

REGIME DE CLASSIFICATION A-B-C
POUR LES HOMMES DE METIER
ANNEXE "C"
A LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
SIGNEE ENTRE

Les Pâtes Domtar Ltée, une compagnie constituée selon les lois du Canada, ayant son siège social dans la ville de Montréal pour son usine située à Lebel-sur-Quévillon (Québec) appelée ci-après "LA COMPAGNIE".

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, et sa section local no 1492, ci-après dénommée le "SYNDICAT".

LEBEL-SUR-QUEVILLON (QUEBEC)

ARTICLE C1 - GENERALITES

AIDES-

- 1.01 Il y aura deux (2) classes d'Aides, les classes A et B.
- 1.02 Un employé Aide "B" devient Aide "A" après six (6) mois de service.
- 1.03 La progression d'Aide "A" à la classe "C" se fait après dix-huit (18) mois suivant les normes du plan de classification A B C.
- 1.04 Un employé qui détient des crédits d'étude en métier ou l'expérience équivalente et qui est embauché comme Aide est crédité pour la demie de la période de ses études reconnues par la Compagnie jusqu'à un maximum de un (1) an.
- 1.05 L'employé embauché comme Aide "B" reçoit un crédit de 3 mois s'il est déjà employé dans l'usine.
- 1.06 a) Dans le cas des Aides électriciens, leurs éligibilités d'une classe à l'autre est déterminée par les lois du Ministère du Travail de la Province de Québec.

...

- b) Dès qu'un aide-électricien obtient sa carte de compétence du gouvernement, la Compagnie lui fait passer son examen. S'il réussit l'examen, il est promu comme Electricien - classe "B" et est classifié à compter de la date où il a reçu sa carte de compétence du gouvernement.

Advenant un échec, il maintient sa classification jusqu'à ce qu'il réussisse son examen avec succès, et dans ce cas, il sera reclassifié à partir de la date de la réussite de l'examen.

- 1.07 Aide (entretien)
Lorsqu'un ou des aides sont requis de travailler seuls, ils reçoivent le taux horaire de l'homme de métier "C". Tout temps rémunéré au taux horaire de la classe "C" est déduit de la période normale de qualification requise par un aide pour progresser à la classe "C"; ceci n'a pas pour effet d'annuler les autres dispositions prévues à l'Annexe "C".

HOMMES DE METIER

- 1.01 Il y aura trois (3) classes d'Hommes de métier, les classes A, B, et C.
- 1.02 La compagnie revise la classification deux (2) fois par année soit le 1er avril et le 1er octobre et envoie à chaque homme de métier éligible à une classe supérieure, une formule qu'ils doivent remplir en spécifiant leur refus, ou leur acceptation et mode d'examen.
- 1.03 La classification des hommes de métier est effectuée selon la méthode d'évaluation établie. Cette méthode d'évaluation tient compte des connaissances et de la compétence technique ainsi que de l'attitude et du comportement des candidats envers leur travail.
- 1.04 L'évaluation de l'employé se fait entre l'employé et son contre-maître et est révisée par le surintendant du département et par tous les échelons de responsabilité de ce département jusqu'au directeur de l'usine. La partie de l'évaluation qui est l'examen, peut se faire de différentes façons soit: orale, écrite, pratique ou une combinaison des trois.

- 1.05 Avant chaque séance de classification, le Syndicat nomme un représentant non sujet à la reclassification. Ce représentant assiste aux séances d'examens.
- C1.06 Un employé qui possède les qualifications mentionnées pour la classe à laquelle il demande à être promu et qui passe avec succès les épreuves au paragraphe ci-dessus, est reclassé à la dite classe et touche le salaire prévu pour cette classe d'après la Convention Collective de travail.
- C1.07 La reclassification d'un employé entre en vigueur à la date où il atteint le temps minimum requis dans sa classe s'il a passé avec succès les épreuves prévues lors de sa reclassification.
- C1.08 Les tâches assignées aux hommes de métier ne sont pas déterminées par la classe de chacun.

CHEFS D'EQUIPE

- C1.01 Lorsque la Compagnie choisit un chef d'équipe dans les départements d'entretien, elle considère les hommes de métier possédant les qualifications qu'elle juge nécessaire et elle accorde sa préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le métier concerné.
- C1.02 Les chefs d'équipe doivent, en plus d'accomplir leur travail, surveiller et diriger le travail d'un maximum de neuf (9) hommes de métier qui sont assignés à leur équipe exception faite des étudiants.

TEMPS MINIMUM REQUIS DANS CHAQUE CLASSE

Aide "B"	6 mois
Aide "A"	18 mois
Hommes de métier "C"	1 an
Hommes de métier "B"	1 an

Lorsqu'un employé rate son évaluation il a le droit de se reprendre à chaque période de classification, c'est-à-dire à tous les six (6) mois.

ARTICLE C2

SPECIFICATIONS RELATIVES A LA
CLASSIFICATION DES
MECANICIENS D'INSTRUMENTS ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigé par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Doit apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

MECANICIEN D'INSTRUMENTS "C"

Le mécanicien d'instrument "C" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de l'Aide "A".
- 2- Posséder les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 3- Pouvoir donner les instructions et diriger un Aide.

- 4- Posséder les capacités et connaissances lui permettant d'accomplir son travail d'après de simples plans, croquis ou manuels d'instructions après avoir obtenu les explications en détails.
- 5- Etre capable de préparer de simples croquis de façon que l'atelier puisse procéder à la fabrication avec le minimum d'explications.
- 6- Etre capable d'accomplir certains travaux, sans l'assistance de son contremaître.
- 7- Etre capable, sous surveillance directe, de faire les ajustements et l'étalonnage requis.
- 8- Etre capable d'installer, démonter et remonter un instrument de marche ordinaire et en reconnaître les parties usées.
- 9- Posséder une connaissance générale du procédé d'élaboration de la pâte ou des chaudières à vapeur ou de la fabrication des produits chimiques.

MECANICIENS D'INSTRUMENTS "B"

Le mécanicien d'instruments "B" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences du métier de mécanicien d'instruments "C".
- 2- Etre capable de renseigner et diriger avec succès deux autres employés de classe inférieure.
- 3- Etre capable, après explications détaillées, de lire, comprendre et de travailler à partir d'un plan schématique, de plans de branchement d'instruments ou avec des manuels.
- 4- Etre capable, même si un peu d'aide lui est nécessaire, d'analyser des défauts et causes de trouble, de démonter, réparer, remettre en place, ajuster, installer et étalonner tous les instruments indicateurs et de contrôle.
- 5- Doit posséder une connaissance pratique du procédé d'élaboration de la pâte, des produits chimiques, des chaudières à vapeur et avec quelques explications être capable de déterminer le degré de contrôle qu'on peut atteindre.
- 6- Etre capable de se servir de tout équipement de mesure disponible afin de prendre des mesures précises.

- 7- Etre capable d'utiliser tous les outils de son métier de façon efficace et adéquate.

MECANICIENS D'INSTRUMENTS "A"

Le mécanicien d'instruments "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences du métier de mécanicien d'instrument "B".
- 2- Etre habile à reconnaître de sa propre initiative toute défectuosité dans les contrôles de procédé et les corriger sur le champ afin d'éviter des complications.
- 3- Etre capable de renseigner et diriger avec succès trois employés.
- 4- Faire preuve d'initiative et de bonne volonté en acceptant la responsabilité d'entreprendre des réparations d'urgences sans attendre les instructions spécifiques.
- 5- Etre capable, après de simples explications, de lire, comprendre et de travailler à partir de tous genres de plans et manuels d'instructions sans surveillance.
- 6- Démontrer des connaissances spécifiques qui le mettent en mesure de découvrir et localiser toutes défectuosités des systèmes de contrôle des procédés des systèmes de contrôle des procédés de fabrication et prendre les mesures nécessaires avec promptitude et efficacité.
- 7- Pouvoir démontrer que ses connaissances pratiques des procédés d'élaboration de la pâte et de combustion lui permettent de comprendre le degré de contrôle disponible.

ARTICLE C3 SPECIFICATIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES ELECTRICIENS ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Faire la demande au Comité des Examineurs de la Province de Québec pour obtenir son livret d'apprenti aussitôt engagé.
- 3- Apprendre à travailler avec prudence et dans les règles de sécurité.

- 4- Etre capable d'accomplir des travaux faciles avec les Electriciens, tels que installation d'agencements électriques, coupage et filetage des conduits, installation de légères pièces d'outillage électrique.
- 5- Connaître le matériel électrique de base, tel que accouplement, douilles, dimension des fils, dimension des conduits, plateaux etc..
- 6- Connaître la plupart des outils utilisés au service électrique et doit posséder les outils nécessaires à l'accomplissement de petits travaux, tels que: pinces, tournevis, règle à mesurer, couteau, clef anglaise ajustable de 10".

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Posséder toutes les qualifications d'un Aide "B".
- 2- Posséder les capacités nécessaires afin qu'un Electricien puisse lui confier de légers travaux qu'il devra accomplir de lui-même.
- 3- Commencer à comprendre les différents voltages dans l'usine et être capable d'accomplir son travail correctement.
- 4- Continuer à s'améliorer et essayer d'acquérir autant de connaissances que possible au point de vue technique.
- 5- Terminer le stage requis pour être prêt à devenir un électricien "C".

ELECTRICIEN "C"

L'électricien "C" doit:

- 1- Posséder toutes les qualifications d'Aide "A".
- 2- Avoir passé avec succès l'examen du Comité des Examineurs de la Province de Québec et obtenu son permis d'Electricien classe "C".
- 3- Etre capable de lire les plans simples.
- 4- Etre capable d'accomplir certains travaux en électricité, si nécessaire, avec l'assistance de son contremaître dans certains cas.
- 5- Etre capable de faire des joints et de poser du ruban isolant sur les fils allant jusqu'à 500 MCM sur 600V.
- 6- Etre capable d'identifier la dimension des conduits et des fils, les genres de rubans isolants et la plus grande partie de l'outillage électrique.

- 7- Etre capable d'installer l'outillage électrique de base, selon les normes du Code.
- 8- Etre capable de discerner dans quelles conditions les interrupteurs sous tension peuvent être ouverts et connaître les situations dangereuses existantes.
- 9- Etre capable de diriger un Aide-électricien.
- 10- Posséder les outils nécessaires selon la liste établie par la Compagnie.
- 11- Etre un travailleur prudent et savoir comment utiliser sans danger les échafauds et les échelles.

ELECTRICIEN "B"

L'électricien "B" doit:

- 1- Posséder toutes les qualifications d'électricien "C".
- 2- Avoir certaines connaissances des transformateurs, disjoncteurs à l'huile ou à air, raccordement de câbles et joints sur fils allant jusqu'à 2.4KV.
- 3- Connaître les accumulateurs électriques (batteries) et leur chargement (chargeurs), les moteurs CC et leurs contrôles.
- 4- Etre capable de dépanner tout outillage C.C.
- 5- Connaître le dépannage en Autosignalisation, (Auto call), téléphone, réseau de signalement, ascenseur et réseau d'alarme.
- 6- Etre capable d'installer des disjoncteurs en série et en parallèle et installer l'outillage des moteurs de contrôles; cintrer les conduits jusqu'à concurrence de 4" et les installer selon les normes du Code.
- 7- Etre capable de reconnaître un coussinet (bearing) surchauffé, un moteur surchauffé et dépanner l'outillage de contrôle.
- 8- Etre capable de reconnaître les pratiques de travail dangereuses et découvrir les dangers de courts circuits et fuite à la masse (grounds).
- 9- Pouvoir prendre des décisions sur de simples travaux d'électricité et d'installation de conduits et câbles.
- 10- Etre capable de travailler selon les plans avec le minimum d'aide de son contremaître.
- 11- Pouvoir diriger deux hommes de métier de classe inférieure à la sienne.

- 12- Etre prudent et capable de lire et comprendre les devis et spécifications de l'outillage électrique.

ELECTRICIEN "A"

L'électricien "A" doit:

- 1- Posséder toutes les qualifications de l'électricien "B"
- 2- Pouvoir faire les réparations du bobinage des moteurs, vérifier les moteurs en vue de troubles, les assécher, remettre l'isolation en état et remettre en état de marche un moteur partiellement endommagé.
- 3- Etre capable de réparer l'outillage électrique de type commun.
- 4- Connaître les différentes catégories de bobinage, les genres d'isolant et savoir comment les maintenir en état selon les spécifications.
- 5- Posséder des connaissances spécialisées des coussinets ordinaires, des coussinets du genre manchon et leur lubrification.
- 6- Etre capable de reconnaître les phénomènes électriques ordinaires tels que courants de Foucault, accouplement, contrôle automatique sur machine CC et autres contrôles électromagnétiques.
- 7- Connaître les règlements du Code sur l'installation de l'outillage électrique tels que hauteur, distance, conditions locales et règles de sécurité.
- 8- Etre capable d'ajuster et rectifier les moteurs usuels: avoir une bonne connaissance des instruments, relais, transformateurs, etc. et être capable de mettre hors circuit une boîte de moteur CA et CC.
- 9- Etre capable de faire des raccordements et des essais avec des appareils de vérification tels que voltmètre, wattmètre, oscilloscope, ampèremètre, enregistreurs de température et de vitesse, etc.
- 10- Etre capable de diriger trois (3) hommes de métier.
- 11- Connaître les relations courantes entre HP, KW, KVA, KWH, AMP, OHMS.
- 12- Démontrer de l'initiative et être prêt à accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre les instructions spécifiques.

ARTICLE C4

SPECIFICATIONS RELATIVES A LA
CLASSIFICATION
DES MACHINISTES ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigé par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier.
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de l'Aide "B"
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

MACHINISTE "C"

Le machiniste "C" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'un Aide "A".
- 2- Posséder certaines connaissances des plans détaillés et être capable de fabriquer des pièces d'après de simples dessins, croquis ou modèles lorsqu'on lui a donné les explications en détails.

- 3- Etre capable de faire un travail de semi-précision sur le tour ou d'utiliser les machines-outils tel que l'autolimeur, la perceuse, la mortaiseuse et la machine à fileter.
- 4- Bien savoir comment entretenir les outils qu'il utilise.
- 5- Posséder les outils nécessaires selon la liste établie par la Compagnie.
- 6- Pouvoir donner les instructions et diriger un Aide.
- 7- Etre capable de prendre des mesures précises.

MACHINISTE "B"

Le machiniste "B" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'un machiniste "C".
- 2- Etre capable de lire et comprendre les plans détaillés et d'assemblages et procéder à son travail après que les détails lui ont été expliqués.
- 3- Posséder une connaissance générale de toutes les machines-outils dans l'atelier et travailler à une tolérance de 0.0001 pouce.
- 4- Etre capable d'aiguiser tout genre d'outils.
- 5- Etre très habile à l'ajustement et à l'assemblage.
- 6- Pouvoir utiliser d'une façon efficace et compétente tous les outils de son métier.
- 7- Etre capable de diriger deux autres employés de son métier de classe inférieure à la sienne.

MACHINISTE "A"

Le machiniste "A" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences du métier de machiniste "B".
- 2- Etre capable de lire et comprendre tous les plans et les procédés à son travail sans surveillance après avoir reçu quelques explications.

- 3- Démontrer de l'initiative et être prêt à accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre les instructions spécifiques.
- 4- Etre capable de préparer de simples croquis à l'échelle de façon à ce que l'atelier puisse fabriquer avec le minimum d'explications.
- 5- Posséder une connaissance pratique des tolérances requises pour différents travaux.
- 6- Etre capable de préparer (grinder) sans surveillance, tout genre de rouleaux des machines de l'usine de pâte.
- 7- Etre capable de diriger trois (3) autres employés de son métier

ARTICLE C5

SPECIFICATIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES MECANICIENS D'ENTRETIEN ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigée par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de l'Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.

- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

MECANICIEN D'ENTRETIEN "C"

Le mécanicien d'entretien "C" doit:

- 1- Satisfaire aux exigences de l'Aide "A".
- 2- Posséder une connaissance générale des plans détaillés et être capable de travailler d'après de simples plans ou croquis après qu'ils lui ont été expliqués.
- 3- Etre capable d'effectuer de simples croquis de façon à ce que l'atelier puisse fabriquer avec le minimum d'explications.
- 4- Avoir l'habilité et comprendre le démontage et remontage ainsi que le remplacement des pièces de tout genre ordinaire des machines de l'usine.
- 5- Etre capable d'aligner les unités simples tel que moteurs électriques, réducteurs de vitesse et pompes.
- 6- Comprendre le rôle de la lubrification.
- 7- Comprendre parfaitement les méthodes prudentes de déplacement des objets lourds et savoir utiliser les élingues ou autre équipement de sécurité.
- 8- Posséder les outils exigés par la Compagnie.
- 9- Pouvoir diriger un Aide.

MECANICIEN D'ENTRETIEN "B"

Le mécanicien d'entretien "B" doit:

- 1- Répondre aux exigences d'un mécanicien d'entretien "C".
- 2- Pouvoir lire et comprendre les plans détaillés après qu'ils lui ont été expliqués et pouvoir travailler à partir de ces plans.

- 6- Connaître les tolérances requises pour les différents genres de travaux.
- 7- Comprendre les stipulations d'une distribution d'huile adéquate dans les coussinets et autres pièces mobiles.
- 8- Etre capable de diriger trois (3) employés de son métier.

ARTICLE C6
SPECIFICATIONS RELATIVES A LA
CLASSIFICATION
DES MECANICIENS DE GARAGE ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instructions exigé par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

MECANICIEN DE GARAGE "C"

Le mécanicien de garage "C" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences d'Aide "A".
- 2- Posséder certaines connaissances de plans détaillés et pouvoir travailler à partir de ces plans ou croquis après explications.
- 3- Etre capable d'effectuer des ajustements, démonter, remonter, faire des réparations simples du châssis, du train de roulement, des freins, du système de refroidissement et des treuils.
- 4- Pouvoir faire des réparations mineures et ajustements à un moteur transmission, système électrique et système de carburation.
- 5- Savoir se servir efficacement d'un chalumeau découpeur à l'oxy-acétylène.
- 6- Savoir se servir d'équipement de vérification concernant l'équilibrage des roues, leurs batteries, jauges indicateurs bougies, antigel.
- 7- Posséder les outils requis à son métier.

