9.03 Dossier de discipline

- a) Lorsque c'est possible, l'employé signe le rapport disciplinaire pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du rapport disciplinaire est envoyée à l'employé et au Syndicat.
- b) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé et est retiré de son dossier.
- c) Un employé a le droit de vérifier son dossier et tous ses documents personnels qui se trouvent dans les bureaux de la Compagnie, après arrangement avec le surveillant du personnel.

ARTICLE X

CONTINUITÉ DES OPERATIONS

10.01 Il n'y aura ni grève, ni arrêt de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la convention.

10.02 Le travail ne sera pas interrompu par aucun conflit de juridiction qui pourrait survenir entre le Syndicat et tout autre Syndicat. Ces questions de juridiction seront discutées et réglées entre et par les syndicats concernés qui suivront la procédure légale établie à cette fin.

ARTICLE XI

ANCIENNETE

11.01 Tout employé régulier peut avoir trois (3) dates d'ancienneté:

a) Ancienneté de Domtar Inc.:

L'ancienneté de Domtar Inc. est basée sur la durée de son service continu avec Domtar Inc.. Cette ancienneté est pour fin de vacances ou pour toute autre fin spécifiquement désignée par cette convention.

b) Ancienneté de bureau:

L'ancienneté de bureau est basée sur la durée de son service continu comme employé de bureau de Pâtes Domtar ou de Produits Forestiers Domtar de Lebel-sur-Quévillon.

c) Ancienneté d'emploi:

L'ancienneté d'emploi est basée sur la durée de son service continu sur le poste qu'il occupe confirmée par un formulaire officiel.

11.02 a) Les employés à l'essai affectés à des occupations permanentes seront considérés comme n'ayant aucun droit d'ancienneté pendant leur soixante (60) premiers jours de calendrier et ensuite ce droit leur sera reconnu à partir du début de ladite période de soixante (60) jours de calendrier. Ces employés à l'essai seront couverts par cette convention, sauf en ce qui concerne promotion, rétrogradation, transfert, congédiement, rappel et mise à pied. Cette période d'essai terminée, il devient un employé régulier

NOTE: La période d'essai d'un employé accidenté ou malade demeurera en suspens durant son absence et se continuera lors de son retour au travail.

b) Les employés à l'essai, affectés à des occupations temporaires, seront considérés comme n'ayant aucun droit d'ancienneté pendant leur soixante (60) premiers jours de travail pendant une période de douze (12) mois. Le droit d'ancienneté leur sera reconnu à compter du quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier qui précède la date où ils ont acquis leur statut d'employé régulier. Ces employés à l'essai seront couverts par cette

convention, sauf en ce qui concerne promotion, rétrogradation, transfert, congédiement, rappel et mise à pied.

11.03 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

1. Lorsqu'un employé régulier travaille à l'une ou l'autre des occupations faisant partie de l'unité de négociation.
2. Lorsqu'un employé est absent pour vacances, jours fériés, congés de deuil, et cours de perfectionnement autorisés par la Compagnie pour une durée déterminée au moment de l'entente, participation à des comités gouvernementaux, service judiciaire, congé de maternité, congés accumulés.
3. Lorsqu'un employé est en congé autorisé pour activités syndicales se rapportant à la présente convention, notamment: les négociations directes, la conciliation et le règlement des griefs.
4. Lorsqu'un employé est absent pour activité syndicale autre que celles mentionnées au paragraphe précédent et, ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs après entente avec la Compagnie; la prolongation d'un tel congé peut être considérée à l'expiration de cette période.

5. Lorsqu'un employé ne peut se rapporter au travail pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel attesté par un certificat médical si la Compagnie le demande et, ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter de la date de la maladie ou de l'accident. En aucun cas, un employé ne pourra accumuler plus d'ancienneté que celle qu'il avait accumulée à compter de la date de la maladie ou de l'accident.
6. Lorsqu'un employé régulier(ère) accepte une mutation à un poste exclu de l'unité de négociation mais, pour une période ne dépassant pas douze (12) mois.
7. Nonobstant ce qui précède, un employé ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé.
8. Lorsqu'un employé régulier est absent à cause d'un accident de travail ou d'une maladie occupationnelle et ceci jusqu'à ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec le déclare apte à revenir au travail ou définitivement invalide et désormais incapable de reprendre son travail.

En aucun cas, un employé ne pourra accumuler plus d'ancienneté que celle qu'il avait accumulée à compter de la date de la maladie ou de l'accident.

11.04 L'ancienneté est maintenue lors:

1. D'une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs.
2. D'une mutation à un poste exclu de l'unité de négociation avant le 10 février 1982.
3. Une absence pour activité syndicale dépassant douze (12) mois consécutifs, autorisée par la Compagnie pour une période déterminée au moment de l'entente.
4. D'une période de douze (12) mois suite à la période de vingt-quatre (24) mois de l'article 11.03 5.

11.05 L'ancienneté se perd lorsque l'employé

1. Quitte volontairement la Compagnie ou prend sa retraite.
2. Est congédié pour juste cause.
3. Est mis à pied par la Compagnie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs: pour les employés ayant moins d'un

(1) an d'ancienneté, la mise à pied ne doit pas excéder la durée de leur ancienneté.

4. Est absent pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel pour une période excédant trente-six (36) mois consécutifs à compter de la date du début de la maladie ou de l'accident.
5. Ne se présente pas au travail dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception d'une convocation à reprendre le travail, envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie et dont une copie aura été envoyée au Syndicat à moins qu'une entente ait été prise par écrit.
6. Est muté après le 10 février 1982 à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE XII

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 12.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de l'existence de secteurs tel que confirmé en annexe "A", et de ligne de promotion dans les secteurs 1 à 5.

12.02 Promotion

Dans le cas de promotion, la procédure suivante s'applique:

- a) i) Là où il y a une ligne de promotion, la promotion est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'emploi sur le groupe immédiatement inférieur dans le secteur concerné et ayant la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche, sujet aux dispositions de l'annexe "F".

- ii) Dans le cas de refus de promotion ou dans le cas où l'employé n'a pas la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche, l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le groupe immédiatement inférieur dans le secteur concerné et ayant la capacité de satisfaire aux exigences normales pour accomplir la tâche est choisi. Si le poste ne peut être comblé par un employé du secteur, il est affiché selon les dispositions de l'article 12.04.

b) Dans le secteur général ou lorsque le poste vacant est à la base d'une ligne de promotion, la Compagnie tient compte des facteurs suivants:

i) ancienneté de bureau,

ii) capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche.

12.03 L'employé promu selon les dispositions du paragraphe 12.02 a) bénéficie d'un essai honnête de quinze (15) jours à moins que les Parties ne conviennent d'une période plus longue, s'il n'a pas eu préalablement l'occasion d'y travailler. Si après un essai de quinze (15) jours, l'employé ne peut remplir les conditions normales requises pour ce travail, il sera réinstallé dans son emploi précédent sans perdre le bénéfice de son ancienneté.

Advenant la réouverture du poste, après six (6) mois, l'employé sera de nouveau éligible à la promotion si l'occupation a été modifiée ou si l'employé a acquis de nouvelles compétences.

12.04 Affichage

a) Dans le cas d'un nouvel emploi ou d'un poste vacant tel que stipulé à l'article 12.02 b), la Compagnie affiche pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs l'emploi disponible sur le tableau d'affichage.

- b) Nonobstant ce qui précède, un employé peut faire application dans les quarante-huit (48) heures qui suivent son retour au travail en autant que l'absence n'a pas dépassé trente (30) jours à compter de la date d'affichage.
- c) Ces avis fournissent les renseignements suivants:
 - 1. Le titre de l'occupation.
 - 2. L'endroit où survient l'occupation nouvelle ou vacante.
 - 3. Les exigences normales pour accomplir la tâche.
 - 4. Le groupe de l'occupation.
- d) La liste des postulants est remise au Syndicat une fois la période des inscriptions terminée.
- e) Le nom de l'employé promu est porté au tableau d'affichage dans les cinq (5) jours qui suivent sa sélection.

12.05 Rétrogradation

Les rétrogradations rendues nécessaires, par une réduction ou une interruption des opérations, ou par l'élimination d'un emploi, seront faites dans l'ordre inverse de la ligne de promotion du secteur. L'employé qui a le moins d'ancienneté d'emploi sur le groupe immédiatement inférieur

est déplacé . L'employé rétrogradé à l'intérieur d'une ligne de promotion obtient automatiquement le plus d'ancienneté d'emploi sur le groupe auquel il est rétrogradé

12.06 Mise à pied

a) Mise à pied temporaire

L'employé qui est mis à pied de son secteur a la préférence à une position occupée par un employé ayant moins d'ancienneté de bureau au secteur général ou à la base des autres secteurs, s'il a la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

L'employé ne pouvant exercer son droit de déplacement est mis à pied du bureau.

b) Mise à pied permanente

En cas de mise à pied permanente, l'employé pourra utiliser son ancienneté de bureau pour déplacer sur tout emploi à condition qu'il ait la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

L'employé ne pouvant exercer son droit de déplacement est mis à pied du bureau.

c) Avis de mise à pied pour les employés affectés à des occupations permanentes

En cas de mise à pied, la Compagnie accepte d'en informer, par écrit, le Syndicat et les employés réguliers intéressés, trois (3) semaines avant la date de ladite mise à pied. A défaut d'un tel avis, l'employé reçoit l'équivalent en salaire.

d) Avis de mise à pied pour les employés affectés à des occupations temporaires

En cas de mise à pied, la Compagnie accepte d'en informer par écrit le Syndicat et les employés réguliers intéressés, trois (3) semaines avant la date de ladite mise à pied. A défaut d'un tel avis, l'employé reçoit l'équivalent en salaire sauf dans les cas suivants:

- 1.- Emploi temporaire d'une durée de trois (3) semaines ou moins.
- 2.- Extensions de l'emploi temporaire dues à la maladie, accidents ou absences imprévues.

12.07 Rappel

Dans tous les cas de rappel, l'employé ayant le plus d'ancienneté de bureau a la préférence pourvu qu'il ait la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche établie.

L'employé muté à la suite de rétrogradation ou mise à pied, doit retourner à son occupation régulière dès que celle-ci devient disponible.

12.08 Remplacement temporaire

Dans tous les cas de remplacement temporaire, la procédure suivante s'applique:

- a) A l'intérieur d'une ligne de promotion, le remplacement est assuré par l'employé occupant l'emploi inférieur et ayant la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- b) A la base d'une ligne de promotion, le remplacement est assuré en tenant compte de l'ancienneté de bureau parmi les employés figurant sur la liste de rappel et de la capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche tel que spécifié à l'article 12.07.
- c) Dans le secteur général, le remplacement est effectué selon l'annexe "G".

12.09 Refus de promotion

Si un employé refuse une promotion permanente ou temporaire de quatre (4) semaines consécutives ou plus, il conserve ses droits d'ancienneté. Cependant, l'employé ayant moins d'ancienneté qui accepte une telle promotion acquiert la préférence pour une promotion subséquente même s'il a repris son emploi antérieur. En cas de refus, l'employé devra signer un formulaire de refus dont une copie sera remise au Syndicat.

12.10 Avis de mouvement de main-d'oeuvre

La Compagnie donnera au Syndicat, une fois par semaine, la liste de tous les mouvements de main-d'oeuvre qui ont eu lieu durant la semaine.

12.11 La procédure de l'article 12.04 ne s'applique pas pour une vacance temporaire d'une durée de moins de deux (2) mois; la procédure s'applique, toutefois, lorsqu'il est connu à l'avance que la durée d'une vacance temporaire sera de plus de deux (2) mois. Dans les cas de remplacement temporaire, l'article 13.03 de la convention collective ne s'applique pas.

12.12 Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation

Un employé régulier qui accepte d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation pourra revenir à son ancienne occupation aux conditions suivantes:

- a) L'employé qui a accepté la mutation avant le 10 février 1982, pourra en tout temps, à sa propre demande ou à la demande de la Compagnie, réintégrer l'unité de négociation uniquement dans les groupes 1 à 5 inclusivement, avec l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation.
- b) L'employé qui a accepté la mutation entre le 10 février 1982 et la date de la ratification de la présente convention, pourra revenir à son ancienne occupation en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas douze (12) mois de la date de ladite mutation. Au cours de cette période d'essai, l'employé continue d'accumuler son ancienneté.
- c) A compter de la date de ratification de la présente convention, l'employé qui accepte une mutation continue d'accumuler son ancienneté durant une période d'essai n'excédant pas six (6) mois et pourra retourner à son ancienne occupation en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas six (6) mois de sa mutation.

