

01221-1

C. A. E. 3599 NO. CONV. 12211
AFFIL. 2 NB. EMPL. 10
EMP. COUV. 0 ET. GEOG. 65260 63
PERS. VIS. 7 NO. ACC. M18257021
DATE ENR. 840312

A.N.º (541-01)

- DÉPÔT

0122/-1
Dépôt N.º: 8 4 0 1 0 3 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"/> 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-18257-21
Date	Signature: 83-11-24 Réception: 83-12-05	Durée	Du: 83-09-01 Au: 85-08-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant United Cement Line & Gypsum Workers Intern. Union loc. 220 2519 Pierre Bernard Montréal-Est, Québec H1L 4P8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. Matériaux de construction Domtar/ Produits de Gypse Att: Josée Blaquière Service des Relations de Travail 395 O. Maisonneuve C.P. 7210 Montréal, Québec H3C 3M1

Unité de négociation

Tous les employés

Région	06-06	Activité	6268(8)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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
Pierrette David /ms	84-01-10

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

18257-21
(541-01)

'83 DEC -5 11:03

1983 - 1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

DOMTAR INC.
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR
Division des produits de gypse
Montréal-Est (Québec)

et

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ALLIÉS DES
INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,
et son Local 220

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
I	BUT	1
II	RECONNAISSANCE DE L'UNION	1
III	SÉCURITÉ DE L'UNION	2
IV	DROITS DE LA COMPAGNIE	3
V	ANCIENNETÉ	3
VI	PERMISSION DE CONGÉ	8
VII	COMITÉ SYNDICAL	9
VIII	RÈGLEMENT DES GRIEFS	10
IX	ARBITRAGE	12
X	GRÈVES ET LOCK-OUT	13
XI	RENVOI ET SUSPENSION	13
XII	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	14
XIII	SALAIRES	19
XIV	CONGÉS DE L'USINE	20
XV	VACANCES PAYÉES	22
XVI	GÉNÉRAL	24
XVII	ASSURANCE COLLECTIVE	26
XVIII	RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE DOMTAR	28
XIX	RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR (R.C.I.D.)	30
XX	DURÉE DE LA CONVENTION	31
ANNEXE "A"		33

CONVENTION COLLECTIVE

entre

DOMTAR INC. MATERIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR, une compagnie incorporée d'après les lois du Canada et dont le siège social est situé à 395 ouest, boulevard de Maisonneuve, Montréal, agissant ici seulement en ce qui concerne son usine de la division des produits de gypse, située avenue Lakefield, Montréal-Est, Québec, ci-après appelée la "Compagnie".

et

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ALLIÉS DES INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE, ET SON LOCAL 220, ci-après appelé "le Syndicat".

Article I

BUT

- 1.01 L'intention des parties contractantes est de promouvoir et de maintenir les rapports harmonieux et la coopération qui existent déjà entre la Compagnie et les employés de son usine de Montreal-Est (Québec).
- 1.02 Il est entendu par les deux parties que leur objectif est la protection des meilleurs intérêts de la Compagnie et de ses employés. Les deux parties s'en tiendront à cette convention, leur but étant de régler tout différend sans entrave à l'ordre et à la paix.

Article II

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 Conformément au Certificat de Reconnaissance Syndicale émis par la Commission de Relations de Travail de la Province de Québec, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif représentant de tous les employés

lorsqu'il s'agit de négociations ayant trait aux salaires, heures de travail ou autres conditions de travail.

Le mot "employé" tel qu'utilisé dans cette convention désigne tous les employés travaillant à la fabrication et l'entretien, mais ne s'applique pas aux surveillants, contremaîtres, employés salariés du laboratoire, du bureau, ni aux gardiens.

2.02 Les contremaîtres et personnes ci-haut mentionnées n'appartenant pas à l'unité de négociation ne feront pas, dans des conditions normales, le travail habituellement accompli par des membres de l'unité de négociation, ce qui diminuerait le potentiel de salaire d'un employé. Ceci toutefois ne s'applique pas lorsqu'un contremaître ou une telle personne:

- a) entraîne des employés;
- b) exécute un travail expérimental;
- c) exécute un travail nécessité par des difficultés de fabrication.

Toute perte de salaire d'un employé résultant de la violation de cette clause sera compensée.

Article III

SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Tous les employés de la Compagnie, tel que défini dans cette convention, deviendront et demeureront membres en bonne et due forme du Syndicat Local 220 pour toute la durée de cette convention. Les nouveaux employés devront, en-dedans des trente (30) jours qui suivent la date de leur embauche, devenir membres en bonne et due forme du Syndicat Local 220 et y demeurer pour toute la durée de cette convention.

3.02 La Compagnie s'engage à ne faire aucune discrimi-

nation envers un employé à cause de sa participation au Syndicat.

- 3.03 La Compagnie s'engage à déduire, chaque semaine de la paie d'un salarié qui a complété cinq (5) jours d'emploi dans un mois, un montant d'argent équivalant aux contributions hebdomadaires au Syndicat pour toute la durée de cette convention. Toutefois, pour confirmer cette entente, chaque employé devra faire parvenir à la Compagnie une formule d'autorisation écrite à cet effet. La formule d'autorisation, qui devra être faite à la satisfaction de la Compagnie, sera fournie par le Syndicat et le montant des contributions hebdomadaires sera certifié par une notation officielle venant du Syndicat avec une copie certifiée de la résolution autorisant ces déductions. La Compagnie avisera le Syndicat lorsqu'un employé travaille moins de cinq (5) jours dans un (1) mois.
- 3.04 La Compagnie remettra au Syndicat, avant la fin de chaque mois, le montant d'argent équivalant aux contributions déduites avec une liste des noms des employés qui y auront contribué.

Article IV

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 4.01 Le droit de diriger les opérations de la Compagnie dans le moindre détail est réservé à la Compagnie, sauf si ce droit est spécifiquement abrogé par cette convention.

Article V

ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté sera déterminée par la durée de service d'un employé à la Compagnie. Les nouveaux employés devront subir, pendant les premiers soixante (60) jours d'embauchage, une période de probation pendant laquelle ils n'accu-

muleront pas d'ancienneté après quoi cependant s'ils sont acceptés, ils pourront accumuler de l'ancienneté à partir de la date d'embauchage. Jusqu'à ce qu'un employé ait complété cette période de probation de soixante (60) jours, il sera considéré comme étant à l'essai, n'accumulera pas d'ancienneté et la décision de l'employeur de congédier un employé en probation ne pourra être renversée par la procédure de grief ou arbitrage.