MECANICIEN DE GARAGE "B"

Le mécanicien de garage "B" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences d'un mécanicien de garage "C".
- 2- Savoir lire, comprendre et travailler à partir de dessins détaillés d'assemblage et avec les manuels des fabricants.
- 3- Savoir faire des croquis suffisamment bons pour permettre la fabrication à l'atelier de petites pièces avec explications.
- 4- Démontrer son habileté à vérifier, ajuster, réparer des moteurs, transmissions, systèmes électriques, de carburant et hydraulique.
- 5- Savoir interpréter et se servir de tout équipement de vérification à sa disposition afin d'obtenir des résultats précis.
- 6- Savoir servir de tous les outils de son métier de façon efficace.
- 7- Pouvoir diriger deux (2) employés de classe inférieure à la sienne.

- 3- Etre capable de préparer des croquis de pièces secondaires de façon à ce que l'atelier puisse procéder à la fabrication avec le minimum d'explications.
- 4- Etre capable de démonter, réparer et remonter les machines de l'usine avec le minimum d'instructions.
- 5- Pouvoir ériger et aligner adéquatement et avec le minimum d'instructions toutes pièces de machinerie utilisées dans l'usine.
- 6- Posséder une connaissance générale des machines de l'usine et être capable de déceler et réparer les défauts qui surgissent.
- 7- Démontrer une certaine connaissance du système de lubrification utilisé à l'usine.
- 8- Etre capable de prendre des mesures précises à l'aide des instruments disponibles.
- 9- Pouvoir diriger deux (2) autres employés de classe inférieure à la sienne.

MECANICIEN D'ENTRETIEN "A"

Le mécanicien d'entretien "A" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'un mécanicien d'entretien "B".
- 2- Etre capable de lire et comprendre les plans détaillés et y adapter son travail sans surveillance après explications.
- 3- Démontrer de l'initiative et être prêt à accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre les instructions spécifiques.
- 4- Etre capable de préparer des croquis de façon à ce que l'atelier puisse fabriquer avec le minimum d'explications.
- 5- Avoir démontré des connaissances spécifiques qui lui permettent de reconnaître et localiser les pannes sur toutes pièces de machinerie de l'usine de pâte, faire le nécessaire pour les corriger ou en recommander la correction avec promptitude.

MECANICIEN DE GARAGE "A"

Le mécanicien de garage "A" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences du mécanicien de garage "B".
- 2- Démontrer des connaissances spécifiques lui permettant de déceler, localiser et prendre une action corrective face à toute défectuosité de tout équipement mobile et stationnaire.
- 3- Démontrer de l'initiative et accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre d'instructions spécifiques.
- 4- Connaître le mécanique de diesel.
- 5- Pouvoir diriger trois (3) employés de son métier.

ARTICLE C7 SPECIFICATIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES TUYAUTEURS ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigé par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.

- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

TUYAUTEUR "C"

Le tuyauteur "C" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'un aide-tuyauteur "A".
- 2- Etre capable de travailler d'après des plans élémentaires sans négliger le point de vue économie du matériel.
- 3- Posséder suffisamment de connaissances pour être familier avec l'utilisation et le genre de pièces de tuyauterie employées à l'usine.
- 4- Etre capable de mesurer, couper, assembler et installer des pièces de tuyauterie du type ordinaire.
- 5- Posséder des connaissances générales du matériel utilisé dans la tuyauterie de l'usine et comprendre les bases du système d'écoulement de l'usine.
- 6- Posséder les outils selon la liste établie par la Compagnie.
- 7- Comprendre parfaitement les méthodes prudentes de déplacement des objets lourds et doit être capable d'utiliser les élingues et autre équipement de sécurité.
- 8- Pouvoir diriger un aide.

TUYAUTEUR "B"

Le tuyauteur "B" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'un tuyauteur "C".
- 2- Etre capable de lire et comprendre les plans détaillés et procéder à son travail après avoir obtenu les explications nécessaires.
- 3- Etre habile à exécuter tous travaux d'installation et entretien de la tuyauterie de l'usine afin d'assurer un bon service sans négliger le point de vue économie du matériel.
- 4- Comprendre et être capable d'utiliser avec habilité les méthodes normales de raccord, de support et de suspension des tuyaux dans l'usine.
- 5- Pouvoir poser et ajuster les tuyaux et développer les garabits "templates".

- 6- Posséder une connaissance pratique des pompes, siphons, injecteurs, soupapes automatiques et jauges.
- 7- Démontrer une connaissance générale de l'emplacement et de l'opération du principal réseau de tuyauterie de l'usine.
- 8- Etre capable de diriger deux (2) employés de classe inférieure à la sienne.

TUYAUTEUR "A"

Le tuyauteur "A" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'un tuyauteur "B".
- 2- Etre capable de lire et comprendre tous les plans et procédés à son travail sans surveillance.
- 3- Démontrer de l'initiative et être prêt à accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre les instructions spécifiques.
- 4- Etre capable de préparer de simples croquis de façon à ce que l'atelier puisse fabriquer avec le minimum d'explications.
- 5- Posséder les connaissances pratiques suffisantes de l'entretien et de l'emplacement de la tuyauterie de l'usine afin d'être capable d'isoler ou mettre hors circuit lorsque possible, toutes fuites d'eau ou de tuyaux brisés.
- 6- Etre capable de diriger trois (3) employés de son métier.

ARTICLE C8

SPECIFICATIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES SOUDEURS ET AIDES

Aide "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigé par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".

- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

SOUDEUR "C"

Le soudeur "C" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences d'Aide soudeur "A".
- 2- Posséder une certaine connaissance de plans détaillés et pouvoir travailler à partir de dessins et croquis simples après instructions.
- 3- Pouvoir se servir efficacement du chalumeau oxyacétylène pour découper.

SOUDEUR "B"

Le soudeur "B" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences d'un soudeur "C".
- 2- Savoir lire, comprendre et travailler à partir d'un dessin détaillé d'assemblage après que les détails lui ont été expliqués.
- 3- Avoir de bonnes connaissances sur les électrodes, les baguettes de soudure, les valeurs de courant et la température requise pour la soudure à l'oxy-acétylène.
- 4- Savoir braiser et faire du découpage de toutes les sortes de métaux y compris souder le plomb.
- 5- Savoir faire de la bonne soudure homogène avec la pénétration convenable et savoir corriger les défauts.
- 6- Consentir à passer l'examen du Gouvernement requis pour obtenir le certificat l'autorisant à faire de la soudure sur de la tuyauterie

à haute pression, comme l'indique la section 9 du Code ASME, règlement du Québec.

- 7- Pouvoir diriger deux (2) employés de classe inférieure à la sienne.

SOUDEURS "A"

Le soudeur "A" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences du soudeur "B".
- 2- Savoir lire, comprendre et travailler à partir des dessins sans surveillance.
- 3- Démontrer de l'initiative et accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre d'instructions spécifiques.
- 4- Connaître tous les métaux en usage à l'usine et savoir choisir le bon procédé pour la soudure de chacun.
- 5- Pouvoir exécuter efficacement tous les travaux relatifs à son métier.
- 6- Avoir une connaissance adéquate du travail selon le Code de soudure.
- 7- Passer l'examen du Gouvernement afin d'obtenir un certificat l'autorisant à souder sur les tuyauteries à haute pression, comme l'indique la section 9 du Code ASME, règlement du Québec.
- 8- Pouvoir diriger trois (3) employés de son métier.
- 9- Chaque année, les soudeurs sont obligés de passer les tests de haute pression, conformément à la section 9 du code ASME, règlement du Québec.

Chaque soudeur, classe "A", qui passe avec succès les tests de soudure à l'argon selon les procédures établies par l'usine pour des soudures sur les tubes générateurs, les autres tubes des chaudières de vapeur et récupération ou les tuyaux de tout diamètre, reçoit le taux de "Chef d'équipe" pour la période de qualification. Si un soudeur ne passe pas le renouvellement de sa compétence, il perd automatiquement le taux de chef d'équipe et reçoit le taux de sa qualification antérieure.

ARTICLE C9 SPECIFICATIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES MENUISIERS ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigée par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".

- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

MENUISIER "C"

Le menuisier "C" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences d'Aide menuisier "A".
- 2- Posséder une certaine connaissance des plans détaillés et pouvoir travailler à partir de devis et croquis simples après instructions.
- 3- Pouvoir préparer des croquis simples pour que l'atelier puisse fabriquer les pièces avec le minimum d'explications.
- 4- Etre capable d'aiguiser, prendre soin et de se servir des outils et équipement requis pour un travail de menuisier.
- 5- Posséder les outils selon les exigences de la Compagnie.
- 6- Avoir une certaine connaissance du travail des maçons pour faire des coffrages.

MENUISIER "B"

Le menuisier "B" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences d'un menuisier "C".
- 2- Savoir lire, comprendre et travailler à partir des dessins détaillés d'assemblage après qu'ils lui ont été expliqués.
- 3- Avoir l'habileté pour fabriquer, ériger, installer des structures en bois et simili-bois, en remplacer les constructions et équipement normalement requis à l'usine.
- 4- Etre capable d'identifier les différentes pièces de bois, et de savoir reconnaître leur usage normal et caractéristique.
- 5- Etre capable d'ériger des échafaudages d'après le Code du Travail Provincial.
- 6- Etre capable de se servir de l'équipement pour produire des mesures précises.
- 7- Etre capable de câdrer, poser, ajuster et prendre portes et châssis.
- 8- Etre capable de conduire deux (2) autres employés dans une classe inférieure à la sienne.

MENUISIER "A"

Le menuisier "A" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences du menuisier "B".
- 2- Etre capable de lire, comprendre et travailler sur tous les plans sans supervision.
- 3- Etre capable de préparer des croquis simples pour que l'atelier puisse fabriquer les pièces.
- 4- Démontrer de l'initiative et accepter les responsabilités d'entreprendre des instructions spécifiques.
- 5- Etre capable de fabriquer toutes les sortes de meuble requis dans l'usine.
- 6- Etre capable de conduire trois (3) autres employés de son métier.

ARTICLE C10
SPECIFICATIONS RELATIVES A LA
CLASSIFICATION DES HOMMES
DE REPARATION DU DEPARTEMENT DES
PRODUITS CHIMIQUES ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigée par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

HOMME DE REPARATION "C"

Homme de réparation "C" doit:

- 1- Satisfaire à toutes les exigences de l'Aide "A".
- 2- Posséder une connaissance générale des plans détaillés et être capable de travailler d'après de simples plans ou croquis après qu'ils lui ont été expliqués.

- 3- Etre capable de préparer de simples croquis de façon à ce que l'atelier puisse fabriquer avec le minimum d'explications.
- 4- Avoir démontré son habileté à apprendre le démontage, le remontage, ainsi que le remplacement des pièces de tout genre ordinaire d'une usine de produits chimiques.
- 5- Etre capable d'aligner des unités simples tels que moteurs électriques, réducteurs de vitesse et pompes.
- 6- Comprendre les principes de lubrification.
- 7- Comprendre parfaitement les méthodes prudentes de déplacement des objets lourds et savoir utiliser les élingues.
- 8- Posséder suffisamment de connaissance pour être familier avec l'utilisation et l'installation de pièces de tuyauterie employées dans l'usine.
- 9- Etre capable de mesurer, couper, assembler et installer des pièces de tuyauterie de type ordinaire.
- 10- Posséder des connaissances générales du matériel utilisé dans la tuyauterie de l'usine et comprendre les principes de base du système de circulation des liquides dans l'usine.
- 11- Posséder les outils selon les listes établies par la Compagnie.
- 12- Pouvoir diriger un (1) aide.

HOMME DE REPARATION "B"

L'Homme de réparation "B" doit:

- 1- Répondre aux exigences d'un homme de réparation "C".
- 2- Pouvoir lire et comprendre les plans détaillé qu'ils lui ont été expliqués.
- 3- Pouvoir démonter, réparer et remonter la machinerie avec un minimum d'instructions.
- 4- Avoir l'habileté à ériger et aligner adéquatement et avec le minimum d'instructions toute pièce de machinerie utilisée dans l'usine.
- 5- Posséder une connaissance générale de l'équipement de l'usine et être capable de déceler et réparer les défauts qui surgissent incluant la tuyauterie.

- 6- Etre capable de prendre des mesures précises à l'aide des instruments disponibles.
- 7- Etre capable de diriger deux (2) hommes de métier de classe inférieure à la sienne.

HOMME DE REPARATION "A"

L'Homme de réparation "A" doit:

- 1- Répondre aux exigences d'un homme de réparation "B".
- 2- Etre capable de lire et comprendre les plans détaillés et y adapter son travail sans surveillance.
- 3- Démontrer de l'initiative et être prêt à accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre les instructions spécifiques.
- 4- Connaître les tolérances requises pour les différents genres de travaux.
- 5- Pouvoir diriger trois (3) hommes de réparation.
- 6- Pouvoir développer les gabarits relatifs à la tuyauterie.
- 7- Posséder une connaissance détaillée de l'équipement de l'usine et être capable de déceler et réparer les défauts qui surgissent.

ARTICLE C11 SPECIFICATIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES PEINTRES

Les peintres sont classés "A" ou "B". Il n'existe pas de classe d'Aide ni de classe "C".

PEINTRE "B"

Le peintre "B" doit:

- 1- Avoir les capacités physiques pour accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Savoir comment préparer tout genre de surface à être peinte.
- 3- Posséder les connaissances nécessaires pour faire l'entretien des outils et équipement attachés aux besoins de l'usine.

- 4- Etre capable d'appliquer toute peinture, teinture, et vernis au pinceau et rouleau.
- 5- Connaître l'usage et l'emploi des décapants et des diluants.
- 6- Pouvoir et accepter d'apprendre tous les travaux requis pour devenir peintre "A".

PEINTRE "A"

Le peintre "A" doit:

- 1- Satisfaire toutes les exigences du peintre "B"
- 2- Pouvoir exécuter tous les genres de travaux de décoration et de lettrage.
- 3- Posséder les connaissances requises pour évaluer les matériaux nécessaires pour les différents travaux concernant son métier.
- 4- Etre capable d'appliquer la peinture avec tous les genres de fusils.
- 5- Etre capable de préparer des surfaces au sablage sous pression (sand blast).
- 6- Connaître la théorie des couleurs, des ingrédients sécheurs, de tout genre de matériaux reliés aux besoins de l'usine et leur usage.
- 7- Pouvoir exécuter tous les genres d'application de peinture, teinture, scelés, vernis et tous autres matériaux reliés à son métier.
- 8- Connaître et pouvoir exécuter tous les travaux de finition et tout genre de panneaux muraux (joints du gyproc, etc.)
- 9- Pouvoir exécuter les travaux de mosaïque (céramique préparée).

ARTICLE C12 SPECIFICATIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION DES HOMMES DE VENTILATION ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigé par la Compagnie.

- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

HOMME DE VENTILATION "C"

L'Homme de ventilation "C" doit:

- 1- Avoir une bonne connaissance pratique des plans de système de ventilation, chauffage et climatisation.
- 2- Etre capable d'effectuer les fabrications, installations et réparations des appareils et systèmes de conduits utilisés pour ventiler les bâtisses et autre équipement ainsi que les équipements auxiliaires servant au chauffage et à la climatisation.
- 3- Etre familier avec l'utilisation et le genre de pièces rattachées au système de ventilation, de chauffage et climatisation.
- 4- Etre capable de mesurer, couper, assembler, installer et souder les pièces reliées au système de ventilation, chauffage et climatisation (la soudure exclus l'emploi des torches oxy-acétylène).

- 5- Posséder les outils selon la liste établie par la Compagnie.
- 6- Comprendre parfaitement les méthodes prudentes de déplacement des objets lourds et être capable d'utiliser les suspentes sûres pour les soulever.
- 7- Etre alerte à tous les changements dans les méthodes et les pratiques de son métier et être prêt à suivre des cours de perfectionnement pour avancer dans sa classe.
- 8- Pouvoir diriger un aide.

HOMME DE VENTILATION "B"

L'Homme de ventilation "B" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'homme de ventilation "C".
- 2- Etre capable de lire et comprendre les plans détaillés et procéder à son travail après avoir obtenu les explications nécessaires.
- 3- Etre familier avec la location, l'utilisation et le genre de pièces rattachées au système de ventilation, de chauffage et climatisation.
- 4- Diriger deux (2) employés de son métier de classe inférieure à la sienne.

HOMME DE VENTILATION "A"

L'Homme de ventilation "A" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences d'un homme de ventilation "B".
- 2- Etre capable de lire et comprendre tous les plans et procédés à son travail sans surveillance après avoir obtenu un minimum d'explications.
- 3- Etre capable de préparer de simples croquis à l'échelle de façon à ce que l'atelier puisse fabriquer avec le minimum d'explications.
- 4- Démontrer de l'initiative et être prêt d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre les instructions spécifiques.
- 5- Posséder les connaissances pratiques suffisantes de l'entretien et de l'emplacement de l'équipement afin d'être capable d'arrêter et de repartir tout le système.
- 6- Etre capable de diriger trois (3) employés de son métier.

ARTICLE C13
SPECIFICATIONS RELATIVES A LA
CLASSIFICATION DES HUILEURS ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigée par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

HUILEUR "C"

Le huilleur "C" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences de l'Aide "A".
- 2- Posséder les outils selon la liste établie par la Compagnie.
- 3- Pouvoir diriger un Aide.
- 4- Avoir une connaissance générale des systèmes de lubrification de l'usine.

- 5- Avoir une connaissance générale des lubrifiants employés dans l'usine.
- 6- Connaître les routes établies pour la lubrification de l'usine.
- 7- Etre capable de faire certains travaux de réparation de conduits de lubrifiants après de simples explications.
- 8- Connaître l'usage des outils et équipement de son métier employés dans l'usine.
- 9- Pouvoir faire les travaux ordinaires de lubrification.
- 10- Savoir faire les nettoyages, changements de filtres et autres travaux similaires.
- 11- Pouvoir faire avec de simples explications les inspections et corrections nécessaires de l'équipement selon les routes établies.

HUILEUR "B"

Le huileur "B" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences du huileur "C".
- 2- Pouvoir diriger deux (2) hommes de son métier de classe inférieure à la sienne.
- 3- Etre capable de faire les travaux d'inspections, réparations et installations de conduits de lubrifiants relatifs à son métier.
- 4- Pouvoir faire tous les genres de travaux de lubrification.
- 5- Etre capable de faire les corrections spécifiques aux inspections de l'équipement.