Pour se prévaloir du droit de retourner dans l'unité de négociation, l'employé muté devra verser au Syndicat une cotisation équivalente au montant qu'il aurait payé durant la période d'essai, s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation.

- 12.13
- a) La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat et les employés du département concerné aussitôt que possible, et dans tous les cas au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction des changements technologiques ou d'automation que la Compagnie a décidé d'introduire et qui entraînent des mises à pied ou d'autres changements importants affectant les employés
 - b) Si un employé est rétrogradé d'une façon permanente, à une position moins rémunérée, dû à un changement technologique ou causé par l'automation, la Compagnie s'engage à maintenir le taux de son ancien emploi régulier qu'il occupait avant d'être rétrogradé, pour une période couvrant six (6) mois, et, durant une autre période couvrant six (6) mois, à lui verser un taux de salaire ajusté, lequel sera à mi-chemin entre le taux de son occupation régulière

lorsqu'il fut rétrogradé et le taux de son nouvel emploi régulier. A la fin d'une période de douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation régulière s'appliquera.

- c) Un employé régulier ayant complété un (1) an ou plus de service continu et mis à pied, devra recevoir un avis de séparation de trois mois.
- d) Sous réserve des exigences opérationnelles du bureau, la Compagnie accordera un congé avec permission sans paie pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période raisonnable à l'employé qui, dû directement à un changement, est muté à une liste de rappel, afin de lui permettre de se trouver du travail ailleurs.
- e) Un employé qui est déplacé par l'introduction de l'un ou de l'autre des changements mentionnés à l'article 12.13 a) est sujet à l'application des clauses 12.05 et 12.06 en autant qu'il ait la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche et qu'il peut l'accomplir normalement après une période d'entraînement de quatre (4) semaines à moins que les Parties conviennent d'une période plus longue.

ARTICLE XIII

TAUX DE SALAIRE

13.01 La liste des occupations et les salaires s'y rapportant est contenue dans l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

13.02 a) Un employé qui travaille temporairement à une occupation d'un groupe supérieur pour quelque raison que ce soit recevra pour tout le temps travaillé, soit le salaire immédiatement supérieur à son salaire régulier dans le groupe où il travaille, soit son salaire régulier majoré de huit pourcent (8%), lequel est le plus avantageux.

Toutefois, si huit pourcent (8%) excède le salaire maximum payé dans le groupe où il travaille, il recevra le maximum du salaire stipulé dans le groupe où il travaille.

b) Lorsqu'un employé remplace temporairement une personne exclue de l'unité de négociation, il recevra huit pourcent (8%) au-dessus de son salaire ou du salaire le plus haut qu'il a à surveiller, lequel est le plus avantageux.

13.03 Un employé régulier transféré à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, par suite du manque de travail à son occupation régulière, continuera d'être payé au taux de son emploi régulier, pendant une période ne dépassant pas six (6) mois; ensuite, il recevra le taux de salaire maximum de l'occupation à laquelle il est transféré

13.04 Un employé promu recevra, soit le salaire immédiatement supérieur à son salaire régulier dans le groupe où il est promu, soit son salaire régulier majoré de huit pourcent (8%), lequel est le plus avantageux; par la suite, il suivra la progression dans son nouveau groupe. Toutefois, si huit pourcent (8%) excède le salaire maximum payé dans le groupe où il est promu, il recevra le maximum du salaire stipulé dans le groupe où il est promu. L'employé ainsi promu pourra retourner à son ancienne occupation s'il ne peut accomplir la tâche de façon normale dans les trois (3) mois qui suivent sa promotion ou si l'employé lui-même en fait la demande.

13.05 a) Changements dans les occupations et nouvelles occupations

1. Lors de changements dans des occupations apparaissant à l'annexe "A" ou lors de la création de

nouvelles occupations, la Compagnie avisera par écrit le Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa décision.

2. Dans le cas de changements d'une occupation existante, ou de la création d'une nouvelle occupation, la Compagnie fixera un taux provisoire. Dans le cas d'une nouvelle occupation, la Compagnie pourra procéder à l'affichage.
3. Lorsque le nouveau taux sera établi, conformément à la procédure d'évaluation des occupations, ce taux sera appliqué rétroactivement à compter de la date du début du travail dans l'occupation modifiée ou dans la nouvelle occupation.

b) Evaluation des occupations

1. Le plan d'évaluation dans son entier fait partie intégrante de la convention et forme l'annexe "C", laquelle "Annexe C" se trouve dans un document autre que la convention.
2. L'évaluation des occupations se fait par le Comité conjoint formé de deux représentants de la Compagnie et deux représentants du Syndicat.

3. Les exigences normales pour accomplir chacune des occupations apparaissant à l'annexe "A" ne peuvent être modifiées tant et aussi longtemps que la description de l'occupation n'est pas changée. Advenant que la Compagnie modifie une occupation ou en crée une nouvelle, elle remettra au Syndicat copie des exigences de l'occupation modifiées ou de la nouvelle occupation.
4. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision de changements dans une des occupations énumérées à l'annexe "A" de cette convention, ou de l'établissement d'une nouvelle occupation durant cette convention, et au moins cinq (5) jours ouvrables avant la réunion du Comité Conjoint aux fins d'évaluer ladite occupation, la Compagnie remet à chacun des membres du Comité Conjoint et au Syndicat, une copie de la description amendée ou de la nouvelle description.
5. L'évaluation situera la nouvelle classification dans le groupe approprié à l'annexe "A".
6. Le Syndicat aura dix (10) jours ouvrables pour faire des représentations sur les points qu'il jugera incorrects. Ces points seront alors soumis au Comité Conjoint d'évaluation.

- c) Si le Comité Conjoint d'évaluation ne pouvait s'entendre sur l'évaluation dans les cinq (5) jours de la réception de la description, chaque Partie pourra faire appel à un représentant additionnel pour essayer d'en arriver à une entente sur l'évaluation. La Partie Syndicale fera alors appel à son représentant de la Fédération et la Compagnie fera appel à son représentant du service des Relations du Travail. Cette révision doit se faire dans les cinq (5) jours qui suivent la décision du Comité Conjoint.
- d) 1. Si cette tentative échoue, l'évaluation sera remise à un arbitre unique suivant la procédure de grief, Article 7.02, deuxième étape et Arbitrage, Article VIII.
2. Si la décision de l'arbitre prouve que la Compagnie avait erré dans son évaluation, il y aura un nouvel affichage.
3. S'il y a nouvel affichage, l'expérience acquise sur ce poste par l'employé choisi lors du premier affichage, ne devra pas être un facteur déterminant dans le choix du candidat.
- e) Les délais pourraient être prolongés sur avis écrit de l'une ou de l'autre Partie.

13.06 Différentiel hors barême

- a) Un différentiel hors barême signifie l'excédent du taux de salaire d'un employé sur le taux de salaire prévu pour une tâche dans l'échelle suite à l'évaluation ou la réévaluation de cette tâche.
- b) Tout employé qui reçoit un différentiel hors barême, continue de recevoir ce différentiel hors barême tant et aussi longtemps que cet employé continue d'être affecté à la tâche pour laquelle le différentiel hors barême a été établi.
- c) Si un employé qui reçoit un différentiel hors barême est transféré à une tâche qui a un salaire régulier plus élevé, alors son différentiel hors barême est réduit par le montant de l'augmentation du salaire régulier.
- d) Si, au gré de la Compagnie, un employé recevant un différentiel hors barême est transféré à une autre tâche ayant un taux de salaire régulier égal ou inférieur, alors l'employé continue à recevoir le même taux de salaire y compris le différentiel hors barême qui pourrait s'appliquer.
- e) Si un employé ayant un différentiel hors barême est transféré à sa demande à une autre tâche ayant un taux de salaire régulier

égal ou inférieur, son différentiel hors barême est annulé.

- f) Si un employé, tel que décrit aux paragraphes c), d) et e), est retourné à la tâche pour laquelle son différentiel hors barême a été établi, son différentiel hors barême est rétabli.
- g) Un employé qui, suite à la réévaluation de son poste, est rétrogradé à un groupe inférieur, continue d'accumuler son ancienneté d'emploi dans son ancien groupe et conserve son éligibilité à une promotion éventuelle.

ARTICLE XIV

HEURES DE TRAVAIL

14.01 Les heures normales de travail sont les suivantes, du lundi au vendredi inclusivement:

a) Employés des bureaux de l'usine:

08H30 à 12H00

13H30 à 17H00

b) Employés des bureaux des camps et garages:

Trente-cinq (35) heures par semaine, sept (7) heures consécutives par jour excluant le temps des repas, cédulées pour desservir les opérations.

- c) Lors des arrêts d'usine pour fins d'entretien, la Compagnie peut faire des changements d'horaires de courte durée, mais tout changement excédant cinq (5) jours ne pourra être fait qu'après entente avec le Syndicat.

Les employés visés par de tels changements seront informés la semaine précédente, de leurs heures normales de travail pour la durée des arrêts lorsque de tels changements seront nécessaires.

- d) Au plus tard le 1er avril de chaque année, un horaire d'été est établi là où c'est possible après entente des Parties au Comité d'Intérêt Mutuel.

Pour les fins de cet article, la période d'été est définie comme étant du premier lundi du mois de mai jusqu'au premier lundi du mois de septembre.

- 14.02 a) Les horaires présents ou futurs établis peuvent être modifiés après entente entre les Parties.

- b) Prime d'équipe

A compter du dimanche suivant la date de ratification, les primes de quart sont les suivantes:

i) Travail sur deux (2) équipes:

jour : 0 soir : \$ 0.30

ii) Travail sur trois (3) équipes:

jour : 0 soir : \$ 0.30

 nuit : \$ 0.40

14.03 Le surtemps sera payé à temps et demi lorsque les employés seront requis de travailler:

- a) Au-delà des heures normales de leur journée normale de travail.
- b) Au-delà des heures normales de leur semaine normale de travail.
- c) Le dimanche.
- d) Le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable entre tous les employés d'un même département en autant que ceux-ci remplissent les exigences normales pour accomplir la tâche. Une copie du temps supplémentaire mensuel sera remise au Syndicat. Le temps et demi ne se paie qu'une fois sur toute heure supplémentaire.
- e) Le travail accompli lors d'un jour de congé chômé et payé est rémunéré à temps double. Ceci ne s'applique pas au congé mobile.

f) La Compagnie s'efforcera de maintenir le temps supplémentaire au minimum.

g) Le temps supplémentaire peut, au choix de l'employé, lui être payé ou remis en temps de congé équivalent à un moment qui convient tant à l'employé qu'à son surveillant.

14.04 Un employé qui est rappelé au travail pour accomplir une tâche spécifique en-dehors de ses heures de travail, recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera plus avantageux. Si le rappel survient un dimanche ou lors d'un congé chômé, le minimum payé est de six (6) heures. Les minimums s'appliquent si l'employé est rappelé durant l'heure du repas. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé.

14.05 Lorsqu'un employé de jour est requis de travailler plus de seize (16) heures, incluant les périodes de repas, dans une période de vingt-quatre (24) heures, il lui est remis et payé le temps équivalent aux heures travaillées au-delà de seize (16) heures, pour se reposer à la condition que cet employé soit cédulé pour travailler le lendemain.

Cette disposition ne s'applique pas en cas d'échange d'horaire de travail entre employés .

- 14.06 Lorsqu'un employé est cédulé de travailler en surtemps et à son arrivée au travail, le travail pour lequel il était cédulé ne peut être accompli, il est payé quatre (4) heures à son taux régulier.

ARTICLE XV

ABSENCES AUTORISEES

- 15.01 Toutes absences autorisées sont non payées, sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.
- 15.02 La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses salariés requis pour des procédures d'arbitrage ou d'autres activités syndicales essentielles. Il est entendu que le nombre de ces salariés sera réduit à un minimum de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations.
- 15.03 a) La Compagnie autorisera des absences de courte durée, de pas plus de trois (3) jours avec paie, dans les cas de maladie. Un certificat médical doit être fourni par l'employé sur demande de la Compagnie.

b) Un employé qui, sur demande écrite du médecin traitant, doit se rendre ou doit conduire son enfant ou son conjoint à l'hôpital ou chez un spécialiste à plus de cent soixante (160) kilomètres de Lebel-sur-Quévillon, a droit, sur présentation d'un certificat de l'hôpital ou du spécialiste, à un (1) jour de congé au taux du salaire de la position à laquelle il aurait travaillé, pourvu que cette journée fasse partie de son horaire régulier de travail.