- 5.02 Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, transfert, mise-à-pied et rappel au travail, la Compagnie tiendra compte des facteurs suivants, et là où les facteurs (b) et (c) s'appliqueront de façon relativement égale à deux (2) ou plusieurs employés, leur ancienneté régira le cas:
- (a) ancienneté générale;
 - (b) capacité d'accomplir le travail;
 - (c) aptitude et condition physique.
- 5.03 Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son statut d'employé avec la Compagnie sera résilié à tout point de vue s'il:
- (a) quitte volontairement la Compagnie;
 - (b) est légitimement congédié;
 - (c) est mis à pied par la Compagnie pour une période de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un employé ayant moins de trois (3) ans de service, et vingt-quatre (24) mois consécutifs dans le cas d'un employé ayant trois ans mais moins de dix (10) ans de service, et trente-six (36) mois consécutifs dans le cas d'un employé ayant dix (10) ans ou plus de service. Cependant, en ce qui concerne les employés affectés par une mise-à-pied lors de la cessation de la production de gypse, tel qu'annoncée le 28 septembre 1982, ces employés conserveront leurs droits d'ancienneté et leur statut d'employé pour une période de 36 mois.

- (d) manque de se rapporter au travail en dedans de sept (7) jours de calendrier après que l'avis de rappel au travail a été envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse enregistrée à la Compagnie ou manque de faire connaître son intention de retourner au travail en dedans des trois jours du calendrier qui suivent la réception de l'avis qu'il y a du travail disponible.

Exception sera faite dans un cas de maladie ou d'accident confirmé par un certificat de médecin;

- (e) s'absente pour plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans raison suffisante. Exception sera faite pour une maladie ou un accident confirmé par un certificat de médecin, en autant que l'employé avisera la Compagnie d'une telle maladie ou d'un tel accident en dedans de cette période de trois (3) jours;
- (f) quitte son emploi pour prendre sa retraite en accord avec les termes du régime de retraite pour les employés syndiqués, membres ou non de ce régime.

5.04 Tous les postes vacants et nouvellement créés seront affichés pour une période de cinq (5) jours, excepté les samedis, les dimanches et les jours de Fête, dans tous les départements de façon à fournir à tous les employés l'opportunité d'y poser leur candidature. L'affiche indiquera l'emplacement, la description, la classification, le taux de salaire et les heures de travail, et une copie de cette affiche sera remise au secrétaire du Syndicat. Les candidatures aux postes affichés seront considérées conformément à la clause 5.02.

5.05 Lorsqu'un employé est choisi selon l'article 5.02 pour un poste vacant ou nouvellement créé, il est considéré à l'essai pour une période ne dépassant pas quatre (4) semaines à l'exception de la classification de suppléant fabrique de planche

et moulin qui comportera une période d'essai ne dépassant pas six (6) mois. Si à n'importe quel moment de cette période, l'employé est jugé incompetent, la Compagnie rencontrera le comité syndical pour discuter du cas, avant de retourner l'employé à la position qu'il détenait précédemment. S'il y a contestation l'employé aura recours à la procédure de griefs. La Compagnie se réserve le droit de placer un employé temporairement à un tel poste jusqu'à ce que l'avis de cinq (5) jours mentionné à la clause 5.04 ait expiré.

- 5.06 Le Syndicat admet qu'un employé ayant obtenu un des postes suivants, après y avoir posé sa candidature, n'aura pas le droit d'abandonner ce poste pour une période minimum de six (6) mois, excepté pour des raisons jugées valables et justifiables par la Compagnie et le Syndicat.

Planche murale

Préposé au papier
Découpeur
Conducteur du séchoir
Mélangeur
Suppléant - fabrique
de planches et moulin
Inspecteur au contrôle
de la qualité
Chef de groupe - planche
murale

Section du plâtre

Préposé au traitement
du gypse
Préposé au calcinage
Conducteur de chargeur
frontal

Entrepôt

Opérateur du chariot-
élevateur
Chef de groupe -
expédition
Conducteur de camion

Le candidat élu peut cependant poser sa candidature à tout autre poste mentionné ci-haut s'il existe un poste vacant et que le taux de salaire pour ce poste soit supérieur à celui qu'il touche actuellement.

5.07 En cas où la production est cédulée à moins de 5 jours par semaine, et qu'il y aurait du travail disponible qui permettrait à des employés de compléter leur semaine normale de travail, ce travail sera distribué selon l'article 5.02 aux employés seniors et ceux-ci maintiendront leur taux horaire régulier. Cependant ceci n'affectera en aucun sens les employés réguliers du département de l'entretien et l'article 12.04 (avis de changement d'horaire) ne s'appliquera pas.

- a) Dans le cas d'une mise-à-pied temporaire d'une semaine ou moins l'ancienneté (art. 5.02) s'applique sur une base départementale pour les employés des classes II et plus.
- b) Pour les employés de la classe I l'ancienneté (art. 5.02) s'applique à la grandeur de l'usine mais ils sont restreints à déplacer les employés juniors dans la classe I seulement.
- c) Pour les fins de cette clause, l'article 12.04 (avis de changement d'horaire) ne s'applique pas.

Les employés normalement assignés à une machine ne seront pas déplacés de leur machine aussi longtemps que celle-ci sera cédulée pour fonctionner.

5.08 La Compagnie avisera les employés aussitôt que possible, au moins soixante-douze (72) heures à l'avance (trois (3) journées ouvrables) lorsqu'elle prévoira une mise à pied temporaire d'au-delà de sept (7) jours de calendrier (art. 5.02). Cette disposition ne s'applique pas cependant aux mises-à-pied causées par des déficiences de machinerie ou d'équipement de l'usine.

5.09 Tout employé qui est déplacé de l'unité de négociation avant le 1er juillet 1966 pour y être réintégré par la suite, conservera toute l'ancienneté qu'il avait accumulée.

Tout employé qui sera déplacé de l'unité de négociation après le 1er juillet 1966 pour y être réintégré par la suite, conservera toute l'ancienneté qu'il avait accumulée lorsqu'il faisait partie de l'unité de négociation.

Tout employé qui sera déplacé hors de l'unité de négociation après le 1er septembre 1972 continuera d'accumuler son ancienneté pendant un (1) an. Cependant, pendant les trois (3) premiers mois de ladite période de un (1) an, il aura le droit de retourner à son ancien poste et sera soumis aux déductions de cotisations d'union de l'article 3.03. Si cet employé est réintégré dans l'unité de négociation après ladite période de (1) an, il y retournera avec l'ancienneté accumulée au moment de son déplacement plus un (1) an.

- 5.10 La Compagnie devra préparer une liste d'ancienneté tous les six mois. Une copie de cette liste sera placée au tableau d'affichage et une autre copie sera envoyée au Syndicat. Toute erreur dans ladite liste devra être réglée avec la Compagnie en dedans de quinze (15) jours de calendrier suivant l'affichage.