HUILEUR "A"

Le huileur "A" doit:

- 1- Répondre à toutes les exigences du huileur "B".
- 2- Avoir une connaissance détaillée des systèmes de lubrification de l'usine.

- 3- Avoir une connaissance détaillée des lubrifiants employés dans l'usine.
- 4- Pouvoir diriger trois (3) hommes de son métier.
- 5- Démontrer de l'initiative et être prêt à accepter la responsabilité d'entreprendre des mesures urgentes sans attendre les instructions spécifiques.

ARTICLE C14
SPECIFICATIONS RELATIVES A LA
CLASSIFICATION DES MACONS ET AIDES

AIDE "B"

L'Aide "B" doit:

- 1- Etre physiquement capable d'accomplir son travail avec efficacité.
- 2- Posséder le degré d'instruction exigée par la Compagnie.
- 3- Montrer qu'il s'intéresse à apprendre son métier pour devenir homme de métier classe "A".
- 4- Apprendre à travailler avec prudence et à observer les règles de sécurité.
- 5- Etre capable d'exécuter certains travaux avec l'aide d'un homme de métier.

AIDE "A"

L'Aide "A" doit:

- 1- Remplir toutes les exigences de la classe Aide "B".
- 2- Pouvoir identifier et reconnaître les outils et les matériaux de son métier.
- 3- Commencer à se procurer les outils nécessaires à son métier selon les listes établies par la Compagnie.
- 4- Consentir à acquérir les connaissances aussi détaillées que possible du métier pour devenir classe "A".

MACON "C"

Le maçon "C" doit:

- 1- Satisfaire à toutes les exigences de l'Aide "A".
- 2- Posséder certaines connaissances de la technique d'isolation.
- 3- Pouvoir exécuter les travaux simples de maçonnerie et d'isolation après quelques explications.
- 4- Posséder les outils nécessaires selon la liste établie par la Compagnie.
- 5- Avoir une certaine connaissance des méthodes relatives au ciment renforcé.
- 6- Etre familier avec l'utilisation des outils et équipement nécessaires à son métier.
- 7- Connaître les matériaux utilisés dans l'exercice de son métier.
- 8- Pouvoir diriger un Aide.
- 9- Etre capable d'installer d'une façon sécuritaire les échafaudages qu'il requiert.

MACON "B"

Le maçon "B" doit:

- 1- Satisfaire à toutes les exigences du maçon "C".
- 2- Pouvoir exécuter tous travaux de maçonnerie et d'isolation après quelques explications.
- 3- Pouvoir exécuter certains travaux relatifs au ciment renforcé.
- 4- Avoir une certaine connaissance générale des normes d'isolation propre à l'usine.
- 5- Pouvoir diriger deux (2) hommes de métier de classe inférieure à la sienne.

MACON "A"

Le maçon "A" doit:

- 1- Satisfaire à toutes les exigences du maçon "B".
- 2- Posséder les connaissances techniques de l'isolation reliée à l'usine.
- 3- Pouvoir exécuter tous travaux de maçonnerie.
- 4- Connaître les méthodes relatives au ciment renforcé, et les appliquer.
- 5- Pouvoir faire toutes finitions de béton.
- 6- Connaître les normes d'isolation de l'usine.
- 7- Pouvoir diriger trois (3) hommes de son métier.
- 8- Démontrer de l'initiative et être prêt à accepter la responsabilité d'entreprendre des réparations urgentes sans attendre les instructions spécifiques.
- 9- Connaître à fond les propriétés du ciment pour la fabrication des bétons.

EVALUATION

C.101

Le système d'évaluation pour fins de classification se divise comme suit:

A) Connaissance du travail (examen).....	300
B) Qualité du travail.....	200
C) Somme de travail.....	100
D) Initiative et intérêt.....	100
E) Facilité de compréhension.....	50
F) Sociabilité au travail.....	50
G) Observance des mesures de sécurité.....	150
H) Jugement.....	50
	1000

C 1.02

Pour se classer tout en respectant les normes de classification de L'A, B, C, les candidats doivent obtenir une moyenne minimale de:

- 60% pour la classe "C"
- 70% pour la classe "B"
- 80% pour la classe "A"

NOM DE L'EMPLOYE:.....

CLASSIFICATION PRESENTE:.....

CLASSIFICATION ELIGIBLE:.....

DATE DE RECLASSIFICATION:.....

1. Connaissance du travail (examen)	300
2. Qualité du travail.....	200
3. Somme du travail.....	100
4. Initiative et intérêt.....	100
5. Facilité de compréhension.....	50
6. Sociabilité au travail.....	50
7. Observance des mesures de sécurité.....	150
8. Jugement.....	50
TOTAL.....	1000
POURCENTAGE.....	100

EVALUATION - FACTEURS

II- Qualité du travail:

- a) 20 à 45
- b) 50 à 75
- c) 80 à 115
- d) 120 à 160
- e) 165 à 200

III- Somme de travail:

- a) 10 à 25
- b) 30 à 40
- c) 45 à 65
- d) 70 à 85
- e) 90 à 100

IV- Initiative et intérêt:

- a) 10 à 25
- b) 30 à 40
- c) 45 à 60
- d) 65 à 85
- e) 90 à 100

V- Facilité d'apprendre:

- a) 2 à 8
- b) 10 à 20
- c) 23 à 35
- d) 38 à 42
- e) 45 à 50

VI- Sociabilité au travail:

- a) 2 à 8
- b) 10 à 20
- c) 23 à 35
- d) 38 à 42
- e) 45 à 50

VII- Observance des mesures de sécurité:

- a) 10 à 25
- b) 30 à 60
- c) 65 à 95
- d) 100 à 130
- e) 135 à 150

VIII- Jugement:

- a) 2 à 8
- b) 10 à 20
- c) 23 à 35
- d) 38 à 42
- e) 45 à 50

1- CONNAISSANCE DU TRAVAIL

Ce facteur concerne la somme de connaissances évaluée par l'examen.

2- QUALITE DU TRAVAIL

Ce facteur consacre des crédits à l'efficacité et à la propreté apportées à la réalisation du travail. L'intérêt manifestée afin d'atteindre le standard de qualité, la collaboration avec les compagnons et les efforts accomplis pour améliorer la réalisation du travail demandé méritent aussi une appréciation spéciale.

	POINTS		
a) Insuffisante. Négligent et commet des erreurs constamment.	0	20	45
b) Pauvre. Assez négligent et commet souvent des erreurs.	50	63	75
c) Moyenne. Le travail est habituellement passable mais non de qualité hors d'ordinaire.	80	98	115
d) Bonne sur une base constante. Travail accompli soigneusement avec très peu d'erreurs.	120	140	160
e) Exceptionnellement bonne en tout temps. Travail très soigné.	165	188	200

3- Somme de travail

Ce facteur concerne la somme de travail accompli. Des crédits s'appliquent aussi à la manière habile d'accomplir la quantité de travail requise et standard l'adresse à maintenir la poursuite effective des travaux et à en éviter les embouteillages et les interruptions.

a) Insatisfaisante. Ne peut maintenir une performance de qualité standard.	0	10	25
b) Travail médiocre. Effectue maintes fois moins de travail que les autres.	30	35	40
c) Travailleur moyen. N'exécute que son devoir et pas davantage.	45	55	65

- | | | | |
|---|----|----|-----|
| d) Bon travailleur. Fait bien son travail et un peu plus que demandé. | 70 | 78 | 85 |
| e) Travailleur très rapide. Supérieur aux autres, il effectue même plus de travail que demandé. | 90 | 95 | 100 |

4- INITIATIVE ET INTERET

Ces facteurs démontrent l'esprit créateur et efficace du travailleur et son intérêt au travail en général. Le désir d'apprendre, d'améliorer et d'inventer de nouvelles méthodes de travail pour éviter les embouteillages et arrêts de travail méritent aussi des crédits appréciables.

- | | POINTS | | |
|---|--------|----|-----|
| a) Insatisfaisant. N'a aucun esprit d'initiative et n'affiche aucun intérêt au travail. | 0 | 10 | 25 |
| b) Fait preuve de peu d'initiative. N'est pas très intéressé au travail. | 30 | 35 | 40 |
| c) Habituellement attentif et démontre quelque intérêt au travail. | 40 | 50 | 60 |
| d) Démonstre de l'ingéniosité et manifeste beaucoup d'intérêt au travail. | 65 | 75 | 85 |
| e) Très ingénieux et habile au travail. Démonstre beaucoup d'initiative. Très attentif et efficace malgré toute condition de travail. | 90 | 95 | 100 |

5- FACILITE D'APPRENDRE

Ce facteur concerne l'habileté à capter immédiatement l'essence même du travail à accomplir. Des crédits s'appliquent aussi à l'aisance avec laquelle le candidat peut apprendre bien et rapidement.

- | | POINTS | | |
|---|--------|----|----|
| a) Apprend lentement. Semble oublier facilement. A besoin de renseignements et doit être suivi continuellement. | 0 | 2 | 8 |
| b) Suit les instructions données, mais, est incapable de comprendre les travaux hors de sa routine. | 10 | 15 | 20 |
| c) Comprend facilement son travail routinier et apprend aisément à effectuer d'autres travaux. | 23 | 29 | 35 |
| d) Démonstre une faculté rapide de compréhension et d'observation. | 38 | 40 | 42 |
| e) Facilité exceptionnelle d'apprendre. Aucune difficulté à maîtriser un nouveau projet. | 45 | 47 | 50 |

6- SOCIABILITE AU TRAVAIL

Ce facteur concerne la coopération et la bonne entente avec les compagnons. Une attitude amicale et compréhensive est aussi à considérer. Par contre, tenir compte de l'indifférence, la malhonnêteté et l'attitude belliqueuse du candidat à l'égard des compagnons.

	POINTS		
a) Ne collabore pas. Travaille seul toujours. Source constante de friction avec les autres et n'admet point de critique.	0	2	8
b) Collabore à l'occasion. Préfère travailler seul. Compagnon difficile.	10	15	20
c) Indifférent à l'égard des autres et ne collabore pas toujours facilement.	23	29	35
d) Attitude amicale, collaboratrice et volontaire; dispose d'un bel esprit de travail.	38	40	42
e) Relations exceptionnelles avec les compagnons. Collaboration constante avec tout le groupe.	45	47	50

7- OBSERVANCE DES MESURES DE SECURITE

Ce facteur implique l'intérêt et l'attention apportés à sa sécurité personnelle comme à celle des autres. Des crédits s'appliquent aussi à la bonne exécution et bon aménagement des travaux dans les normes sécuritaires requises. La négligence et la violation des mesures de sécurité doivent aussi être prises en malversation.

a) Très pauvre. Indolent et insouciant. Ignore volontairement et fréquemment les mesures sécuritaires.	0	10	25
b) Indifférent à l'égard de la sécurité. Viole les mesures de sécurité.	30	45	60
c) Attitude occasionnelle à l'égard de la sécurité. Est parfois téméraire et négligent et est un risque d'accidents pour les compagnons.	65	80	95
d) Travail habituel sans danger. Ne prend aucune chance et observe les mesures de sécurité.	100	115	130
e) Conscient du danger en tout temps et rapide à localiser et éviter les imprévus.	135	143	150

8- Jugement

Ce facteur considère l'habilité à prévoir les problèmes qui se présentent dans le cours de l'exécution d'un projet. Considération doit être attachée à l'adresse à tenir compte des faits et à prendre les décisions qui s'imposent sans acrimonie ni préjugés. Considérez aussi la facilité d'évaluation et de résolution dans la conclusion honnête des problèmes éventuels.

	POINTS		
a) Manque sérieux de jugement, concernant les décisions à prendre à l'égard du travail.	0	2	8
b) Fait parfois de bon jugement à l'égard du travail mais préfère laisser aux autres le soin de prendre les décisions.	10	15	20
c) Jugement moyen des nécessités relatives au travail. Parvient à solutionner raisonnablement les problèmes.	23	29	35
d) Meilleur jugement que celui requis pour la fonction, mais un sain raisonnement n'est atteint qu'après la prise de décision.	38	40	42
e) Démonstre un jugement exceptionnel. La facilité de raisonner est claire, logique et précise.	45	47	50

ANNEXE "B" DE LA CONVENTION

SYSTEME D'APPRENTISSAGE DE METIER
USINE DE PATES DOMTAR DE
LEBEL-SUR-QUEVILLON

POLITIQUE

- 1.01 Les Pâtes Domtar ont établi un système d'apprentissage de métier dans le cadre du programme de formation du personnel. Il permettra à tout jeune homme soigneusement sélectionné de devenir un homme de métier spécialisé de développer et d'accroître sa compétence ainsi que son savoir, de se familiariser avec les rouages de l'usine tout en acquérant des connaissances de plusieurs métiers qui l'amèneront à se spécialiser dans un métier déterminé.

OBJECTIF

- 1.02 Grâce à ce système d'apprentissage de métier, la Compagnie minimise d'abord la difficulté croissante de recruter des hommes de métier expérimentés dont la formation correspond à ses besoins spécifiques bénéficie ensuite d'une méthode plus efficace de planification à long terme de la main d'oeuvre et améliore enfin la qualité de l'entretien de son matériel en le rendant plus apte à une production plus rationnelle.

INTENTION

- 1.03 Cette politique a pour objet de donner à ses jeunes employés ainsi qu'aux fils de ses employés ayant la formation académique requise, l'occasion de se lancer dans un domaine offrant d'excellentes perspectives.

Cependant, cette politique n'exclut pas le recrutement des candidats d'autres sources, ni l'embauche d'hommes de métier spécialisés.

CRITERES D'ADMISSIBILITE OU QUALIFICATIONS
MINIMALES

- AGE
2.01 Etre âgé de 18 ans au minimum.

SCOLARITE

- 2.02 a) Le candidat doit posséder un certificat ou de documents attestant qu'il a suivi des cours et réussi les examens pour les matières et aux niveaux suivants:
- i) Mathématiques 44 ou 432 ou 462 (Secondaire IV ou 11e année avant 1967).
 - ii) Physique 42 ou 422 ou 452 (Secondaire IV- ou 11e année avant 1967).
 - iii) Chimie 33 ou 432 ou 441 (Secondaire III ou 10e année avant 1967).
 - iv) Français 42 (Secondaire IV ou 11e année avant 1967) et de préférence avec:
 - v) Anglais 44 ou 411 (Secondaire IV ou 11e année avant 1967).

-OU-

- b) Le candidat doit détenir un certificat ou un diplôme attestant qu'il a complété et réussi un cours de métier dans une école de métiers reconnue qu'il aura fréquentée pendant au moins deux (2) ans, tel l'E.P.S.L. (Enseignement Professionnel Supérieur Long) ou l'Ecole des Métiers (selon l'ancien système Educationnel du Québec).

-OU-

- c) Le candidat qui a complété et réussi un cours de "technicien" dans un métier d'apprentissage, soit dans un CEGEP (Collège d'Enseignement Général et Professionnel) ou dans une école technique.

-OU-

- d) Le candidat qui a complété et réussi le cours de Papeterie à l'Institut de Papeterie à Trois-Rivières.

-OU-

- e) Les employés de l'usine qui ont une instruction inférieure

ou différente peuvent se rendre éligibles de la façon suivante:

- i) Chaque année d'ancienneté complétée compte pour cinq (5) points.
 - ii) Aucun employé ne peut accumuler plus de vingt-cinq (25) points pour les années de service complétées.
 - iii) Un minimum de cent (100) points est requis pour être admissible.
- f) Le candidat qui possède un niveau d'éducation différent et non prévu dans 2.02 (c'est-à-dire autre province ou pays) ou qui possède une grande expérience industrielle de métier et qui désire s'enrôler dans le programme d'apprentissage de métier, sera interviewé et le cas sera soumis au comité d'apprentissage pour évaluation finale, s'il est nécessaire.

CONDITIONS PHYSIQUES REQUISES

- 2.03 Les candidats doivent jouir d'une bonne santé et ne doivent pas souffrir d'infirmité physique, d'imperfection ou d'invalidité qui pourrait les handicaper dans l'accomplissement de leurs fonctions professionnelles. De plus, ils devront posséder un développement physique répondant aux normes de santé établies. Les cas refusés seront référés au Comité d'Apprentissage.

TABLEAU-GUIDE

2.04 POINTS - SCOLARITE - CREDIT DE TEMPS

POINTS	SCOLARITE	CREDIT DE TEMPS
170	D.E.C. appliqué	24 mois
150	2 Coll. Professionnel appliqué	18 mois
140	3 Coll. Professionnel non-appliqué	15 mois
135	2 Coll. Professionnel non-appliqué	12 mois
130	1 Coll. Professionnel appliqué	9 mois
125	1 Coll. Professionnel non-appliqué	7 mois
120	E.P.S.L. appliqué ou Second. V	6 mois
110	E.P.S.L. non-appliqué	3 mois
100	E.P.S.C., 11e année ou Second. IV	
90	10e année ou Second. III	

RECHERCHE DE CANDIDATS

- 3.01 Un Avis de Poste Vacant sera affiché chaque fois que la Compagnie décidera d'embaucher un (1) ou plusieurs apprentis.
- 3.02 Chaque Avis de Poste Vacant mentionnera le métier d'apprentissage ainsi que l'ordre des choix d'après les qualifications requises (Voir annexes B-C-D et E).
- 3.03 Tout candidat qui désire postuler un poste d'apprenti devra faire une demande par écrit et y inclure tous les documents confirmant ses qualifications.
- 3.04 Le service du personnel procédera à une sélection de base d'après les qualifications et les choix des annexes B à E selon le cas.
- 3.05 Tous les candidats rejetés seront avisés, par écrit, par le service du personnel. On indiquera dans cet écrit, la ou les raisons du rejet.