15.04 Un employé ayant trente (30) jours ou plus de service continu qui doit s'absenter à cause du décès de son épouse, époux, fils, filles, enfants adoptifs ou enfants du conjoint a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payés à son taux régulier de salaire pourvu que ces cinq (5) jours soient des jours faisant partie de son horaire normal de travail. Trois (3) jours de congé sont accordés aux mêmes conditions que mentionnées ci-haut, lors du décès des personnes suivantes: mère, père, soeur, frère, beau-père, belle-mère, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, le grand-père et la grand-mère du conjoint et le conjoint en secondes noces du père ou de la mère. Un (1) jour de congé est accordé aux mêmes conditions que mentionnées ci-haut, lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

Advenant le cas où les funérailles ont lieu à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de Quévillon, l'employé pourra se prévaloir d'un (1) congé additionnel de une (1) journée. L'application pour un (1) congé dû à un décès doit être soumise en-dehors de trente (30) jours suivant la dernière journée de congé. Les jours référés ci-dessus peuvent être pris dans les sept (7) jours solaires à compter du décès.

Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

15.05 Paie de juré ou de témoin

La Compagnie consent à compenser pour le temps perdu par les employés requis de servir comme juré ou témoin de la Couronne, de la façon suivante:

La Compagnie paie à l'employé juré ou témoin de la Couronne, le taux de sa classification pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré ou témoin de la Couronne.

Pour se prévaloir de ce bénéfice, l'employé doit s'engager, par écrit, à remettre à la Compagnie son ou ses chèques de paie de juré ou témoin de la Couronne dûment endossés.

15.06 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 de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité.
- 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.
- d) Le congé de maternité est considéré comme une absence sans rémunération et est soumis aux conditions suivantes:

- i) La Compagnie continue sa contribution aux régimes collectifs d'assurance.
- ii) L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité.
- iii) A son retour au travail, après son congé de maternité, l'employée est ré-intégrée à son ancien poste ou à un poste auquel son ancienneté lui donne droit si son poste n'existe plus.

15.07 Affaires Provinciales ou Fédérales

L'employé élu député soit fédéral, soit provincial, pourra obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste au bureau en fonction de son ancienneté accumulée à compter de la date 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.

15.08 Toute demande de congé sans solde d'une durée d'au moins un (1) mois, doit être soumise par écrit au Directeur de l'Usine pour considération, chaque cas étant décidé au mérite.

Il est entendu que:

- i) L'employé n'accumule pas d'ancienneté durant un tel congé;
- ii) La Compagnie discontinue sa contribution aux régimes d'assurance durant le congé; toutefois, l'employé peut continuer de participer à ces régimes pourvu qu'il en ait défrayé le coût total au préalable;
- iii) La Compagnie n'accorde pas à un employé un tel congé pour lui permettre d'accepter un emploi ailleurs ou de se lancer dans les affaires.

ARTICLE XVI

VACANCES ANNUELLES

- 16.01 La période des vacances est étalée sur douze (12) mois commençant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre suivant. Tout employé ayant moins de douze (12) mois de service continu au 31 décembre, d'une année quelconque, a droit à une (1) journée de vacance, jusqu'à un maximum de dix (10) jours, pour chaque mois de service continu, avec paie, égale à quatre pourcent (4%) des gains bruts pour cette période.
- 16.02 Tout employé ayant accompli un (1) an de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 16.03 Tout employé ayant accompli quatre (4) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 16.04 Tout employé ayant accompli neuf (9) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 16.05 Tout employé ayant accompli vingt (20) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

16.06 Tout employé ayant accompli vingt-sept (27) ans de service continu, a droit à six (6) semaines de vacances payées.

16.07 La date d'éligibilité aux vacances pendant une année civile, pour les employés qui ont complété un (1) an et plus de service continu, est leur date d'anniversaire d'embauche.

16.08 Tout employé, après vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu, a droit en plus des vacances ci-haut mentionnées à une vacance supplémentaire avec paie durant l'année civile dans laquelle il atteint:

60 ans - 1 semaine

61 ans - 2 semaines

62 ans - 3 semaines

63 ans - 4 semaines

64 ans - 5 semaines.

16.09 a) Les vacances doivent être prises au cours de l'année courante de calendrier après entente entre le salarié et son chef de département. La liste des vacances annuelles sera présentée aux employés avant le 15 mai et acceptée au plus tard le 31 mai. Une période de deux (2) semaines de vacances par employé est allouée entre les mois de mai et septembre inclusivement, sur la base de l'ancienneté de bureau et en tenant compte des exigences des opérations.

Après l'acceptation de ladite liste, la Compagnie en enverra une copie au Syndicat.

- b) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances prennent ces vacances additionnelles entre le début du mois d'octobre et la fin du mois d'avril. Cependant, lorsque tous les employés auront choisi leur période de vacances, les employés qui ont droit à des semaines additionnelles pourront les prendre dans les périodes qui sont demeurées non choisies entre le 1er mai et le 30 septembre pourvu que cela n'affecte pas le bon fonctionnement des opérations et sans priver d'autres employés de vacances déjà cédulées.

16.10 La paie de vacances sera basée sur le salaire hebdomadaire de l'employé ou deux pourcent (2%) de ses gains bruts de l'année civile précédente, pour chaque semaine de vacances, le plus élevé des deux montants s'applique.

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

16.11 a) Les employés quittant la Compagnie pour quelque raison que ce soit recevront l'équivalent de la paie de vacances à laquelle ils ont droit.

- b) Les employés qui sont mis en disponibilité, recevront s'ils le désirent, l'équivalent de la paie de vacances à laquelle ils ont droit.

ARTICLE XVII

JOURS CHOMES ET PAYES

17.01 Les salariés couverts par cette convention auront droit à douze (12) congés chômés et payés par année civile. Ces congés seront répartis de la façon suivante:

Employés aux camps, aux magasins et aux garages des exploitations forestières.

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Fête du Travail
- Noël
- 5 jours aux Fêtes
- 1 congé mobile.

Employés aux bureaux de l'usine.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi-Saint
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An
- 1 congé mobile.

Le congé mobile ne peut être pris seulement qu'après entente entre l'employé et son surveillant.

17.02 Pour avoir droit d'être payé pour un congé chômé,

- a) un nouvel employé doit être au service de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours;

- b) un employé , à moins de s'être absenté pour cause d'accident, de maladie ou congé de maternité, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé;
- c) un employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident confirmé par un certificat médical doit avoir travaillé un certain temps au cours de l'année civile qui précède le congé.

17.03 Pour avoir droit au congé mobile, l'employé doit avoir complété sa période d'essai.

17.04 Lorsqu'un jour chômé et payé tombe pendant une période de vacances choisie, le salarié aura droit à titre de compensation de prendre un jour de congé supplémentaire au début ou à la fin de ses vacances.

17.05 Tous les jours chômés et payés qui tombent un samedi ou un dimanche sont fixés après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE XVIII

ASSURANCE COLLECTIVE

REGIME DE RETRAITE

REGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE

18.01 Jusqu'au terme de la présente convention, la Compagnie mettra à la disposition des employés , aux conditions stipulées dans les contrats d'assurances de la Compagnie ou dans leurs renouvellements, modifications ou remplacements, un régime d'assurance-collective dont les bénéfices peuvent se résumer comme suit:

18.02 Assurance-vie

a) Montant des Prestations:

Le montant d'assurance-vie est égal à deux (2) fois la rémunération annuelle, calculé selon le salaire mensuel régulier de l'employé au 1er septembre de chaque année et arrondi au multiple de \$100.00 le plus près. (Maximum \$30,000.00)

b) Assurance-Vie à la Retraite:

i) à \$2,500.00 pour les employés ayant participé au régime depuis au moins 10 ans à la date de la retraite.

ii) à \$500.00 pour les employés ayant participé au régime depuis moins de 10 ans à la date de la retraite.

c) Mort Accidentelle:

Le montant de l'assurance-vie est augmenté de 100% en cas de mort accidentelle. Ce bénéfice s'annule à la retraite.

d) Perte de Membre:

La police d'assurance stipule les montants d'indemnité payable dans les cas de perte de membre. Ce bénéfice s'annule à la retraite.

e) Partage du coût:

La prime mensuelle de l'employé est de \$0.10 du \$1,000.00 d'assurance.

18.03 Assurance-Maladie - Régime de Base

Employés et personnes à charge:

Hospitalisation, chambre semi-privée, radiographie, laboratoire pour fins de diagnostic: \$50.00 par personne par période de douze (12) mois.

FRAIS MEDICAUX MAJEURS

Montant déductible	\$25.00 par employé
Co-Assurance	Le régime verse 80%, L'employé(e) paie 20%.
Prestations maximales	\$10,000 par personne assurée.

A compter du 10 février 1982 ..
.., le régime rembourse 100% des frais de médicaments prescrits sur ordonnance, après la déduction de la franchise annuelle de \$25. par employé; toutefois, dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident, lors de la mise en application de cette modification, ceci ne s'appliquera qu'à son retour au travail.
Frais d'hospitalisation: différence entre la chambre privée et la chambre semi-privée jusqu'à un maximum de \$25. par jour.

Ces bénéfices seront accordés et administrés conformément aux dispositions alors en vigueur des contrats d'assurances de la Compagnie.

COUT

Entièrement payé par la Compagnie.

18.04 Assurance Indemnité Hebdomadaire

Le régime d'assurance d'indemnité hebdomadaire est le suivant:

a) Les bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire seront fixés à 70% du gain hebdomadaire de l'employé, sans limite. L'indemnité hebdomadaire est payée à compter du premier jour de l'incapacité de travailler, causée par une blessure accidentelle, non régie par la Commission de Santé et Sécurité au Travail, ou par une maladie exigeant l'hospitalisation, ou à compter du quatrième jour de l'incapacité causée par une maladie non régie par la Commission de Santé et Sécurité au Travail, mais ne nécessitant pas l'hospitalisation. Le versement des prestations continuera jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour une même période d'invalidité.

b) Détermination des gains

Les gains hebdomadaires sont déterminés en multipliant le taux mensuel régulier de l'employé en date du 1er septembre de chaque année, par douze (12) mois et en le divisant par cinquante-deux (52) semaines.

c) Invalidité récurrente:

Les absences dues à une même cause ou à une cause connexe, seront considérées comme une seule absence continue, à moins que l'employé ne retourne au travail pendant au moins soixante (60) jours. Si l'absence est due à une cause indépendante de l'invalidité antérieure de l'employé, il aura droit à une nouvelle période d'invalidité.

d) Réduction des prestations

Un montant égal aux prestations d'invalidité versée par le RRQ au nom de l'employé pour la même invalidité, y compris les versements rétroactifs et toute augmentation future des prestations du Régime des Rentes du Québec, sera déduit du montant de l'indemnité hebdomadaire. Cette réduction n'est pas applicable aux prestations versées au nom des dépendants de l'employé invalide. Si la Compagnie d'assurance l'exige, tout employé est tenu de formuler une demande en vue d'obtenir les prestations gouvernementales d'invalidité et s'engage à rembourser à la Compagnie d'Assurance le montant de tout versement rétroactif versé pour la période durant laquelle ledit employé recevait les prestations d'indemnité hebdomadaire (ou les prestations d'invalidité à long terme).

e) Rabais de la Prime d'Assurance-Chômage:

Le rabais équivalent aux cinq-douzième (5/12) de la cotisation de l'employé à l'assurance-chômage, sera retenu par la Compagnie à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

f) Coût

Le coût de ce régime est entièrement défrayé par la Compagnie.

18.05 Assurance Invalidité à Long Terme:

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

1. Montant des Prestations et Période de Qualification:

Tous les employés qui sont activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime ou de toute modification à ce dernier, sont admissibles à des prestations d'invalidité à long terme égales à 50% du salaire régulier, jusqu'à concurrence de \$1,300 par mois, lesquelles sont versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible pour recevoir des indemnités

hebdomadaires. Si un employé n'est pas activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime ou de toute modification à ce dernier, il sera admissible au régime ou de toute modification à ce dernier, il sera admissible au régime

- a) 60 jours après son retour au travail à plein temps, si l'absence est due à une invalidité pour laquelle l'employé reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaire;
- b) le jour même où il retourne au travail à plein temps, si l'absence est pour des raisons autres qu'une invalidité pour laquelle l'employé reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaire.