Article VI

PERMISSION DE CONGÉ

- 6.01 Aucun congé personnel (demandé par l'employé) ne sera payé.
- 6.02 Les demandes de congé devront être faites par écrit sur une formule fournie par la Compagnie et aucun congé ne devra être pris sans l'autorisation officielle de la Compagnie. Les employés s'absentant par maladie ou accident ou qui reçoivent de la compensation des accidents du travail seront automatiquement considérés "en congé", en autant que la maladie ou l'accident sera confirmé par un certificat de médecin si la Compagnie l'exige.

- 6.03 L'employé qui prendra un congé de plus de six (6) mois perdra ses droits d'ancienneté si ce congé n'est pas nécessité par une maladie ou un accident à moins qu'il ait une position permanente dans le Syndicat (voir clause 6.04 ci-bas).
- 6.04 La Compagnie accordera un maximum de deux (2) semaines de congé à pas plus de trois (3) représentants élus du Syndicat à la fois pour la direction des affaires légales du Syndicat en dehors de la propriété de la Compagnie. Si un employé obtient un poste permanent dans le Syndicat, et qu'il doive s'absenter pour plus de deux (2) semaines, la chose devra être discutée entre la Compagnie et le comité du Syndicat.
- 6.05 La Compagnie accordera un congé aux employés qui devront être présents à toute séance d'arbitrage. Il est entendu que le nombre de ces employés sera gardé à un minimum afin de ne pas entraver au fonctionnement de l'usine.
- 6.06 La Compagnie pourra prolonger un congé si les raisons en sont justifiables.

Article VII

COMITÉ SYNDICAL

- 7.01 Dans le but de négocier entre la Compagnie et le Syndicat une convention collective de travail pour tout ce qui a trait aux négociations collectives avec ses employés, le Syndicat sera représenté par un comité de cinq (5) employés permanents ou ex-employés retraités du Local 220, dont le Syndicat soumettra les noms à la Compagnie par écrit et qui pourront lors de telles négociations être accompagnés et soutenus par un représentant officiel International du Syndicat des Travailleurs Alliés des Industries du Ciment, de la Chaux et du Gypse. Quatre (4) des membres du comité recevront leur salaire régulier pour le temps passé à cet effet durant leurs heures de travail, incluant l'équipe de nuit précédant immédiatement une telle assemblée et de même

l'équipe d'après-midi et de nuit suivant telle assemblée si elle continue après 12.00 a.m. (midi) et le Syndicat indiquera ceux qui devront être payés. Dans le cas spécifique où seulement le département de réception et d'expédition est en opération, le nombre de membre sera réduit de quatre (4) à deux (2) membres.

Article VIII

RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sérieux sera fait par les deux parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des mécontentes sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question pourra être réglée de la façon suivante: en dedans des dix (10) jours de travail qui suivent la date où les circonstances donnant naissance au grief se sont produites ou la date à laquelle l'employé concerné (ou les employé concernés) s'est rendu compte qu'il existait matière à grief jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier - de la naissance du grief.

Première étape

Par un employé avec son surveillant de département accompagné, s'il le désire, d'un membre du comité ou de son délégué d'atelier. À défaut de règlement en dedans de cinq (5) jours de travail, passer à la deuxième étape.

Deuxième étape

Par requête écrite en dedans de cinq (5) jours de travail adressée par le comité du Syndicat au Directeur de l'usine lui demandant une reconsidération du grief en question. Devront être admis à toute réunion tenue à ce stage:

l'employé que le grief concerne, le comité du Syndicat, les représentants du Syndicat internationale et les représentants de la Compagnie que celle-ci désignera.

La décision prise par la Compagnie à la deuxième étape devra être rendue par écrit. À défaut d'entente entre le comité du Syndicat et les représentants de la Compagnie en dedans de quinze (15) jours, passer à la troisième étape.

Troisième étape

Par soumission à l'arbitrage d'après l'article 9 laquelle devra être faite en dedans de dix (10) jours de travail après que la Compagnie aura rendu sa décision écrite.

- 8.02 Un grief d'intérêt général pour les employés dans leur ensemble, concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de cette convention collective, pourra être soumis par la Société ou par le Syndicat, par écrit, à la 2e étape du Règlement des griefs et l'on pourra procéder à l'arbitrage en accord avec l'article 9.
- 8.03 Toute limite de temps établie plus haut pourra être prolongée sur consentement mutuel et si les limites de temps établies plus haut ne sont pas respectées par le Syndicat, le grief sera considéré comme étant réglé.
- 8.04 Les deux parties acceptent de se rencontrer à des moments convenables à tous deux lorsque la chose sera nécessaire pour discuter des questions d'interprétation ou de mise en pratique de cette convention - réunions auxquelles le Syndicat pourra être représentée par trois (3) employés et assistée d'un représentant officiel du Syndicat international des travailleurs alliés du ciment, de la chaux et du gypse.

- 8.05 Le Syndicat fera parvenir à la Compagnie une liste des noms des membres du comité des griefs qui sont autorisés à assister à ces réunions et ces employés recevront leur salaire régulier pour le temps passé à ces réunions; ceci ne s'applique toutefois que lorsque ces réunions seront tenues durant les heures de travail des membres intéressés.

Article IX

ARBITRAGE

- 9.01 La partie portant un grief à l'arbitrage le fera en avertissant l'autre partie par écrit en dedans des dix (10) jours complets de travail qui suivront réception de la réponse de la Compagnie à la troisième étape et devra, en même temps, nommer un arbitre. Si le grief n'est pas passé à l'arbitrage en dedans de cette limite de temps, il sera considéré comme étant réglé.
- 9.02 L'autre partie devra nommer un arbitre dans les cinq (5) jours complets de travail qui suivront. Les deux arbitres nommés se consulteront afin de nommer le Président du tribunal d'arbitrage et s'ils ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président en dedans de cinq (5) jours complets de travail, l'on demandera alors au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un Président.
- 9.03 Aucun cas ne pourra être porté à l'arbitrage sans avoir préalablement passé par les différents stades du règlement des griefs. La décision, par majorité, du tribunal d'arbitrage sera finale et s'appliquera aux deux parties aussi bien qu'à l'employé concerné, en accord cependant avec la clause 9.04.
- 9.04 Le tribunal d'arbitrage ne sera autorisé à prendre aucune décision qui serait contradictoire aux provisions de cette convention, ni à altérer, modifier, ajouter à ou amender toute partie de cette convention.