METHODE DE SELECTION

- 4.01 Les candidats répondant aux qualifications requises et aux choix (selon les annexes) seront admissibles à la méthode de sélection s'il y a lieu.
- 4.02 Les candidats répondant aux qualifications au niveau du 1er choix, seront sélectionnés (si nécessaire) à partir d'une batterie de tests basée sur des aptitudes. Les candidats répondant aux qualifications au niveau du 2ème choix seront sélectionnés (si nécessaire) à partir de la batterie de tests basée sur des aptitudes. Les candidats répondant aux qualifications au niveau du 2ème choix seront sélectionnés (si nécessaire) à partir de la batterie de tests et ainsi de suite. Cette batterie de tests sera considérée comme deuxième (2e) étape de sélection.
- 4.03 Si un candidat ne parvient pas à se qualifier à la deuxième (2e) étape, il ne pourra pas se présenter une deuxième (2ème) fois, à moins qu'il n'améliore sa formation académique.
- 4.04 Les candidats qui ont réussi la batterie de tests seront interviewés (si nécessaire). L'évaluation sera soumise au comité d'apprentissage. Cette entrevue sera considérée comme troisième (3e) étape de sélection.
- 4.05 Le surveillant du personnel remettra au comité d'apprentissage, le dossier, les qualifications, le résultat des tests et l'évaluation de l'entrevue de chacun des candidats éligibles. Pour chaque candidat, aucun de ces documents ne portera d'indication permettant l'identification du candidat. Chaque document sera codifié et la clé

de cette codification ne sera connue que du surveillant du personnel.

- 4.06 La priorité d'embauchage se fera selon les priorités suivantes: Les employés de l'usine et les fils des employés obtiendront priorité, au détriment des candidats plus qualifiés en provenance de l'extérieur.
- 4.07 Le comité d'apprentissage utilisera un système mathématique comprenant des facteurs d'évaluation ainsi qu'un coefficient de pondération pour effectuer la sélection des candidats et soumettra ses recommandations au directeur de l'usine.
- 4.08 Les facteurs d'évaluation dont le comité d'apprentissage tiendra compte seront, entre autres:
- i) Le niveau d'instruction du candidat ainsi que les matières ou différents sujets étudiés en rapport avec le contenu et/ou les exigences des différents métiers de l'apprentissage.
 - ii) Le compte rendu de l'entrevue tel que stipulé à 4.04.
 - iii) Etc, Etc.
- 4.09 Le service du personnel avisera par écrit tous les candidats de la décision finale.
- 4.10 Le service du personnel conservera un dossier complet de chaque candidat.

EMBAUCHAGE

- 5.01 Avant de s'engager dans le programme d'apprentissage de métier, le candidat devra être entièrement familiarisé avec les CONDITIONS D'APPRENTISSAGE et ce, en supplément des autres éléments de l'embauchage. Il devra ensuite signer un contrat d'apprentissage (Annexe A) certifiant qu'il a lu, qu'il comprend et qu'il accepte tous les termes et conditions du système d'apprentissage des PATES DOMTAR/Usine de Quévillon.

STRUCTURE

6.01 COMITE D'APPRENTISSAGE

Le comité d'apprentissage est composé de représentants de la Compagnie et du Syndicat. Le coordonnateur des cours d'apprentissage agit comme président d'assemblée et secrétaire. La structure en est la suivante:

Représentants de la Compagnie:

Le Surintendant des Services-
Le Surintendant de la Mécanique-
Le Surveillant de la Formation-

Représentants du Syndicat:

Le Président du Syndicat-
Deux (2) hommes de métier.

Le comité d'apprentissage pourra, à la demande de son président d'assemblée, avoir recours aux services d'une personne compétente dans un domaine ou une discipline donnée, à titre de conseiller.

RESPONSABILITE DU COMITE

6.02 Le comité d'apprentissage aura la responsabilité de soumettre à la direction ses recommandations sur les questions suivantes:

- a) Détermination des équivalences d'études et d'expérience professionnelles dans le domaine industriel en fonction des normes énoncées dans QUALIFICATIONS.
- b) Etablissement et mise à jour d'une liste d'outils requis par l'apprenti pendant toute la durée du programme (Annexe F).
- c) Remarques générales sur les progrès accomplis.
- d) Révision des divers travaux confiés à l'apprenti et de son expérience pratique conformément aux exigences et recommandations de modifications, le cas échéant.
- e) Orientation de l'apprenti afin d'aider le coordonnateur des cours d'apprentissage de métier à s'acquitter de sa tâche.
- f) Adoption de mesures en cas d'absences excessives qui pourraient modifier l'avancement immédiat dans le programme.

COORDONNATEUR DES METIERS
RESPONSABILITE

- 6.03 a) Coordonner toutes les activités et communications entre la direction, le département de l'entretien, le comité d'apprentissage, le syndicat, les apprentis, les écoles de métier et de cours par correspondance ainsi que tous ceux qui pourraient être appelés à participer au programme.
- b) De façon générale, conseiller les apprentis pendant toute la durée du programme.
- c) S'assurer que l'apprenti nouvellement embauché soit pleinement familiarisé avec les conditions d'apprentissage.
- d) Planifier et organiser toutes les activités relatives à l'horaire des diverses affectations de travail, cours pratiques et instruction, requis par les objectifs du programme.
- e) Tenir à jour tous les dossiers personnels indiquant le progrès de chaque apprenti en fonction du programme.
- f) Faire face à toute situation imprévue, le cas échéant.

CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

- 7.01 a) La durée du programme d'apprentissage sera de quatre (4) ans, divisée en huit (8) périodes, chacune d'une durée de six (6) mois.
- b) Le rapport de travail/études sera à déterminer après études des besoins.
- 7.02 Le nombre d'heures qu'un apprenti consacrerá en classe durant les heures réglementaires sera considéré comme des heures passées au travail.
- 7.03 La période d'essai de six (6) mois représente une période entière d'approbation pour le système d'apprentissage et sa continuation dépendra de l'habileté, de l'application, du sérieux et de l'attitude manifestés.

- 7.04 Durant les six (6) premiers mois, l'apprenti sera surveillé de près par le contremaître, le coordonnateur des cours d'apprentissage de métier et le comité d'apprentissage.
- 7.05 Un apprenti qui ne réussit pas à se qualifier en vue d'une promotion à la fin de l'une ou l'autre des périodes de six (6) mois (à l'exception de sa période d'essai), sera considéré comme s'il recommençait une autre période d'essai de trois (3) mois et son supérieur immédiat, le coordonnateur des cours d'apprentissage de métier ainsi que le comité d'apprentissage lui feront part de la nature de son travail insatisfaisant. Si l'apprenti ne réussit pas à se qualifier, il sera exclu du programme d'apprentissage.
- 7.06 Les frais de cours requis par la formation technique de l'apprenti seront entièrement aux frais de la Compagnie. Toutefois, si l'apprenti n'assiste pas aux cours sans raison valable, il devra rembourser la totalité des frais dudit cours. Dans le cas d'un apprenti qui a besoin de cours de rattrapage, les frais de cours seront entièrement à la charge de l'employé.
- 7.07 Toute absence au travail ou à un cours, de la part d'un apprenti devra être signalée à l'attention du comité d'apprentissage qui en examinera la ou les raisons et fera ensuite des recommandations, à savoir si l'apprenti doit reprendre le temps perdu.
- 7.08 A la fin de chacune des périodes de six (6) mois, l'apprenti devra soumettre au Comité d'Apprentissage une preuve attestant qu'il possède et a en sa possession, les outils pré-déterminés.
- 7.09 Un apprenti devra compléter sa période de rotation et d'apprentissage dans les divers métiers avant d'entreprendre la dernière période de douze (12) mois du programme. Durant cette période de douze (12) mois, l'apprenti devra travailler exclusivement dans son option.
- 7.10 Durant les heures régulières de travail, l'apprenti peut travailler seul en autant que le travail qu'il exécute lui donne de la pratique à une théorie apprise. Le comité surveillera pour contrôler les abus. Quand un apprenti est crédité suivant le système d'apprentissage (tableau page 4), le temps qu'il lui reste à faire après sa première (1ère) période de six (6) mois est divisé en deux (2) parties égales.

La 1^{re} partie sera la période où l'apprenti ne sera pas livré à lui-même.

La 2e partie: l'apprenti pourra travailler seul en autant que ce travail relève des tâches normalement effectuées par des hommes de métier et de son option et en autant que ceci ne sera pas au détriment de sa formation.

- 7.11 S'il était souhaitable pour l'apprenti et/ou pour la compagnie de modifier l'option originale du métier, l'une ou l'autre des parties en fera part au comité d'apprentissage qui évaluera les besoins et les conséquences et fera ensuite des recommandations aux deux parties.
- 7.12 Les vacances payées et les congés mobiles seront reportés à une date ultérieure pendant l'année, en cas de conflit avec l'horaire d'un cours.
- 7.13 Au terme de son apprentissage, l'apprenti deviendra un homme de métier, classe "B" et sera rémunéré en conséquence.

TAUX ET CONDITIONS DE SALAIRE

- 8.01 Au terme de chaque période de trois (3) mois, le taux de salaire sera haussé à condition que l'apprenti réponde à tous les critères de promotion.

8.02 BAREME DE SALAIRE DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DE METIER:

APPRENTI	1er Mai 1980	1er Mai 1981
1ère année: Apprenti - 0 à 3 mois	9.26	10.16
Apprenti - 4 à 6 mois	9.31	10.19
Apprenti - 7 à 9 mois	9.36	10.25
Apprenti - 10 à 12 mois	9.43	10.33
2ème année: Apprenti - 13 à 15 mois	9.48	10.38
Apprenti - 16 à 18 mois	9.55	10.46
Apprenti - 19 à 21 mois	9.61	10.52
Apprenti - 22 à 24 mois	9.68	10.60
3ème année: Apprenti - 25 à 27 mois	9.74	10.67
Apprenti - 28 à 30 mois	9.82	10.75
Apprenti - 31 à 33 mois	9.90	10.84
Apprenti - 34 à 36 mois	9.96	10.90
4ème année: Apprenti - 37 à 39 mois	10.01	10.96
Apprenti - 40 à 42 mois	10.09	11.05
Apprenti - 43 à 45 mois	11.17	11.14
Apprenti - 46 à 48 mois	10.23	11.20

- 8.03 Si un crédit de temps est accordé au moment de l'embauchage d'un candidat pour le système d'apprentissage, le taux de salaire de début sera proportionnel au crédit de temps accordé.

La 2e partie: l'apprenti pourra travailler seul en autant que ce travail relève des tâches normalement effectuées par des hommes de métier et de son option et en autant que ceci ne sera pas au détriment de sa formation.

- 7.11 S'il était souhaitable pour l'apprenti et/ou pour la compagnie de modifier l'option originale du métier, l'une ou l'autre des parties en fera part au comité d'apprentissage qui évaluera les besoins et les conséquences et fera ensuite des recommandations aux deux parties.
- 7.12 Les vacances payées et les congés mobiles seront reportés à une date ultérieure pendant l'année, en cas de conflit avec l'horaire d'un cours.
- 7.13 Au terme de son apprentissage, l'apprenti deviendra un homme de métier, classe "B" et sera rémunéré en conséquence.

TAUX ET CONDITIONS DE SALAIRE

- 8.01 Au terme de chaque période de trois (3) mois, le taux de salaire sera haussé à condition que l'apprenti réponde à tous les critères de promotion.

8.02 BAREME DE SALAIRE DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DE METIER:

APPRENTI	1er Mai 1980	1er Mai 1981
1ère année: Apprenti - 0 à 3 mois	9.26	10.16
Apprenti - 4 à 6 mois	9.31	10.21
Apprenti - 7 à 9 mois	9.36	10.26
Apprenti - 10 à 12 mois	9.43	10.33
2ème année: Apprenti - 13 à 15 mois	9.48	10.38
Apprenti - 16 à 18 mois	9.55	10.46
Apprenti - 19 à 21 mois	9.61	10.52
Apprenti - 22 à 24 mois	9.68	10.60
3ème année: Apprenti - 25 à 27 mois	9.74	10.67
Apprenti - 28 à 30 mois	9.82	10.75
Apprenti - 31 à 33 mois	9.90	10.84
Apprenti - 34 à 36 mois	9.96	10.91
4ème année: Apprenti - 37 à 39 mois	10.01	10.96
Apprenti - 40 à 42 mois	10.09	11.05
Apprenti - 43 à 45 mois	10.17	11.14
Apprenti - 46 à 48 mois	10.23	11.20

- 8.03 Si un crédit de temps est accordé au moment de l'embauchage d'un candidat pour le système d'apprentissage, le taux de salaire de début sera proportionnel au crédit de temps accordé.

W. J. 8/10/80

- 8.04 Tout ajustement simultané dans les salaires d'hommes de métier aura une influence proportionnelle sur le taux de salaire de l'apprenti.
- 8.05 Si l'apprenti doit travailler des heures supplémentaires, il recevra temps et demi pour tout le temps ainsi travaillé.
- 8.06 Aucune augmentation de salaire ne sera accordée à l'apprenti s'il n'est pas en possession des outils requis à la fin de l'une ou de l'autre période du programme. L'augmentation de salaire ne sera accordée que si l'apprenti peut fournir une preuve qu'il a ses outils en sa po-session et cette augmentation ne sera pas rétroactive.
- 8.07 L'augmentation de salaire sera refusée à l'apprenti si son dossier de rendement et de progrès n'est pas satisfaisant, tant au point de vue théorique que pratique, et s'il ne répond pas à toutes les autres exigences pertinentes.
- 8.08 Lorsqu'un apprenti doit suivre des cours sauf pour les cours de rattrapage mentionnés à 7.06, les dispositions suivantes concernant le salaire et les autres frais seront en vigueur:
- a) L'apprenti sera payé selon les heures normales d'un travailleur de jour, soit de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00, du lundi au vendredi. Toutefois, l'horaire pourra être modifié selon les exigences et les circonstances du cours.
 - b) Le coût du cours sera entièrement défrayé par la compagnie.
 - c) Si l'apprenti doit demeurer à l'extérieur de chez-lui, la compagnie prendra les dispositions nécessaires pour le transport et le logement et accordera une somme raisonnable pour les repas.

MAINTIEN DU DOSSIER

- 9.01 Le coordonnateur des cours d'apprentissage de métier maintiendra un document soigné et un dossier complet comprenant toutes les données pertinentes au progrès et au rendement de chaque apprenti concernant toutes les tâches accomplies au travail et aux cours.
- 9.02 Le service du personnel aura la garde des dossiers individuels qui seront placés sous la responsabilité du surveillant du personnel, pour fins de consultation.

- 9.03 Ces dossiers seront conservés séparément dans les dossiers du personnel sous la rubrique "dossiers d'apprentissage".

10.01 RESPONSABILITE DES HORAIRES ET AFFECTATION DE TRAVAIL

- Le coordonnateur des cours d'apprentissage de métier présentera au contremaître des listes d'affectation-type qui devraient être confiées à l'apprenti et pourraient même recommander certaines affectations à confier à l'apprenti.
- 10.02 Le contremaître passera en revue cette liste des affectations et préparera des affectations de tâches spécifiques accompagnées d'un calendrier de travail approprié qui sera approuvé par le surintendant du département concerné.
- 10.03 Le contremaître aura l'entière responsabilité des affectations et de la surveillance de l'apprenti au travail.

PERIODE D'ESSAI

- 11.01 La période d'essai de base sera de six (6) mois pour demeurer dans le système d'apprentissage.
- 11.02 L'apprenti ne suivra pas de cours en classe pendant tout au moins les trois (3) premiers mois et fort probablement pas avant l'expiration de la première période de six (6) mois.
- 11.03 Pendant la période d'essai, l'apprenti sera surveillé de près par le contremaître, le coordonnateur des cours d'apprentissage de métier et le comité d'apprentissage.
- 11.04 Le droit de passer à un échelon supérieur, à la fin de chaque période de six (6) mois sera sujet à la réalisation satisfaisante des travaux en atelier, de la formation technique ainsi que des activités scolaires relatives à cette partie du cours. Si l'apprenti ne répond pas à ces exigences, le coordonnateur des cours d'apprentissage de métier, son supérieur immédiat et le comité d'apprentissage lui feront part de la nature de son échec et une période additionnelle de trois (3) mois lui sera accordée pour se qualifier.
- 11.05 Si l'apprenti ne parvient toujours pas à se qualifier au terme de cette période additionnelle de trois (3) mois, il sera exclu du programme.

ANCIENNETE

- 12.01 Les nouveaux employés embauchés comme apprenti n'auront aucun droit à l'ancienneté pendant leurs premiers soixante (60) jours de service continu, et par la suite, ce droit leur sera reconnu à partir du début de ladite période de soixante (60) jours. Pendant leur période d'essai, les nouveaux employés embauchés comme apprenti auront droit à la procédure des griefs sauf dans les cas de poste vacant, promotion, rétrogradation, mise-à-pied, rappel ou congédiement.
- 12.02 Lorsqu'un employé de l'usine est muté d'une autre fonction au statut d'apprenti et que durant sa période d'essai de six (6) mois, il est rejeté du programme ou désire retourner à son ancienne position ou la position qu'il aurait normalement occupée s'il n'avait pas quitté, il pourra le faire, sans perte d'ancienneté d'occupation et de département. Les employés déplacés à la suite de sa mutation comme apprenti retourneront à leurs anciennes fonctions.
- 12.03 Un apprenti peut être déplacé par un employé mis-à-pied ayant plus d'ancienneté et les qualifications pour adhérer au système d'apprentissage à la condition que:
- i) l'apprenti ait plus de deux (2) ans à effectuer pour terminer son apprentissage ou
 - ii) l'apprenti soit en période d'essai (Art. 11.01)
- 12.04 Les apprentis accumuleront de l'ancienneté de département, au même titre que les hommes de métier.

HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 Normalement, les heures de travail sont les mêmes que celles des hommes de métiers.
- 13.02 En principe; l'apprenti ne sera pas requis de travailler des heures supplémentaires sauf pour terminer un travail déjà commencé ou pour un cas d'exception.

OUTILS

- 14.01 Chaque apprenti sera requis d'acquérir les outils nécessaires, en conformité avec une liste spécifique d'outils, et ce, avant la fin de chaque période de six (6) mois.

ANNEXE "A"

CET ACCORD, contracté en ce _____ jour du
 mois de _____ 19___, entre PATES DOMTAR/
 USINE DE QUEVILLON, Québec, ci-après appelée: "LA COMPAGNIE".