Le salaire régulier est le taux mensuel régulier de l'employé en date du 1er septembre de chaque année.

2. Réduction des Prestations:

Un montant égal aux prestations d'invalidité du RRQ versées au nom de l'employé pour la même invalidité, y compris les versements rétroactifs et toute augmentation future des prestations du RRQ, sera déduit du montant des prestations d'invalidité à long terme. Cette réduction n'est pas applicable aux prestations versées au nom des dépendants de l'employé invalide. Si la Compagnie d'assurance l'exige, tout employé est tenu de formuler une demande en vue de l'obtention des prestations gouvernementales d'invalidité et s'engage à rembourser à la Compagnie d'assurance le montant de tout versement rétroactif versé pour la période durant laquelle ledit employé recevait les prestations d'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité à long terme. De plus, lesdites prestations du régime ILT sont affectées par tout autre programme obligatoire ou de groupe résultant de la même invalidité.

3. Définition du terme "INVALIDITE":

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré a reçu 52 semaines consécutives ou cumulatives de prestations du régime d'indemnité hebdomadaire et que pour une période

additionnelle allant jusqu'à 12 mois, il est incapable, uniquement à cause de maladie ou blessure non-imputable à l'occupation, de travailler à son occupation régulière ou à toute autre occupation disponible au bureau et après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes occupations pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

4. Durée des prestations:

La durée des prestations est établie en fonction de la première des dates suivantes:

- i) A la date de la retraite, qui sera celle où les prestations du régime de retraite Domtar deviennent éligibles sans réduction actuarielle (présentement 61 ans). L'exigence de quinze (15) ans de service pour une retraite anticipée sans réduction actuarielle est éliminée pour les employés auxquels sont versées des prestations d'invalidité à long terme;
- ii) A la date du décès.

5. Périodes Successives d'Invalidité:

Toutes périodes successives d'invalidité se produisant dans un délai de moins de 60 jours civils de travail actif à plein temps au lieu de travail usuel sont considérées aux fins du régime d'invalidité à long terme, comme une seule période d'invalidité, sauf dans les cas où l'invalidité subséquente est imputable à une blessure ou maladie n'ayant aucun rapport avec les causes de l'invalidité antérieure et qu'elle commence après le retour de l'employé au travail actif à plein temps. Pour les fins de cet article, l'emploi actif à plein temps ne comprend pas les vacances.

6. Modifications apportées au Régime d'Assurance-Collective et au Régime de Retraite:

a) Assurance-vie

Les modalités du régime d'assurance-vie sont maintenues sans frais pour l'employé pendant sa période de bénéfice I.L.T. sauf celles concernant les paiements de l'assurance par versement ou par montant forfaitaire. Lorsque les

prestations du régime I.L.T. cessent à la retraite, le montant d'assurance-vie est immédiatement réduit selon les bénéfices prévus pour les employés mis à la retraite.

- b) Perte accidentelle de la vie ou d'un membre

La couverture cesse pendant la période où l'employé reçoit des bénéfices I.L.T..

- c) Assurance-Santé

La couverture est maintenue selon les dispositions prévues dans la convention collective de travail.

- d) Régime de retraite

Dans le cas d'un employé adhérant au régime de retraite à la date d'invalidité, la Compagnie continue d'absorber le coût de sa cotisation et de celle de l'employé et le crédit de retraite de l'employé continue de s'accumuler en fonction du salaire touché avant l'invalidité. Même s'il accumule des

crédits de pension, aucun crédit de décès ou de terminaison d'emploi n'est accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé a faites avant qu'il devienne invalide.

7. Exclusions:

Les prestations en vertu du régime I.L.T. ne sont pas versées dans le cas de demandes de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre ou d'émeute.

8. Coût:

Le coût du régime est entièrement défrayé par la Compagnie.

9. Administration:

Le régime sera administré conformément aux termes et conditions de la police générale.

10. "Si, au cours de la durée de la présente convention, le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà inscrites au présent régime,

La Compagnie a le droit à l'intégration complète des prestations et des coûts. Les économies réalisées par suite d'une telle intégration s'accumuleront au crédit de la Compagnie, à moins de prescriptions légales contraires".

18.06 Régime d'Assurance-Dentaire:

1- La Compagnie établira, à compter du 1er mars 1982, un régime d'assurance-dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

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

- i) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous: diagnostiques, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé .

- ii) le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:
- a) les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets).
 - b) le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles partiels ou complets) sous réserve des conditions suivantes:
 - si la prothèse existante est irréparable;
 - si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire.
 - c) la réparation d'une prothèse existante.

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

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

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

2. Frais Admissibles et Professionnels Couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, selon le tarif 1979 des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

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

3. Admissibilité

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

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

Les personnes à charge admissibles sont:

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

4. Maintien de l'Assurance en Cas d'Invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission de Santé et Sécurité au Travail ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de 12 mois.

5. Cessation de l'Assurance

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi. En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à temps plein.

6. Partage des Coûts

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

7. Coordination avec d'autres Régimes prévoyant des Soins Dentaires

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

8. Intégration aux Régimes Gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par les lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la Compagnie.

9. Administration

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

18.07 Régime de Retraite

Le régime de retraite Domtar Inc., tel qu'amendé, pour les employés syndiqués fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme si au long réci-té, 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.

18.08 Régime de Conversion Industrielle Domtar (R.C.I.D.)

Le Régime de Conversion Industrielle Domtar (R.C. I.D.) a pour but de venir en aide aux employés déplacés de façon permanente hors d'une usine par suite de raisons directement imputables à la conversion industrielle, et le Syndicat des Employés de Bureau, Lebel-sur-Quévillon (C.S.N.-F.T.P.F.) en est un participant. Les employés affectés qui sont éligibles à des prestations du R.C.I.D. sont liés par les dispositions du Régime et son administration par le Comité Conjoint.

18.09 Régime enregistré, épargne retraite

Dans les trente (30) jours suivant la date de ratification, en autant que le système comptable le permette, la Compagnie déduira de la paie de chaque employé qui en fera la demande par écrit, un montant fixe à titre de contribution au régime d'épargne retraite administré par le Syndicat. Ce montant demeure fixe pour l'année civile en cours. Les autres modalités d'application sont référées au Comité d'Intérêt Mutuel.

ARTICLE XIX

SANTE ET SECURITE

19.01 Objectif

La santé et sécurité au travail doivent être l'objet d'une préoccupation constante de toutes les parties impliquées dans cette convention. La Compagnie et le Syndicat travaillent conjointement pour s'assurer que les lois, règlements et normes de sécurité soient bien connus et respectés de tous les employés à tous les niveaux. Cette coopération est coordonnée par les comités conjoints de santé et de sécurité de l'usine de pâtes et de la division forestière.

19.02 Comités de Santé et de Sécurité

Le Syndicat et la Compagnie nomment chacun, selon l'établissement concerné, un représentant sur chacun des deux comités de santé et de sécurité. Les représentants du Syndicat sont rémunérés selon les dispositions de l'article 5.01.

19.03 Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un local de travail est dangereux, il doit le rapporter

immédiatement à son surveillant immédiat. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du surveillant, il peut soumettre son problème à un membre du comité de santé et de sécurité qui rencontre immédiatement le chef de service pour fin d'enquête et règlement. Si le problème n'est pas résolu, le membre du comité de santé et de sécurité peut convoquer une rencontre avec le Directeur de l'Usine.

19.04 Inspections Gouvernementales

Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de santé et de sécurité et du coordonnateur de la prévention des accidents. Une copie du rapport de cette inspection est remise au comité de santé et de sécurité, au Syndicat et à la Compagnie.

Le représentant syndical est rémunéré conformément aux dispositions de l'Article 5.01.

19.05 Règlements de Sécurité

La Compagnie informe tous les employés des règlements de sécurité par les moyens

appropriés et les employés doivent se familiariser avec ces règlements.

Le Syndicat encourage ses membres à se prévaloir des avantages que la Compagnie leur offre pour leur entraînement de sécurité.

19.06 Accidents

Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement au surveillant par la personne blessée, si elle le peut, et par tous les témoins.

19.07 Travail dans un endroit isolé

Aucun employé ne sera requis de travailler seul dans un endroit isolé considéré comme dangereux.

ARTICLE XX

CONDITIONS GENERALES

20.01 Toutes erreurs dans le calcul du salaire sont rectifiées lors de la paie qui suit leur découverte. Ceci s'applique dans tous les cas.

20.02 La Compagnie fournit au Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage de ses avis qui doivent

être signés par un membre de l'exécutif du Syndicat.

- 20.03 La Compagnie fournit aussi au Syndicat les informations suivantes et, ce, par écrit:
- a) embauchage
 - b) départ
 - c) changement de salaire
 - d) une liste mensuelle des employés à l'essai indiquant le nombre de jours travaillés ainsi que le ou les postes qu'ils ont occupés.
- 20.04 Il est entendu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur la propriété de la Compagnie, sauf celles que les Parties à cette convention peuvent accepter après accord réciproque.
- 20.05 Tous les nouveaux salariés peuvent être appelés à passer un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit de faire réexaminer un salarié et dans ce cas, elle en assume les frais.

20.06 Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et de quinze (15) minutes dans l'après-midi seront accordées conformément aux arrangements faits après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

20.07 A moins d'être avisé la veille, un employé qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus au-delà de ses heures normales, a droit à un repas fourni par la Compagnie. Dans les cas de surtemps prolongé, l'employé a droit à un repas fourni par la Compagnie au début du surtemps et par la suite, à un repas additionnel toutes les quatre (4) heures.

20.08 Place Lebel

La Compagnie chargera pour le repas le taux prévu par la loi sur les normes du travail. La Compagnie ne chargera pas de frais pour la chambre pendant la durée de la présente convention.

Les employés dont la résidence n'est pas à Lebel-sur-Quévillon ou dans les environs, qui préfèrent ne pas demeurer à Place Lebel, mais chambrent ailleurs en ville, peuvent prendre leurs repas à la cuisine de Place Lebel au taux de la convention.

- 20.09 Une allocation de \$25.00 par année contractuelle est versée par la Compagnie, pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité, aux employés pour lesquels le port en est obligatoire.

ARTICLE XXI

VALIDITE

- 21.01 Au cas où une disposition quelconque de cette convention contreviendrait à des dispositions d'ordre public, soit fédérales, soit provinciales, et deviendrait par conséquent nulle et non avenue, elle n'entraînerait pas la nullité de la convention dans son ensemble, mais seulement celle de la disposition en question.
- 21.02 Toutes les modifications à cette convention entrent en vigueur à la date de ratification à moins qu'il n'en soit spécifié autrement.

ARTICLE XXII

- 22.01 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE XXIII

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE
DE LA CONVENTION

- 23.01 Cette convention entre en vigueur le premier (1er) septembre 1982 et le demeurera jusqu'au trente et un (31) août 1984. Les échelles de salaires apparaissent à l'Annexe "A".
- 23.02 Cette convention demeure en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et le Syndicat ont fait signer les présentes par leurs représentants(es) dûment autorisés(es), à la date donnée ci-dessous.

LES RATES DOMTAR

Marcel A. Lafrenière

Sylvain Douville

Laurent Gilbert

Pierre-Paul Paradis

Paul-Emile Turgeon

Louis Joubert

SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DE BUREAU
DE LEBEL-SUR-QUEVILLON (FTPF-CSN)

Gilbert Saucier

Alain Renaud

Jean Pelletier

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET

Yves Côté

Marcel Lafrenière
Sylvain Douville
Laurent Gilbert
Pierre-Paul Paradis 31/08/83
Paul-Emile Turgeon 31/08/83
Louis Joubert 11-08-83
Gilbert Saucier 31-8-83
Alain Renaud 31-8-83
Jean Pelletier
Yves Côté: 31-08-83.