- 9.05 Les dépenses encourues par le recours aux services du président seront partagées entre la Compagnie et le Syndicat.
- 9.06 Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à suivre la procédure ci-haut mentionnée pour toute question de prétendue violation ou mauvaise interprétation de cette convention.
- 9.07 Aucun ajustement résultant d'un grief - soit d'après le règlement des griefs, soit à l'arbitrage - ne sera rétroactif au-delà de la date de l'origine du grief.
- 9.08 Nonobstant les dispositions prévues dans cet article, les parties peuvent s'entendre pour substituer au Tribunal d'Arbitrage Tripartite, un arbitre unique. Dans un tel cas l'expression "Tribunal d'Arbitrage" sera interprété comme étant "Arbitrage Unique".

Article X

GRÈVE ET LOCK-OUT

- 10.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire de lock-out et le Syndicat s'engage à ne faire aucune grève ou arrêt de travail, et à ne pas interférer au travail, durant le terme de cette convention.

Article XI

RENVOI ET SUSPENSION

- 11.01 La Compagnie se réserve le droit de discipliner les employés. Le cas d'un employé renvoyé ou suspendu sans juste cause pourra être matière de grief et pourra être soumis à l'arbitrage. Si un tel grief est soumis à l'arbitrage, le tribunal d'arbitrage aura le pouvoir de:
- a) confirmer la décision et le geste de la compagnie;

- b) réinstaller l'employé en compensant pour le temps qu'il aura perdu;
- c) donner à l'employé un redressement équitable aux circonstances.

Article XII

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 a) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures. Les employés seront payés d'après leur taux simple de salaire pour ces quarante (40) heures.
- b) Autant que possible, si la production nécessite seulement dix (10) quarts par semaine, la production se fera sur les quarts de jour et d'après-midi seulement.
- 12.02 La journée de travail débute à 7 heures a.m. et s'étend ensuite pendant les vingt-quatre (24) heures consécutives suivantes.
- 12.03 Sauf pour des travaux urgents ou saisonniers, la journée de travail sera de huit (8) heures et la semaine de travail de quarante (40) heures au maximum. Pour les heures supplémentaires au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, selon le cas, le taux horaire régulier de la classification sera majoré de 50%. Les heures payées sur une base quotidienne de temps supplémentaire ne seront évidemment pas répétées sur une base hebdomadaire. Il est entendu que les employés qui seront priés de faire des heures supplémentaires une certaine journée ou semaine ne seront pas suspendus durant leurs heures régulières de travail, dans le but de contrebalancer ce travail supplémentaire.

Les employés seront payés au taux horaire régulier de sa classification majoré de 100% lorsqu'ils travailleront au-delà de douze (12) heures consécutives, sauf si ces heures supplémentaires sont dues à un échange de

périodes de travail entre deux équipes à la suite d'une entente entre les employés concernés et avec l'approbation de la Compagnie.

Aucune clause de cet article ne sera interprétée comme provision à l'accumulation du temps supplémentaire ou autres primes, tel qu'établi dans cet article et à l'article XIV.

- 12.04 a) La Compagnie consent d'afficher la cédule de travail pour tous les employés sauf le département d'entretien au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à l'exclusion des samedis, dimanches et jours de fête. Si la Compagnie fait défaut de donner tel avis par au moins vingt-quatre heures, le taux horaire régulier de la classification majoré de 50% sera payé pour le premier quart de travail. Si la Compagnie fait défaut de donner tel avis par moins de vingt-quatre (24) heures, le taux horaire régulier de la classification majoré de 50% sera payé pour les deux premiers quarts de travail.
- b) Si au cours de toute semaine de travail, la Compagnie assigne un employé à une équipe (de jour, de soir ou de nuit) autre que celle à laquelle il avait été assigné pour cette semaine là, sans l'avertir au moins vingt-quatre (24) heures, à l'exclusion des dimanches, avant le début du premier quart de travail indiqué à la nouvelle cédule, l'employé sera payé au taux horaire régulier de la classification majoré de 50% pour ce premier quart. Il sera payé au taux horaire régulier de la classification pour les quarts subséquents, sous la réserve toutefois des provisions relatives au temps supplémentaire stipulées dans cette convention.
- 12.05 Un employé requis de travailler un jour de congé reconnu, sans en avoir été avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance, sera rémunéré au taux horaire régulier de la classification majoré de 50% pour cette journée. Ceci ne s'applique pas

lorsqu'un employé a déjà droit au taux de temps supplémentaire pour avoir travaillé quarante (40) heures et plus durant cette semaine.

- 12.06 L'employé devra compléter, dans une journée ou une semaine, les heures de travail régulières qui lui sont assignées avant de pouvoir être payé sur une base de temps supplémentaire. Les congés réglementaires ayant lieu durant la semaine de travail seront considérés comme étant des heures de travail pour ceux qui, si ce n'était de ce congé, auraient travaillé.
- 12.07 Le temps supplémentaire des différents départements sera divisé également entre les employés permanents des départements respectifs, en autant que la chose sera possible. La Compagnie maintiendra un dossier du temps supplémentaire travaillé et refusé par chaque employé et elle en fera parvenir une copie au Syndicat à tous les trois (3) mois.
- 12.08 Lorsqu'un employé se présente pour son travail régulier et qu'on lui donne du travail pendant moins de quatre (4) heures, il sera payé pour quatre (4) heures de travail au taux horaire régulier de la classification.
- 12.09 a) Dans les cas d'urgence, lorsqu'un employé sera en dehors de l'usine et qu'il sera appelé au travail en tout temps en dehors de ses heures régulières, il recevra un salaire minimum de quatre (4) heures au taux horaire régulier de la classification majoré de 50%, à l'exception des dimanches et jours de congé mentionnés à l'article XIV, alors qu'il percevra un salaire minimum de quatre (4) heures au taux horaire régulier de la classification majoré de 100%.
- b) Dans le cas des employés du département de l'entretien seulement, tout appel d'urgence fait entre les heures de minuit à deux (2) heures précédant l'heure du commencement de la journée régulière sera payé au taux de quatre (4) heures au taux horaire régulier

de la classification majoré de 100%. Un appel fait durant les deux heures qui précèdent le commencement de la journée régulière sera rémunéré au taux horaire régulier de la classification majoré de 50%.

- 12.10 Lorsqu'un employé est prié d'accomplir un travail d'une classification de salaire supérieure, on lui accordera ce taux de salaire supérieur, en autant qu'il pourra accomplir la tâche assignée. Si un employé est requis d'accomplir pendant cinq (5) jours ou moins, un travail d'une classification de salaire inférieure à la sienne, son taux de salaire sera maintenu. Si un employé est requis d'accomplir un travail d'une classification de salaire inférieure à la sienne pendant plus de cinq (5) jours, il sera payé au taux de salaire inférieur. Cependant, si pour la commodité de la Compagnie un employé est assigné ou transféré à un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien et qu'il y a du travail à son poste régulier, son taux de salaire ne changera pas.
- 12.11 Si un employé est prié de travailler durant une période où l'usine est fermée pour toute cause hors du contrôle de la Compagnie, il recevra son salaire régulier si la fermeture est de deux (2) semaines ou moins, après quoi il recevra le taux de l'occupation à laquelle il est assigné au cours de la fermeture.
- 12.12 Lorsque des changements dans le statut des employés seront causés par des changements technologiques, la Compagnie rencontrera le comité exécutif syndical pour discuter des problèmes qui en résultent.
- 12.13 Si l'on doit effectuer des réparations ou accomplir un travail extraordinaire durant les périodes de fermeture, le travail sera distribué également entre tous les employés d'après leurs capacités à accomplir ce genre de travail.
- 12.14 Aucune clause de cette convention ne doit être interprétée comme étant une garantie de fournir du travail de la part de la Compagnie.

