

No.

77-22

NOM

Montes Inc.

MINISTRE DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
NOV 17 16 05

77-22
COSTE

Du 1 mai 1980 au 30 avril 1982

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

DOMTAR INC.

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

MINISTRE DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
1350
9
AVR '81

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

ET SA SECTION LOCALE 25

ci-après dénommé le "Syndicat"

ARTICLE 1

BUT

1.01 La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à Dolbeau, Québec, dans le but de consigner par écrit, les clauses et les conditions d'emploi résultant de leurs négociations collectives et auxquelles les parties contractantes devront se conformer. Les parties désirent maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et les employés, régler amiablement tous les différends selon la procédure prévue dans cette convention, et travailler ensemble à favoriser la sécurité et le bien-être des employés et assurer l'opération efficace de la Compagnie.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de ses employés visés dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du Travail, le 5 juin 1980.

2.02 La présente convention ne vise que les fonctions énumérées dans l'annexe "A". Pour les fins de la présente convention, le mot "employé" désignera uniquement les employés compris dans l'unité de négociation.

2.03 Les décisions concernant l'inclusion ou l'exclusion de l'unité de négociation des nouvelles positions ou des positions dont les responsabilités sont changées seront basées d'après les lignes générales établies à l'annexe "A" précitée, et lorsqu'une nouvelle position est instituée, une assemblée Syndicat-Compagnie peut être demandée dans un délai de deux (2) semaines par une des parties de cette convention pour déterminer si la nouvelle position est incluse ou exclue de l'unité de négociation.

Toute dispute concernant une inclusion ou exclusion sera soumise au Commissaire du travail pour décision. Le salaire de la nouvelle position incluse dans l'unité de négociation sera traité conformément à l'Article 8.02.

2.04 Aucun employé régulier à la date de la signature de cette convention sera requis de faire partie du Syndicat comme condition d'emploi, mais la Compagnie reconnaît le droit des employés faisant partie de l'Unité de négociations, tels que déterminés à l'annexe "A", de faire partie du Syndicat s'ils le désirent. Cependant, tout employé présentement membre ou qui le devient après cette date, ou qui est ré-installé comme membre de l'unité de négociation, doit, comme condition d'emploi, se maintenir membre en règle.

2.05 Les nouveaux employés inclus dans cette convention doivent devenir membres du Syndicat après trois (3) mois de service continu à compter de la date de la signature de cette convention.

2.06 Sauf dans les cas d'urgence et d'entraînement, les employés exclus de l'unité de négociation ne pourront faire un travail régulièrement accompli par les employés régis par cette convention.

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

ARTICLE 3

DISCRIMINATION

3.01 Aucune discrimination, intimidation, diminution de salaire ou réduction à un grade inférieur sera imposée par la Compagnie à tout employé pour participation ou non participation, soit passée, présente ou future, dans l'organisation ou le maintien du Syndicat.

3.02 Aucune discrimination, contrainte ou intimidation sera imposée par les représentants du Syndicat à tout employé pour non participation, soit passée, présente ou future, dans l'organisation ou le maintien du Syndicat.

3.03 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur de discipliner, suspendre et congédier ses employés pour juste cause; tout grief portant sur un congédiement, une suspension ou action disciplinaire sera soumis à la procédure de grief énoncée aux présentes.

ARTICLE 4

DROIT DE GERANCE

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

ARTICLE 5

DEDUCTION A LA SOURCE

5.01 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de percevoir les cotisations d'initiations et les contributions.

5.02 La Compagnie accepte pendant la durée de cette convention de déduire les contributions syndicales deux fois par mois de la paie de chacun des employés qui aura donné à la Compagnie une autorisation à cet effet. Une telle autorisation sera signée sur une formule fournie par la Compagnie.

5.03 Chaque employé aura droit de révoquer cette autorisation dans la période de sept (7) jours précédant immédiatement la date

d'expiration de cette convention. L'avis de révocation sera donné par écrit à la Compagnie, avec copie au Syndicat.

5.04 Le Syndicat avisera officiellement la Compagnie du montant des contributions syndicales à déduire à chaque mois et donnera par écrit à la Compagnie trente (30) jours d'avis de tout changement dans le montant des contributions.

5.05 La Compagnie remettra au Syndicat une fois par mois les contributions déduites avec un rapport écrit des noms des employés pour lesquels les déductions furent faites et le montant de chaque déduction.

ARTICLE 6

ANCIENNETE

6.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son emploi continu au service de la Compagnie dans l'unité d'accréditation. Les nouveaux employés seront considérés comme étant à l'essai, sans droit à l'ancienneté, pendant leurs trois (3) premiers mois d'emploi continu au service de la Compagnie, après quoi ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à compter du début de ladite période de trois (3) mois. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'employé à l'essai, sauf en ce qui concerne leur promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail, discipline et congédiement, auxquels cas l'employé à l'essai n'a pas recours à la procédure de grief.

6.02 Un employé perdra ses droits d'ancienneté, ses crédits pour absence autorisée et son statut d'employé de la Compagnie sera à toutes fins résilié, s'il:

- a) Quitte volontairement la Compagnie ou est mis à la retraite d'après le régime de retraite de la Compagnie.

- b) Est légitimement congédié, à moins que par entente entre les parties, ou par décision du tribunal d'arbitrage, le congédiement soit révisé et les droits d'ancienneté rétablis en tout ou en partie.
- c) Est mis à pied par la Compagnie pour une période de douze (12) mois consécutifs pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois pour l'employé ayant 5 ans d'ancienneté et plus.
- d) Ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent une convocation à reprendre le travail envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie et dont une copie aura été transmise au Comité du Syndicat à moins qu'une entente différente soit prise par écrit au moment du rappel.

6.03 Les employés temporaires, c'est-à-dire ceux engagés pour accomplir un travail temporaire ou saisonnier ou pour remplacer d'autres employés durant les vacances, ou en cas de maladie seront régis par la convention pour ce qui concerne les taux de salaire, les congés d'usine, les congés mobiles, les congés de funérailles, et le temps supplémentaire, mais ils ne bénéficieront pas des droits d'ancienneté et de la procédure de grief. La période maximale au cours de laquelle un employé peut être considéré comme temporaire sera de six (6) mois de travail consécutifs à moins d'entente entre les parties. Après cette période, l'employé deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.

6.04 Les employés transférés de l'usine au bureau pourront faire valoir leur ancienneté totale de Compagnie sauf dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, mise à pied, choix de vacances, auxquels cas leur ancienneté sera déterminée par la durée de leur emploi continu dans le bureau de la Compagnie.

6.05 La Compagnie fournira annuellement au Syndicat une liste d'ancienneté des employés régis par les présentes.

ARTICLE 7

PROMOTION, RETROGRADATION TRANSFERT, MISE A PIED, RAPPEL, POSTES VACANTS

7.01 Dans tous les cas de promotion et transfert au travail, la Compagnie prendra en considération l'ancienneté, l'habileté et l'efficacité et quand l'habileté et l'efficacité pour remplir la position entre deux ou plusieurs employés seront relativement égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

7.02 Quand des promotions, des rétrogradations ou des transferts deviennent nécessaires ou désirables, la Compagnie en informera par écrit le Comité et le Syndicat.

7.03

- a) Toutes nouvelles positions après avoir été évaluées et toutes positions vacantes seront affichées à un tableau affecté à cette fin durant cinq (5) jours ouvrables, afin de donner aux employés l'occasion de poser leur candidature durant cette période de cinq (5) jours. Le Syndicat sera informé dans les cinq (5) jours qui suivront la fermeture de l'affichage du nom du candidat choisi.
- 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'ait pas dépassée dix (10) jours ouvrés à compter de la date d'affichage.
- c) Durant la période d'affichage et celle de la sélection du candidat, la Compagnie se réserve le droit de remplir le poste avec le candidat de son choix dans l'unité de

négociation, lorsque disponible. Il est entendu que le temps travaillé par l'employé choisi par la Compagnie durant les périodes d'affichage et de sélection ne comptera pas lorsque la Compagnie prendra en considération l'habileté et l'efficacité.

7.04

- a) Lorsqu'un employé quittera son emploi, il devra donner un avis de deux (2) semaines à la Compagnie. Dans le cas d'une mise à pied, la Compagnie donnera deux (2) semaines d'avis ou deux semaines de salaire en remplacement de l'avis.
- b) Un employé rappelé au travail comme remplaçant pour une durée de plus d'une semaine a droit à un avis de mise à pied d'une semaine.

7.05 Lorsqu'un employé est affecté par une mise à pied ou une rétrogradation, il pourra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé occupant une fonction au niveau d'un même groupe ou d'un groupe inférieur en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les rappels seront faits selon l'ancienneté de bureau en autant que les employés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 8

REPLACEMENTS TEMPORAIRES ET NOUVELLES POSITIONS

8.01 Dans le cas d'un employé transféré temporairement par la compagnie à un poste de grade supérieur à celui de son poste régulier, pour des raisons de vacances, maladie ou pour aider un autre employé, il recevra après une demie-journée, le salaire minimum de sa nouvelle fonction, ou une augmentation de 8% de son salaire, soit le plus élevé des deux sans toutefois excéder

le salaire maximum de sa nouvelle fonction. Dans le cas où un employé remplace temporairement un employé d'une classification inférieure, il recevra son salaire régulier.

8.02 Si une nouvelle occupation incluse dans l'unité de négociation est établie ou si une occupation existante est matériellement changée, le comité conjoint d'évaluation, en dedans de trente (30) jours, évaluera ou corrigera l'évaluation de l'occupation. Si le comité conjoint d'évaluation ne peut en arriver à une entente, le litige sera sujet à la procédure de grief, stade 3 et par la suite à l'arbitrage.

L'employé dont la position sera dévaluée sera protégé contre toute perte de salaire aussi longtemps qu'il demeure dans cette position qui a été dévaluée.

ARTICLE 9

PROMOTION

9.01 Un employé promu recevra le minimum de sa nouvelle fonction ou une augmentation de huit pourcent (8%) de son salaire, lequel des deux sera le plus élevé. Toutefois, aucune augmentation ne devra excéder le taux maximum de sa nouvelle fonction. Par la suite, il progressera d'après l'échelle des salaires établis à la cédule "A" de cette convention. Un employé promu progressera dans l'échelle à tous les six (6) mois suivant sa date de promotion jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe.

ARTICLE 10

MODIFICATIONS LEGISLATIVES

10.01 Si l'une ou quelques-unes des dispositions de cette convention sont jugées illégales par suite de modifications

législatives ou par décision judiciaire, les autres dispositions demeureront en vigueur et lieront les deux parties aux présentes.