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

EN VIGUEUR LE 1ER SEPTEMBRE 1982

<u>GROUPE</u>	<u>MINIMUM PAR MOIS</u>	<u>6 MOIS PAR MOIS</u>	<u>12 MOIS PAR MOIS</u>
1	\$1,668.86	\$1,702.42	\$1,735.99
2	1,707.52	1,741.08	1,775.84
3	1,746.18	1,781.42	1,818.17
4	1,794.34	1,831.10	1,867.86
5	1,844.04	1,880.79	1,917.55
6	1,939.69	1,983.80	2,027.91
7	2,016.93	2,061.02	2,105.13
8	2,097.88	2,141.98	2,186.08
9	2,175.11	2,219.21	2,263.31
10	2,241.36	2,314.87	2,388.38

ECHELLE DES SALAIRES

EN VIGUEUR LE 1ER SEPTEMBRE 1983

<u>GROUPE</u>	<u>MINIMUM PAR MOIS</u>	<u>6 MOIS PAR MOIS</u>	<u>12 MOIS PAR MOIS</u>
1	\$1,835.75	\$1,872.66	\$1,909.59
2	1,878.27	1,915.19	1,953.42
3	1,920.80	1,959.56	1,999.99
4	1,973.77	2,014.21	2,054.65
5	2,028.44	2,068.87	2,109.31
6	2,133.66	2,182.18	2,230.70
7	2,218.62	2,267.12	2,315.64
8	2,307.67	2,356.18	2,404.69
9	2,392.62	2,441.13	2,489.64
10	2,465.50	2,546.36	2,627.22

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

	<u>GROUPE</u>	<u>POINTS</u>
1.- <u>SECTEUR - COMPTABILITE / USINE</u>		
Commis senior, prix de revient	9	320
Commis comptabilité générale (usine)	7	285
Commis intermédiaire au prix de revient	7	270
Commis junior au prix de revient	6	240
Commis à la paie	5	230
Commis comptes à payer 2	5	220
Commis comptes à payer 1	4	210
Commis intermédiaire comptes à payer	4	210
Commis junior, comptes à payer	3	165
2.- <u>SECTEUR - COMPTABILITE / FORET</u>		
Commis au coût de revient	9	320
Commis comptabilité générale (forêt)	7	285
Commis entretien garage	7	270
Commis junior, prix de revient (forêt)	6	250
Commis au mesurage	5	220
Commis - comptes payables	5	235
Commis - Place Lebel	5	215
Commis inventaire (forêt)	5	225
3.- <u>SECTEUR - ACHATS / USINE</u>		
Commis Kardex	6	245
Commis aux achats	4	200
Commis dactylo aux achats	3	170
Commis général aux achats	2	150
4.- <u>SECTEUR - GARAGE / FORET</u>		
Préposé à l'identification des pièces	8	305
Magasinier - réceptionnaire	7	275
Commis Kardex	6	245
Commis aux pièces et outils	5	235
Commis d'atelier	4	190
5.- <u>SECTEUR - PLANIFICATION</u>		
Préposé aux dossiers équipement	8	305
Commis senior	8	295
Commis aux équipements	7	275

6.- SECTEUR - GENERAL

Opérateur d'ordinateur	6	265
Commis aux inventaires de pâte	5	225
Commis à l'ingénierie	5	220
Commis aux statistiques	5	215
Préposé au courrier	4	190
Secrétaire-Planification et Instrumentation	3	170
Commis dactylo - Expédition	3	165
Secrétaire - Ingénierie	2	160
Secrétaire - Production et Formation	2	160
Secrétaire - Services	2	160
Secrétaire - Technique	2	155
Réceptionniste	2	155
Commis dactylo aux achats (forêt)	2	
Commis aux services	1	135

7.- SECTEUR - INGENIERIE (ELECTRIQUE/MECANIQUE)

Dessinateur senior	10
Dessinateur intermédiaire	8
Dessinateur junior	6
Dessinateur "A" (à l'entraînement)	4

NOTE: Les dessinateurs ne sont pas sujets au système d'évaluation prévu à l'article 13.05 et sont régis par les dispositions de l'annexe "E".

ECHELLE DES POINTS PAR GROUPE

<u>GROUPE</u>	<u>POINTS</u>
1	115 à 135
2	140 à 160
3	165 à 185
4	190 à 210
5	215 à 235
6	240 à 265
7	270 à 290
8	295 à 315
9	320 à 340
10	345 à 365

ANNEXE "B"

FORMULE DE RETENUE SYNDICALE DU SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE LABEL-SUR-QUEVILLON (FTPF-CSN)

Article 3 de la Convention Collective

Je.....

Adresse.....

J'autorise mon employeur à déduire de ma paie hebdomadaire ma
cotisation syndicale et mon droit d'entrée au taux établi par le
Syndicat des Employés de Bureau de Label-sur-Quévillon (FTPF-
CSN)

.....

Signature

.....

Témoin

Numéro d'assurance-sociale.....

Date.....

ANNEXE "D"

ENTENTES LOCALES

1) AUTOMOBILE

A) RECOUVREMENT PROTECTEUR

D'ici à ce qu'une amélioration appréciable soit apportée au système d'épuration de l'air de la chaudière de récupération, un revêtement protecteur sera accordé aux conditions suivantes:

- a) Sur présentation d'une facture accompagnée d'une garantie, un montant de cent dollars (\$100.00) est accordé à l'employé qui travaille régulièrement aux bureaux d'administration et de l'usine et qui fait poser un revêtement protecteur sur son auto pourvu que l'année du modèle remonte à moins de trois (3) ans ou, si une nouvelle peinture a été faite dans les derniers soixante (60) jours sur son auto dont l'année du modèle remonte à sept (7) ans ou moins.
- b) L'employé doit faire tous les efforts pour voir à la protection de sa voiture et au maintien de la garantie. Si pour le maintien de garantie du revêtement, une retouche annuelle est nécessaire, la Compagnie remettra un montant de quinze dollars (\$15.00) par retouche sur présentation de facture. Ceci s'applique pour les deux (2) premières retouches.

B) DOMMAGES AUX PEINTURES D'AUTOMOBILES

- a) Un maximum de \$500.00 est alloué pour défrayer certains dommages aux peintures d'automobiles dus à une opération défectueuse ou accidentelle de l'équipement de l'usine (retombées).
 - b) La procédure pour obtenir le montant de dédommagement est la suivante:
 - i) Lorsque le dommage est constaté, l'employé concerné en fera part, le plus tôt possible, à une personne désignée à cette fin par la Compagnie. Une enquête sera faite dans les plus brefs délais et une décision sera prise à savoir si un lavage, nettoyage et polissage ou une peinture sont requis.
 - ii) Si une peinture est approuvée, sur présentation de la facture, la Compagnie paie l'employé après constatation visuelle qu'une nouvelle peinture a été faite.
 - c) Cette allocation n'est pas applicable pour les voitures dont l'année du modèle remonte à plus de sept (7) ans.
- 2) La Compagnie accepte de payer le salaire d'un officier du Syndicat durant une absence temporaire accordée pour affaires syndicales, et à l'employé requis de témoigner lors d'une séance d'arbitrage prévue à l'article VIII de la présente convention, aux conditions suivantes:
- 1- Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la Compagnie, du salaire payé par elle à l'officier absent temporairement pour affaires syndicales. De plus, il accepte de donner par écrit, à la Compagnie, au plus tard le vendredi, à 17H00, le nom des officiers qui ont été absents pour affaires syndicales, pendant la semaine courante et qui sont régis par la présente entente.

- 2- Le remboursement à la Compagnie par le Syndicat devra représenter le montant brut payable auxdits officiers. A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au Syndicat.
 - 3- Le remboursement doit être effectué dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.
 - 4- Pendant une telle absence temporaire autorisée, l'officier n'est pas considéré comme employé au titre de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.
- 3) Une fois par année, la Compagnie fournit une chemise et un pantalon de travail pour les préposés aux dossiers d'équipements, tous les employés au magasin (Garage Forêt). Le commis aux équipements, les dessinateurs et tous les employés de bureau qui auront à travailler régulièrement dans l'usine. Ces vêtements sont du même type que ceux présentement portés par les employés. De plus, des couvre-tout seront mis à la disposition des employés au magasin (Garage-Forêt).

4) Représentation publique

1) Locale

Dans le but de favoriser la participation de tous les employés aux affaires publiques de Lebel-sur-Quévillon, la Compagnie s'engage à:

- a) Payer pour les heures régulières de travail perdues pour assister aux rencontres dûment convoquées, l'employé qui a été élu ou nommé au Conseil Municipal, à la Commission Scolaire locale ou au Conseil d'Administration de l'hôpital.

- b) L'employé reçoit alors un maximum de sept (7) heures de paie à son taux régulier.
- c) Lorsque les rencontres dûment convoquées commencent plus tard que le début de l'horaire de travail de l'employé, il doit se rapporter au travail tel que cédulé et faire les arrangements nécessaires avec son surveillant, pour pouvoir partir une (1) heure avant ladite rencontre.

ANNEXE "E"

EXIGENCES POUR LES DESSINATEURS:

Tout poste vacant de dessinateur est affiché selon les dispositions de l'article 12.04.

L'exigence normale de base au poste de Dessinateur Junior est le diplôme d'études collégiales, en dessin industriel ou avec option électrotechnique ou conception mécanique, selon le cas, et la progression se fait comme suit:

- Groupe 6 - Dessinateur Junior;
- Groupe 8 - Dessinateur Intermédiaire;
- Groupe 10 - Dessinateur Senior.

Dans les cas où aucun employé possédant l'exigence normale de base n'est disponible, et pourvu que pas plus d'un (1) dessinateur ne soit à l'entraînement (à savoir dans le groupe 4), la Compagnie considère les employés qui possèdent un certificat de niveau collégial, en dessin industriel ou avec option électrotechnique ou conception mécanique, selon le cas, et la progression se fait comme suit:

- Groupe 4 - Dessinateur "A" à l'entraînement pour une période de dix-huit (18) mois de service actif;
- Groupe 6 - Dessinateur Junior;
- Groupe 8 - Dessinateur Intermédiaire;
- Groupe 10 - Dessinateur Senior.

Afin d'accéder au poste de Dessinateur Intermédiaire, l'employé doit avoir complété sa formation par des cours additionnels de dessin industriel acceptés par la Compagnie.

Afin d'accéder au poste de Dessinateur Senior, l'employé doit avoir complété sa formation par des cours de dessin industriel équivalents au diplôme d'études collégiales, acceptés par la Compagnie.

Un dessinateur Junior ou Intermédiaire est promu à un groupe supérieur après douze (12) mois de service actif dans son groupe en autant qu'il soit capable de satisfaire aux exigences du groupe supérieur.

Les dessinateurs ne sont pas sujets au système d'évaluation prévu à l'article 13.05.

ANNEXE "F"

EXIGENCES PARTICULIERES

- 1 - Afin d'accéder à la fonction de commis junior, prix de revient dans les secteurs 1 et 2, l'employé doit avoir complété et réussi, avec certificat à l'appui, le cours secondaire.