- 12.15 Si un employé travaille un dimanche, il recevra le taux horaire régulier de la classification majoré de 100% pour toutes les heures où il travaillera; cette condition ne s'applique toutefois pas aux employés qui commencent ou finissent leur période régulière de travail le dimanche.
- 12.16 Lorsque par suite d'automatisation ou de mécanisation, un employé est muté en permanence à un poste dont le salaire est inférieur, la Compagnie s'engage à le maintenir, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois au taux régulier de salaire antérieur à la mutation. Après cette période, c'est le salaire régulier du nouveau poste qui sera alors versé.
- 12.17 Tout employé d'équipe devra être à son poste de travail au début de son équipe et devra être prêt à travailler. À la fin de son équipe, il ne pourra quitter son poste de travail qu'après avoir été remplacé par l'employé de l'équipe suivante. Un employé d'équipe qui ne peut se présenter au travail pour le début de son équipe avertira le contremaître de service, au moins quatre (4) heures avant le début de son équipe. Si un employé d'équipe ne se présente pas pour son équipe régulière, l'employé de l'équipe précédente devra continuer à travailler pour une période de une (1) heure, suivant le taux établi à l'article 12.03, afin de donner au contremaître l'opportunité de trouver un remplaçant. Dans le cas où aucun remplaçant n'est disponible, le travail en temps supplémentaire sera assigné à l'employé qualifié de l'équipe précédente ayant le moins d'ancienneté sur cette équipe.
- 12.18 Lors d'une absence pour maladie, un employé devra prévenir la Compagnie de son retour, le plus tôt possible mais pas moins de trois (3) jours ouvrables de la date effective de son retour.

Article XIII

SALAIRES

- 13.01 (i) L'échelle de salaires et classification de tâches ci-attachée forme partie intégrante de cette convention et demeurera en vigueur pour toute la durée de cette convention.
- (ii) Les chefs de groupe affectés à l'ensachage, à l'entrepôt et à la planche murale - section humide recevront quarante (40) cents l'heure de plus que le taux payé à leur subordonné immédiat rémunéré au taux le plus élevé.
- 13.02 Si un nouveau poste est créé ou si un changement substantiel est apporté à un poste existant pendant la durée de cette convention, la Compagnie recontera le comité syndical avant d'établir un taux de salaire, dans le but de négocier le taux applicable au nouveau poste ou celui qui fut substantiellement modifié, en fonction des présentes classifications d'emploi et des taux fixés et prévus à l'annexe "A" de cette convention.
- S'il s'avère impossible d'établir un taux final en raison des conditions d'opération, la Compagnie établira un taux temporaire et rencontrera la comité syndical à une date appropriée pour les deux parties pour établir un taux final. Si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur un taux final, le taux temporaire continuera de s'appliquer et le litige sera réglé lors des négociations subséquentes pour le renouvellement de la convention. Si le taux final est supérieur au taux temporaire, il sera payé rétroactivement au jour où le nouveau poste fut créé ou que les changements substantiels furent apportés au poste existant.
- 13.03 Tout nouvel employé sera embauché à un taux inférieur de 10¢ au taux journalier, ce taux sera maintenu durant les premiers trente (30) jours

de travail après quoi l'employé percevra le taux régulier du poste tenu en autant qu'il pourra accomplir le travail d'une façon normale.

- 13.04 A compter de la ratification de la présente convention collective, les employés assignés de façon régulière aux équipes d'après-midi et du soir, percevront une prime de vingt-huit (28¢) cents et trente-cinq (35¢) cents respectivement par heure de travail. A compter du 1^{er} septembre 1984, la prime de l'équipe d'après midi sera de trente cents (30¢).

Le temps supplémentaire ne sera pas applicable à ces primes. Un travailleur de jour assigné à une équipe durant toute une période pour remplacer un membre de cette équipe percevra la prime relative.

Article XIV

CONGÉS DE L'USINE

- 14.01 Pour ce qui est de cette convention, les jours suivants ou leurs substituts par proclamation officielle, seront reconnus comme congés de l'usine:

Jour de l'An	Journée de
Lendemain du Jour de l'An	l'Action de Grâces
Vendredi-Saint	Veille de Noël
Fête de la Reine Victoria	Noël
St-Jean Baptiste	Jour après Noël
Confédération	Le 31 décembre
Fête du Travail	

- 14.02 Tout employé étant déjà en congé lors d'un des congés de l'usine mentionnés plus haut, sera payé selon le taux horaire régulier de sa classification, pour huit heures.

Il est entendu qu'un employé n'aura pas droit à ce paiement:

- a) s'il ne travaille pas une journée de congé alors qu'on lui avait demandé de le faire ou qu'il était inscrit à la cédule pour cette journée-là, sauf pour toute raison jugée suffisante par le Directeur de l'usine;
- b) S'il s'absente à la période de travail précédant immédiatement ou suivant un desdits congés, sans raison jugée suffisante par le Directeur de l'usine; lorsqu'une permission d'absence sera accordée, le mot "immédiatement" signifiera "la dernière période cédulée";
- c) S'il est mis à pied temporairement; toutefois, un employé ayant six (6) mois de service à la dernière journée de travail précédant sa mise à pied, percevra son salaire pour tout congé survenant dans les trente (30) jours qui suivent la date de la mise à pied;
- d) S'il est en congé avec permission ou s'il reçoit des prestations de la Commission de Santé et Sécurité au travail. Cependant, tout employé absent par maladie ou accident sera payé pour tous les congés dans les trente (30) premiers jours de son absence; la Compagnie se réserve toutefois le droit d'exiger un certificat médical en confirmation;
- e) à moins qu'il n'ait été au service de la compagnie pour plus de trente (30) jours.

14.03 Si un employé est prié de travailler à tout congé mentionné dans cet article, il percevra le salaire auquel il a droit d'après les clauses 1 et 2 de cet article, et en plus, sera rémunéré comme suit pour ce travail: au taux horaire régulier de la classification majoré de 100%; ceci ne s'applique toutefois pas aux employés qui

commencent ou finissent leur période régulière de travail une journée de congé.