ARTICLE 11

HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures régulières de travail sont:

Du lundi au vendredi:

Période d'été

Du dernier lundi de mars au dernier vendredi d'octobre:

De 8h00 à 12h00

13h00 à 16h00

Période d'hiver

de 8h30 à 12h00

13h30 à 17h00

11.02 Lorsqu'un employé est requis de travailler en surtemps, il est payé temps et demi pour ce travail.

Le temps et demi ne se paie qu'une fois sur toute heure supplémentaire et le temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes exécuté au cours d'une journée n'est pas compensé. Tout temps supplémentaire excédant ces trente (30) minutes sera compté dès la première minute.

Toutefois, il est entendu qu'un employé peut accumuler, à son choix, un maximum de dix (10) jours de temps supplémentaire par année pour fins de congés équivalents.

Par la suite, toute heure travaillée en excédant du maximum accumulé lui sera payée temps et demi. Le temps supplémentaire accumulé pour fins de congés équivalents, sera pris après entente entre l'employé et son chef de service.

11.03 Un employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières 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 le plus avantageux, pourvu qu'il accepte d'accomplir tout travail disponible. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé.

ARTICLE 12

VACANCES PAYEES

12.01 L'allocation régulière des vacances payées pour les employés (pourvu que l'emploi ait commencé avant le 1 juillet de l'année précédente) sera l'équivalent de deux (2) semaines par période de douze (12) mois. L'année des vacances ou la période considérée à cette fin sera le 1 juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

12.02 Lorsque cinq (5) années de service continu (quatre (4) années à compter du 1 juillet 1981) avec la Compagnie seront complétées, un employé régulier sera éligible à trois (3) semaines de vacances payées.

12.03 Lorsque douze (12) années de service continu (neuf (9) années à compter du 1 juillet 1981) avec la Compagnie seront complétées, un employé régulier sera éligible à quatre (4) semaines de vacances payées.

12.04 Lorsque vingt-deux (22) années de service continu (vingt (20) années à compter du 1 juillet 1981) avec la Compagnie seront complétées, un employé sera éligible à cinq (5) semaines de vacances payées.

12.05 Lorsque vingt-sept (27) années de service continu avec la

Compagnie seront complétées, un employé sera éligible à six (6) semaines de vacances payées.

12.06 Après vingt-cinq (25) années de service continu, un employé aura droit en plus des vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec paie, durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint:

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

12.07 Tout employé embauché après le 1 juillet d'une année aura droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet avant le 30 juin de l'année suivante, après un minimum de service de six (6) mois, mais ces vacances ne peuvent être prises avant le 30 juin de l'année suivante.

12.08 Les employés auront l'opportunité de donner leur préférence pour leur période de vacances d'après leur ancienneté.

12.09 Lorsqu'un congé ou demi-congé est inclus dans une période de vacances, ce temps ne sera pas compté comme vacances et la période de vacances sera prolongée en conséquence.

12.10 Il est entendu que plus de deux (2) semaines de vacances ne peuvent pas toujours être prises consécutivement. Il est aussi entendu que les employés ont le droit de prendre deux (2) semaines de vacances consécutives.

12.11 La Compagnie établira la période des vacances entre le 1 juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante. Toutefois, les employés bénéficiant des semaines de vacances additionnelles prévues à 12.02, 12.03, 12.04, 12.05 et 12.06 pourront prendre

cette semaine additionnelle à compter de leur date anniversaire d'emploi continu.

12.12 Les employés rayés de la liste de paie pour quelque raison que ce soit et qui ont droit à des vacances recevront à leur départ leur paie complète de vacances.

12.13 Les vacances inutilisées ne seront pas compensées en vacances additionnelles.

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

12.15 La paie de vacances est calculée selon le taux régulier de l'employé pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit. A compter du 1 juillet, l'employé qui, durant l'année d'éligibilité de vacances, aura travaillé quatre-vingt-dix (90) jours à un poste supérieur à son emploi régulier, aura droit à sa paie de vacances majorée de huit (8%) pourcent.

ARTICLE 13

ABSENCES AUTORISEES

13.01 Toutes absences autorisées seront non payées, sauf stipulation contraire dans cette convention.

13.02 La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses employés requis pour des procédures d'arbitrage ou d'autres activités syndicales essentielles. Il est entendu que le nombre de ces employés sera réduit à un minimum de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche de la production.

13.03 En cas de décès de l'épouse, l'époux, le fils, la fille

le fils adoptif, la fille adoptive et le fils ou la fille du conjoint de l'employé, il lui sera accordé un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé payé.

En cas de décès du père, la mère, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le grand-père, la grand-mère, le demi-frère, la demi-soeur et les parents adoptifs d'un employé, il lui sera accordé un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé payé.

Ces jours ne seront payés qu'à la condition qu'ils aient été normalement prévus comme jours de travail et qu'une perte de salaire soit en jeu.

La demande d'octroi de salaire pour absence à la suite d'un décès doit être faite dans les trente (30) jours qui suivent le dernier jour d'absence. Les trois jours consécutifs, ou le cas échéant les trois premiers jours consécutifs dans le cas d'un congé de plus de 3 jours, inclueront et se termineront le jour des funérailles. Dans les cas exigeant un long voyage, le lendemain des funérailles peut être considéré comme compris dans les 3 ou 5 jours consécutifs d'absence avec paie.

13.04 Absences autorisées en cas de maternité.

Sur présentation d'un certificat médical, l'employé 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. Cependant, la Compagnie prolonge le congé postnatal pour une période additionnelle déterminée par le médecin traitant de l'employée si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que ledit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.
- d) Le congé de maternité est considéré comme une absence sans rémunération et est soumis aux conditions suivantes:
- 1) La Compagnie continue sa contribution aux régimes collectifs d'assurance.
 - 2) L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité.
 - 3) A son retour au travail, après son congé de maternité, l'employée est réintégrée à son ancien poste.

13.05

Congés pour affaires publiques.

Un employé qui est élu comme membre d'un parti politique reconnu à la législature provinciale ou au parlement fédéral aura droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat. A la fin de son mandat, il pourra revenir travailler pour la compagnie à un poste auquel son ancienneté accumulée au moment où il a laissé son poste et ses qualifications au retour lui donnent droit, pourvu qu'il revienne au travail dans les trente (30) jours qui suivent la fin de son mandat.

13.06

Devoir de juré

Un employé qui est membre d'un jury sera payé la différence entre la solde qu'il recevra pour ladite fonction de juré et sa solde régulière sujette aux conditions suivantes:

- a) L'employé devra avoir soixante (60) jours de service continu.
- b) Les jours éligibles pour un tel paiement seront les jours qu'il aurait travaillés jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de sept (7) heures par jour pour un maximum de 35 heures par semaine.
- c) L'employé devra être au travail à son horaire régulier lorsqu'il n'est pas membre de jury.

ARTICLE 14

CONGES

14.01 Les employés inclus dans cette convention auront droit aux congés suivants sans perte de salaire:

JOUR DE L'AN - Jour complet et l'après-midi ouvrable précédent.

ST-JEAN BAPTISTE - Jour complet.

FETE DU TRAVAIL - Jour complet.

NOEL - Jour complet et l'après-midi ouvrable précédent.

14.02 Lorsqu'un des congés d'usine susmentionné est fêté un samedi ou un dimanche, alors le congé sera observé le même jour qu'il est observé par les Syndicats de l'usine. Toutefois, lorsqu'un des congés d'usine est chômé un samedi ou un dimanche, l'employé prendra cette fête en congé facultatif additionnel.

14.03 Les employés inclus dans cette convention auront droit à sept (7) congés mobiles avec paie, par année de contrat, à des dates convenant mutuellement à l'employé et au Surintendant.

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

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

2^o congé - après trois (3) mois de service continu durant l'année de contrat.

3^o congé - après six (6) mois de service continu durant l'année de contrat.

4^o et 5^o congés - après neuf (9) mois de service continu durant l'année de contrat.

6^o et 7^o congés - après onze (11) mois de service continu durant l'année de contrat.

Les congés non-utilisés à la fin du neuvième mois de chaque année de contrat devront être pris au cours des trois (3) mois qui suivront à des dates fixées par le Chef de Service.

14.04 L'employé mis à pied et inscrit sur la liste de rappel a droit à un congé d'usine après sa mise à pied à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent ce congé.

ARTICLE 15

COMITE DES GRIEFS

15.01 Le Comité des Grieffs, composé d'un maximum de deux (2) employés choisis par le Syndicat, est reconnu par la Compagnie

comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous griefs, suivant les dispositions de l'article 16, stade 3, Procédure des griefs.

15.02 Le Syndicat fournira à la Compagnie, le nom des employés constituant le Comité des Griefs et il informera la Compagnie au moins deux jours avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.

15.03 Les réunions de la Compagnie et du Comité des Griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du Comité. La Compagnie dédommagera les employés s'il y a perte de salaire, en relation avec la procédure des griefs.

ARTICLE 16

PROCEDURE DE GRIEFS

16.01 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 controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question peut être abordée de la façon suivante, pas plus de trente (30) jours après qu'a surgi la cause ayant donné naissance au grief:

Stade un:

Par un employé à son surintendant ou chef de section; il pourra être accompagné, s'il le désire, par un représentant du Syndicat. Si le grief n'est pas résolu dans les cinq (5) jours, on passe alors par écrit au stade deux.

Stade deux:

Par un employé et un représentant du Syndicat, au Surintendant Général concerné dans les cinq (5) jours. Si le grief

n'est pas résolu dans les dix (10) jours, on passe alors, par écrit, au stade trois.

Stade trois:

- a) Par le Comité des griefs dans les dix (10) jours au directeur en résidence. A ce stade, peuvent assister, à toutes les réunions, l'employé qui présente le grief, le Comité des Griefs, un officier accrédité du Syndicat et les représentants désignés par la Compagnie.
- b) La décision prise par la Compagnie au stade trois des procédures sera rendue par écrit dans les cinq (5) jours qui suivront la rencontre avec l'officier accrédité du Syndicat et le Syndicat avisera par écrit la Compagnie de l'acceptation ou du rejet de cette décision. Si un accord n'intervient pas dans les dix (10) jours entre le Comité des Griefs et les représentants de la Compagnie, on passe alors au stade quatre.

Stade quatre:

Par soumission du grief à l'arbitrage, comme prévu à l'article 17, faite dans un délai de quinze (15) jours après l'étude du grief au stade trois.

16.02 Tout grief de la Compagnie et du Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des clauses de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie, au stade trois, au lieu de suivre la procédure normale des griefs.

16.03 Aucun employé, ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans en avoir avisé son chef de section, et en avoir obtenu la permission.