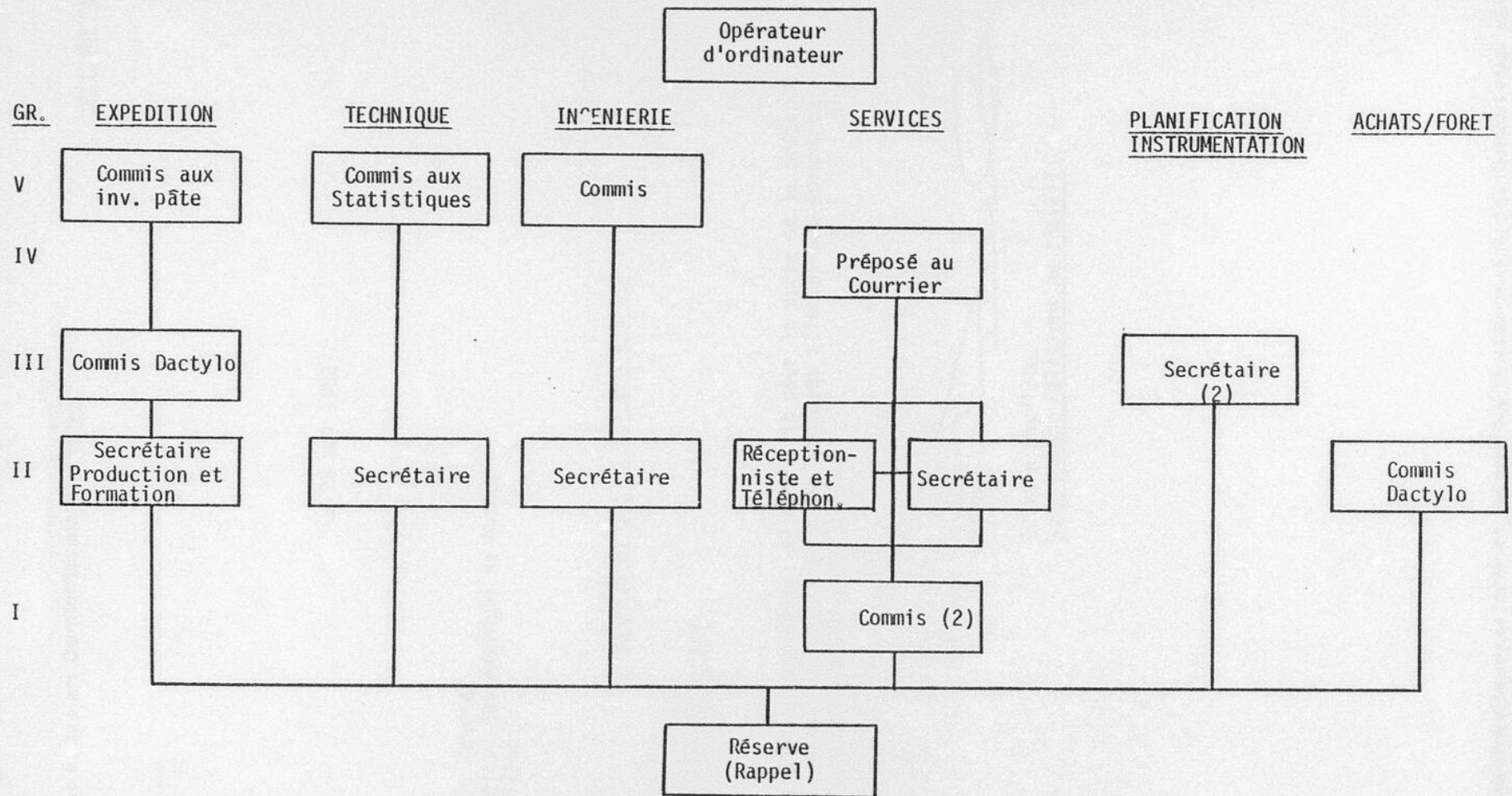
Il doit en plus avoir complété sa formation par des cours additionnels de comptabilité équivalents à la première année du diplôme d'études collégiales en technique administrative, option finance, acceptés par la Compagnie ou l'équivalent en connaissances acquises par expérience de travail; lesdites connaissances devront être vérifiées par un examen de niveau équivalent aux exigences académiques desdites fonctions.

- 2 - Afin d'accéder à la fonction de commis intermédiaire, prix de revient dans le secteur 1 et de commis comptabilité générale dans les secteurs 1 et 2, l'employé doit avoir complété et réussi, avec certificat à l'appui, le cours secondaire.

Il doit en plus avoir complété sa formation par des cours additionnels de comptabilité équivalents à la deuxième année du diplôme d'études collégiales en technique administrative, option finance, acceptés par la Compagnie, ou l'équivalent en connaissances acquises par expérience de travail; lesdites connaissances devront être vérifiées par un examen de niveau équivalent aux exigences académiques desdites fonctions.

- 3 - Afin d'accéder aux fonctions de commis senior, prix de revient dans le secteur 1 et de commis, prix de revient dans le secteur 2, l'employé doit avoir complété et réussi, avec certificat à l'appui, le cours secondaire.

Il doit en plus avoir complété sa formation par des cours de comptabilité équivalents au diplôme d'études collégiales en technique administrative, option finance, acceptés par la Compagnie ou l'équivalent en connaissances acquises par expérience de travail; lesdites connaissances devront être vérifiées par un examen de niveau équivalent aux exigences académiques desdites fonctions.

* DEPT. SERVICES

Le remplacement au Service s'effectue en tenant compte de l'ancienneté de bureau des employés de ce département.

GARAGE FORET

Le Commis Dactylo Achats Forêt assume le remplacement dans le secteur Garage Forêt.

NOTE: Pour tous les emplois spécifiés sur ce tableau, le remplacement s'effectue tel qu'illustré en tenant compte de la capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche.

B. P. 3000, Lebel-sur-Quévillon
(Abitibi-Est) Québec J0Y 1X0
(819) 755-4801
Télex: 057-46508

Le 23 mai 1983

Monsieur Gilbert Saucier
Président, Syndicat des employés de bureau
Lebel-sur-Quévillon
(FTPF - CSN)

LETTRE D'INTENTION

RE: Examen de la vue.

La Compagnie convient de maintenir pour la durée de la présente convention, les examens de la vue pour les employés affectés aux écrans cathodiques, et ce, une fois par année civile.



Sylvain Douville
Superviseur Relations de travail

SD/db

B.P. 3000, Lebel-sur-Quévillon
(Abitibi-Est) Québec JOY 1X0
(819) 755-4801
Télex: 057-46506

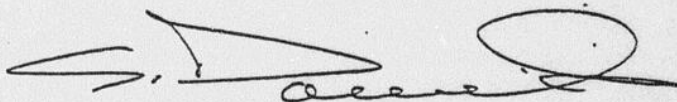
Le 25 mai 1983

Monsieur Gilbert Saucier
Président, Syndicat des employés de bureau
Lebel-sur-Quévillon
(FPTF - CSN)

LETTRE D'INTENTION POUR LA DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

RE: Congé sans solde

Dans les cas d'application de la clause 15.08 pour une extension de congé maternité, la Compagnie considèrera pour une situation exceptionnelle (ex: maladie de l'enfant) un congé additionnel de deux (2) mois renouvelable par période de deux (2) mois jusqu'à un maximum de six (6) mois.



Sylvain Douville
Superviseur Relations de travail

SD/db

DÉPÔT 69930

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

DÉPÔT 69930

Dépôt N°: 8 3 0 7 0 8 8

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"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-04
Date	Signature: 83-06-23 Reception: 83-07-05	Durée	Du: 82-09-01 Au: 84-08-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés (es) de bureau de Label-sur-Quévillon (FTPF-CSN) Case Postale 493 Label-sur-Quévillon, Québec JOY 1X0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. Les Pâtes Dontar Att: Sylvain Douville Service du Personnel Boite Postale 3000 Label-sur-Quévillon, Qué. JOY 1X0

Unité de négociation

Nous demandons 1 original 4 copies, la signature du syndicat concerné sur chaque document Retour 5 conventions sous "Mémoire d'entente"

Region	08-03	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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David	83-08-09

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

RECHERCHE

82 APR 14 14 35

Centre de services

AN (9657-23)

DÉPÔT

69930

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	M-18257-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		82-02-10	82-04-14			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés(es) de Bureau de Label-sur-Quévillon FIPF CSN Att.: Mme Marie Gagné Blanchet Case Postale 493 Label-sur-Quévillon, Qué J0Y 1X0	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc Les Pâtes Domtar B.P. 3000 Label-sur-Quévillon, Qué J0Y 1X0

Unité de négociation

- Protocole de retour au travail

Région	08-03	Activité	2710 (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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association est: **Syndicat National des employés de bureau Label-sur-Quévillon (CSN)**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonne Perreault</i>	82-04-19

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

LE 10 FÉVRIER 1982.

82 APR 14 14 35

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

COPIE ORIGINALE

MB sec.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DE
BUREAU DE LABEL SUR QUEVILLON
(FTPF-CSN)

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

ET

DOMTAR INC.
PATES DOMTAR/USINE DE QUÉVILLON
PRODUITS FORESTIERS

LE 10 FÉVRIER 1982.

82 APR 14 14 35

BUREAU DE LABEL SUR QUEVILLON
GENERAL DE LABEL SUR QUEVILLON

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Entre: Le Syndicat des Employés(es) de Bureau de Lebel-sur-Quévillon (FTPF-CSN)

Et: La Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt

Et: Domtar Inc. - Pâtes Domtar/Usine de Quévillon - Produits Forestiers.

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 11 février 1982, à 06h59, aux conditions suivantes:

- 1 -
 - a) Les employés(es) seront rappelés(es) selon l'annexe "A" ci-jointe, par téléphone, à leur dernière adresse connue. La Compagnie enverra aux employés(es) non rejoints(es) par téléphone, un avis de rappel par courrier recommandé, à leur dernière adresse connue, avec copie conforme au Syndicat.
 - b) L'employé(e) qui ne se présentera pas au travail le 11 février 1982, aura dix (10) jours ouvrables de délai pour se rapporter au travail, sans quoi il (elle) perdra son ancienneté et son statut d'employé(e) avec Domtar Inc., à moins d'avoir pris arrangement avec le Service du Personnel. La Compagnie avisera le Syndicat de tels arrangements. La procédure de rappel prévue à l'Article 12 de la Convention Collective de Travail ne s'applique pas dans le cas des rappels faits dans les dix (10) premiers jours ouvrables à compter de la reprise des opérations. Le Syndicat recevra copie de l'avis de départ de l'employé(e).
- 2 -
 - a) La durée de service et l'ancienneté sont accumulées pour tous(tes) les employés(es) réguliers(ères) pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.

- b) Le délai prévu à l'Article 11.02 de la Convention Collective de Travail est interrompu pour la période de l'arrêt de travail;
 - c) Les mois prévus aux annexes "A" et "E" de la Convention Collective, pour l'avancement des employés(es) ne s'accumulent pas pendant la période de l'arrêt de travail.
- 3 -
- a) Les sommes dues pour les paies de vacances gagnées au cours de l'année 1980, seront payées dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date prévue du retour au travail. Les montants dus étant établis selon les termes de l'Article 16 de la Convention Collective de Travail terminée le 31 août 1980.
 - b) Les employés(es) ainsi rémunérés(es) n'ayant pas pris les vacances qui leur étaient dues en 1981, auront la possibilité de prendre un maximum de deux (2) semaines sous forme de congé sans solde en 1982 après entente avec la Compagnie. Les employés(es) ne pourront se prévaloir de cette possibilité avant vingt (20) jours ouvrables à compter de la date du retour au travail.
- 4 -
- La Compagnie paiera la rétroactivité sur toutes les heures payées pendant la période allant du 1er septembre 1980 au 26 mai 1981, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date prévue du retour au travail.
- 5 -
- a) Les primes d'assurance payées par la Compagnie durant le conflit seront déduites des paiements de la rétroactivité prévus au paragraphe 4 ci-dessus.
 - b) Les employés demeurant à Place Lebel pourront réintégrer une chambre, s'ils le désirent. De plus, ils auront la préférence de réintégrer leur même chambre dès que ces dernières seront disponibles.
 - c) Les sommes d'argent dues par l'employé(e) à la Compagnie pour arrérages de loyer seront déduites de la paie hebdomadaire de l'employé(e) réparties sur une période de huit (8) mois. L'employé(e) devra prendre arrangement avec la Compagnie.

- 6 - a) Sans aucun préjudice, la Compagnie accepte de rémunérer les employés(es) concernés(es) par les griefs stipulés dans l'annexe "B" et selon les délais prévus à l'Article 4 du présent protocole.
- b) La Compagnie enlèvera du dossier des employés(es) dès le retour au travail, les avis disciplinaires relatifs aux événements du 4 décembre 1980, 9 avril 1981 et 7 mai 1981, sans toutefois rémunérer les employés(es) pour les journées de suspension qui ont été signifiées suite à ces événements. Le Syndicat retirera dès le retour au travail, tous les griefs qui ont été soumis suite à ces événements.
- c) Les délais des griefs en cours avant le 26 mai 1981, sont extensionnés de vingt (20) jours ouvrables à compter de la reprise des opérations, à l'exception des griefs cités aux paragraphes a et b ci-avant.
- 7 - L'employé(e) qui n'a pas été rémunéré(e) pour son congé mobile de 1981 prévu à la Convention Collective, le sera au plus tard 20 jours ouvrables suivant la date prévue du retour au travail.
- 8 - Dès que possible, une copie de la Convention Collective sera distribuée à chaque employé(e), vingt-cinq (25) copies au Syndicat, cent (100) copies à la FTPF et ceci sans frais.
- 9 - a) Etant donné que la Compagnie ne connaît aucun fait pouvant justifier des poursuites, elle n'intentera pas de poursuite de quelque nature que ce soit contre le Syndicat, les organismes auxquels il est affilié, ainsi que leurs préposés, mandataires, officiers et membres du fait qu'ils (elles) aient participé à l'arrêt de travail ou à des événements liés directement ou indirectement à cet arrêt de travail, et d'autre part,

Le Syndicat prend le même engagement à l'égard de la Compagnie, ses officiers, représentants, mandataires ou employés.