ET

MONSIEUR _____ âgé de _____
 (né le _____), tel qu'il le déclare,
 domicilié à _____ ci-après appelé:

"L'APPRENTI"

ATTESTANT:

QUE "LA COMPAGNIE" consent à engager _____
 comme apprenti pour être initié à divers métiers de l'usine de Quévillon,
 et devenir spécialiste d'un métier en particulier au cours de la quatrième
 (4ème) année du programme, conformément aux conditions stipulées ci-dessous:

QUE "LA COMPAGNIE" consent à assurer l'initiation et la formation de
 "L'APPRENTI", dans la mesure où les installations et le caractère du
 travail de l'usine locale le permettront;

"LA COMPAGNIE" pourra, à sa discrétion, mettre fin à cet accord en tout
 moment et exclure "L'APPRENTI" du programme d'apprentissage pour une cause
 raisonnable y compris les suivantes et sous toute réserve de ce qui suit:

-manque d'aptitudes - négligence - attitude - inattention - application
 -insuffisante - retards ou absences répétées.

QUE "L'APPRENTI" effectuera volontiers les travaux qui, de l'avis de
 "LA COMPAGNIE", constitueront une préparation efficace à sa carrière.
 Il devra également assister régulièrement et volontiers, aux classes et
 s'appliquer à l'étude de son métier et des sujets connexes, tels que l'on
 pourra exiger de lui, et se conformer à tous les règlements en vigueur à
 l'usine sus-mentionnée.

QUE toutes les dispositions incluses dans les CONDITIONS D'APPRENTISSAGE concernant l'emploi et la formation de "L'APPRENTI" s'appliquent à cette entente et avec la même force et vigueur que s'ils avaient été expressément rédigés.

QU'après avoir complété en entier tout le programme d'apprentissage à la satisfaction de "LA COMPAGNIE", cette dernière remettra à "L'APPRENTI" un CERTIFICAT D'APPRENTISSAGE pour attester de son efficacité et de ses connaissances et qu'il a consacré le temps requis à la pratique d'un tel métier.

EN FOI DE QUOI les parties ont apposé leur signature à cet accord.

APPRENTI

POUR : PATES DOMTAR

ANNEXE "B"APPRENTI - MECANICIEN D'INSTRUMENTQUALIFICATIONS:

- 1^o choix: Technicien en instrumentation et contrôle, diplômé de CEGEP.
- 2^o choix: Technicien en électronique, diplômé de CEGEP
- 3^o choix: Technicien en mécanique, option fabrication mécanique, diplômé de CEGEP
- 4^o choix: Technicien en papeterie, diplômé de CEGEP
- 5^o choix: Technicien en électrodynamique, diplômé de CEGEP
- 6^o choix: Gradué de l'EPSL ou EPSC en mécanique d'ajustage
- 7^o choix: Avoir complété et réussi dans les matières et aux niveaux suivants:

Mathématiques	44 ou 432
Physique	42 ou 422 ou 452
Chimie	33 ou 432 ou 441
Français	42
Anglais	44 ou 411

-OU-

11e année en sciences-mathématiques
(sous l'ancien système, avant 1967).

Les candidats qui ont une instruction inférieure à un
Secondaire IV ou une 11e année se rendent éligibles par
l'accumulation des points accordés à l'ancienneté.

Si un candidat, au niveau du septième (7e) choix, a suivi
et réussi un cours de métier dans la spécialité pour la-
quelle il pose sa candidature, il obtiendra priorité de
choix sur les autres candidats.

ANNEXE "C"APPRENTI-ELECTRICIENQUALIFICATIONS:

1^o choix: Technicien en électricité, diplômé de l'ancienne école technique, cours de quatre (4) ans

2^o choix: Technicien en électrodynamique, diplômé de CEGEP

3^o choix: Gradué de l'EPSL comme électricien d'entretien dans l'industrie, cours 2516

-OU-

l'ancien cours de métier en électricité

4^o choix: Gradué de l'EPSL comme électricien de construction, cours 2512

5^o choix: Technicien en papeterie, diplômé de CEGEP

-OU-

Avoir complété et réussi dans les matières et aux niveaux suivants:

Mathématiques	44 ou 432
Physiques	42 ou 422 ou 452
Chimie	33 ou 432 ou 441
Français	42
Anglais	44 ou 411

-OU-

11e année en sciences-mathématiques
(dans l'ancien système, avant 1967)

Les candidats qui ont une instruction inférieure à un Secondaire IV ou une 11e année se rendent éligibles par l'accumulation des points accordés à l'ancienneté.

Si un candidat, au niveau du cinquième (5e) choix, a suivi et réussi un cours de métier dans la spécialité pour laquelle il pose sa candidature, il obtiendra priorité de choix sur les autres candidats.

ANNEXE "D"APPRENTI - MECANICIEN D'ENTRETIENQUALIFICATIONS

- 1^o choix: Gradué de l'EPSL comme mécanicien d'entretien I, cours 2630
- 2^o choix: Gradué de l'EPSL comme mécanicien d'entretien II, cours 2628
- 3^o choix: Gradué de l'EPSC comme mécanicien d'entretien en mécanique, cours 2606
- 4^o choix: Avoir complété et réussi dans les matières et aux niveaux suivants:

Mathématiques	44 ou 432
Physique	42 ou 422 ou 452
Français	42
Anglais	44 ou 411

-OU-

11e année en sciences-mathématiques
(sous l'ancien système, avant 1967)

Les candidats qui ont une instruction inférieure à un Secondaire IV ou 11e année se rendent éligibles par l'accumulation des points accordés à l'ancienneté.

Si un candidat, au niveau du quatrième (4e) choix, a suivi et réussi un cours de métier dans la spécialité pour laquelle il pose sa candidature, il obtiendra priorité de choix sur les autres candidats.

ANNEXE "E"APPRENTI-TUYAUTEURQUALIFICATIONS:

- 1^o choix: Gradué de l'EPSL comme mécanicien en tuyauterie, cours 2716
- 2^o choix: Gradué de l'EPSC comme auxiliaire en plomberie-chauffage, cours 2706
- 3^o choix: Avoir complété et réussi dans les matières et aux niveaux suivants:

Mathématiques	44 ou 432
Physique	42 ou 422 ou 452
Chimie	33 ou 432 ou 441
Français	42
Anglais	44 ou 411

-OU-

11e année en sciences-mathématiques
(sous l'ancien système, avant 1967)

Les candidats qui ont une instruction inférieure à un Secondaire IV ou 11e année se rendent éligibles par l'accumulation des points accordés à l'ancienneté.

Si un candidat, au niveau du troisième (3e) choix, a suivi et réussi un cours de métier dans la spécialité pour laquelle il pose sa candidature, il obtiendra priorité de choix sur les autres candidats.

ANNEXE "D"

ENTENTES LOCALES

1) ABSENCES ET REMPLACEMENTS - TRAVAILLEURS D'EQUIPES (PRODUCTION ET SERVICE):

Dans le cas d'absences, la relève se fait de la façon suivante:

- 1 - Promotion au niveau de l'équipe lorsque l'homme de relève est disponible et que les employés promus ont la compétence pour accomplir le travail.
- 2 - S'il devient nécessaire de faire du temps supplémentaire, il se fait sur la position où se produit l'absence.

A) POUR QUART DE HUIT(8) HEURES:

- a) L'employé occupant à l'usine le poste où il y a une absence est demandé de faire quatre (4) heures supplémentaires.
- b) L'employé occupant le même poste sur la relève subséquente de l'absence est demandé pour faire également quatre (4) heures supplémentaires avant son quart.
- c) Lorsqu'il est impossible de procéder selon les étapes a et b, l'employé concerné à l'étape (a) est demandé de faire huit (8) heures supplémentaires.
- d) Lorsqu'il est impossible d'organiser des douze (12) heures au niveau du poste où il y a une absence et que l'employé présent désire toujours être remplacé, on fait appel à l'employé en congé sur le même poste et si celui-ci refuse, l'employé présent devra faire un quart supplémentaire.

B) POUR QUART DE DOUZE (12) HEURES:

- a) L'employé en congé au niveau de l'absence est appelé et advenant sa non-disponibilité, on demande les autres employés en congé en autant qu'ils aient la compétence pour accomplir le travail.

- b) Si a) n'est pas applicable, l'employé présent à l'usine sur le poste où se produit l'absence doit demeurer pour une période d'au plus quatre (4) heures.
 - c) En cas de problèmes, le syndicat s'engage à faire tous les efforts pour aider à trouver une solution et reconnaît que l'employé absent devra être remplacé.
- 3 - Lorsque l'absence ou les absences doivent durer plus d'une (1) semaine mais moins de trente (30) jours et que (1) ci-dessus n'est pas applicable, on suit la procédure suivante:
- a) Promotion du plus ancien de l'échelon immédiatement inférieur.
 - b) Promotion au niveau de l'équipe affectée par (a).
 - c) Recours aux hommes de réserve si nécessaire.

Cette procédure s'applique à compter du dimanche qui suit le début de l'absence.

4 - POUR LES QUARTS DE HUIT (8) HEURES:

Lorsque 1, 2 et 3 ci-dessus ne s'appliquent pas, il devient nécessaire de travailler en surtemps. Aussitôt que possible après la période initiale d'absence, les vingt-quatre (24) heures sont divisées en deux quarts égaux: (08h00 à 20h00 et 20h00 à 08h00). Le surtemps payé chaque jour se limite avec l'Article 13.17 de la Convention Collective.

- 5 - Lorsque l'absence ou les absences doivent durer plus de trente (30) jours solaires, les promotions se font au niveau du département avec recours aux hommes de réserve s'il est nécessaire.

2) AFFUTEUR DE SCIES

L'opérateur de contrôle déjà entraîné deviendra le prochain "affûteur de scies". Par la suite, cette position sera comblée par l'opérateur de contrôle ayant le plus d'ancienneté d'occupation pourvu qu'il obtienne les qualifications exigées par le poste.

3) AIDE

Un employé de production requis de travailler comme aide avec un homme de métier durant un arrêt d'usine ne reçoit pas moins que le taux d'aide "A".

4) AIDE-TUYAUTEUR

Un aide-tuyauteur sera assigné exclusivement au monteur-tuyauteur. Ce poste sera affiché et le candidat choisi devra être capable d'aider le monteur-tuyauteur dont les fonctions principales sont directement reliées aux échafaudages spéciaux. Il recevra une période d'entraînement adéquate.

5) ASSURANCE-OUTILS

La Compagnie assure contre le feu, sur sa propriété, les outils personnels de ses employés, requis par la Compagnie, pour accomplir leur travail et ce, jusqu'à concurrence de \$1000 par employé. L'employé doit faire la preuve de sa perte dans sa réclamation.

6) AUTOMOBILESA) RECOUVREMENT PROTECTEUR

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

- a) Sur présentation d'une facture accompagnée d'une garantie, un montant de cent dollars (\$100) est accordé à l'employé qui fait poser un revêtement protecteur sur son auto pourvu que l'année du modèle remonte à moins de trois (3) ans, ou si une nouvelle peinture a été faite dans les derniers 60 jours sur son auto dont l'année du modèle remonte à sept (7) ans ou moins.
- b) L'employé doit faire tous les efforts pour voir à la protection de sa voiture et au maintien de la garantie. Si pour le maintien de garantie du revêtement, une retouche annuelle est nécessaire, la Compagnie remettra un montant de quinze dollars (\$15) par retouche sur présentation de facture. Ceci s'applique pour les deux (2) premières retouches.

B) REMBOURSEMENT POUR CERTAINS DOMMAGES

- a) Un maximum de \$500 est alloué pour défrayer les dommages causés aux automobiles par les retombées de l'usine.
- b) La procédure pour obtenir le montant de dédommagement est la suivante:
 - i) Lorsque le dommage est constaté, l'employé concerné en fera part, le plus tôt possible, à une personne désignée à cette fin par la Compagnie. Une enquête sera faite dans les plus brefs délais et une décision sera prise à savoir si un lavage, nettoyage et polissage ou une peinture sont requis.
 - ii) Suite à l'approbation, sur présentation de la facture, la Compagnie paie l'employé après constatation visuelle que le dommage a été réparé.
- c) Cette allocation n'est pas applicable pour les voitures dont l'année du modèle remonte à plus de sept ans.

7) AVANCES

La Compagnie avance aux employés malades ou blessés les sommes ou parties des sommes auxquelles ils ont droit, venant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, du Régime d'Indemnité Hebdomadaire ou de la Régie de l'Assurance-Automobile du Québec aussitôt que possible après attestation médicale.

8) BOYAUX HYDRAULIQUES -
PREPARATION DU BOIS

La réparation et l'installation des boyaux hydrauliques des "mat sabot" se font par des mécaniciens d'entretien.

9) CHANGEMENT DE TOILE DU FOURDRINIER

Lors du changement de toile du fourdrinier, un mécanicien d'entretien et un tuyauteur sont présents tout le temps nécessaire pour accomplir les travaux qui relèvent de leurs compétences.

10) CONTRACTEURS

- a) Lorsqu'un contrat est donné, les employés au travail ne peuvent pas travailler pour les contracteurs.
- b) A moins d'en avoir obtenu l'autorisation écrite de la Compagnie, les contracteurs ne seront pas autorisés à se servir de l'équipement et/ou de l'outillage normalement à la disposition des travailleurs de l'usine.

11) a) CHAUFFAGE ET VENTILATION

Les hommes de ventilation sont responsables d'isoler pour leurs propres travaux toutes les unités de ventilation et de chauffage en fermant les valves immédiatement avant et après les différents serpentins. Par contre, lorsqu'il devient nécessaire de fermer une conduite principale, c'est le département de production concerné qui effectue le travail.

b) DISTRIBUTION DE VAPEUR, D'EAU ET D'AIR

Normalement, l'opérateur de contrôle du département de la Récupération fait une vérification hebdomadaire complète des systèmes de distribution de vapeur, d'eau et d'air à la grandeur de l'usine.

12) CONTREMAITRE-REPLACANT

Un travailleur de jour agissant comme contremaître-remplaçant les vendredis et/ou les lundis, ne travaille pas les samedis et dimanches à moins:

- 1) qu'une ou l'autre de ces journées ne fasse partie de sa cédule régulière;
- 2) qu'il travaille comme contremaître;
- 3) qu'il n'y ait pas d'autres hommes disponibles.

Les dispositions des sous-paragraphes 2 et 3 ci-haut s'appliquent également après les heures régulières durant les jours où il agit comme contremaître-remplaçant.

13) CONGE

Un congé mobile ne peut être refusé lorsqu'un remplaçant est disponible.

14) CUISINE

La Compagnie s'engage à améliorer les installations mises à la disposition des employés de production des départements de Cuisson et Blanchiment ainsi que la Récupération dans l'ordre ci-après:

- 1) A la Récupération, une annexe sera ajoutée à la chambre de contrôle de façon à pouvoir permettre aux employés d'y préparer et prendre leurs repas dans un endroit adjacent à la salle de contrôle.
- 2) Une annexe semblable à celui de la Récupération sera construite au Lessiveur.
- 3) Une annexe semblable aux deux autres sera construite au Blanchiment.

Ces trois annexes seront, en autant que l'espace physique le permette, de dimension semblable à la salle à manger de la sécheuse à pâte.

NOTE: Pendant sa période de repas, l'employé demeure disponible et responsable de son travail, comme l'exige l'opération en continu dans l'industrie des pâtes et papiers.

15) DEPLACEMENT PREVENTIF (MERCURE)

Lorsque le degré de contamination par le mercure exige des mesures préventives, la Compagnie déplace l'employé hors de la zone de contamination comme travailleur de jour seulement et selon le même horaire qu'il aurait normalement travaillé s'il n'avait pas été déplacé. L'employé sera affecté à un travail aussi similaire que possible à son occupation régulière compte tenu de ses qualifications à faire ce travail.

16) DISTRIBUTION DE LA PAIE

Un deuxième employé sera assigné entre 16h00 et 17h00 le mercredi pour la distribution de la paie, pour autant que le présent système de distribution est maintenu.

A titre d'essai, pour une période de trois (3) mois de ce jour, un seul employé autorisé par les employés de son département pourra aller chercher les chèques de paie desdits employés au poste de garde, en autant qu'il ait obtenu au préalable la permission du contremaître de son département.

17) ECHANTILLONNAGE DE COPEAUX

La vérification périodique des résultats d'échantillonnage des copeaux livrés à l'usine est faite par le département du contrôle technique. Le contrôle de la qualité de tous les copeaux demeure la responsabilité du département de la Préparation du Bois.

18) EMBAUCHAGE

a) La Compagnie maintient sa politique actuelle d'embauchage d'étudiants pour la saison des vacances en accordant sa préférence aux enfants des employés résidant à Quévillon. Une première considération est donnée aux enfants des employés de l'usine par ordre de degré de scolarité, université, C.E.G.E.P., secondaire.

- b) La Compagnie a comme politique d'emploi d'embaucher les gens de Quévillon en autant qu'ils ont les qualifications requises du poste vacant. A qualifications relativement égales, la préférence sera donnée aux gens de Quévillon.

19) EMPILEUR

Il n'est pas de l'intention de la Compagnie de substituer les opérateurs d'empileur aux opérateurs de camion. Cependant, la nature du travail à faire dicte quelle machine devra être utilisée et le choix est fait pour obtenir la plus grande efficacité.

Le camion est normalement utilisé pour transporter des matériaux de l'atelier de réparation central aux différents départements de l'usine ou entre les départements. Si par contre, dû à la nature de l'objet à transporter, il est plus efficace et sécuritaire de le faire par une machine plus lourde ou ayant des caractéristiques plus avantageuses, ces dernières machines seront utilisées et opérées par les opérateurs d'équipements de la cour ayant reçu l'entraînement.

20) ENTENTE MUTUELLE

Cette expression signifie: accord entre deux (2) ou plusieurs parties, s'il n'y a pas d'accord l'entente mutuelle n'existe pas.

La direction informera ses surveillants sur le sens donné à cette expression et le Syndicat en fera autant avec ses membres.

21) ENTREPOT

Le personnel de l'entrepôt sur chaque quart est composé comme suit et se remplace par roulement successif du lundi au vendredi:

De 08h00 à 16h00 : un (1) chargeur-chef et deux (2) chargeurs
De 16h00 à 24h00 : un (1) chargeur-chef et deux (2) chargeurs

Il est de plus convenu que Sylvain St-Onge maintiendra le taux horaire de chargeur-chef tant et aussi longtemps qu'il demeurera dans le département de l'entrepôt.