16.04 Les samedis, dimanches et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacun des stades précédents ou à l'article 17. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles peuvent être prolongées, n'importe quand, par accord entre la Compagnie et le Syndicat.

16.05 S'il est établi, d'après la procédure de griefs, qu'un employé fut injustement congédié ou discipliné, il devra être réembauché (d'après les règlements établis) et remboursé pour le temps perdu dans cette cause et ses droits d'ancienneté et autres droits seront rétablis.

ARTICLE 17

ARBITRAGE

17.01 L'arbitrage des griefs sera soumis aux dispositions du Code du Travail du Québec. La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage selon l'article 16.01, 4ième étape, en avisera l'autre partie par écrit.

17.02 Le grief sera soumis à un arbitre unique ou si l'une des parties s'y objecte, à un conseil d'arbitrage, composé de trois (3) arbitres. La partie qui désire recourir au conseil d'arbitrage devra en aviser l'autre partie dans les cinq (5) jours suivant l'avis prévu à 17.01.

17.03 Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 17.02, sur le choix d'un arbitre, à défaut de quoi, il sera nommé par le Ministre du Travail de la province de Québec.

17.04 Si l'une des parties décide de recourir à un conseil d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les cinq (5) jours

qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 17.02. Les arbitres ainsi nommés devront s'entendre dans les cinq (5) jours sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme président du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le Ministre du Travail sera prié de nommer un président.

17.05 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 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 cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toutes parties de cette convention, ni faire de changement général, tels que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

17.06 Chaque partie défraiera les rémunérations et dépenses de l'arbitre choisi par elle et les rémunérations et dépenses du Président du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique seront divisées également entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 18

INTERRUPTION DU TRAVAIL

18.01 Il n'y aura pas de grèves, sorties en masse ou autres interruptions de travail pendant la période de cette convention.

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention entrera en vigueur le 1 mai 1980 et le demeurera jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement; elle pourra

être renouvelée, avec ou sans modifications, au consentement mutuel des parties; toute partie désirant renouveler la convention, devra aviser, par écrit, les autres parties, selon le code du travail, en mentionnant si elle demandera ou non des modifications.

19.02 Aucun amendement ou supplément sera ajouté à cette convention excepté par entente mutuelle, par écrit, et dûment signée par les parties de cette convention.

ARTICLE 20

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

20.01 La Compagnie s'engage à aviser le syndicat aussitôt que possible et dans tous les cas, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction des changements technologiques, ou d'automatisation que la Compagnie a décidé d'introduire et qui entraîneront des mises à pied et/ou d'autres changements importants affectant les employés.

20.02 Si un employé est rétrogradé, d'une façon permanente, à une position moins rémunérée, dû à un changement technologique ou causé par l'automatisation, 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.

20.03 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 (3) mois.

20.04 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.

20.05 Un employé qui est déplacé par l'introduction de l'un ou de l'autre des changements mentionnés à l'article 20.01, pourra se servir de son ancienneté pour revendiquer une position occupée par un employé dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire ce travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum d'entraînement.

20.06 Le régime de conversion industrielle Domtar a été conçu pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente de leur usine pour des raisons directement imputables à une conversion industrielle, et la section locale 25 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier a adhéré à ce régime et en est membre.

ARTICLE 21

SALAIRES

21.01 Les taux de salaires en vigueur pour la durée de la présente convention apparaissent à la cédule "A" annexée à la présente pour en faire partie intégrante.

21.02 Advenant que la Compagnie établisse des équipes du soir et de nuit, les employés affectés à ces équipes recevront les primes du soir et de nuit prévues à la convention collective des employés payés à l'heure de l'usine de Dolbeau.

21.03 Un employé requis de travailler une période non cédulée de plus de deux (2) heures consécutives après ses heures journalières et régulières de travail recevra un bon de repas d'une valeur de \$3.50.

Les parties conviennent que les classifications suivantes soient établies pour les dessinateurs:

Dessinateur junior	Groupe 7
Dessinateur intermédiaire	Groupe 9
Dessinateur sénior	Groupe 11

La progression d'une classification à l'autre se fait après une période de deux (2) ans à compter de la date d'anniversaire d'embauche ou de promotion, après qu'une évaluation des qualifications de l'employé aura déterminé qu'il remplit les exigences de la classification supérieure. Lorsque l'évaluation d'un employé ne lui permet pas d'être promu, celui-ci pourra demander une nouvelle évaluation après six (6) mois.

Cette disposition ne restreint en rien le droit de la compagnie d'embaucher un dessinateur de classification supérieure.

Les périodes d'absences de plus de six (6) mois pour maladie ou autres raisons ne sont pas considérées comme temps de service dans ce régime de classification.

ARTICLE 22

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

22.01 Il est entendu que tous les statuts et règlements publiés par la Compagnie qui n'entrent pas en conflit avec les clauses de cette convention sont ratifiés et en vigueur pour la durée de cette convention.

22.02 Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de dix-huit (18) mois ne sera retenue dans le dossier de l'employé si ce dernier n'a pas commis d'infraction de même nature durant ladite période de dix-huit (18) mois. Dans le cas d'absence non-autorisée,

aucune mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ne sera retenue dans le dossier de l'employé si ce dernier n'a pas commis d'infraction de cette nature durant ladite période de douze (12) mois.

ARTICLE 23

BENEFICES

La Compagnie mettra à la disposition de ses employés salariés, le plan suivant d'assurance-vie-maladie.

23.01 Assurance-vie - une fois et demie (1½) le salaire annuel de l'employé Les revisions seront effectuées le 1 janvier de chaque année. Toutes les modifications ne s'appliquent qu'aux employés effectivement au travail.

Le bénéfice additionnel en cas de mort accidentelle et démembrement (jusqu'à l'âge de 65 ans) est une fois et demie (1½) le salaire annuel sur la même base que le plan d'assurance-vie.

Les employés qui prendront leur retraite selon les procédures établies du régime de pension, bénéficieront d'un montant de \$2,000. d'assurance-vie à leur date de retraite.

Partage du coût - vie - mort accidentelle et démembrement - l'employé paiera \$0.30 du mille dollars (\$1,000.00) d'assurance-vie par mois.

23.03 Médical majeur

Le régime d'assurance médical majeur ainsi que le plan de base prévoient les mêmes bénéfices que les employés de l'usine.

La prime mensuelle du régime d'aide médicale pour la Compagnie est de \$0.37 pour un employé célibataire et \$1.40 pour un employé marié. La balance des coûts est payée par l'employé.

NOTE: A compter du 1 janvier 1981, la contribution de la Compagnie est augmentée d'un montant de \$2.50/mois par employé participant au dit régime.

La Compagnie établira à compter du 1 janvier 1981, un régime d'assurance dentaire dont copie du sommaire est attachée en annexe "B".

- 1 - a) Tous les employés qui sont activement au travail ont droit à une assurance d'indemnité hebdomadaire égale à 70% de leurs gains hebdomadaires de base, payable à compter de la première journée de l'accident ou de l'hospitalisation, ou à compter du quatrième jour de la maladie, de tels versements devant être effectués pendant une période maximale de 26 semaines. Les gains hebdomadaires seront établis en multipliant les gains mensuels par 12 et en divisant le résultat par 52.

Un montant égal aux prestations d'invalidité versées par tout régime gouvernemental d'invalidité (à l'exception de toute augmentation dans ces prestations se produisant au moins douze (12) mois après le début de l'invalidité ainsi que les paiements pour les enfants à charge âgés de dix-huit (18) ans et plus) sera déduit des prestations. Un montant égal aux prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou de tout autre programme public de prestations d'invalidité sera également déduit.

Un employé absent de son travail pour cause de maladie non-occupationnelle ne subira pas de perte dans son salaire régulier durant la période d'attente de trois jours précédant le début des bénéfices d'indemnité hebdomadaire dans le cas de maladie. Si des absences de courte durée pour cause de maladie deviennent excessives, la Compagnie se réserve le droit de reviser chaque cas selon ses mérites et refuser le paiement s'il est établi qu'il y a eu abus de la présente clause.

b) Périodes successives d'invalidité

Toutes périodes successives d'invalidité se produisant dans un délai de moins de 30 jours civils de travail actif à plein temps au lieu habituel de travail de l'employé seront considérés, aux fins du régime d'indemnité hebdomadaire, comme une seule période d'invalidité, sauf dans les cas où l'invalidité subséquente est imputable à une blessure ou à une 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. L'emploi actif à plein temps ne comprend pas les vacances.

2 - a) Invalidité de longue durée

Le régime ILD qui suit demeure en vigueur pour la durée de cette convention.

b) Prestations

50% des gains mensuels au taux horaire normal jusqu'à concurrence d'une prestation mensuelle maximale de \$1,300. Le taux horaire normal des gains mensuels sera celui de la classification de l'employé au 1 janvier de chaque année.

Un montant égal aux prestations d'invalidité versées par tout régime gouvernemental d'invalidité (à l'exception de toute augmentation dans ces prestations se produisant au moins douze (12) mois après le début de l'invalidité ainsi que les paiements pour les enfants à charge âgés de dix-huit (18) ans et plus) sera déduit des prestations. Un montant égal aux prestations de la Commission de la

Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou de tout autre programme public de prestations d'invalidité sera également déduit.

c) La durée des prestations sera égale à la période la plus courte des trois possibilités suivantes:

i) Une période de prestations équivalente aux mois de service.

ii) La date à laquelle l'employé devient, pour la première fois admissible à la retraite prématurée facultative sans réductions actuarielles (61 ans) selon les dispositions du Régime de rentes Domtar. La condition concernant les états de service de vingt (20) ans en vue d'une retraite anticipée sans réductions actuarielles ne sera pas exigée dans le cas d'employés recevant les prestations d'invalidité de longue durée.

iii) La date du décès.

d) Accumulation des crédits de retraite

Pendant que l'employé reçoit les prestations du régime ILD, les crédits de retraite de l'employé cotisant au régime continueront de s'accumuler, sans cotisation de la part de l'employé, en fonction du taux normal de sa classification au moment du début de l'invalidité. Même s'il accumule des crédits de retraite, aucun crédit de décès et de cessation d'emploi ne s'accumuleront durant cette période, à l'exception des intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant son invalidité.

e) Autres prestations durant la période d'ILD

i) L'assurance-vie collective continuera d'être en vigueur avec exonération de primes et sans comporter de mensualités ou de

versement global. Lorsque les prestations d'ILD cessent en raison de la retraite, l'assurance-vie collective sera immédiatement réduite en fonction des prestations prévues pour les retraités. Dans le cas des employés qui deviennent invalides avant soixante (60) ans ou qui demeurent invalides pendant une période de six (6) mois consécutifs, les primes d'assurance-vie seront annulées pendant la période de leur invalidité ou jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 61 ans, soit la moins longue de ces éventualités. La disposition relative aux versements périodiques en ce qui a trait à l'assurance collective continuera de s'appliquer si l'employé continue d'être invalide et qu'il ne touche plus de prestations en vertu des régimes d'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité de longue durée.

ii) Assurance-collective en cas de décès ou mutilation accidentels.