- b) i) Les parties conviennent de règlement hors Cour, chaque partie payant ses frais, des procédures en injonction intentées sous le No. 615-05-000110-81 de la Cour Supérieure du District d'Abitibi, et du retrait par la Compagnie de l'injonction et du montant déposé à la Cour lors de l'institution de ces procédures.
- ii) La Compagnie, et le Syndicat au nom de MM. Lambert, Vézeau, Moisan, Gaudreault, Beaulieu et Pardoën, conviennent du règlement hors Cour qui est d'abandonner et retirer toutes poursuites et procédures, chaque partie payant ses frais, des plaintes formulées devant la Régie du Logement, sous le numéro de dossier-maître 002-42-01

10 - A l'exception de ce qui est prévu dans les Lettres d'Intentions, la Compagnie n'exercera aucune mesure disciplinaire à l'endroit de tout(e) employé(e) en raison de l'arrêt de travail, ou des événements liés directement ou indirectement à cet arrêt de travail, étant donné qu'il n'existe aucun autre cas sujet à des mesures disciplinaires.

11 - La présente entente de retour au travail est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue à la Convention Collective.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et le Syndicat ont fait signer le présent Protocole par leurs représentants(es) dûment autorisés(es) ce 10^{ème} (dixième) jour de février, 1982.

DOMTAR INC.
PATES DOMTAR/Usine de Quévillon
PRODUITS FORESTIERS

Charles
J. Bisson
Bisson
Julien Côté
Maximilien

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DE
BUREAU DE LEBEL-SUR-QUEVILLON
(FTPF-CSN)

Terry La Martine
Raymond
Lucien LeBlond

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

J. Bisson

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

SECTEUR 1 - COMPTABILITE/Usine

<u>TITRE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITULAIRE</u>
Commis Sr. Prix de Revient	9	T. Chartier R. Bédard
Commis Compt. Générale	7	G. Saucier
Commis Int. Prix de Revient	7	Vacant
Commis Jr. Prix de Revient	6	C. Mongrain
Commis Comptes à Payer	5	F. Gagnon L. Tremblay
Commis à la Paie	5	L. Morin C. Bussières
Commis Int. Compt.-Gén.	4	G. Talbot
Commis Jr. Compt.-Gén.	3	D. Fortier

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

SECTEUR 2 - COMPTABILITE/Forêt

<u>TITRE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITULAIRE</u>
Commis Prix de Revient	9	N. Vézeau
Commis Compt. Générale	7	G. Côté
Commis Ent. Garage	7	D. Ferland
Commis Jr. Prix de revient	6	Temporaire Vacant
Commis Kardex	6	P. Pardoën
Commis au Mesurage	5	L. Gauthier
Commis Comptes à payer	5	M. Blanchette
Commis Sr. Place Lebel	5	Vacant (C.Gaudreault)
Commis d'Inventaire	5	M. Lambert
Commis d'Atelier	4	L. Beaulieu

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

SECTEUR 3 - ACHATS/Usine

<u>TITRE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITULAIRE</u>
Commis Kardex	6	J. Lupien
Commis aux Achats	4	S. Roy
Commis dactylo Achats	2	J. Leclerc
Commis Général Achats	2	L. Massicotte M. Lafontaine

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

SECTEUR 4 - GARAGE FORET

<u>TITRE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITULAIRE</u>
Préposé à l'identification des pièces	8	J. Pelletier S. Durand M. Côté
Magasinier-Réceptionnaire	7	F. Quévillon
Commis aux pièces et outils	5	P. Poirier L. Moisan

NOTE: Il est convenu par les parties que la description de tâche du préposé à l'identification des pièces sera amendée pour lui permettre d'accomplir occasionnellement le travail normalement accompli dans les postes inférieurs afin de palier aux difficultés créées par les horaires différents qui existent au garage.

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

SECTEUR 5 - PLANIFICATION

<u>TITRE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITULAIRE</u>
Préposé aux dossiers d'équipement	8	G. Milette
Commis Sr.	8	D. Labrie
Commis Equipements	7	C. Philibert

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

SECTEUR 6 - GENERAL

<u>TITRE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITULAIRE</u>
Commis Inv. Pâtes	5	J. Loranger
Commis à l'Ingénierie	5	A. Dufour
Commis Statistiques	5	D. Lemoyne
Préposé au Courrier	4	R. Brazeau
Sec. Planif. & Instrum.	3	L. Legault G. Dufour
Sec. Ingénierie	2	G. Trudel
Sec. Prod. & Form.	2	M. Fortin
Sec. Services	2	P. Gauthier
Sec. Technique	2	S. Thibodeau
Commis dactylo - expédition	2	C. Lafond
Réceptionniste	2	Vacant
Commis dactylo Achats	2 (T)	C. Richer
Commis aux Services	1	L. Petit J. Poirier

LISTE DES POSTES PAR SECTEUR

SECTEUR 7 - INGENIERIE (Elect. Mécan.)

<u>TITRE</u>	<u>GROUPE</u>	<u>TITULAIRE</u>
Dessinateur Sr.	10	R. Deschamps L. Morissette L. Leblond
Dessinateur Interm	8	
Dessinateur Jr.	6	A. Picard
Dessinateur A (Entraînement)	4	D. Héroux
Dessinateur B (Entraînement)	2	

LISTE DES EMPLOYES(ES) NON-REQUIS(ES)

<u>EMPLOYE(E) DISPONIBLE</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Claude Gaudreault	05-12-65
<i>HA</i> ✓ Merielle Frenette	02-07-74
<i>MICHEL LEVASSEUR</i>	<i>07-10-76</i>
Martine David	13-11-78
Marianne Frenette	21-12-78
Carole Garceau	18-02-79
<i>JA</i> ✓ Pierre Poirier	02-04-79
Luc Lavoie	22-06-79
Claudette Labelle	22-11-79
Jean Morin	31-03-80
Manon Beauvais	03-09-80
Nicole Jolin	05-09-80
Lyne Daigle	17-09-80
Reno Boisvert	16-10-80
Marie Bisson	15-11-80
Lucie Côté-Gendron	18-02-81
Johanne Longpré	53 jours
Johanne Belzile	35 jours
Nicole Gaulin	32 jours
Joelle Bouchard	29 jours

NOTE: Les employés(es) listés(es) ci-haut recevront lors du retour au travail, leur avis de mise-à-pied, ils (elles) pourront alors exercer leur droit d'ancienneté pour déplacer des employés(es) ayant moins d'ancienneté de bureau au secteur général ou à la base des secteurs, s'ils (elles) ont la capacité de satisfaire aux exigences normales de la tâche établie.

En ce qui a trait aux employés(es) temporaires, la Compagnie accepte de leur accorder la préférence d'emploi en autant qu'ils (elles) aient la capacité à satisfaire aux exigences normales des tâches établies.

ANNEXE B

GRIEFS RELATIFS A L'APPLICATION DE LA CLAUSE 15.03
DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

No. 95	Claudette Robitaille	2 demies journées
No. 120	Manon Beauvais	1 journée et demie
No. 121	Lina Tremblay	2 journées
No. 132	Claudette Robitaille	1 journée
No. 133	Marie Bisson	1 journée
No. 136	France Gagnon	1 journée
No. 138	Lina Tremblay	1 journée
No. 139	Lina Tremblay	1 journée
No. 140	Line Daigle	1 journée
No. 141	Nicole Jolin	1 demie journée.

LETTRE D'INTENTION AU PROTOCOLE

Suite à la lettre d'intention hors protocole signée par la Compagnie concernant le fait de la station de pompage, le Syndicat recommandera de ne pas utiliser la procédure de griefs prévue à la convention collective concernant ce fait, s'il y a culpabilité d'un membre du Syndicat, des employés(es) de Bureau de Lebel-sur-Quévillon (FTPF-CSN).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Lebel-sur-Quévillon, ce 10^{ème} jour du mois de février 1982.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE LABEL-SUR-QUE-
VILLON (FTPF-CSN)

DOMTAR INC.
PATES DOMTAR/Usine de Quévillon
PRODUITS FORESTIERS

<u>Terry Lehartier</u>	<u>Chen</u>
<u>Capit. Bouchard</u>	<u>J. Bisson</u>
<u>Jacques Leblond</u>	<u>Blanchet</u>
<u>_____</u>	<u>Jacques Bête</u>
<u>_____</u>	<u>M. Lefebvre</u>

J. Bisson

LETTRE D' INTENTION AU PROTOCOLE

REGLEMENT HORS COUR:

Par la présente, le Syndicat des employés(es) de bureau de Lebel sur Quévillon (CSN) s'engage à se désister de la plainte pénale portée en vertu des articles 109.1(A) et 109.1(D) du Code du Travail portant les nos:

500-28000-723-817
500-28000-724-81
500-28000-725-81
500-28000-726-81
500-28000-727-81

EN FOI DE QUOI, nous avons signé ce 10 e jour du mois de Février 1982 ..

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(ES)
DE BUREAU DE LEBEL SUR QUEVIL-
LON (FTPF-CSN)

DOMTAR INC. DE
PATES DOMTAR/Usine de Quévillon
PRODUITS FORESTIERS

Terry Lehartier

Lucien LeBlond

J. Guerin

[Signature]

[Signature]

A-N^o (9651-23)

DÉPÔT

6993-0

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	M-18257-04
Date	Signature: 84-05-31 Reception: 85-03-22	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés(es) de Bureau de Lebel-surQuévillon (FTPF-CSN) C.P. 493 Lebel-sur-Quévillon, QC. JoY 1X0	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc Les Pâtes Domtar B.P. 3000 Lebel-sur-Quévillon, QC. JOY 1X0
<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>08-03</u> Activité: <u>2710 (5)</u> Affiliation: <u>1</u>

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

- 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

RECHERCHE

- 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 eholsis parmi les syndicats affiliés à la CSN 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.

18257-02-03 04 11-22-26
(9651-22)(9651-23)(388-01)(181-07)(180-02)(180-01)

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 :

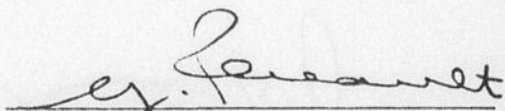
1. L'entente concernant les modifications au Régime de Retraite demeurera en vigueur du 2 mai 1984 au premier jour du mois qui suivra la date d'expiration de la convention collective conclue entre Domtar Inc. et le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Donnacona Inc. (CSN). Les négociations 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 eholsis parmi les syndicats affiliés à la CSN 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.

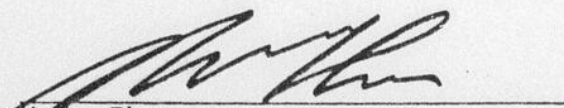
6. La Corporation et les Syndicats conviennent de recommander l'acceptation de ce protocole d'entente à leurs commettants respectifs.

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.

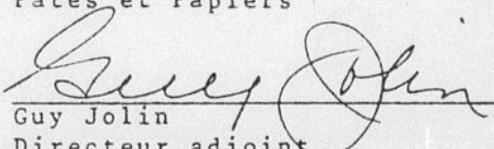
POUR DOMTAR INC.



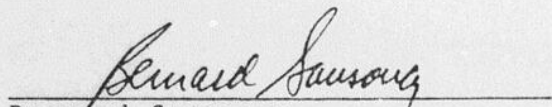
Yvon Rhéault
Directeur
Relations avec les employés
Pâtes et Papiers



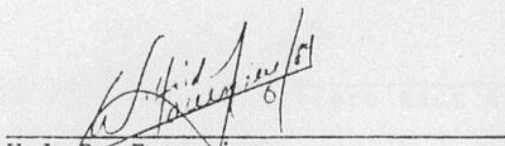
M.G. Thompson
Directeur général
Rémunérations & Avantages sociaux



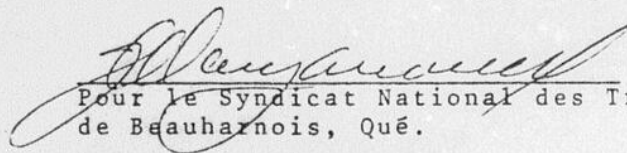
Guy Jolin
Directeur adjoint
Régimes de Retraite



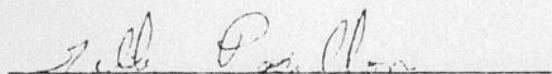
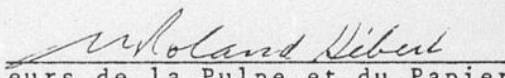
Bernard Sansoucy
Directeur général
Relations de Travail



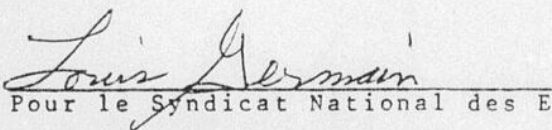
W.L.P. Fournier
Vice-Président
Relations avec les employés



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

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

Lierre Selles Alain Laroche
Pour le Syndicat National des Employés de Bureau de Windsor

Robert Fontaine Yves Gauthier
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

Léonard H. H. H.
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 3IÈME 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.