22) EXAMENS A L'EXTERIEUR

Tout employé qui, avec l'approbation de la Compagnie, doit se rendre à l'extérieur de Quévillon pour passer des classes de mécanicien de machines fixes, licence (propane), réfrigération, ou carte de compétence pour les électriciens, est payé à raison des heures régulières perdues au taux de temps simple de la position qu'il aurait occupée s'il est cédulé de travailler lors de la journée dudit examen, ou pour un maximum de huit (8) heures, à son taux régulier, s'il est en congé inscrit à l'horaire.

23) FERMETURE POUR ENTRETIEN

La Compagnie insère à l'ordre du jour du Comité d'Intérêt Mutuel les cédules d'arrêt s'il y a lieu.

24) FUITE DE GAZ

Les surintendants des départements concernés détermineront le nombre d'employés requis devant demeurer dans leur département respectif en cas de fuite majeure de gaz.

25) HABILLEMENT

- a) Une fois par année, la Compagnie fournit une chemise et un pantalon de travail à tous les employés réguliers. La chemise et le pantalon peuvent être substitués par un couvre-tout, au choix de l'employé. Ces vêtements sont du même type que ceux présentement portés par les employés, à l'exception des soudeurs à qui la Compagnie fournit une chemise et un pantalon d'une texture différente, connus sous l'appellation "Flame Retardant", plus compatibles avec les exigences de leur travail, à la place d'une chemise et d'un pantalon utilisés ailleurs dans l'usine.
- b) Une allocation de vingt dollars (\$20) par année contractuelle est versée par la Compagnie aux employés réguliers pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité dont le port est obligatoire.
- c) Les nouveaux employés qui sont embauchés sur une base permanente dans l'usine reçoivent une chemise et un pantalon dans les plus brefs délais. La Compagnie fait une inscription au dossier de l'employé et advenant que celui-ci quitte l'emploi de la Compagnie avant d'avoir complété sa période de probation, la Compagnie fera une déduction pour la chemise et le pantalon sur la paie finale de l'employé.

26) HOMME DE RELEVÉ

- a) Les hommes de relève qui travaillent de façon régulière et continue dans un département, accumulent de l'ancienneté de département à compter du 1er mai 1973 et leur date initiale d'entrée dans ce département sert pour établir leur ancienneté et ils sont incorporés à la ligne d'avancement.
- b) Le nombre d'hommes de relève dans chaque département est dicté par les besoins du bon fonctionnement de chaque département à la discrétion de la direction du département. Il est entendu que lorsqu'un homme de relève remplace à un échelon supérieur pour une période temporaire ou permanente, son poste n'est pas nécessairement rempli. Cette procédure s'applique pour tous les départements.

- c) Lorsque la Compagnie embauche les remplaçants pour la période de vacances, préférence est accordée aux employés de réserve qui ont les qualifications requises pour accéder aux lignes d'avancement en cause.
- d) La Compagnie accepte qu'après son entraînement initial, l'homme de relève du département de Cuisson et Blanchiment soit assigné aux produits chimiques pendant une période de familiarisation de 128 heures. Cette période de familiarisation sera effectuée lorsqu'il y a deux hommes de relève ou plus sur l'équipe de jour dans le département. Une fois cette période de familiarisation complétée, l'homme de relève devient bivalent.
- 27) HUILE A CHAUFFAGE
- La Compagnie favorise un plus bas coût pour l'huile à chauffage en mettant son taux préférentiel de transport à la disposition de la Compagnie Shell.
- 28) INSTRUCTIONS
- Dans les conditions normales d'opération, chaque employé dépend et reçoit les instructions d'un seul contremaître. Dans les conditions particulières, il est parfois nécessaire que d'autres surveillants participent à la direction de la main-d'oeuvre.
- 29) ISOLATION
- La Compagnie identifie les besoins vis-à-vis l'isolation et prend les mesures appropriées. L'équipe des maçons sera révisée en conséquence.
- 30) LIQUA-BLASTER
- Par mesure de sécurité, lorsque cette pompe à haute pression sera utilisée, un tuyau sera assigné au fonctionnement de ladite pompe pendant que l'autre employé (opération ou entretien) fera le travail de nettoyage requis.
- 31) LOCATION DE MACHINERIE
- Lorsque la Compagnie loue de l'équipement mobile, celui-ci est normalement opéré par les employés du département de la cour, en autant que la main-d'oeuvre est qualifiée et disponible sauf dans le cas où le locateur exigerait que l'équipement loué soit opéré exclusivement par son employé.
- 32) LUNETTES
- Le port des lunettes de sécurité, pour ceux qui portent des verres, est obligatoire et la Compagnie détermine le coût de la lunette de sécurité avec monture standard. Toutefois, la Compagnie ne paie pas pour des vitres teintées.

33) NETTOYAGE

La Compagnie maintient sa pratique actuelle que les employés affectés aux opérations soient responsable de la propreté de leur place de travail, leurs panneaux et leur équipement, tout en respectant les normes sécuritaires et le bien-être des employés.

34) OPERATEURS

Lorsque des hommes de métier travaillent sur de l'équipement durant tout arrêt d'opération pour fins d'entretien, et que la présence d'opérateurs est nécessaire pour opérer cet équipement, les opérateurs requis de travailler avec ces hommes de métier doivent posséder la compétence pour opérer l'équipement en cause.

35) OUTILS

Lorsqu'un ou des outils d'un employé sont brisés en accomplissant un travail requis par la Compagnie, celle-ci remplace l'outil ou les outils ainsi brisés sans frais pour l'employé. Dans les cas spéciaux concernant la corrosion, chacun des cas peut être soumis au surintendant de la mécanique.

36) OUTILS METRIQUES

- a) La Compagnie maintient sa politique actuelle de mettre à la disposition des hommes de métier des outils métriques du même type que ceux normalement gardés au comptoir d'outillage.
- b) Advenant qu'un employé présentement classifié Homme de métier, de Classe A, B ou C, soit obligé comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique, pour remplacer ses outils, la Compagnie lui fournira l'aide nécessaire pour qu'il puisse remplir les formules du Gouvernement qui lui permettront de bénéficier du subside de l'état, à raison de 50% du coût de rechange. De plus, la Compagnie paiera 50% du solde de rechange.

37) PARTICIPATION MONETAIRE DE LA COMPAGNIE
A DES COURS DE FORMATION

La Compagnie doit approuver au préalable tout cours pour lequel une aide financière est demandée. Le cours doit nécessairement être en relation avec du travail dans l'usine.

Sur présentation d'une preuve qu'il a terminé son cours avec succès, la Compagnie remboursera à l'employé jusqu'à 75% des frais du cours.

- 4) Toutefois, si des candidats non qualifiés améliorent leur niveau d'instruction soit par des cours par correspondance ou des cours du soir d'une école reconnue par le Ministère de l'Education, il leur sera accordé de briguer des postes dans une ligne de progression dans les départements de production.
- 5) Les candidats non qualifiés pourront être considérés sur une base temporaire seulement pour remplir les fonctions d'hommes de relève si aucun homme de réserve n'est disponible. Toutefois, tout avis de poste vacant sera rempli par un candidat possédant le niveau d'instruction minimum.
- 6) Les candidats non qualifiés qui accumuleront plus de soixante (60) jours de service avec la Compagnie feront partie d'une liste de rappel s'ils doivent être mis-à-pied, à cause d'un manque de travail mais toujours dans les limites du paragraphe ci-dessus.

41) POLITIQUE DE VACANCES

Généralités

- 1) a) Les crédits de vacances sont établis à l'Article XVI de la Convention Collective.
- b) i) Le service du personnel distribue au mois de janvier de chaque année, les listes d'employés pour chaque département par ordre d'ancienneté départementale. Cette liste indique l'éligibilité en semaine et/ou en jours de vacances éligibles.
- ii) Le choix de la période de vacances se fait par ordre d'ancienneté départementale ou de métier selon le cas.
- iii) Pour les employés qui n'ont pas choisi volontairement de changer de département, leur ancienneté d'usine prévaut pour le choix de leurs vacances dans leur nouveau département.
- c) Le premier choix se fait comme suit:
 - i) Tout employé choisit un maximum de deux (2) semaines de vacances avant le 15 avril.
 - ii) Le surintendant du département prend les mesures nécessaires pour afficher une cédule finale et complète pour ces dites vacances avant le 1er mai.

- d) Le choix des autres semaines de vacances non cédulées se fait entre le 1er mai et le 21 mai et la cédule officielle pour ces dites vacances est finale et complète le 1er juin.

TRAVAILLEURS D'EQUIPES

- 2) a) La période de vacances allouée pour chaque semaine d'éligibilité d'un travailleur sur les quarts de huit (8) heures s'étend sur les sept (7) jours solaires de sa cédule normale alors qu'elle s'étend sur quatre (4) ou cinq (5) jours de travail selon la cédule pré-établie dans le cas d'un travailleur sur les quarts de douze (12) heures.
Ces deux (2) semaines durant l'été doivent être consécutives.
- b) Le nombre de travailleurs d'équipes qui peuvent prendre leurs vacances en même temps se limite à un (1) par équipe.

TRAVAILLEURS DE JOUR

- 3) a) La semaine de vacances des travailleurs de jour commence le dimanche à 00h01 pour se terminer le samedi à 24h00.
- b) Les travailleurs de jour peuvent prendre deux (2) congés mobiles conjointement avec une de leurs périodes de vacances.
- c) Le nombre d'employés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps se calcule de la façon suivante:

$$\frac{\text{nombre d'employés} \times 2}{10}$$

PERIODE D'ETE

- 4) Pour fins de vacances, la période d'été est définie comme les quatorze (14) semaines complètes précédant la Fête du Travail.

42) POMPIER

Un employé requis pour une pratique de pompier reçoit un minimum d'une heure et demie de paie pour chaque pratique.

43) PREPARATION DU BOIS

Il est convenu que les employés affectés aux opérations dans la salle de préparation du bois accomplissent aussi les travaux suivants: le changement des couteaux de la déchiqueteuse et le changement des scies.

44) PREPOSE AUX OUTILS

Le préposé aux outils sera requis de travailler en dehors des heures normales de travail, selon les besoins de l'usine et les besoins exprimés par le contremaître en devoir.

45) PREPOSE AUX VIDANGES

Lorsque le préposé aux vidanges a besoin d'aide, son surveillant lui fournit l'aide nécessaire du département de la cour.

46) PREPOSE EN CHARGE DE LA VOIE FERREE

Lorsque le préposé en charge de la voie ferrée a besoin d'aide, son surveillant lui fournit l'aide nécessaire du département de la cour.

47) PRESENTATION D'UN NOUVEL EMPLOYE AU SYNDICAT

Lorsqu'il y a un nouvel employé dans le département, le contremaître le présente au représentant d'atelier ou à un officier du Syndicat.

48) PROMOTION TEMPORAIRE

- a) Si la promotion débute avant ou avec le commencement du quart régulier, le taux supérieur s'applique à compter de la promotion et reste en vigueur durant les seize (16) heures suivant la fin du quart régulier pour les travailleurs sur les quarts de huit (8) heures et douze (12) heures suivant la fin du quart régulier pour les travailleurs sur les quarts de douze (12) heures.
- b) Si la promotion débute durant ou après le quart régulier, le taux supérieur s'applique à compter de la promotion jusqu'à un maximum de seize (16) heures, suivant la fin du quart régulier pour les travailleurs sur les quarts de huit (8) heures et douze (12) heures suivant la fin du quart régulier pour les travailleurs sur les quarts de douze (12) heures.

49) RAPPEL

- a) Un rappel ne veut pas nécessairement dire un appel téléphonique en dehors de l'usine.

Un employé qui continue de travailler après sa journée normale de travail est rémunéré à temps et demi pour toutes les heures travaillées en surtemps. Lorsque le travail est terminé et qu'il est prêt à partir, si son contremaître lui demande d'exécuter un travail additionnel et que le travail est exécuté, ceci constitue un appel spécial.

Les dispositions du rappel ne s'appliquent pas lorsqu'un travailleur de jour est appelé avant 09h00 pour remplacer un employé qui ne se rapporte pas au travail tel que cédulé, ou si ledit employé a omis de prévenir son contremaître de son absence avant 08h00.

50) REPAS

- a) Une période de temps raisonnable est allouée à tous les travailleurs d'équipe pour prendre leurs repas.
- b) Pour les employés travaillant sur douze (12) heures:

Le temps alloué pour les repas sera le même temps total pour les deux (2) périodes de douze (12) heures que le temps alloué pour les trois (3) périodes de huit (8) heures.

De plus, les tests et différentes opérations sont effectuées selon les fréquences déjà établies sur la cédule de huit (8) heures.

51) REPRIMANDE VERBALE

Quand un surveillant décide qu'une réprimande verbale est nécessaire à un employé, le surveillant suivra cette procédure:

- a) La nature de l'offense devrait être définie et bien comprise par l'employé.
- b) S'assurer que l'employé comprend la ligne de conduite à suivre.
- c) Une confirmation écrite à l'effet qu'une réprimande verbale a été donnée à l'employé, sera envoyée à l'employé, au Département du Personnel, au Surintendant du Département et au Syndicat.

Pareille réprimande décrira l'incident pour lequel l'employé a reçu cette réprimande verbale.

- 52) SECURITE
Le coordonnateur de sécurité ou son remplaçant fournit un appareil portatif pour mesurer le pourcentage d'oxygène dans l'air aux soudeurs requis de travailler dans un vase clos afin que ceux-ci puissent vérifier périodiquement le niveau d'oxygène dans le vase après que la vérification originale a été faite par le coordonnateur ou son remplaçant.
- 53) SOINS MEDICAUX
Un employé qui, sur demande écrite du médecin traitant doit se rendre ou doit conduire son enfant ou son conjoint à l'hôpital ou chez un spécialiste à plus de cent soixante (160) kilomètres de Lebel-sur-Quévillon, a droit, sur présentation d'un certificat de l'hôpital ou du spécialiste, à un (1) jour de congé avec huit (8) heures de paie, au taux du salaire de la position à laquelle il aurait travaillé, pourvu que cette journée fasse partie de son horaire régulier de travail.
- 54) STATIONNEMENT
La Compagnie continue d'améliorer les terrains de stationnement pour les employés.
- 55) SURVEILLANCE
Il relève du droit et de la responsabilité de la direction de l'usine de nommer les surveillants et aussi de voir à ce qu'ils soient compétents.
- 56) TOILE SYNTHETIQUE
La réparation des toiles synthétiques est faite respectivement par les employés de production, des départements de cuisson, blanchiment et sècheuse à pâte.
- 57) TORCHES
Les mécaniciens de quart emploient les torches pour s'aider dans l'exécution de leurs travaux:
- 1) lorsqu'il n'y a pas de soudeurs cédulés à l'usine,
 - 2) lorsque le travail ne nécessite pas de mécaniciens d'entretien autres que les mécaniciens de quart en devoir à l'usine,
 - 3) lorsque le travail n'est pas strictement un travail de soudeur et n'est pas relié à une réparation exécutée par le ou les mécaniciens de quart en devoir.
- Les mécaniciens d'automobiles utilisent les torches pour leurs propres travaux seulement.

58) TROUS D'HOMMES

L'enlèvement et la réinstallation des couvercles de trous d'hommes sont faits par ceux qui doivent y avoir accès pour leurs propres travaux à l'exception des couvercles de vaisseaux sous pression dont la réinstallation est faite par les tuyauteurs.

59) VENTILATION ET RETOMBÉES

La Compagnie continue ses études pour remédier aux problèmes de ventilation et de retombées pour pouvoir y apporter les solutions valables à court et à long terme.

60) VETEMENTS PROTECTEURS

- a) Des couvre-tout sont disponibles dans le département pour les employés préposés à la fabrication du fibre de verre.
- b) Deux couvre-tout sont fournis chaque année aux peintres réguliers, aux huileurs, aux manutentionnaires de matières premières du département de la récupération et aux mécaniciens d'automobiles.
- c) La Compagnie fournit un vêtement (standard) protecteur convenable aux Utilités No. 2 au département de la récupération. Si un employé veut obtenir un vêtement protecteur autre que celui fourni par la Compagnie, celle-ci remboursera à cet employé une somme équivalente au prix payé pour le vêtement standard fourni, sur présentation de la facture et de l'acceptation du vêtement, selon les normes de sécurité établies.
- d) La Compagnie fournit des vêtements adéquats contre la chaleur aux employés préposés à la sécheuse à pâte.
- e) Des habits contre le froid sont disponibles dans les départements pour les employés qui ne travaillent pas normalement à l'extérieur et qui sont requis de le faire.

- f) La Compagnie fournit, une fois par année, un habit contre le froid aux employés réguliers sur le poste de manutentionnaire de matières premières au département de la récupération, ainsi qu'aux employés de la préparation des produits chimiques.

61) VISITES DE L'USINE

La visite journalière de l'usine est faite en compagnie d'un gardien.

62) LAVEUSE ET SECHEUSE

La Compagnie s'engage à faire laver, sur une base quotidienne, les habits de travail des employés de la caustification.

ANNEXE "E"

PATES DOMTAR/USINE DE QUEVILLON

SYSTEME DE CLASSIFICATION

AU

CONTROLE TECHNIQUE

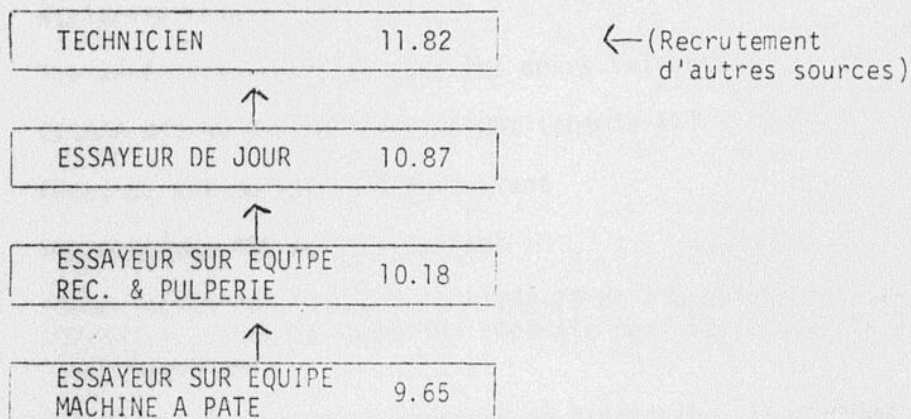
- BUT
- 1.01 Ce système établit un mode de sélection, de classification, de rémunération et une description des tâches pour les employés du contrôle technique.
- 1.02 Ce système a également pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion des employés du contrôle technique et de fournir à la Compagnie une main d'oeuvre qualifiée.