- 14.04 Tous les congés commenceront à 11 heures p.m. de la journée précédente et continueront ensuite pour une période de vingt-quatre (24) heures.
- 14.05 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe durant les vacances d'un employé, il recevra compensation pour ce congé au lieu d'une journée supplémentaire de vacances.

Article XV

VACANCES PAYÉES

- 15.01 Les vacances payées seront calculées à compter du 1er juillet de chaque année et les employés y auront droit comme suit:
- Les employés ayant un (1) an de service au 1er juillet: deux (2) semaines;
 - Les employés ayant cinq (5) ans de service au 1er juillet: trois (3) semaines;
 - Les employés ayant dix (10) ans de service au 1er juillet; quatre (4) semaines;
 - Les employés ayant vingt-deux (22) ans de service au 1er juillet: cinq (5) semaines;
 - Les employés ayant trente (30) ans de service au 1er juillet: six (6) semaines.
- 15.02 Tout en tenant compte des dispositions de la clause 15.03 suivante, la paye de vacances sera basée sur la semaine de quarante (40) heures au taux régulier du poste tenu par l'employé ou sur la base de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% selon le pourcentage applicable, du salaire gagné durant l'année civile précédente, suivant ce qui sera le plus avantageux pour l'employé. Le choix de la période de vacances dépendra d'abord de la commodité d'opération de l'usine et ensuite de l'an-

cienneté des employés. Les employés qui ont droit à 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances ne les prendront pas consécutivement, sauf si la compagnie ne s'y oppose pas.

- 15.03 Il est entendu qu'on ne demandera jamais à un employé de prendre ses vacances durant une période où l'usine est fermée ou une période où les activités vont au ralenti.
- 15.04 Pour ce qui est de cet article, une année de service veut dire un minimum de 1,200 heures de travail au cours de l'année précédente, laquelle se termine au 30 juin. Ce service sera considéré comme interrompu si l'employé prend des congés personnels dont la durée excède 280 heures. Les employés ayant accumulé du crédit pour 1, 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances perdront respectivement 1, 2, 3, 4, 5, ou 6 jours de salaire de vacances pour chaque période de 280 heures où ils n'auront pas travaillé. La Compagnie affichera la cédule des vacances en un endroit accessible aux employés.
- 15.05 Quand un employé quitte le service de la Compagnie, sa paie de vacances est calculée à quatre, six, huit, dix ou douze pour cent (4%, 6%, 8%, 10%, ou 12%) de ses gains bruts pendant l'année de vacances au cours de laquelle son emploi se termine, suivant qu'il est éligible à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5), ou six (6) semaines de vacances.
- 15.06 Les employés recevront leur paye de vacances au début de celles-ci s'ils le demandent.
- 15.07 L'employé qui, au moment de prendre ses vacances, n'aura pas accumulé le nombre nécessaire d'années de service avec la Compagnie pour avoir droit à 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances, mais l'aura au 30 novembre de cette année, pourra prendre 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances selon le cas, sans toutefois recevoir de salaire pour la 2e, 3e, 4e, 5e, ou 6e semaine. Cependant, lorsque l'employé aura accumulé, avant le 30 novembre, le nombre nécessaire d'années de service avec la

Compagnie pour avoir droit à 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances, il percevra son salaire pour la 2e, 3e, 4e, 5e ou 6e semaine de vacances, selon le cas.

Article XVI

GÉNÉRAL

- 16.01 (i) La Compagnie continuera, comme par le passé, à installer l'équipement de sécurité nécessaire à la protection de la vie et de la santé de ses employés, tel qu'il en sera convenu entre les représentants et le comité de sécurité de l'usine. Tout l'équipement et les outils seront maintenus en conditions sûres et efficaces et toutes les lois et mesures de sécurité adoptées par la province de Québec dans l'intérêt de la protection, sécurité et santé des ouvriers, en ce qu'elles ont trait à ce genre d'industrie, seront strictement observées par les deux parties.
- (ii) Le Syndicat s'engage à coopérer avec la Compagnie pour assurer le port de tout équipement de sécurité nécessaire à la prévention des accidents et maladies industrielles.
- 16.02 (i) La Compagnie s'engage à chauffer la salle de toilette, à l'éclairer, à y fournir suffisamment d'eau chaude, et à garder les cabinets et autres accessoires et les planchers dans des conditions sanitaires et à fournir de l'eau potable dans l'usine aux endroits prescrits par les lois gouvernementales.
- (ii) Des gants sont fournis à tout employé dont la nature du travail pourrait lui faire subir une blessure, brûlure ou maladie de la peau aux mains.
- (iii) Une fois par année et sous présentation de preuve d'achat, la Compagnie remboursera à chaque employé un montant de trente cinq (\$35.00) dollars pour l'achat de chaussures de sécurité.

16.03 La Compagnie continuera à fournir les premiers soins et le service médical à ses employés en tout cas d'accident survenu durant leur travail à l'usine de la Compagnie, d'après la Commission des Accidents de travail. Tout candidat devra se soumettre à un examen médical complet avant d'être embauché. De plus, on pourra une fois par année ou en tout temps à la discrétion de la Compagnie, faire subir un examen médical à tout employé, et ceci aux frais de la Compagnie. Des copies de ces examens et rapports de traitement seront gardés en dossier par la Compagnie et seront accessibles en tout temps raisonnable au médecin de l'employé, pour références.

16.04 CONGÉS POUR MORTALITÉ

Tout employé qui perdra son enfant, son père, sa mère, son frère, sa soeur, son conjoint, ses beaux-enfants demeurant avec lui, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son demi-frère ou sa demi-soeur, aura droit à un congé payé de trois (3) jours, lequel toutefois ne devra pas dépasser la date des funérailles.

Dans le cas d'un long voyage, le jour suivant les funérailles sera considéré comme un des trois (3) jours. En toute occurrence, les journées de congé ainsi payées devront coïncider avec les journées régulières de travail assignées à l'employé et celui-ci devra assister aux funérailles.

16.05 ALLOCATION POUR REPAS

Les employés qui seront priés de faire du travail supplémentaire pendant deux (2) heures ou plus concurremment avec leur période régulière de huit (8) heures recevront une allocation de quatre dollars cinquante cents (\$4.50) pour leur repas. Tous les employés auront droit à leur repas à la cafétéria.

16.06 Le Syndicat s'engage à ne pas distribuer d'écrits publicitaires, ni à transiger des affaires au Syndicat sur la propriété de la Compagnie, à l'exception de ce qui est autorisé par cette convention.

16.07 Les officiers du Syndicat s'engagent à faire tout en leur pouvoir pour maintenir l'esprit de coopération entre les employés et la Compagnie, à maintenir un degré raisonnable d'efficacité chez les employés et à tenter d'éviter les absences.