AM-9651-23

DÉPÔT

6993-03

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	M-18257-04
Date	Signature 85-11-13	Reception 85-12-03	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés(es) de bureau de Label-Sur-Quevillon (FTPF CSN) Case Postale 493 Label Sur Quevillon, Québec JOY 1X0	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Dometar Inc. Les Pâtes Dometar Boite Postale 3000 Label-Sur-Quevillon, Québec JOY 1X0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du papier et de la Forêt CSN Att: André Vachon 180 Acadia suite 119 Sherbrooke, QUÉBEC J1B 2T3	Région 08-03 Activité 2710(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

ENTENTE: Modification au Régime de retraite
ENTENTE: intervenue entre "Dometar Inc" et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux soumise à l'annexe "A" pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carrière/ms	85-12-12

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

RECHERCHE

- M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTFP (CSN) - Québec.
 - M. Jacques Lessard, cons. synd. FTFP (CSN) - Montréal.
 - M. Yves Côté, cons. synd. FTFP (CSN) - Label-sur-Quevillon.
- Dossiers.



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

M-181-07

DÉPÔT

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 M-18257-22
Date	Signature: 85-11-13	Reception: 85-12-03
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariées régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des employés de la division forestières d'East Angus-Windsor C.P. 2449 Windsor, Québec J1S 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Domtar Inc. Produits Forestiers Domtar East Angus, Québec JOB 1R0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt CSN Att: André Vachon 180 Acadie suite 119 Sherbrooke, Québec J1H 2T3	Région: <u>05-00</u> Activité: <u>0310(2)</u> Affiliation: <u>1</u>

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

ENTENTE: Modifications au régime de retraite

ENTENTE: intervenue entre "Domtar Inc" et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux énumérés à l'Annexe "A"

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Céline Carette/ms	Date: 85-12-12

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

003 (094)

RECHERCHE

RECHERCHE

M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTPF (CSN) - Québec.
 M. Jacques Lessard, cons. synd. FTPF (CSN) - Montréal.
 M. Yves Côté, cons. synd. FTPF (CSN) - Lebel-sur-Quévillon.
 Dossiers.



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

ANM-180-01

DÉPÔT

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	M-18257-27
	Date	Signature 85-11-13	Reception 85-12-03	Durée		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs des pates et papiers de Windsor Inc. 54 rue St-Georges Windsor, Québec J1S 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. papiers fins Dontar Windsor, Québec J1S 2L6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du Papier et de la forêt CSN Att: André Vachon 180 Acadie Sherbrooke, Québec J1B 2T3	Région <u>05-00</u> Activité <u>6111(S)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en 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

ENTENTE: intervenue entre "Dontar INC" et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux énumérés à l'annexe "A"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-12

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

- M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTFP (CSN) - Québec.
 - M. Jacques Lessard, cons. synd. FTFP (CSN) - Montréal.
 - M. Yves Côté, cons. synd. FTFP (CSN) - Lebel-sur-Quévillon.
- Dossiers.



--	--	--	--

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-18257-19
	Date	Signature	Réception		
	85-11-13		85-12-03		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Beauharnois Inc. 1501 rue Dalorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. papiers fins Domtar rue Mills Beauharnois, Québec J6N 3B9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du papier et de la Forêt CSN Att: André Vachon 180 rue Acadie Sherbrooke, Québec J1H 2T3	Région <u>06-03</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

REMARQUES

ENTENTE: Modifications au régime de retraite

ENTENTE: intervenue entre "Domtar Inc" et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux énumérés à l'annexe "A"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-12

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

RECHERCHE
RECHERCHE

M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTPF (CSN) - Québec.
 M. Jacques Lessard, cons. synd. FTPF (CSN) - Montréal.
 M. Yves Côté, cons. synd. FTPF (CSN) - Lebel-sur-Quévillon.
 Dossiers.



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

DÉPÔT

AN-180-02

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	M-18257-26	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-11-13		85-12-03				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat national des employés de bureau de Windsor 54 rue St-Georges Windsor, Québec J1S 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. papiers Fins Dontar Windsor, Québec J1S 2L6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Federation des Travailleurs dupapier et de la foret CSN André Vachon 180 Acadie suite 119 Sherbrooke, Québec J1H 2T3	Région <u>05-00</u> Activité <u>2710(5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Vc'r au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Modifications au régime de retraite

ENTENTE: intervenue entre "Dontar Inc" et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux énumérés à l'Annexe "A"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms <i>C.C.</i>	85-12-12

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

RECHERCHE

M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTFP (CSN) - Québec.
 M. Jacques Lessard, cons. synd. FTFP (CSN) - Montréal.
 M. Yves Côté, cons. synd. FTFP (CSN) - Lebel-sur-Quévillon.
 Dossiers.



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

AN.M-9651-22

DÉPÔT

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	M-18257-03
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective							
	85-11-13		85-12-03											

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs Forestiers du Nord Ouest Québécois CSN 6 rue Principale Nord Amos, Québec J9T 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. Produits Forestiers Domtar C.P. 2000 Lebel-Sur-Quevillon, Québec J0Y 1X0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forest Att: André Vachon 1601 Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région <u>08-03</u> Activité <u>0310(2)</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 Entente: intervenue entre "Domtar Inc" et les syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux énumérés à l'Annexe "A"	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-12

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTPF (CSN) - Québec.
 M. Jacques Lessard, cons. synd. FTPF (CSN) - Montréal.
 M. Yves Côté, cons. synd. FTPF (CSN) - Lebel-sur-Quévillon.
 Dossiers.



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- 18257-02
Date	Signature: 85-11-13	Reception: 85-12-03
	Durée: Sherbrooke, le 29	Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs Forestiers de Label Sur Quevillon (FTPF CSN) 17 Ste-Elisabeth Hull, Québec J8X 2C4	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. Produits Forestiers Domtar Label Sur Quevillon District Rivière Bell Label Sur Quevillon, Québec J0X 1Y0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du papier et de la Forêt Att: André Vachon 1601 Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région: 08-03 Activité: 0310(2) Affiliation: 1

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

ENTENTE: Modifications au Régime de Retraite

ENTENTE: Intervenue entre "Domtar Inc" et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux énumérés à l'annexe "A"

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Céline Carrette/ms	Date: 85-12-13

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

003 (094)

RECHERCHE

c.c.: Domtar Inc., a/s M. Bernard Sansoucy, dir. gén. rel. de travail.
 M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTPF (CSN) - Québec.
 M. Jacques Lessard, cons. synd. FTPF (CSN) - Montréal.
 M. Yves Côté, cons. synd. FTPF (CSN) - Label-sur-Quévillon.
 Dossiers.

'85 DEC -3 12 38

/2...

Sherbrooke, le 29 novembre 1985.

POUR LES SYNDICATS SUIVANTS:

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
LA PATE ET DU PAPIER DE BEAUHARNOIS
INC.

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

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU
DE CONNACONA

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA PLANCHE
ISOLANTE DE CONNACONA (C.S.N.)

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES PATES
ET PAPIERS DE WINDSOR INC.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
BUREAU DE WINDSOR

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA
DIVISION FORESTIERE EAST-ANGUS WINDSOR

SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DE BUREAU
DE LEBEL-SUR-QUEVILLON

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE LEBEL-SUR-QUEVILLON

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DU NORD-OUEST QUEBECOIS

c.c.: Domtar Inc., a/s M. Bernard Sansoucy, dir. gén. rel. de travail.
M. Guy Bilodeau, cons. synd. FTFP (CSN) - Québec.
M. Jacques Lessard, cons. synd. FTFP (CSN) - Montréal.
M. Yves Côté, cons. synd. FTFP (CSN) - Lebel-sur-Quévillon.
Dossiers.

B.C.G.T.
QUÉBEC

23
'85 DEC 19 10:50

PROTOCOLE D'ENTENTE conclu en ce 13 ième jour de novembre 1985

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»

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.

ET ATTENDU QU'en conformité avec l'article 30.1 de la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, sanctionné le 20 juin 1985, il s'avère nécessaire d'apporter des amendements au protocole d'entente conclu le 3 mai 1984 entre la Corporation et les Syndicats.

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

La Corporation et les Syndicats conviennent d'amender le protocole d'entente conclu le 3 mai 1984 comme suit:

1. L'article no. 2 - Formule de rente de retraite de l'annexe «A» est amendé pour se lire comme suit:
2. Formule de rente de retraite

Un participant prenant sa retraite après le 1er mai 1984 mais avant le 2 mai 1987 selon les dispositions du Régime de retraite 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) 1,65 % des gains annuels moyens du participant durant les cinq (5) années antérieures au 1er mai 1987, 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 1er 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.

c) Définition des gains

A compter du 2 mai 1982, les «gains» auxquels se réfère la formule prévue à l'article 2 (b) 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 indemnités ou remboursements pour dépenses.

Pour les fins du calcul des prestations de retraite, les «gains» antérieurs au 1er mai 1982 se définissent comme étant la moyenne du taux horaire régulier de la classification de l'employé participant en vigueur le 1er janvier, le 1er avril, le 1er juillet et le 1er 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.

2. L'article no. 3 - Coordination du supplément de transition de l'Annexe «A» est amendée pour se lire comme suit:

3. Supplément de transition

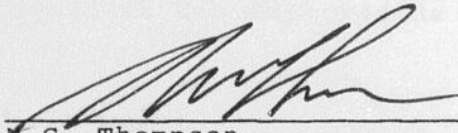
A compter du 2 juin 1984, un employé qui part en retraite anticipée après avoir atteint l'âge de 61 ans et après avoir accompli au moins 20 années de service continu auprès de la Corporation aura droit à un «supplément de transition» de 16 \$ par mois, multiplié par le nombre d'années entières de service continu 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 l'une des dates suivantes, selon la première éventualité:

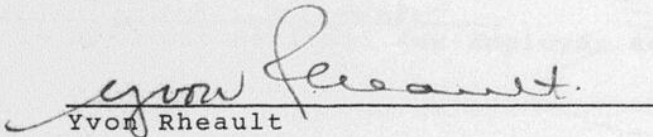
- i) date du 65ième anniversaire de naissance de l'employé;
- ou
- ii) date du décès de l'employé.

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.

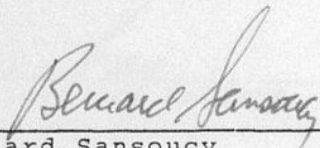
EN FOI DE QUOI, la Corporation et les Syndicats ont signé ce protocole d'entente, par l'entremise de leurs représentants ce 13 ième jour du mois de novembre 1985.



M.G. Thompson
Directeur général
Rémunérations & Avantages sociaux



Yvon Rheault
Directeur
Relations avec les employés
Pâtes et Papiers



Bernard Sansoucy
Directeur général
Relations de Travail

André Pausseau

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

Lucie Racine

Nella Papillon

Pour Le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Donnacona Inc. (CSN)

Jean Paul Gauthier

John Zlot

Pour le Syndicat National des Employés de bureau de Donnacona

Denis Patterson

Jacques Corriveau

Pour le Syndicat des Employés de la Planche Isolante de Donnacona (CSN)

André Patterson

Jean Normandin

Pour le Syndicat des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Windsor Inc.

Clement LePaul

Dani Leclerc

Pour le Syndicat National des Employés de Bureau de Windsor

John Butts

Robert Fontaine

Pour le Syndicat National des Employés de la Division Forestière East Angus-Windsor

Guéguette

Sylvie Roy

Pour le Syndicat des Employés (es) de bureau de Lebel-sur-Quévillon

Luce Pôté

Jean Desrosiers

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

Richard Lanthier

Marcel Laroche

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

André Pachon

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