APPLICATION

- 2.01 Le présent système régit tous les employés du contrôle technique de l'usine et annule par le fait même tout système préalable.

ORGANISATION ET EMBAUCHE

- 3.01 L'organisation du contrôle technique est comme suit:



- 3.02 Nonobstant les dispositions de l'article 3.01, il est convenu que MM. Gilles Petit, Russell Lalancette, Jasmin Comtois et Richard Villemure sont des essayeurs de jour jusqu'à ce qu'ils soient promus ou qu'ils quittent le département. Dès que possible après la signature de la nouvelle convention et jusqu'à l'implantation du système, les essais de réduction au département de récupération sont effectués par les essayeurs d'équipe à la sècheuse à pâte.
- 3.03 Le technicien est un travailleur de jour et le nombre de techniciens est établi selon les besoins.

- 3.04 Tout poste vacant exigeant une promotion dans la ligne d'avancement est comblé selon les dispositions de l'article 6.02 de la Convention Collective de Travail sauf dans les cas prévus au paragraphe 3.05 suivant.
- 3.05 La Compagnie peut recruter des techniciens de d'autres sources afin d'assurer qu'une proportion de 50% des techniciens possèdent les prérequis prévus au paragraphe 4.02 ci-après.
- 3.06 L'essayeur de jour ayant le moins d'ancienneté remplace l'essayeur sur relève.

CRITERES DE QUALIFICATION

- 4.01 Pour pouvoir postuler à un poste d'essayeur, le minimum de scolarité requis est:

11e année avec réussite dans les cours suivants:

Chimie 441 ou 432 ou l'équivalent (chimie 41)

Physique 441 ou 432 ou l'équivalent

Mathématique 422 ou l'équivalent

(Description de l'annuaire 01-1974-75 de l'enseignement secondaire, cours de formation générale pour les écoles de langue française).

- 4.02 Pour pouvoir postuler à un poste de technicien, le minimum de scolarité requis est:

Etre diplômé (D.E.C.) de l'une ou l'autre des
Technique suivantes:

- i) 210.00 Technique de Chimie Industrielle ou l'équivalent
- ii) 260.00 Techniques de l'Eau, de l'Air et
de l'Assainissement ou l'équivalent
- iii) 232.00 Technologie du Papier ou l'équivalent.

NOTE: Un essayeur est réputé posséder le minimum de scolarité pour pouvoir postuler comme technicien après cinq (5) années d'expérience au laboratoire.

REMUNERATION

- 5.01 Le taux de salaire de chaque essayeur est réajusté automatiquement à tous les deux (2) ans jusqu'au niveau du taux d'essayeur actuellement le plus élevé ou s'il y a promotion à un autre poste; la première de ces deux éventualités atteintes détermine le taux de salaire de l'essayeur.

L'essayeur sur relève fait partie du système de réajustement.

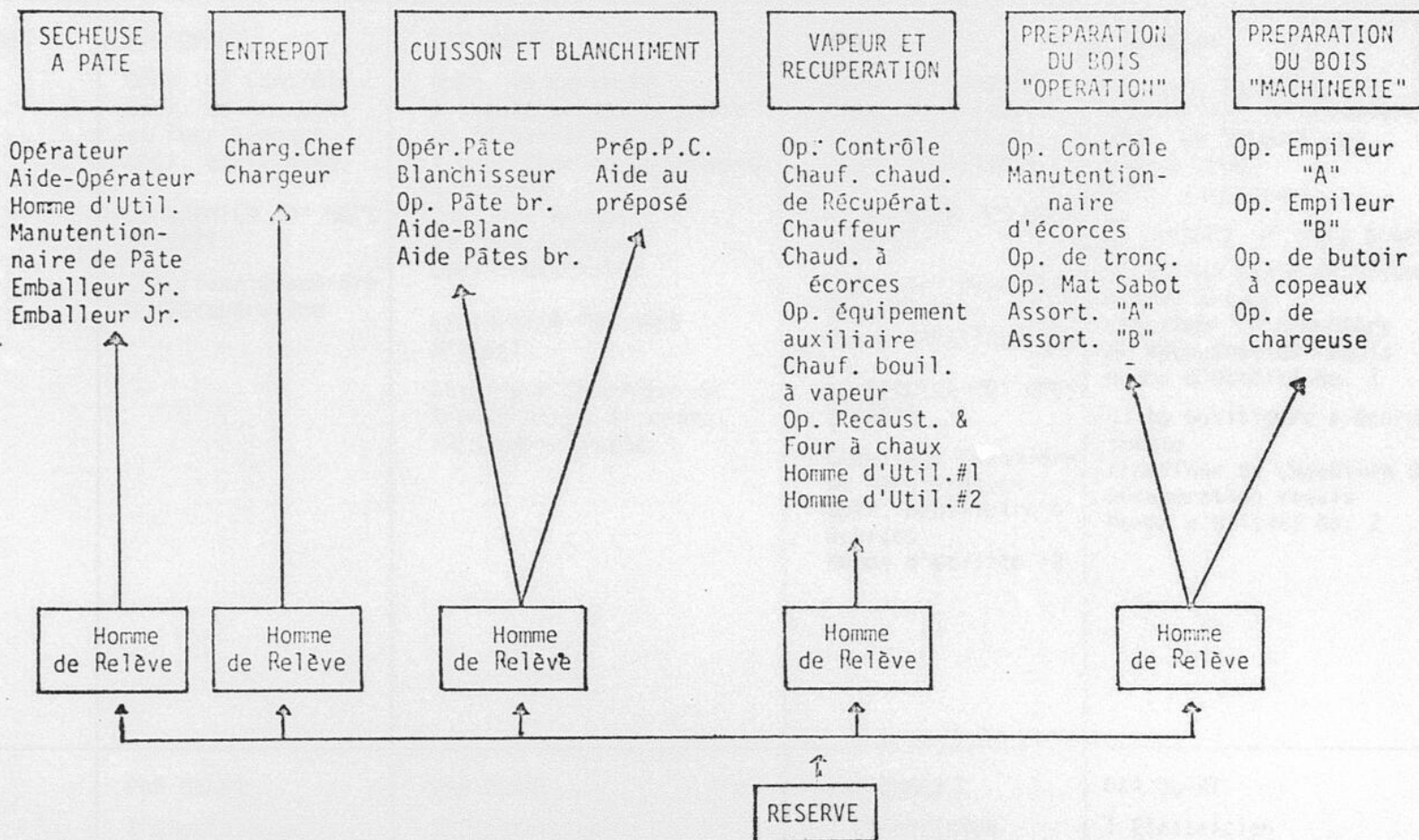
DESCRIPTION DES TACHES

- 6.01 L'essayeur effectue des essais (essais chimiques et physiques). Ces essais sont routiniers, effectués sur les relèves et rattachés à l'opération de l'usine. Les essais effectués par les employés de l'opération continuent à être effectués par ceux-ci.
- A l'occasion, l'essayeur est requis de faire des essais non prévus à son horaire régulier de travail.
- 6.02 Le technicien de laboratoire effectue les tests requérant l'utilisation de techniques complexes et/ou d'appareils spéciaux. Il doit également accomplir tous les autres tests tel que requis par les besoins de l'usine. Il est également à la disposition du personnel cadre lors d'études requérant l'assistance de technicien(s) de laboratoire.
- 6.03 a) Dans tout département où l'on utilise un Elrépho, le changement des globes, la calibration et l'ajustement du débit d'eau sont effectués par les employés dudit département.
- b) Dans tout département où l'on utilise un pH mètre, le changement de l'électrode (sans KCl) et l'ajustement de l'appareil sont effectués par les employés dudit département.
- c) Dans tout département où l'on utilise des solutions de permanganate, les blancs de vérification sont faits par les employés dudit département.

REMARQUE: Ceci n'empêche pas les vérifications, les calibrations, les réparations et les ajustements périodiques de tous les appareils et systèmes de laboratoire dans l'usine par les essayeurs ou les techniciens de jour.

ANNEXE "E"

OPERATION



ANNEXE "G"

EMPLOYES AU TRAVAIL DURANT LES FERMETURES DE CONGES D'USINE
SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 15.01 b) et 15.01 c)

	ARRET AVEC REPARATIONS MAJEURES		ARRET SANS REPARATIONS MAJEURES	
	ETE	HIVER	ETE	HIVER
MACHINES FIXES	<p>PAR QUART</p> <p>Opér. de Contrôle Opér. de Recaust. et four à chaux Opér. auxiliaire.</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière de Récupération</p>	<p>PAR QUART</p> <p>Opér. de Contrôle 1 Chauffeur de Chaudière de Récupération ou 1 Opérateur de Bouilloire à écorces Opér. de Recaust et four à chaux Opér. auxiliaire</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière de Récupération si cette chaudière arrête.</p>	<p>PAR QUART</p> <p>Opér. de Contrôle Opér. de Recaust. et four à chaux Opér. auxiliaire.</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière Récupération Homme d'Utilité =2</p> <p>LE DERNIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière de Récupération Opér. bouilloire à écorces Homme d'Utilité =2</p>	<p>PAR QUART</p> <p>Opér. de Contrôle 1 Chauffeur de Chaudière Opér. de Recaust. et four à chaux Opér. auxiliaire</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET.</p> <p>Si la chaudière de Récupé- ration arrête Chauffeur de chaudière de Récupération requis Homme d'Utilité No. 2</p> <p>Si la bouilloire à écorces arrête Chauffeur de chaudière de Récupération requis Homme d'Utilité No. 2</p>
ENTRETIEN	<p>PAR QUART</p> <p>1 Electricien 1 Méc. d'Entretien</p>	<p>PAR QUART</p> <p>1 Electricien 1 Méc. d'Entretien</p>	<p>PAR QUART</p> <p>1 Electricien 1 Méc. d'Entretien</p>	<p>PAR QUART</p> <p>1 Electricien 1 Méc. d'Entretien</p>
CUISSON ET BLANCHIMENT	<p>PAR QUART</p> <p>Aucun</p>	<p>PAR QUART</p> <p>Aucun</p>	<p>PAR QUART</p> <p>Opér. Pâte</p>	<p>PAR QUART</p> <p>Opér. Pâte</p>

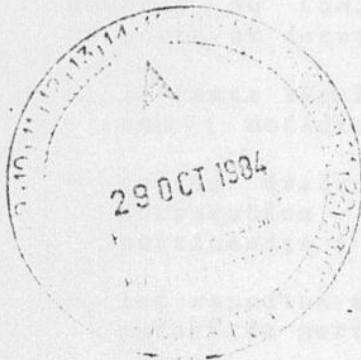
18257-01 - 09 - 11 - 28
(9651-17) - (2935-04) - (9651-33)

Amandement
PROTOCOLE D'ENTENTE conclu en ce 27^e jour de septembre 1984

ENTRE

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

ET



Le SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER et ses SECTIONS LOCALES énumérées à l'annexe "A", n'agissant par les présentes que pour ses membres desdites sections locales, lesquels sont des employés de Domtar Inc., ci-après appelés les "Syndicats".

ATTENDU QUE la Corporation et les Syndicats se sont rencontrés à Montréal les 25, 26, 27 avril, les 27, 28 juin et le 27 septembre 1984 pour discuter les modifications au Régime de Retraite à l'intention des salariés syndiqués, ci-après désigné comme le "Régime de Retraite",

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

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

La Corporation et les Syndicats conviennent de ce qui suit :

1. L'entente concernant les modifications au Régime de Retraite demeurera en vigueur du 2 mai 1984 au 1er mai 1987 inclusivement.
2. Le Régime de Retraite sera modifié dans la mesure du nécessaire pour incorporer les dispositions et conditions contenues dans le document intitulé "Modifications proposées par Domtar Inc. au Régime de Retraite" en date du 27 septembre 1984 et attaché en annexe "B".
3. Les modifications au Régime de Retraite s'appliqueront conformément aux dates stipulées à l'Annexe "B" et aussitôt que possible après le premier jour du mois suivant la date de ratification.

. . . /2 .

4. Dans tous les établissements, le coût des modifications sera inclus dans le coût global de toutes négociations en cours ou ultérieures.

5. Révélation des renseignements

La Corporation fournira aux représentants syndicaux qui sont membres du Comité conjoint de retraite des copies des rapports et documents suivants :

- le texte légal complet du Régime de Retraite et de toutes ses modifications ;
- toutes évaluations et certificats actuariels que la Corporation est tenue de déposer auprès des autorités pertinentes ;
- les rapports de renseignements annuels déposés auprès des autorités pertinentes ;
- le rapport annuel des vérificateurs ;
- la correspondance avec les autorités pertinentes sera disponible sur demande, au siège social, pour fins de consultation.


6. Comité conjoint d'étude du Régime de Retraite

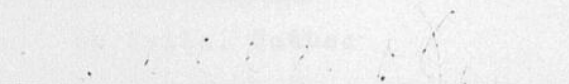
Dans un délai de quatre (4) mois suivant la ratification de tout protocole d'entente conclu par toutes les usines principales de Domtar, un comité composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de la Corporation se réunira dans le but de proposer la composition d'un comité et le "modus operandi" dudit comité dont le mandat sera d'étudier le Régime de Retraite face à de nouvelles législations.

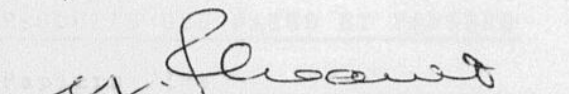
7. La Corporation et les Syndicats conviennent de recommander l'acceptation de ce protocole d'entente à leurs commettants respectifs.

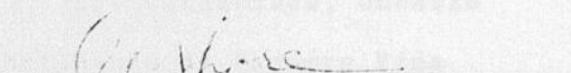
EN FOI DE QUOI, la Corporation et les Syndicats ont signé ce protocole d'entente, par l'entremise de leurs représentants ce 27^e jour du mois de septembre 1984.

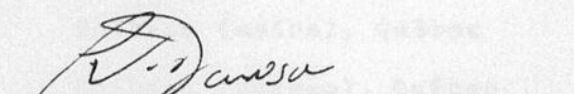
POUR DOMTAR INC.



M.G. Thompson
Directeur général - Rémunération
et avantages sociaux


G.G. Jolin
Directeur adjoint - Régime de
retraite

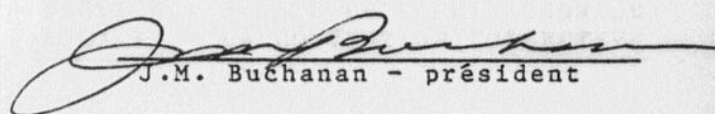

Y. Rheault - Directeur général
Relations avec les employés
Pâtes et Papiers Domtar

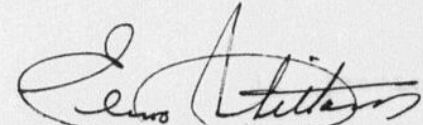

G.W. Shore - Directeur général
Relations avec les employés
Emballages Domtar



F.V. Dawson - Directeur général
Relations avec les employés
Matériaux de Construction Domtar



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

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER

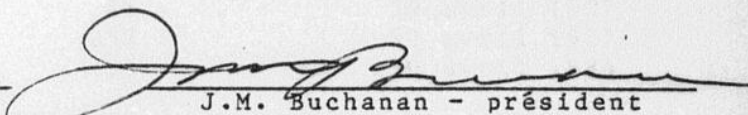

J.M. Buchanan - président


E. Whittom - Vice-président
Région I


E. Gallant - Vice-président
Région II


D. Holder - Vice-président
Région III

POUR LES SECTIONS LOCALES
MENTIONNES A L'ANNEXE "A".


J.M. Buchanan - président

Remarque:
Monsieur J.M. Buchanan a été
autorisé par les délégués réunis à
signer ce protocole d'entente
en leur nom et au nom des
sections locales mentionnées à
l'annexe "A".

LISTE DES ETABLISSEMENTS DE DOMTAR INC. REPRESENTES
PAR LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SUJETS AUX MODIFICATIONS DU REGIME DE RETRAITE

<u>GROUPE D'EXPLOITATION</u>	<u>SCTP SECTION LOCALE</u>	<u>DATE DE TERMINAISON DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>
<u>MATERIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR</u>		
<u>Produits Arborite (R)</u>		
La Salle, Québec	658	31 janvier 1986
<u>Produits pour toitures</u>		
Thorold, Ontario	368	30 juin 1984
<u>PRODUITS DES PATES ET PAPIERS</u>		
<u>Papiers Fins</u>		
Cornwall, Ontario	212	30 avril 1987
	338	30 avril 1987
Don Valley, Ontario	419	30 avril 1987
St. Catharines, Ontario	77	30 avril 1987
<u>Marchands de Papiers Fins</u>		
Buntin Reid, Toronto, Ontario	1291	16 avril 1984
Buntin Reid, London, Ontario	1291	31 août 1984
Halls Paper. Toronto, Ontario	1291	16 avril 1984
<u>Papier Journal</u>		
Dolbeau (usine), Québec	85	30 avril 1987
	252	30 avril 1987
Dolbeau (bureau), Québec	25	30 avril 1984
<u>Pâtes</u>		
Quévillon (usine), Québec	1492	30 avril 1984
Quévillon (gardiens), Québec	1492	30 avril 1984
<u>Bois de Sciage</u>		
Mistassini (Québec)	1495	30 avril 1985

<u>GROUPE D'EXPLOITATION</u>	<u>SCTP</u> <u>SECTION</u> <u>LOCALE</u>	<u>DATE DE TERMINAISON DE</u> <u>LA CONVENTION COLLECTIVE</u>
<u>EMBALLAGES</u>		
<u>Papier Kraft et Cartons pour Boîtes</u>		
Red Rock, Ontario	528	30 avril 1984
Red Rock, Ontario	255	30 avril 1984
Trenton, Ontario	1470	31 décembre 1984
<u>Cartonnages Ondulés</u>		
Calgary, Alberta	539	6 mai 1985
Concord, Keele, Ontario	309	30 juin 1985
Duburger, Québec	486	30 juin 1985
Edmonton, Alberta	403	30 septembre 1985
Etobicoke, Ontario	595	30 juin 1985
Kitchener, Ontario	1196	30 juin 1985
Moncton, N.B.	882	31 mars 1985
Montréal, Molson, Québec	205	30 juin 1985
Peterborough, Ontario	1597	30 juin 1985
St-Mary's, Ontario	934	30 juin 1985
Winnipeg, Manitoba	830	30 juin 1985

Le 27 septembre 1984

MODIFICATIONS

AU

REGIME DE RETRAITE DOMTAR A L'INTENTION DES SALARIES
SYNDIQUES TEL QUE MODIFIE DEPUIS SON ENTREE EN VIGUEUR
LE 1ER JANVIER 1963

PROPOSEES PAR DOMTAR INC.