Cette protection sera maintenue pendant que l'employé reçoit les prestations d'invalidité de longue durée.

iii) Assurance-maladie

La protection sera maintenue en fonction des dispositions de la convention collective.

Délai de carence

Les prestations d'invalidité de longue durée sont versées après une période de 26 semaines consécutives durant lesquelles l'employé aura reçu les prestations d'indemnité hebdomadaire.

Seuls les employés qui sont au travail à la date d'entrée en vigueur de ces prestations améliorées y auront droit;

un employé absent en raison de la récurrence de la même invalidité y aura droit trente (30) jours après son retour au travail.

DEFINITION DU TERME INVALIDITE AUX
FINS DU REGIME ILD

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré qui a reçu des prestations d'indemnité hebdomadaire pendant une période de 26 semaines et qui est incapable durant une période subséquente jusqu'à concurrence de 18 mois, uniquement à cause de maladie ou blessures, de remplir ses fonctions habituelles ou d'occuper un poste de bureau disponible, et par la suite est incapable de s'acquitter de toute et chacune des responsabilités de toute occupation pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, sa formation et son expérience.

23.05 En plus des exigences normales d'acceptation, 75% des employés salariés doivent adhérer.

23.06 La Section locale ne pourra demander une cotation d'une compagnie d'assurance ou d'un courtier en assurance sans l'autorisation écrite du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et de la Compagnie.

23.07 La Section locale ne pourra ajouter des bénéficiaires additionnels à ceux qui sont prévus dans l'accord actuel sauf si elle a un accord écrit du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et de la Compagnie.

23.08 Régime de retraite - Le régime de retraite de Domtar tel qu'amendé, à l'intention des employés syndiqués, fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme au long récépissé et les avantages du Régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du Régime.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont fait signer
cette convention à leurs représentants autorisés le 18^{ème}
jour de septembre 1980, à Dolbeau, Qué.

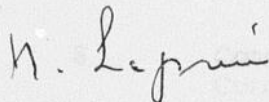
DOMTAR INC
PAPIER JOURNAL DOMTAR
DOLBEAU



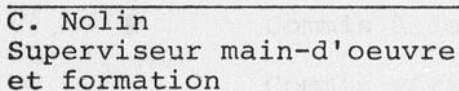
R. Savard
Directeur de l'usine



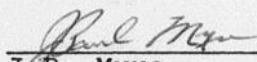
M. Corriveau
Contrôleur



N. Laprise
Surintendant des relations
industrielles

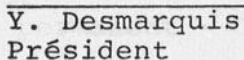


C. Nolin
Superviseur main-d'oeuvre
et formation

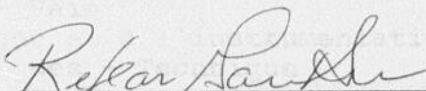


J.P. Myre
Directeur des relations de
travail


LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER ET SA
SECTION LOCALE 25



Y. Desmarquis
Président



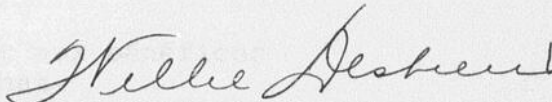
R. Gauthier
Vice-président



R. Villeneuve
Secrétaire trésorier



R. Chiasson
Secrétaire correspondant



W. Desbiens
Représentant

ANNEXE "A"

SECTION LOCALE 25

GROUPE		1980	1981
1	Messenger		1414.20
2	Sténo-dactylo - Ingénierie		1429.18
3	Commis général - Achat		1459.35
4	Commis B inventaire permanent - Comptabilité générale Commis aux connaissements - Expédition		1524.23
5	Commis teneur de livre - Comptabilité générale Commis aux spécifications - Expédition Commis junior - Achat Commis A inventaire permanent - Comptabilité générale		1460.26
6	Commis auxiliaire - Paie Commis à l'électricité et à l'instrumentation Commis aux statistiques - Technique		1571.90
7	Commis au mécanique		1442.84
8	Commis général - Expédition Commis aux machines à papier et à la réserve générale Commis - liste de paie Commis technique - mécanique Commis prix de revient B Commis à la vérification des factures de transport - Comptabilité générale Commis receveur - Achat		1592.30
9	Commis à la vérification des factures de fournisseurs - Comptabilité générale Commis vérification - Expédition		1405.31
10	Commis à la paie et aux bénéfices Commis senior - Achat Commis prix de revient		1417.42
11	Commis préposé aux commandes - Expédition Dessinateur senior		1470.72

ECHELLE DES SALAIRES - BUREAUX

<u>GRADE</u>	<u>30 avril 1980</u>	<u>1er mai 1980</u>	<u>1er mai 1981</u>
1. Débutant	\$1097.41	\$1252.15	\$1389.03
Après 6 mois	1123.86	1282.33	1419.20
Après 12 mois	1174.10	1339.65	1476.53
2. Débutant	1129.75	1290.78	1429.18
Après 6 mois	1156.19	1320.95	1459.35
Après 12 mois	1213.05	1385.83	1524.23
3. Débutant	1154.15	1320.35	1460.26
Après 6 mois	1187.20	1358.06	1497.97
Après 12 mois	1252.00	1431.99	1571.90
4. Débutant	1185.16	1357.46	1498.89
Après 6 mois	1220.87	1398.21	1539.64
Après 12 mois	1290.94	1478.16	1623.57
5. Débutant	1222.55	1401.86	1544.81
Après 6 mois	1263.54	1448.63	1592.90
Après 12 mois	1345.51	1542.16	1695.31
6. Débutant	1280.73	1469.97	1617.92
Après 6 mois	1323.04	1518.24	1670.77
Après 12 mois	1416.91	1625.35	1788.06
7. Débutant	1316.43	1512.43	1666.08
Après 6 mois	1369.32	1572.78	1732.16
Après 12 mois	1488.32	1708.56	1880.84
8. Débutant	1375.56	1581.64	1743.53
Après 6 mois	1435.07	1649.54	1817.88
Après 12 mois	1563.32	1795.87	1978.11
9. Débutant	1416.20	1629.73	1797.84
Après 6 mois	1488.92	1712.70	1888.69
Après 12 mois	1638.33	1883.18	2075.36
10. Débutant	1476.66	1700.45	1876.94
Après 6 mois	1555.98	1790.95	1976.04
Après 12 mois	1713.34	1970.50	2172.64
11. Débutant	1533.03	1766.50	1950.93
Après 6 mois	1620.30	1866.08	2059.97
Après 12 mois	1794.84	2065.23	2278.04

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

1. La Compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, 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:

diagnostics , tests et examens du 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. à vie par personne assurée:

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

2. Frais admissibles et professionnels couverts

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

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

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

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

5. Cessation de l'assurance

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

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

6. Partage des coûts

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

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

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

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

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

9. Administration

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

2^e dépôt

12-012

77-22

92 DEC -7 14 49

Du 1er mai 1982 au 30 avril 1984

PAR MESSAGEUR



CONVENTION COLLECTIVE

entre

DOMTAR INC.

Une corporation juridiquement constituée (par continuation), selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boulevard de Maisonneuve, Montréal (Québec), agissant par les présentes pour le bureau de son usine de Papier-Journal Domtar située à Dolbeau (Québec), ci-après dénommée la "Compagnie",

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

ET SA SECTION LOCALE 25

ci-après dénommée le "Syndicat"

ARTICLE 1

BUT

1.01 La compagnie et le syndicat ont conclu cette convention à Dolbeau (Québec), dans le but de consigner par écrit, les clauses et les conditions d'emploi résultant de leurs négociations collectives et auxquelles les parties contractantes devront se conformer. Les parties désirent maintenir des relations harmonieuses entre la compagnie et les employés, régler amiablement tous les différends selon la procédure prévue dans cette convention, et travailler ensemble à favoriser la sécurité et le bien-être des employés et assurer l'opération efficace de la compagnie.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur de ses employés visés dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du Travail, le 5 juin 1980.

2.02 La présente convention ne vise que les fonctions énumérées dans l'annexe "A". Pour les fins de la présente convention, le mot "employé" désignera uniquement les employés compris dans l'unité de négociation.

2.03 Les décisions concernant l'inclusion ou l'exclusion de l'unité de négociation des nouvelles positions ou des positions dont les responsabilités sont changées seront basées d'après les lignes générales établies à l'annexe "A" précitée, et lorsqu'une nouvelle position est instituée, une assemblée syndicat-compagnie peut être demandée dans un délai de deux (2) semaines par une des parties de cette convention pour déterminer si la nouvelle position est incluse ou exclue de l'unité de négociation.

Toute dispute concernant une inclusion ou exclusion sera soumise au Commissaire du Travail pour décision. Le salaire de la nouvelle position incluse dans l'unité de négociation sera traité conformément à l'article 8.02.

2.04 Aucun employé régulier à la date de la signature de cette convention sera requis de faire partie du syndicat comme condition d'emploi, mais la compagnie reconnaît le droit des employés faisant partie de l'unité de négociations, tels que déterminés à l'annexe "A", de faire partie du syndicat s'ils le désirent. Cependant, tout employé présentement membre ou qui le devient après cette date, ou qui est réinstallé comme membre de l'unité de négociation, doit, comme condition d'emploi, se maintenir membre en règle.

2.05 Les nouveaux employés inclus dans cette convention doivent devenir membres du syndicat après 3 mois de service continu à compter de la date de la signature de cette convention.

2.06 Sauf dans les cas d'urgence et d'entraînement, les employés exclus de l'unité de négociation ne pourront faire un travail régulièrement accompli par les employés régis par cette convention.

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

ARTICLE 3 DISCRIMINATION

3.01 Aucune discrimination, intimidation, diminution de salaire ou réduction à un grade inférieur ne sera imposée par la compagnie à tout employé pour participation ou non participation, soit passée, présente ou future, dans l'organisation ou le maintien du syndicat.

3.02 Aucune discrimination, contrainte ou intimidation ne sera imposée par les représentants du syndicat à tout employé pour non participation, soit passée, présente ou future, dans l'organisation ou le maintien du syndicat.

3.03 Le syndicat reconnaît le droit exclusif de l'employeur de discipliner, suspendre et congédier ses employés, pour juste cause; tout grief portant sur un congédiement, une suspension ou action disciplinaire sera soumis à la procédure de grief énoncée aux présentes.