16.08 PARTICIPATION À UN JURY

Tout employé régulier qui devra obligatoirement faire partie d'un jury ou qui est appelé par subpoena comme témoin de la Couronne percevra un montant égal à la différence entre la somme reçue pour ce service et le taux horaire régulier de sa classification, pour tout le temps où il devra s'absenter durant ses heures régulières de travail pour participer au jury en question, sous la réserve toutefois des provisions suivantes:

- a) l'employé devra aviser la Compagnie au moins vingt-quatre (24) heures avant le moment où il doit se présenter à la Cour;
- b) si l'employé convoqué comme juré est excusé de la Cour, il devra se rapporter au travail si la période à laquelle il était assigné n'est que partiellement écoulée.
- c) pour avoir droit à ces paiements, l'employé devra fournir une preuve lui venant d'un officier public autorisé et indiquant la date, le temps passé à ce service et le montant d'argent reçu.

16.09 La Compagnie paiera 50% du coût des verres de sécurité maximum \$15.00 à l'employé qui achètera par l'entremise de la Compagnie ses verres de sécurité avec prescription médicale.

Article XVII

ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La Compagnie s'engage à continuer le régime d'assurance collective pour chaque employé pendant la présente convention collective.

17.02 Assurance vie, et mort et mutilation accidentelle

Les bénéficiaires de mort accidentelle ou de perte de membre sont fixés à dix mille dollars (\$10,000.).

Les bénéficiaires d'assurance vie sont portés à douze mille (\$12,000.) dollars.

Les employés retraités auront droit à une assurance-vie de deux mille cinq cent (\$2,500.) dollars.

17.03 Indemnité hebdomadaire

L'indemnité hebdomadaire pour les employés au travail est de 66 2/3% du salaire de base, suivant le maximum des prestations d'assurance-chômage et sujet à toute augmentation décrétée en vertu de la section 61 de la loi sur l'assurance-chômage.

Ces montants seront payés sur la base de 1-4-32, soit de la première journée d'un accident, de la 4e journée d'une maladie pour un maximum de 32 semaines.

Les employés présentement couverts par le plan d'assurance collective devront continuer à y participer et les nouveaux employés devront s'y joindre à la fin de leur période de probation, de façon à rendre le plan enregistrable suivant la loi d'assurance-chômage.

17.04 Majeur médical

Pour les bénéficiaires du régime majeur médical, le maximum est fixé à dix mille (\$10,000.) dollars et la franchise est fixée à vingt-cinq (\$25.00/\$25.00) dollars.

17.05 Contribution de la Compagnie

La contribution de la Compagnie au coût des primes du régime d'assurance collective est de 100%.

17.06 Pour être éligible au paiement des primes et bénéfices tels qu'indiqués dans le présent chapitre, un employé doit:

- a) avoir complété la période de probation de la convention collective;
- b) n'avoir pas été mis-à-pied ou absent du travail avec permission d'absence pour une période plus longue que le mois dans lequel la mise-à-pied ou l'absence autorisée survient et le mois suivant, excepté que dans tels cas, les bénéfices d'indemnité hebdomadaire arrêtent à la date de telle mise-à-pied ou absence;

Les bénéfices indiqués dans le présent article seront administrés selon les termes et conditions de la police d'assurance-groupe.

17.07 Si durant la présente convention les gouvernements fédéral ou provincial introduisent des lois fournissant des bénéfices déjà couverts par la présente convention, la Compagnie aura le droit d'intégrer complètement les bénéfices et les coûts.

La Compagnie contribuera le montant nécessaire pour maintenir le niveau des bénéfices indiqués ci-haut mais ne sera pas obligée de contribuer un montant supérieur au montant indiqué aux présentes.

Article XVIII

LE RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE DOMTAR

18.01 La Compagnie continuera d'offrir durant la présente convention un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés régis par l'unité de négociation.

- i) Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles le remboursement de 80% du coût des frais suivants:

diagnostic, thérapeutique préventive, chirurgie buccale, restauration dentaire mineure, réparation d'une prothèse existante, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé).

18.02 Frais admissibles

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire par un médecin ou un dentiste, ne dépassant pas le tarif minimal stipulé dans le tarif des soins dentaires de la province de résidence de l'employé.

18.03 Date d'entrée en vigueur de l'assurance

L'admissibilité à ces prestations ne s'applique qu'aux employés qui sont activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime. 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 lorsqu'il retournera au travail à plein temps. Les nouveaux employés seront admissibles au régime après un (1) an de service continu.

Aucun employé ne sera admissible à l'assurance dentaire à compter du jour où il sera mis à pied excepté celui à qui aura été prescrit une série de traitements qui aura débuté avant la date de la mise à pied. En aucun cas les prestations ne seront continuées au-delà de quatre-vingt-dix jours après la date de la mise à pied.

18.04 Partage des coûts

La Compagnie assumera 60% du coût de ce régime et les employés 40%.

En date de 1^{er} septembre 1984, la Compagnie assumera 70% du coût de ce régime et les employés 30%.

18.05 Coordination des prestations

Lorsqu'un employé est admissible à des prestations similaires en vertu de tout autre régime d'assurance collective de soins dentaires, l'ordre et le montant des paiements seront déterminés en fonction d'une clause dite de "coordination des prestations". Le montant total des paiements ne doit pas excéder le total des frais réels encourus.

18.06 Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de telles prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si, au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent 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 répartie entre la Compagnie et les employés en fonction des accords de frais partagés en vigueur.

18.07 Administration

Le régime sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police générale. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

Article XIX
RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE
DOMTAR (R.C.I.D.)

- 19.01 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 la section local no 220 du Syndicat International des travailleurs alliés des industries du ciment, de la chaux et du gypse, 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.

Article XX

DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 Cette convention prendra effet le 1er septembre 1983, et demeurera en vigueur jusqu'au 31 août 1985. Chacune des parties pourra donner à l'autre avis par écrit de terminaison ou d'amendement en dedans de la période de 90 à 60 jours précédant la date d'expiration ou toute date subséquente de renouvellement.

La première réunion aux fins de négocier des amendements à cette convention devra se tenir dans les trente (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis mentionné ci-dessus. Durant les négociations se rapportant à l'une quelconque des modifications proposées aux clauses de cette convention, celle-ci restera en force et en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ci-haut mentionnées ont
signé cette convention ce 24 jour de novembre
1983, par l'entremise de leurs officiers respectifs
dûment mandatés.

DOMTAR INC.
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR
Division des produits de gypse
Usine de Montréal-Est

J. P. Doherty

Settis Longlois

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ALLIÉS DES
INDUSTRIES DU CIMENT, DE LA CHAUX ET DU GYPSE,
et son Local 220.