ARTICLE 4

DROITS DE GERANCE

4.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit exclusif d'exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf quand le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5

DEDUCTIONS A LA SOURCE

5.01 La compagnie reconnaît le droit du syndicat de percevoir les cotisations d'initiations et les contributions.

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

5.03 Chaque employé aura droit de révoquer cette autorisation dans la période de sept (7) jours précédant immédiatement la date d'expiration de cette convention. L'avis de révocation sera donné par écrit à la compagnie, avec copie au syndicat.

5.04 La compagnie remettra au syndicat une fois par mois les contributions déduites avec un rapport écrit des noms des employés pour lesquels les déductions furent faites et le montant de chaque déduction.

ARTICLE 6

ANCIENNETE

6.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son emploi continu au service de la compagnie dans l'unité d'accréditation. Les nouveaux employés seront considérés comme étant à l'essai, sans droit à l'ancienneté, pendant leurs trois (3) premiers mois d'emploi continu au service de la compagnie, après quoi ils bénéficieront du droit complet à l'ancienneté à compter du début de ladite période de trois (3) mois. Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'employé à l'essai, sauf en ce qui concerne leur promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail, discipline et congédiement, auxquels cas l'employé à l'essai n'a pas recours à la procédure de grief.

6.02 Un employé perdra ses droits d'ancienneté, ses crédits pour absence autorisée et son statut d'employé de la compagnie sera à toutes fins résilié, s'il:

- a) Quitte volontairement la compagnie ou est mis à la retraite d'après le régime de retraite de la compagnie.
- b) Est légitimement congédié, à moins que par entente entre les parties

ou par décision du tribunal d'arbitrage, le congédiement soit révisé et les droits d'ancienneté rétablis en tout ou en partie.

- c) Est mis à pied par la compagnie pour une période de douze (12) mois consécutifs pour l'employé ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois pour l'employé ayant 5 ans d'ancienneté et plus.

- d) Ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent une convocation à reprendre le travail envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la compagnie et dont une copie aura été transmise au comité du syndicat à moins qu'une entente différente soit prise par écrit au moment du rappel.

6.03 Les employés temporaires, c'est-à-dire ceux engagés pour accomplir un travail temporaire ou saisonnier ou pour remplacer d'autres employés durant les vacances, ou en cas de maladie seront régis par la convention pour ce qui concerne les taux de salaire, les congés d'usine, les congés mobiles, les congés de funérailles, et le temps supplémentaire, mais ils ne bénéficieront pas des droits d'ancienneté et de la procédure de grief. La période maximale au cours de laquelle un employé peut être considéré comme temporaire sera de six (6) mois de travail consécutifs à moins d'entente entre les parties. Après cette période, l'employé deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.

6.04 Les employés transférés de l'usine au bureau pourront faire valoir leur ancienneté totale de compagnie sauf dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, mise à pied, choix de vacances, auxquels cas leur ancienneté sera déterminée par la durée de leur emploi continu dans le bureau de la compagnie.

6.05 La compagnie fournira annuellement au syndicat une liste d'ancienneté des employés régis par les présentes.

ARTICLE 7

PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT

MISE A PIED, RAPPEL, POSTES VACANTS

7.01 Dans tous les cas de promotion et transfert au travail, la compagnie prendra en considération l'ancienneté, l'habileté et l'efficacité et quand l'habileté et l'efficacité pour remplir la position entre deux ou plusieurs employés seront relativement égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

7.02 Quand des promotions, des rétrogradations ou des transferts deviennent nécessaires ou désirables, la compagnie en informera par écrit le comité et le syndicat.

7.03

a) Toutes nouvelles positions après avoir été évaluées et toutes positions vacantes seront affichées à un tableau affecté à cette fin

durant cinq (5) jours ouvrables, afin de donner aux employés l'occasion de poser leur candidature durant cette période de cinq (5) jours. Le syndicat sera informé dans les cinq (5) jours qui suivront la fermeture de l'affichage du nom du candidat choisi.

- 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'ait pas dépassée quinze (15) jours ouvrés à compter de la date d'affichage.

- c) Durant la période d'affichage et celle de la sélection du candidat, la compagnie se réserve le droit de remplir le poste avec le candidat de son choix dans l'unité de négociation, lorsque disponible. Il est entendu que le temps travaillé par l'employé choisi par la compagnie durant les périodes d'affichage et de sélection ne comptera pas lorsque la compagnie prendra en considération l'habileté et l'efficacité.

7.04

- a) Lorsqu'un employé quittera son emploi, il devra donner un avis de deux (2) semaines à la compagnie. Dans le cas d'une mise à pied, la compagnie donnera deux (2) semaines d'avis ou deux semaines de salaire en remplacement de l'avis.

b) Un employé rappelé au travail comme remplaçant pour une durée de plus d'une semaine a droit à un avis de mise à pied d'une semaine.

7.05 Lorsqu'un employé est affecté par une mise à pied ou une rétrogradation, il pourra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un employé occupant une fonction au niveau d'un même groupe ou d'un groupe inférieur en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les rappels seront faits selon l'ancienneté de bureau en autant que les employés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 8

REPLACEMENTS TEMPORAIRES ET NOUVELLES POSITIONS

8.01 Dans le cas d'un employé transféré temporairement par la compagnie à un poste de grade supérieur à celui de son poste régulier, pour des raisons de vacances, maladie ou pour aider un autre employé, il recevra après une demie-journée le salaire minimum de sa nouvelle fonction, ou une augmentation de 8% de son salaire, soit le plus élevé des deux sans toutefois excéder le salaire maximum de sa nouvelle fonction. Dans le cas où un employé remplace temporairement un employé d'une classification inférieure, il recevra son salaire régulier.

8.02 Si une nouvelle occupation incluse dans l'unité de négociation est établie ou si une occupation existante est matériellement changée, le comité conjoint d'évaluation, en dedans de trente (30) jours,

évaluera ou corrigera l'évaluation de l'occupation. Si le comité conjoint d'évaluation ne peut en arriver à une entente, le litige sera sujet à la procédure de grief, stade 3 et par la suite à l'arbitrage.

L'employé dont la position sera dévaluée sera protégé contre toute perte de salaire aussi longtemps qu'il demeure dans cette position qui a été dévaluée.

ARTICLE 9

PROMOTION

9.01 Un employé promu recevra le minimum de sa nouvelle fonction ou une augmentation de huit pourcent (8%) de son salaire, lequel des deux sera le plus élevé. Toutefois, aucune augmentation ne devra excéder le taux maximum de sa nouvelle fonction. Par la suite, il progressera d'après l'échelle des salaires établis à la cédule "A" de cette convention. Un employé promu progressera dans l'échelle à tous les six (6) mois suivant sa date de promotion jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe.

ARTICLE 10

MODIFICATIONS LEGISLATIVES

10.01 Si l'une ou quelques-unes des dispositions de cette convention sont jugées illégales par suite de modifications législatives ou par décision judiciaire, les autres dispositions demeureront en vigueur et lieront les deux parties aux présentes.

ARTICLE 11

HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures régulières de travail sont:

DU LUNDI AU VENDREDI

Période d'été: Du dernier lundi de mars au dernier vendredi
d'octobre:

- De 8h00 à 12h00 - De 13h00 à 16h00

Période d'hiver: De 8h30 à 12h00 - De 13h30 à 17h00

11.02 Lorsqu'un employé est requis de travailler en surtemps, il est payé temps et demi pour ce travail.

Le temps et demi ne se paie qu'une fois sur toute heure supplémentaire et le temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes exécuté au cours d'une journée n'est pas compensé. Tout temps supplémentaire excédant ces trente (30) minutes sera compté dès la première minute.

Toutefois, il est entendu qu'un employé peut accumuler, à son choix, un maximum de dix (10) jours de temps supplémentaire par année pour fins de congés équivalents.

Par la suite, toute heure travaillée en excédant du maximum accumulé lui sera payée temps et demi. Le temps supplémentaire accumulé pour fins de congés équivalents, sera pris après entente entre l'employé et son chef de service.

11.03 Un employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières 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 le plus avantageux, pourvu qu'il accepte d'accomplir tout travail disponible. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé.

ARTICLE 12

VACANCES PAYEES

12.01 L'allocation régulière de vacances payées pour les employés (pourvu que l'emploi ait commencé avant le 1er juin de l'année précédente) sera l'équivalent de deux (2) semaines par période de douze (12) mois. L'année de vacances ou la période considérée à cette fin sera le 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

12.02 Lorsque quatre (4) années de service continu avec la compagnie seront complétées, un employé régulier sera éligible à trois (3) semaines de vacances payées.

12.03 Lorsque neuf (9) années de service continu avec la compagnie seront complétées, un employé régulier sera éligible à quatre (4) semaines de vacances payées.

12.04 Lorsque vingt (20) années de service continu avec la compagnie seront complétées, un employé sera éligible à cinq (5) semaines de vacances payées.

12.05 Lorsque vingt-sept (27) années de service continu avec la compagnie seront complétées, un employé sera éligible à six (6) semaines de vacances payées.

12.06 Après vingt-cinq (25) années de service continu, un employé aura droit en plus des vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec paie, durant l'année de calendrier dans laquelle il

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

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

12.07 Tout employé embauché après le 1er juin d'une année aura droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet avant le 31 mai

de l'année suivante, après un minimum de service de six (6) mois, mais ces vacances ne peuvent être prises avant le 31 mai de l'année suivante.

12.08 Les employés auront l'opportunité de donner leur préférence pour leur période de vacances d'après leur ancienneté.

12.09 Lorsqu'un congé ou demi-congé est inclus dans une période de vacances, ce temps ne sera pas compté comme vacances et la période de vacances sera prolongée en conséquence.

12.10 Il est entendu que plus de deux (2) semaines de vacances ne peuvent pas toujours être prises consécutivement. Il est aussi entendu que les employés ont le droit de prendre deux (2) semaines de vacances consécutives.

12.11 La compagnie établira la période des vacances entre le 1er juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante. Toutefois, les employés bénéficiant des semaines de vacances additionnelles prévues à 12.02, 12.03, 12.04, 12.05 et 12.06, pourront prendre cette semaine additionnelle à compter de leur date d'anniversaire d'emploi continu.

12.12 Les employés rayés de la liste de paie pour quelque raison que ce soit et qui ont droit à des vacances recevront à leur départ leur paie complète de vacances.

12.13 Les vacances inutilisées ne seront pas compensées en vacances additionnelles.

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

12.15 La paie de vacances est calculée selon le taux régulier de l'employé pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit. Toutefois, l'employé qui, durant l'année d'éligibilité aux vacances, aura travaillé cinq cent cinquante (550) heures, à un ou des postes de groupes supérieurs, aura droit à sa paie de vacances basée sur le taux du poste où il a remplacé 550 heures. Si un employé a remplacé sur des postes de groupes différents au cours des 550 heures, sa paie de vacances sera calculée en fonction du taux qu'il recevait sur le poste le plus bas sur lequel il aura remplacé.

ARTICLE 13

ABSENCES AUTORISEES

13.01 Toutes absences autorisées seront non payées, sauf stipulation contraire dans cette convention.

13.02 La compagnie donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses employés requis pour des procédures d'arbitrage ou d'autres activités syndicales essentielles. Il est entendu que le nombre de ces employés sera réduit à un minimum de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche de la production.

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

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

Advenant le décès du père, de la mère, belle-mère, beau-père, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, parents adoptifs de l'employé ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé à son taux régulier pour un maximum de trois (3) jours durant lesquels il aurait normalement travaillé.

Ces jours devront être pris dans les sept (7) jours civils incluant le jour du décès.

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

13.04 Absences autorisées en cas de maternité

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

- a) L'employée doit donner à la compagnie un préavis 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 (10) semaines qu'elle peut répartir à son gré. Toutefois, à partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employée doit fournir à la compagnie, sur demande, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- c) Une employée qui ne se présente pas au travail à la date prévue pour le retour au travail, sans fournir d'attestation médicale justificative, cesse d'être à l'emploi de la compagnie. Cependant, la compagnie prolonge le congé postnatal pour une période additionnelle déterminée par le médecin traitant de l'employée si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que ledit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.
- d) Le congé de maternité est considéré comme une absence sans rémunération et est soumis aux conditions suivantes:

- 1) La compagnie continue sa contribution aux régimes collectifs d'assurance.
- 2) L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité.
- 3) A son retour au travail, après son congé de maternité, l'employée est réintégrée à son ancien poste.

13.05 - Congés pour affaires publiques

Un employé qui est élu comme membre d'un parti politique reconnu à la législature provinciale ou au parlement fédéral aura droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat. A la fin de son mandat, il pourra revenir travailler pour la compagnie à un poste auquel son ancienneté accumulée au moment où il a laissé son poste et ses qualifications au retour lui donnent droit, pourvu qu'il revienne au travail dans les trente (30) jours qui suivent la fin de son mandat.

13.06 - Devoir de juré

Un employé qui est membre d'un jury sera payé la différence entre la solde qu'il recevra pour ladite fonction de juré et sa solde régulière sujette aux conditions suivantes:

- a) L'employé devra avoir soixante (60) jours de service continu.
- b) Les jours éligibles pour un tel paiement seront les jours qu'il aurait normalement travaillés jusqu'à concurrence de cinq (5) jours

de sept (7) heures par jour pour un maximum de 35 heures par semaine.

- c) L'employé devra être au travail à son horaire régulier lorsqu'il n'est pas membre du jury.

ARTICLE 14

CONGES

14.01 Les employés inclus dans cette convention auront droit aux congés suivants sans perte de salaire:

JOUR DE L'AN - Jour complet et l'après-midi ouvrable précédent.

ST-JEAN BAPTISTE - Jour complet

FETE DU TRAVAIL - Jour complet

NOEL - Jour complet et l'après-midi ouvrable précédent.

14.02 Lorsque qu'un des congés d'usine susmentionné est fêté un samedi ou un dimanche, alors le congé sera observé le même jour qu'il est observé par les syndicats de l'usine. Toutefois, lorsqu'un des congés d'usine est chômé un samedi ou un dimanche, l'employé prendra cette fête en congé facultatif additionnel.

14.03 Les employés inclus dans cette convention auront droit à sept (7) congés mobiles avec paie, par année de contrat, à des dates convenant mutuellement à l'employé et au surintendant. Ces congés tiennent lieu de jours fériés, chômés et payés.

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

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

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

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

4ème et 5ème congés - Après neuf (9) mois de service continu durant l'année de contrat.

6ème et 7ème congés - Après onze (11) mois de service continu durant l'année de contrat.

Les congés non utilisés à la fin du neuvième mois de chaque année de contrat devront être pris au cours des trois (3) mois qui suivront à des dates fixées par le chef de service.

14.04 L'employé mis à pied et inscrit sur la liste de rappel a droit à un congé d'usine après sa mise à pied à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent ce congé.

ARTICLE 15

COMITE DES GRIEFS

15.01 Le comité des griefs, composé d'un maximum de deux (2) employés choisis par le syndicat, est reconnu par la compagnie comme représentant autorisé du syndicat pour s'occuper de tous les griefs, suivant les dispositions de l'article 16, stade 3, Procédure des griefs.

15.02 Le syndicat fournira à la compagnie, le nom des employés constituant le comité des griefs et il informera la compagnie au moins deux (2) jours avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.

15.03 Les réunions de la compagnie et du comité des griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la compagnie et aux membres du comité. La compagnie dédommagera les employés s'il y a perte de salaire, en relation avec la procédure des griefs.

ARTICLE 16

PROCEDURE DE GRIEFS

16.01 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 controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question peut être abordée de la façon suivante, pas plus de trente (30) jours après qu'ait surgi la cause ayant donné naissance au grief:

STADE 1: Par un employé à son surintendant ou chef de section; il pourra être accompagné, s'il le désire, par un représentant du syndicat. Si le grief n'est pas résolu dans les cinq (5) jours, on passe alors par écrit au stade 2.

STADE 2: Par un employé et un représentant du syndicat, au surintendant général concerné dans les cinq (5) jours. Si le grief n'est pas résolu dans les dix (10) jours, on passe alors par écrit, au stade 3.

STADE 3:

- a) Par le comité des griefs, dans les dix (10) jours, au directeur en résidence. A ce stade, peuvent assister à toutes les réunions, l'employé qui présente le grief, le comité des griefs, un officier accrédité du syndicat et les représentants désignés par la compagnie.

b) La décision prise par la compagnie au stade trois des procédures sera rendue par écrit, dans les cinq (5) jours qui suivront la rencontre avec l'officier accrédité du syndicat et le syndicat avisera par écrit la compagnie de l'acceptation ou du rejet de cette décision. Si un accord n'intervient pas dans les dix (10) jours entre le comité des griefs et les représentants de la compagnie, on passe alors au stade quatre.

STADE 4: Par soumission du grief à l'arbitrage, comme prévu à l'article 17, faite dans un délai de quinze (15) jours après l'étude du grief au stade 3.

16.02 Tout grief de la compagnie et du syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des clauses de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie, au stade trois, au lieu de suivre la procédure normale des griefs.

16.03 Aucun employé, ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans en avoir avisé son chef de section, et en avoir obtenu la permission.

16.04 Les samedis, dimanches et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacun des stades précédents ou à l'article 17. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles peuvent

être prolongées, n'importe quand, par accord entre la compagnie et le syndicat.

16.05 S'il est établi, d'après la procédure de griefs, qu'un employé fut injustement congédié ou discipliné, il devra être réembauché (d'après les règlements établis) et remboursé pour le temps perdu dans cette cause et ses droits d'ancienneté et autres droits seront rétablis.

ARTICLE 17

ARBITRAGE

17.01 L'arbitrage des griefs sera soumis aux dispositions du Code du Travail du Québec. La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage selon l'article 16.01, 4ème étape, en avisera l'autre partie par écrit.

17.02 Le grief sera soumis à un arbitre unique ou si l'une des parties s'y objecte, à un conseil d'arbitrage, composé de trois (3) arbitres. La partie qui désire recourir au conseil d'arbitrage devra en aviser l'autre partie dans les cinq (5) jours suivant l'avis prévu à 17.01.

17.03 Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 17.02, sur le choix d'un arbitre, à défaut de quoi, il sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

17.04 Si l'une des parties décide de recourir à un conseil d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les cinq (5) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 17.02. Les arbitres ainsi nommés devront s'entendre dans les cinq (5) jours sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme président du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le Ministre du Travail sera prié de nommer un président.

17.05 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 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 cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toutes parties de cette convention, ni faire de changement général, tels que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

17.06 Chaque partie défraiera les rémunérations et dépenses de l'arbitre choisi par elle et les rémunérations et dépenses du Président du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique seront divisées également entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 18

INTERRUPTION DU TRAVAIL

18.01 Il n'y aura pas de grèves, lock-out, ralentissements, sorties

en masse ou autres interruptions de travail pendant la période de cette convention.

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

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

19.02 Aucun amendement ou supplément sera ajouté à cette convention excepté par entente mutuelle, par écrit, et dûment signée par les parties de cette convention.

ARTICLE 20

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

20.01 La compagnie s'engage à aviser le syndicat aussitôt que possible et dans tous les cas, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction des changements technologiques, ou d'automatisation

que la compagnie a décidé d'introduire et qui entraîneront des mises à pieds et / ou d'autres changements importants affectant les employés.

20.02 Si un employé est rétrogradé, d'une façon permanente, à une position moins rémunérée, dû à un changement technologique ou causé par l'automatisation, 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.

20.03 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 (3) mois.

20.04 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.

20.05 Un employé qui est déplacé par l'introduction de l'un ou de l'autre des changements mentionnés à l'article 20.01, pourra se servir

de son ancienneté pour revendiquer une position occupée par un employé dont l'ancienneté est moindre que la sienne, s'il peut faire ce travail ou s'il peut l'apprendre avec un minimum d'entraînement.

20.06 Le régime de conversion industrielle Domtar a été conçu pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente de leur usine pour des raisons directement imputables à une conversion industrielle, et la section locale 25 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier a adhéré à ce régime et en est membre.

ARTICLE 21

SALAIRES

21.01 Les taux de salaires en vigueur pour la durée de la présente convention apparaissent à la cédule "A" annexée à la présente pour en faire partie intégrante.

21.02 Advenant que la compagnie établisse des équipes du soir et de nuit, les employés affectés à ces équipes recevront les primes du soir et de nuit prévues à la convention collective des employés payés à l'heure de l'usine de Dolbeau.

21.03 Un employé requis de travailler une période non cédulée de plus de deux (2) heures consécutives après ses heures journalières et régulières de travail recevra un bon de repas d'une valeur de \$4.00.

21.04 Progression des dessinateurs:

Les parties conviennent que les classifications suivantes sont établies pour les dessinateurs:

Dessinateur junior	Groupe 7
Dessinateur intermédiaire	Groupe 9
Dessinateur sénior	Groupe 11

La progression d'une classification à l'autre se fait après une période de deux (2) ans à compter de la date d'anniversaire d'embauche ou de promotion, après qu'une évaluation des qualifications de l'employé aura déterminé qu'il remplit les exigences de la classification supérieure. Lorsque l'évaluation d'un employé ne lui permet pas d'être promu, celui-ci pourra demander une nouvelle évaluation après six (6) mois.