J. M. Chénier

Gilbert Nadon

John Linn R.D.

Annexe "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES

	<u>1er sept. 1983</u>	<u>1er sept. 1984</u>
<u>CLASSE I</u>	\$ 9.48	\$ 9.98
Manoeuvre		
<u>CLASSE II</u>	9.58	10.08
-		
<u>CLASSE III</u>	9.63	10.13
Préposé au ruban gommé		
<u>CLASSE IV</u>	9.68	10.18
Chargeur		
<u>CLASSE V</u>	9.78	10.28
Préposé au traitement du gypse Conducteur de chargeur frontal Coupeur de calage Conducteurs de camion		

	<u>1er sept. 1983</u>	<u>1er sept. 1984</u>
<u>CLASSE VI</u>	9.88	\$10.38
Inspecteur au contrôle de la qualité Découpeur Conducteur du séchoir		
<u>CLASSE VII</u>	9.98	10.48
Mélangeur Préposé au calcinage Préposé au papier Chef de groupe - expédition Opérateur du chariot élevateur et pileur		
<u>CLASSE VIII</u>		
Suppléant, fabrique de planches et moulin Chef de groupe, planche murale Préposé à l'entretien "B" Opérateur du chariot élévateur	\$10.08	10.58
<u>CLASSE IX</u>	10.23	10.73
(Effectif le 1 sept. 1984 opérateur de chariot élévateur)		
<u>CLASSE X</u>	10.38	10.88
-		
<u>CLASSE XI</u>	10.53	11.03
Préposé à l'entretien "A"		

DOMTAR INC.
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR
DIVISION DES PRODUITS DE GYPSE
MONTRÉAL-EST (QUÉBEC)

Syndicat International des Travailleurs Alliés des
Industries du Ciment, de la Chaux et du Gypse, Local 220
a/s Jean-Marie Ettesson, président
2519 Pierre Bernard
Montréal-est, (Quebec)

Re: Conducteurs de Camion

Cher monsieur,

La présente lettre d'entente qui demeure valide comme si elle était incluse dans la convention collective.

Les conducteurs de camion sont couverts par les termes et conditions de la convention collective excepté pour le deuxième paragraphe de l'article 12.03 qui se lit comme suit:

"Les employés seront payés au taux horaire régulier de la classification majoré de 100% lorsqu'ils travailleront au delà de douze (12) heures consécutives, sauf si ces heures supplémentaires sont dues à un échange de périodes de Travail entre deux équipes à la suite d'une entente entre les employés concernés et avec l'approbation de la Compagnie".

Sous cet article, les conducteurs de camion sont payés au taux horaire régulier de la classification majoré de 50% au lieu de 100%.

Leur taux de salaire est sous la classe 5 de la convention collective. Ils seront payés les dépenses de voyage suivantes:

.../2

- 36 -

100 milles et plus	-	(\$10.00)
300 milles et plus	-	(\$16.00)
Voyage à Caledonia	-	(\$32.00)

Des gants leur seront fournis, sous l'article 16.02. Il est de plus entendu qu'un affichage sera fait à l'usine si pour toute raison il y a une vacance ou si un conducteur additionnel est requis.

J.P. Joly
Directeur d'Usine

DOMTAR INC.
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR
DIVISION DES PRODUITS DE GYPSE
MONTRÉAL-EST (QUÉBEC)

Syndicat International des
Travailleurs Alliés des Industries
du Ciment, de la Chaux et du Gypse,
local 220,
a/s Jean-Marie Ettesonne, Président
2519 Pierre Bernard
Montréal-est (Québec)

Ré: Lettre d'entente

Cher monsieur,

La présente lettre d'entente qui demeure valide comme si elle était incluse dans la convention collective.

1. La réparation des portes et des fenêtres de l'usine sera assurée.
2. La pause café sera maintenue selon la pratique actuelle dans la mesure où la production ne sera pas interrompue.
3. Lorsque de la latte, qui a été mise de côté, doit être remise sur les rouleaux, de l'aide supplémentaire sera fournie.
4. La Compagnie et le Syndicat feront les efforts nécessaires pour aviser les employés malades des affichages de positions pour lesquelles ceux-ci sont susceptibles de se porter candidats.
5. La Compagnie cherchera par divers moyens à réduire la fréquence des déplacements temporaires de ses employés.

.../2

6. La Compagnie paiera la location et lavage 1 fois par semaine pour la chemise et culotte pour les employés réguliers du département de l'entretien.

7. Cotisations

Il est entendu que le commis de la liste de paie à l'usine indiquera sur les feuilles de temps, avant de faire les réquisitions pour les chèques de paie, le montant de contributions à être déduit.

Advenant qu'un employé ne reçoit pas de paie pour une semaine quelconque, les cotisations seront faites sur la paie suivante pourvu que l'employé ait travaillé au moins cinq (5) jours durant le mois courant.

8. Chauffage

Entrepôt: les employés peuvent se réchauffer dans le bureau d'expédition.

9. Accidents de travail

Lorsque requis par l'employé, la Compagnie avancera à un employé absent de son travail pour plus d'un mois, à cause d'un accident admissible sous la loi des accidents de travail, des paiements équivalant à ce que l'employé a droit suivant les bénéfices d'indemnité hebdomadaire du plan d'assurance collective.

En retour, l'employé signera une subrogation pour les indemnités hebdomadaires consenties par la commission des accidents de travail en faveur de la Compagnie pour rembourser cette dernière des avances faites.

Si la réclamation de l'employé est rejetée par la commission des accidents de travail, les avances seront considérées comme les paiements des bénéfices auxquels il a droit suivant le plan d'assurance collective.

10. Chefs de groupe

Les chefs de groupe seront, à tout point de vue, membres de l'unité de négociation et leurs devoirs et responsabilités en tant que chefs de groupe se résumeront comme suit:

- a) la direction d'un groupe d'employés quant à l'exécution des tâches assignées sous la surveillance générale du contremaître, ainsi que leur participation personnelle au travail;
- b) si nécessaire, la planification du travail à être exécuté et la détermination de la marche à suivre;
- c) l'instruction des employés du groupe;
- d) l'inspection et l'enregistrement du travail à faire ainsi que le rapport au contremaître à la fin d'une assignation.

Les chefs de groupe ne seront pas responsables:

- a) de l'embauchage ou du renvoi des employés;
- b) de la discipline des employés;
- c) de la détermination des cédules de travail ni des taux.

11. La Compagnie ajoutera un (1) employé par quart au département de l'entrepôt. Le chef de groupe sera tenu d'aider au nécessaire et de remplacer en cas d'absence.

12. Autant que possible la Compagnie ne réduira pas la production à des cédules de 3 jours ou moins par semaine.

J.P. Joly,
Directeur d'Usine