Cette disposition ne restreint en rien le droit de la compagnie d'embaucher un dessinateur de classification supérieure.

Les périodes d'absences de plus de six (6) mois pour maladie ou autres raisons ne sont pas considérées comme temps de service dans ce régime de classification.

ARTICLE 22

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

22.01 Il est entendu que tous les statuts et règlements publiés par la compagnie qui n'entrent pas en conflit avec les clauses de cette

convention sont ratifiés et en vigueur pour la durée de cette convention.

22.02 Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de dix-huit (18) mois ne sera retenue dans le dossier de l'employé si ce dernier n'a pas commis d'infraction de même nature durant ladite période de dix-huit (18) mois. Dans le cas d'absence non-autorisée, aucune mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ne sera retenue dans le dossier de l'employé si ce dernier n'a pas commis d'infraction de cette nature durant ladite période de douze (12) mois.

ARTICLE 23

BENEFICES

La compagnie mettra à la disposition de ses employés salariés, le plan suivant d'assurance-vie-maladie.

23.01 Assurance-vie: Une fois et demie (1-1/2) le salaire annuel de l'employé. Les revisions seront effectuées le 1er janvier de chaque année. Toutes les modifications ne s'appliquent qu'aux employés effectivement au travail.

Le bénéfice additionnel en cas de mort accidentelle et démembrement (jusqu'à l'âge de 65 ans) est une fois et demie (1-1/2) le salaire annuel sur la même base que le plan d'assurance-vie.

23.01 Les employés qui prendront leur retraite selon les procédures établies du régime de pension, bénéficieront d'un montant de \$2,000 d'assurance-vie à leur date de retraite.

Partage des coûts - Vie- Mort accidentelle et démembrement:

L'employé paiera \$0.30 du mille dollars (\$1,000.00) d'assurance-vie par mois.

23.02 Médical majeur:

Le régime d'assurance médical majeur ainsi que le plan de base prévoient les mêmes bénéfices que les employés de l'usine.

A compter de la date de ratification, la prime mensuelle du régime d'aide médicale pour la compagnie est de \$2.87 pour un employé célibataire et \$5.40 pour un employé marié. La balance des coûts est payée par l'employé.

23.03 Soins dentaires:

La compagnie maintiendra un régime d'assurance dentaire dont copie du sommaire est attachée en annexe "B".

23.04 Indemnité hebdomadaire:

1 - a) Tous les employés qui sont activement au travail ont droit à une assurance d'indemnité hebdomadaire égale à 70% de leurs gains hebdomadaires de base, payable à compter de la première journée de l'accident ou de l'hospitalisation, ou à compter du quatrième jour de la maladie, de tels versements devant être effectués pendant une période maximale de 26 semaines. Les gains hebdomadaires seront établis en multipliant les gains mensuels par 12 et en divisant le résultat par 52.

Un montant égal aux prestations d'invalidité versées par tout régime gouvernemental d'invalidité (à l'exception de toute augmentation dans ces prestations se produisant au moins douze (12) mois après le début de l'invalidité ainsi que les paiements pour les enfants à charge âgés de dix-huit (18) ans et plus) sera déduit des prestations. Un montant égal aux prestations de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec ou de tout autre programme public de prestations d'invalidité sera également déduit.

Un employé absent de son travail pour cause de maladie non occupationnelle ne subira pas de perte dans son salaire régulier durant la période d'attente de trois (3) jours précédant le début des bénéfices d'indemnité hebdomadaire dans le cas de maladie. Si des absences de courte durée pour cause de maladie deviennent excessives, la compagnie se réserve le droit de reviser chaque cas selon ses mérites et refuser le paiement s'il est établi qu'il y a eu abus de la présente clause.

b) Périodes successives d'invalidité:

Toutes périodes successives d'invalidité se produisant dans un délai de moins de 30 jours civils de travail actif à plein temps au lieu habituel de travail de l'employé, seront considérés, aux fins du régime d'indemnité hebdomadaire, comme une seule période d'invalidité, sauf dans les cas où l'invalidité subséquente est imputable à une blessure ou à une 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. L'emploi actif à plein temps ne comprend pas les vacances.

2 - a) Invalidité de longue durée:

Le régime ILLD qui suit demeure en vigueur pour la durée de cette convention.

b) Prestations

50% des gains mensuels au taux horaire normal jusqu'à concurrence d'une prestation mensuelle maximale de \$1,500. Le taux horaire normal des gains mensuels sera celui de la classification de l'employé au 1er janvier de chaque année.

Un montant égal aux prestations d'invalidité versées par tout régime gouvernemental d'invalidité (à l'exception de toute augmentation dans ces prestations se produisant au moins douze (12) mois après le début de l'invalidité ainsi que les paiements pour les enfants à charge âgés de dix-huit (18) ans et plus) sera déduit des prestations. Un montant égal aux prestations de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec ou de tout autre programme public de prestations d'invalidité sera également déduit.

c) La durée des prestations sera égale à la période la plus courte des trois possibilités suivantes:

- i) Une période de prestations équivalente aux mois de service.
- ii) La date à laquelle l'employé devient, pour la première fois admissible à la retraite prématurée facultative sans réductions actuarielles (61 ans) selon les dispositions du Régime des Rentes Domtar. La condition concernant les états de service de vingt (20) ans en vue d'une retraite anticipée sans réduction actuarielle ne sera pas exigée dans le cas d'employés recevant les prestations d'invalidité de longue durée.
- iii) La date du décès.

d) Accumulation des crédits de retraite:

Pendant que l'employé reçoit les prestations du régime ILD, les crédits de retraite de l'employé cotisant au régime continueront de s'accumuler, sans cotisation de la part de l'employé, en fonction du taux normal de sa classification au moment du début de l'invalidité. Même s'il accumule des crédits de retraite, aucun crédit de décès et de cessation d'emploi ne s'accumuleront durant cette période, à l'exception des intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant son invalidité.

e) Autres prestations durant la période d'ILD

- i) L'assurance-vie collective continuera d'être en vigueur avec exonération de primes et sans comporter de mensualités ou de versement global. Lorsque les prestations d'ILD cessent en raison de la retraite, l'assurance-vie collective sera immédiatement réduite en fonction des prestations prévues pour les retraités. Dans le cas des employés qui deviennent invalides avant soixante (60) ans ou qui demeurent invalides pendant une période de six (6) mois consécutifs, les primes d'assurance-vie seront annulées pendant la période de leur invalidité ou jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 61 ans, soit la moins longue de ces éventualités. La disposition relative aux versements périodiques en ce qui a trait à l'assurance collective continuera de s'appliquer si l'employé continue d'être invalide et qu'il ne touche plus de prestations en vertu des régimes d'indemnité heb-

domadaire ou d'invalidité de longue durée.

ii) Assurance-collective en cas de décès ou mutilation accidentels:

Cette protection sera maintenue pendant que l'employé reçoit les prestations d'invalidité de longue durée.

iii) Assurance-maladie

La protection sera maintenue en fonction des dispositions de la convention collective.

Délai de carence

Les prestations d'invalidité de longue durée sont versées après une période de 26 semaines consécutives durant lesquelles l'employé aura reçu les prestations d'indemnité hebdomadaire.

Seuls les employés qui sont au travail à la date d'entrée en vigueur de ces prestations améliorées y auront droit; un employé absent en raison de la récurrence de la même invalidité y aura droit trente (30) jours après son retour au travail.

DEFINITION DU TERME INVALIDITE AUX

FINS DU REGIME ILD

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré qui a reçu des prestations d'indemnité hebdomadaire ou des prestations de la CSST, suite à un accident de travail, pendant une période de 26 semaines et qui est incapable durant une période subséquente jusqu'à concurrence de 18 mois, uniquement à cause de maladie ou de blessures, de remplir ses fonctions habituelles ou d'occuper un poste de bureau disponible, et par la suite est incapable de s'acquitter de toute et chacune des responsabilités de toute occupation pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, sa formation et son expérience.

23.05 En plus des exigences normales d'acceptation, 75% des employés salariés doivent adhérer.

23.06 La section locale ne pourra demander une cotation d'une compagnie d'assurance ou d'un courtier en assurance sans autorisation écrite du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et de la compagnie.

23.07 La section locale ne pourra ajouter des bénéficiaires additionnels à ceux qui sont prévus dans l'accord actuel sauf si elle a un accord écrit du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et de la compagnie.

23.08 Régime de retraite:

Le régime de retraite de Domtar tel qu'amendé, à l'intention des employés syndiqués, fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme au long récépissé et les avantages du régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du régime.

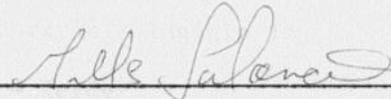
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont fait signer cette convention à leurs représentants autorisés ce 25ème jour de novembre 1982, à Dolbeau (Québec).

DOMTAR INC.

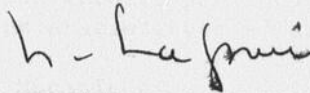
PAPIER--JOURNAL DOMTAR
DOLBEAU (QUEBEC)



Régis Savard
Directeur en Résidence

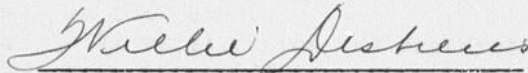


Gilles Lalancette
Contrôleur

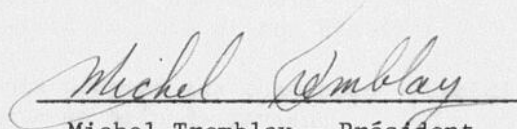


Normand Laprise
Surintendant des Relations
Industrielles

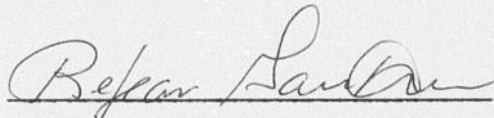
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER



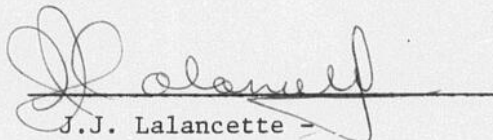
Wellie Desbiens
Représentant



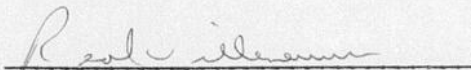
Michel Tremblay - Président



Réjean Gauthier - Vice-prés.



J.J. Lalancette -
Secrétaire-correspondant



Réal Villeneuve -
Secrétaire financier

ANNEXE "A"

SECTION LOCALE 25

GROUPE

- 1 Messenger
- 3 Commis général - Achats
- 4 Sténo-dactylo - Ingénierie
- 5 Commis - Kardex
 Commis junior - Achats
- 6 Commis - Inventaire permanent
 Commis aux statistiques - Technique
- 7 Commis - Mécanique
 Commis - Electricité et Instrumentation
 Dessinateur junior
- 8 Commis auxiliaire - Paie
 Commis - Machines à papier et réserve générale
 Commis à l'informatique
 Commis technique - Mécanique
 Commis receveur - Achats
- 9 Commis au chargement
 Commis à la vérification des factures - Comptabilité générale
 Dessinateur intermédiaire
 Commis - Vérification - Expédition
- 10 Commis sénior aux achats
 Commis à la paie et aux bénéfices
- 11 Commis préposé aux commandes - Expédition
 Commis en prix de revient
 Dessinateur sénior

ANNEXE "A"

Echelle des salaires

Employés de bureau

<u>GROUPE</u>	<u>1er mai 82</u>	<u>1er mai 83</u>
1 - Débutant	\$1,555.71	\$1,711.28
Après 6 mois	1,589.50	1,748.45
Après 12 mois	1,653.71	1,819.08
2 - Débutant	1,600.68	1,760.75
Après 6 mois	1,634.47	1,797.92
Après 12 mois	1,707.14	1,877.85
3 - Débutant	1,635.49	1,799.04
Après 6 mois	1,677.73	1,845.50
Après 12 mois	1,760.53	1,936.58
4 - Débutant	1,678.76	1,846.64
Après 6 mois	1,724.40	1,896.84
Après 12 mois	1,818.40	2,000.24
5 - Débutant	1,730.19	1,903.21
Après 6 mois	1,784.05	1,962.46
Après 12 mois	1,898.75	2,088.63
6 - Débutant	1,812.07	1,993.28
Après 6 mois	1,871.26	2,058.39
Après 12 mois	2,002.63	2,202.89
7 - Débutant	1,866.01	2,052.61
Après 6 mois	1,940.02	2,134.02
Après 12 mois	2,106.54	2,317.19
8 - Débutant	1,952.75	2,148.03
Après 6 mois	2,036.03	2,239.63
Après 12 mois	2,215.48	2,437.03
9 - Débutant	2,013.58	2,214.94
Après 6 mois	2,115.33	2,326.86
Après 12 mois	2,324.40	2,556.84
10- Débutant	2,102.17	2,312.39
Après 6 mois	2,213.16	2,434.48
Après 12 mois	2,433.36	2,676.70
11- Débutant	2,185.04	2,403.54
Après 6 mois	2,307.17	2,537.89
Après 12 mois	2,551.40	2,806.54

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

1. La compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, 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:

diagnostics, tests et examens du 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. à vie par personne assurée:

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

2. Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, selon le tarif 1980 des actes bucco-dentaires approuvé par l'Association des chirurgiens-dentistes du

Québec, à compter du 1er septembre 1982. La cédule des tarifs de 1981 sera appliquée à compter du 1er janvier 1983.

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

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

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

5. Cessation de l'assurance

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

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

6. Partage des coûts

La contribution de la compagnie au coût du régime n'excèdera 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 ne soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

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

9. Administration

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

C.1.2710

Q-77-22
prolongation

'82 AOU 31 15 25

MEMOIRE D'ENTENTE

PAR MESSAGEUR

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1982 10 25

M.T.M.S.R.

entre

DOMTAR INC., agissant par les présentes pour le bureau de son usine de Papier-Journal Domtar, située à Dolbeau (Québec),

et

Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et sa section locale 25.

Il est convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 82 soit renouvelée par la présente et continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1984, sous réserves des modifications suivantes:

ANNEXE "A"

Liste des postes

GROUPE

- 1 Messenger
- 3 Commis général - Achats
- 4 Sténo-dactylo - Ingénierie
- 5 Commis - Kardex
 Commis junior - Achats
- 6 Commis - Inventaire permanent
 Commis aux statistiques - Technique
- 7 Commis - Mécanique
 Commis - Electricité et instrumentation
 Dessinateur junior
- 8 Commis auxiliaire - Paie
 Commis - Machines à papier et réserve générale
 Commis à l'informatique
 Commis technique - Mécanique
 Commis receveur - Achats
- 9 Commis au chargement
 Commis à la vérification des factures - Comptabilité générale
 Dessinateur intermédiaire
 Commis Vérification - Expédition
- 10 Commis sénior aux achats
 Commis à la paie et aux bénéfices
- 11 Commis préposé aux commandes - Expédition
 Commis en prix de revient
 Dessinateur sénior

Article 5.02

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

7.03

- b) Nonobstant ce qui précède, un employé peut faire application dans les quarante-huit (48) heures qui suivront son retour au travail en autant que l'absence n'ait pas dépassé quinze (15) jours ouvrés à compter de la date d'affichage.

VACANCES

Note: La compagnie accepte de modifier la définition de l'année de référence du 1er juillet - 30 juin au 1er juin - 31 mai

Le changement sera fait à compter du 1er juin 1983.

L'article 12 sera modifié comme suit:

12.01

L'allocation régulière de vacances payées pour les employés (pourvu que l'emploi ait commencé avant le 1er juin de l'année précédente) sera l'équivalent de deux (2) semaines par période de douze (12) mois. L'année de vacances ou la période considérée à cette fin sera le 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

12.06

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

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

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

12.07

Tout employé embauché après le 1er juin d'une année aura droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet avant le 31 mai de l'année suivante, après un minimum de service de six (6) mois, mais ces vacances ne peuvent être prises avant le 31 mai de l'année suivante.

12.11

La compagnie établira la période des vacances entre le 1er juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante. Toutefois, les employés bénéficiant des semaines de vacances additionnelles prévues à 12.02, 12.03, 12.04, 12.05 et 12.06 pourront prendre cette semaine additionnelle à compter de leur date d'anniversaire d'emploi continu.

12.15

La paie de vacances est calculée selon le taux régulier de l'employé pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit. Toutefois, l'employé qui, durant l'année d'éligibilité aux vacances, aura travaillé cinq cent cinquante (550) heures, à un ou des postes de groupes supérieurs, aura droit à sa paie de vacances basée sur le taux du poste où il a remplacé 550 heures. Si un employé a remplacé sur des postes de groupes différents au cours des 550 heures, sa paie de vacances sera calculée en fonction du taux qu'il recevait sur le poste le plus bas sur lequel il aura remplacé.

13.03

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

Advenant le décès du père, de la mère, belle-mère, beau-père, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, parents adoptifs de l'employé ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé à son taux régulier pour un maximum de trois (3) jours durant lesquels il aurait normalement travaillé.

Ces jours devront être pris dans les sept (7) jours civils incluant le jour du décès.

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

14.03

Les employés inclus dans cette convention auront droit à sept (7) congés mobiles avec paie, par année de contrat, à des dates convenant mutuellement à l'employé et au surintendant. Ces congés tiennent lieu de jours fériés, chômés et payés.

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

- 1er congé - Après un (1) mois de service continu durant l'année de contrat.
- 2ème congé - Après trois (3) mois de service continu durant l'année de contrat.
- 3ème congé - Après six (6) mois de service continu durant l'année de contrat.
- 4ème et 5ème congé - Après neuf (9) mois de service continu durant l'année de contrat.
- 6ème et 7ème congé - Après onze (11) mois de service continu durant l'année de contrat.

Les congés non utilisés à la fin du neuvième mois de chaque année de contrat devront être pris au cours des trois (3) mois qui suivront à des dates fixées par le chef de service.

18.01

Il n'y aura pas de grèves, lock-out, ralentissements, sorties en masse ou autres interruptions de travail pendant la période de cette convention.

Article 18.02

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

Article 21 - Salaires

Un employé requis de travailler une période non cédulée de plus de deux (2) heures consécutives après ses heures journalières et régulières de travail recevra un bon de repas d'une valeur de \$4.00.

CONGES MOBILES:

Les congés mobiles doivent être pris en journées ou en demi-journées.

Définition de l'invalidité à long terme

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré qui a reçu des prestations d'indemnité hebdomadaire ou des prestations de la CSST, suite à un accident de travail, pendant une période de 26 semaines et qui est incapable durant une période subséquente jusqu'à concurrence de 18 mois, uniquement à cause de maladie ou blessures, de remplir ses fonctions habituelles ou d'occuper un poste de bureau disponible, et par la suite est incapable de s'acquitter de toute et chacune des responsabilités de toute occupation pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, sa formation et son expérience.

Prestations - Invalidité à long terme:

Le maximum de \$1,300. est porté à \$1,500. par mois. Cette modification ne s'appliquera qu'aux cas d'invalidité débutant le ou après le dimanche suivant la date de ratification.

Aide médicale - Régime d'assurance

A compter de la date de ratification, la prime mensuelle du régime d'aide médicale pour la compagnie est de \$2.87 pour un employé célibataire et \$5.40 pour un employé marié. La balance des coûts est payée par la l'employé.

Soins dentaires:

La cédule des tarifs 1980 pour actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec sera appliquée à compter du 1er du mois suivant la ratification. La cédule des tarifs 1981 sera appliquée à compter du 1er janvier 1983.

Conjoint - Définition légale

La définition du conjoint pour fins d'application de la clause des congés de décès est celle stipulée par la loi sur les normes de travail.

Augmentation générale des salaires:

1er mai 1982 - 12%
1er mai 1983 - 10%.

ENTENTES

(1) Congé du vendredi Saint (après-midi)

La compagnie maintient la pratique actuelle d'accorder l'après-midi du Vendredi Saint aux employés de bureau qu'elle pourra libérer du travail.

(2) Ecran cathodique:

La compagnie favorisera dans la mesure du possible l'affectation à d'autres postes des employées enceintes qui ont à travailler sur un écran cathodique. Le changement d'affectation demandé par une employée enceinte sera accordé lorsque celle-ci pourra être remplacée par un employé préalablement entraîné. L'employée enceinte qui aura ainsi été affectée à un autre poste sera rémunérée selon le taux de ce dernier poste.

Toutes les modifications apportées à la convention de travail entrent en vigueur à la date de ratification, à moins qu'il en soit spécifié autrement.

En foi de quoi, les parties ont signé ce mémoire d'entente, à Dolbeau (Québec), ce 20 août 1982.

PAPIER-JOURNAL DOMTAR

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER - Section locale 25

B. Savard

J. Co

Gilles Lalumière

H. Lapierre

Michel Gauthier

Robert Lanthier

René Villeneuve

Malcolm

Jacques Deschamps