AU

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SES SECTIONS LOCALES

A MONTREAL LE

27^e jour de septembre 1984

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

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

1. Les modifications proposées ci-dessous entreront en vigueur à la date mentionnée mais en aucun cas avant le 2 mai 1984. Toutefois, les modifications entrant en vigueur le 2 mai 1984 seront applicables aux employés participants dont le 65e anniversaire de naissance survient le 1er mai 1984. Ces modifications au Régime de retraite ne toucheront que les employés en service actif qui sont participants et qui cotisent au Régime de retraite au moment de l'entrée en vigueur des modifications, sauf que les modifications au "supplément de transition" s'appliqueront à tous les employés.

2. Formule de rente de retraite

Un participant prenant sa retraite après le 1er mai 1984 mais avant le 2 mai 1987 selon les dispositions du Régime de retraite qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous :

- a) la prestation accumulée à la date de la retraite en vertu du régime existant ; ou
- b) 1.65 % des gains annuels moyens du participant durant les cinq (5) années antérieures au 1er mai 1987, pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service contributif avant sa retraite depuis la dernière interruption du service, moins 1/35 de la rente de retraite maximale payable à l'âge de 65 ans durant l'année civile de sa retraite en vertu du RPC/RRQ, multiplié par le nombre d'années de service contributif entre le 1er janvier 1966 et la date de sa retraite.

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

2. c) Définition des "gains"

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

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

3. "SUPPLEMENT DE TRANSITION"

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

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

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

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

- b) A compter du 2 mai 1984, un employé du Québec qui part en retraite après avoir atteint l'âge de 61 ans aura droit à un "supplément de transition" de 16 \$ par mois sujet aux conditions prévues aux clauses 3 (a) et 3 (d) des présentes.
- c) Advenant qu'une loi réduise l'âge auquel des prestations de retraite réduites deviennent payables à un employé en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Pension de sécurité de la vieillesse ou de tout Régime provincial de pensions autre que le Régime de rentes du Québec, le montant du "supplément de transition" sera réduit de 18 \$ par mois à 16 \$ par mois pour les employés qui partent en retraite à compter de la date d'entrée en vigueur de cette loi.
- d) Si une loi, au titre du Régime de pensions du Canada, de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions de tout autre gouvernement provincial, prévoit que les prestations de retraite sont disponibles sans réduction à un employé avant l'âge de 65 ans, le "supplément de transition" sera réduit à compter de cet âge dans la proportion que représente la prestation de retraite gouvernementale maximale non réduite payable à compter de cet âge par rapport à la somme des prestations de retraite gouvernementales maximales payables à l'âge de 65 ans aux employés prenant une retraite à la date d'entrée en vigueur de cette loi ou par la suite.

4. Comité conjoint de retraite

Le Comité conjoint de retraite se réunira au moins une fois par année, ou sur avis de 30 jours à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

- b) A compter du 2 mai 1984, un employé du Québec qui part en retraite après avoir atteint l'âge de 61 ans aura droit à un "supplément de transition" de 16 \$ par mois sujet aux conditions prévues aux clauses 3 (a) et 3 (d) des présentes.
- c) Advenant qu'une loi réduise l'âge auquel des prestations de retraite réduites deviennent payables à un employé en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Pension de sécurité de la vieillesse ou de tout Régime provincial de pensions autre que le Régime de rentes du Québec, le montant du "supplément de transition" sera réduit de 18 \$ par mois à 16 \$ par mois pour les employés qui partent en retraite à compter de la date d'entrée en vigueur de cette loi.
- d) Si une loi, au titre du Régime de pensions du Canada, de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions de tout autre gouvernement provincial, prévoit que les prestations de retraite sont disponibles sans réduction à un employé avant l'âge de 65 ans, le "supplément de transition" sera réduit à compter de cet âge dans la proportion que représente la prestation de retraite gouvernementale maximale non réduite payable à compter de cet âge par rapport à la somme des prestations de retraite gouvernementales maximales payables à l'âge de 65 ans aux employés prenant une retraite à la date d'entrée en vigueur de cette loi ou par la suite.

4. Comité conjoint de retraite

Le Comité conjoint de retraite se réunira au moins une fois par année, ou sur avis de 30 jours à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

18257-11 (9651-33)

'83 JAN 26 10 02

déjà indexé de la convention



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (9651-33)

PÔT

Dépôt N°: 8 3 0 3 0 4 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé 05666-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-11
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-09	83-01-26		82-05-01	84-04-30	11

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travail- leurs du Papier S.C.T.P. Local 1492 Att: Denis Lemoyne Sec. C.P. 68 LeBel-sur Quevillon, Qué. J0Y 1X0	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. Les Pâtes Dontar Case Postale 3000 Lebel-sur -Quévillon, Québec J0Y 1X0

Unité de négociation

"Tous les gardes du département de la sécurité au sens du Code du Travail"

Région	08-03	Activité	3799(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Denis Lemoyne</i>	83-03-15

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

18257-11 (9651-33)

GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'83 JAN 26 16 02

deja undus ds la
convention

MEMOIRE D'ENTENTE conclu entre

DOMTAR INC., n'agissant par les pré-
sentes que pour son usine de pâtes
située à Lebel-sur-Quévillon

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER et sa Section Locale 1492 -

GARDIENS

MEMOIRE D'ENTENTE conclu entre DOMTAR INC.,
n'agissant par les présentes que pour son
usine de pâtes située à Lebel-sur-Quévillon

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER et sa Section Locale #1492.

Il est convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1982, soit renouvelée par la présente et continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1984, sous réserve des modifications suivantes:

1- DUREE DE LA CONVENTION:

Deux (2) ans, du 1er mai 1982 au 30 avril 1984.

2- AUGMENTATION GENERALE:

Première année: (à compter du 1er mai 1982)
-augmentation générale de 12%

Deuxième année: (à compter du 1er mai 1983)
-augmentation générale de 10%

3- REGIME DE RETRAITE:

Les parties conviennent que le Régime de Retraite est amendé selon les termes d'une entente intervenue le 22 juillet 1982, entre le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) et Domtar

4- PRIMES D'EQUIPE:

0-30-40 à compter du 1er mai 1982.

5- AVANTAGES SOCIAUX:

a) Assurance-vie:

Le montant maximum de l'assurance-vie est majoré de \$30,000.
à \$35,000. à compter du 1er jour du mois qui suit la date
de ratification.

Dans le cas d'un employé non activement au travail à cette date,
cette modification ne s'appliquera qu'à son retour au travail.

...

b) Invalité à long terme (ILT):

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

c) Soins dentaires:

La cédule des tarifs 1980 pour Actes bucco-dentaires approuvés par l'association des Chirugiens Dentistes du Québec sera appliquée à compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification. La cédule des tarifs 1981 sera appliquée à compter du 1er janvier 1983.

d) Assurance-accident maladie:

A compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification, les bénéficiaires pour soins chiropratiques sont les suivants:

- \$8.00 par visite pour un maximum de 10 visites par année.
- \$15.00 pour rayons-X.

6- EMPLOYES ACTIFS A L'AGE DE 65 ANS ET PLUS:

a) Avantages sociaux:

Aux fins des Régimes d'assurance, tout employé actif de 65 ans et plus qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurance suivantes aux conditions prévues dans la convention collective.

- Régime médical majeur
- Assurance indemnité hebdomadaire de 13 semaines par période de 12 mois.
- Assurance-vie équivalente au bénéfice réduit disponible à l'âge normal de la retraite.

b) Vacances supplémentaires:

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

7- AUTRES MODIFICATIONS:

D'autres modifications ont été conclues et sont attachées au présent mémoire d'entente.

ARTICLE 5.01 a)

L'article 5.01 a) est modifié comme suit:

- a) Ancienneté d'occupation (basée sur la durée de son service continu depuis l'obtention du poste ou la classification qu'il occupe, confirmée par un formulaire officiel).

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 5.01 b)

L'article 5.01 b) est modifié comme suit:

- b) Ancienneté département (basée sur la durée de son service continu depuis l'obtention d'un poste dans le département auquel il appartient confirmée par un formulaire officiel).

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 5.03 b)

L'article 5.03 b) est modifié comme suit:

b) Est légitimement renvoyé; dans un tel cas, le Syndicat est avisé avant que le renvoi ne soit communiqué à l'employé.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 5.04

L'article 5.04 est modifié comme suit:

Toute personne embauchée comme étudiant entre le 15 avril et le 15 septembre est exclue des termes de l'article 5.02 de la convention collective de travail. Un étudiant, désirant demeurer à l'emploi de la Compagnie, devra terminer son emploi et être ré-embauché comme nouvel employé, quand il y a lieu.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 6.01 g)

L'article 6.01 g) est modifié comme suit:

Tout poste créé sur une base temporaire pour une durée connue à l'avance de plus de deux (2) mois, est affiché et rempli d'après les dispositions de l'article 6.01.

Le 7 septembre 1982.

- i) En cas de mise-à-pied temporaire dans les départements d'entretien, les employés sont mis-à-pied dans leur métier suivant leur ancienneté de département.

Un employé ainsi mis-à-pied peut faire valoir son ancienneté d'usine pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine dans son métier, dans un autre métier, au plus bas échelon d'une ligne d'avancement ou hors d'une ligne d'avancement, pourvu qu'il soit capable d'accomplir la tâche qu'il revendique et de progresser s'il s'agit d'un poste au plus bas échelon d'une ligne d'avancement.

- ii) En cas de mise-à-pied permanente dans les départements d'entretien, les employés sont mis-à-pied dans leur métier suivant leur ancienneté de département.

Un employé ainsi mis-à-pied peut faire valoir son ancienneté d'usine pour déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine dans son métier, dans un autre métier, au plus bas échelon d'une ligne d'avancement ou hors d'une ligne d'avancement, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail et pour progresser s'il s'agit d'un poste au plus bas échelon d'une ligne d'avancement.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 6.02 g)

(6.04 g)

L'article 6.02^{st.} g) est modifié comme suit:

S'il devient nécessaire de réduire sensiblement la production dans l'usine, créant par là un problème social dans la localité, à ancienneté d'usine égale, la compagnie accorde la préférence aux employés résidents de Lebel-sur-Quévillon qui ont des responsabilités familiales. Dans de tels cas, il devra y avoir entente avec le Syndicat.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 7.03 DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

Modifier les termes: époux et épouse pour: "conjoint",
(définition légale)

le 7 septembre 1982.

ARTICLE 8.06 COMITE DE SANTE ET SECURITE:

L'article 8.06 est modifié comme suit:

Un Comité d'au moins huit (8) membres est formé pour discuter des questions relatives à la prévention des accidents et à l'hygiène. Quatre (4) membres sont nommés par le Syndicat et quatre (4) membres par la Compagnie. Le Comité se réunit selon les exigences, au moins une (1) fois par mois, à moins qu'il y ait eu entente mutuelle à l'effet contraire.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 9.02

L'Article 9.02 est modifié comme suit:

Tout employé assujetti à cette convention qui se croit lésé par l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la présente convention doit soumettre oralement ou par écrit, à son surveillant immédiat, sa plainte pour enquête et règlement dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui donna naissance à la plainte. Toute plainte relative à l'application de mesures disciplinaires doit être présentée par l'employé et/ou son délégué d'atelier, pour fin d'enquête et règlement, au surveillant directement responsable.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 11.01

L'article 11.01 est modifié comme suit:

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

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.08 b)

L'article 13.08 b) est modifié comme suit:

b) Ces travailleurs sont informés par voie d'affichage dans leur département de la disponibilité de travail lors d'un arrêt d'entretien, et ceux qui ne sont pas disponibles pour toute la durée de l'arrêt, doivent en aviser leur surveillant avant la date désignée sur l'avis.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.16 d)

L'article 13.16 d) est modifié comme suit:

d) Prévenir le contremaître en devoir si son remplaçant ne se présente pas au travail; le contremaître fait un effort pour trouver un remplaçant; si un remplaçant ne peut être trouvé, l'employé doit demeurer au travail jusqu'à un maximum de seize (16) heures consécutives.

Le 7 septembre 1982.

13.16 e)

Une nouvelle phrase est ajoutée au paragraphe e) de l'article 13.16.

Nonobstant ce qui précède le travailleur d'équipe pourra rentrer au travail si son remplacement n'a pas été assuré, pourvu qu'il appelle le contremaître en devoir avant le début de son quart.

Le 7 septembre 1982

ARTICLE 13.18 c)

Lors de congés inscrits à l'horaire du mercredi précédent, à moins qu'il n'y ait entente mutuelle avec le contremaître pour changer ledit congé.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.20

(13.21)

L'article 13.20 est modifié comme suit:

Lors d'arrêt d'urgence de vingt-quatre (24) heures ou moins, les travailleurs d'équipes continuent à travailler sur leur quart mais doivent accomplir les tâches qui leur sont demandées dans leur département; pour ce travail, ils reçoivent le taux de salaire de la position à laquelle, ils auraient travaillé.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.29: ↗

(13.30)

L'article 13.30^A sera modifié pour fin de concordance avec l'horaire des travailleurs d'équipe, pour se lire comme suit:

Un travailleur de jour appelé à remplacer un travailleur d'équipe sur l'horaire 08H00 à 20H00, sera rémunéré à temps simple pour toutes les heures ainsi travaillées, sauf l'heure travaillée entre 12H00 et 13H00 et celles au-delà de 17H00 lesquelles seront payées à temps et demi, et se verra allouer un repas à moins d'en avoir été avisé la veille.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 14.02 a):

L'article 14.02 a) est modifié comme suit:

14.02 a) Les employés travaillant sur les équipes régulières de 16H00 à 24H00 et de 24H00 à 08H00 reçoivent des primes de trente cents (30¢) et quarante cents (40¢) respectivement.

Le 7 septembre 1982. <

ARTICLE 15:

L'article 15 sera amendé comme suit:

Remplacer le titre actuel par:

"Jours fériés et payés"

La phrase suivante sera ajoutée au paragraphe
a) de l'article 15.02

"Les congés mobiles prévus dans cette convention
tiennent lieu de jours fériés chômés et payés".

La clause relative aux congés d'usine sera modifiée en conséquence.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 15.02 a):

L'entente locale #13^{4 d.s.} est insérée dans la convention collective à l'article 15.02 a) et se lit comme suit:

- a) Il y a cinq (5) congés mobiles, lesquels sont pris à des dates qui conviennent à l'employé et à son surveillant. Un congé mobile ne peut être refusé lorsqu'un remplaçant est disponible. Les nouveaux employés n'ont pas droit aux congés mobiles durant leur période d'essai.

Le 7 septembre 1982.

17.01 ASSURANCE-VIE:

L'article 17.01 a) ii est modifié comme suit:

Le montant maximum de l'assurance-vie est majoré de \$30,000.
à \$35,000. à compter du 1er jour du mois qui suit la date de
ratification.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 17.02 d):

L'article 17.02 d) sera ajouté à la convention:

17.02 d) A compter du 1er jour du mois qui suit la date de ratification, il sera inclu dans le régime d'assurance Accident-Maladie, les soins chiropratiques tel que décrit:

- \$8.00 par visite pour un maximum de 10 visites par année.
- \$15.00 pour rayons-X.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 17.04 d) ii):

L'article 17.04 d) ii) est modifié comme suit:

- ii) Le maximum de \$1,300. est majoré à \$1,500 par mois. Cet amendement s'appliquera seulement dans les cas d'invalidité qui débiteront le, ou après le, dimanche suivant la date de ratification.

Le 7 septembre 1982

ARTICLE 17.05 f)

Un nouveau paragraphe f) est ajouté à l'article 17.05 comme suit:

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maitresse de l'assureur.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 17.06 2-:

L'article 17.06 2- est modifié comme suit:

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

Les tarifs utilisés seront:

- Tarif 1980, à compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification.
- Tarif 1981, à compter du premier 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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLES 17.07 et 16.07:

L'article 17.07 sera ajouté à la convention:

17.07: Aux fins des régimes d'assurance, tout employé actif de 65 ans et plus, qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurances suivantes aux conditions prévues dans la convention collective.

- Régime médical majeur;
- Régime d'indemnité hebdomadaire pour une période totale de treize (13) semaines dans n'importe quelle période de douze (12) mois suivant la date normale de retraite;
- Assurance-vie équivalente au bénéfice réduit disponible à l'âge normal de la retraite.

L'article 16.07 est modifié par l'ajout de la note suivante:

NOTE: Le régime de vacances supplémentaires se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

Le 9 septembre 1982.

ARTICLE 18 - DOSSIER DISCIPLINAIRE:

Le paragraphe b de l'article 18.01 est amendé pour se lire comme suit:

- b) Le dit dossier comprend:
 - i) L'infraction qui fait l'objet de l'accusation;
 - ii) Le rapport du contremaître ou du surintendant au sujet de l'infraction;
 - iii) L'avis que la Compagnie envoie à l'employé. Cet avis ne doit faire aucune mention de mesures disciplinaires antérieures.
 - iv) La décision finale.

Le 10 novembre 1982

ARTICLE 18.02

L'article 18.02 est modifié comme suit:

La Compagnie accepte le principe que la décision de congédier un employé est prise au niveau du surintendant ou à un échelon supérieur.

La Compagnie avise le Syndicat avant que le congédiement ne soit communiqué à l'employé.

Le 9 septembre 1982.

ARTICLE 19.06 - REPAS:

L'article 19.06 est modifié comme suit:

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

- b) Dans le cas de surtemps précédent son quart de travail, l'employé doit être avisé huit (8) heures, au préalable, à défaut de quoi les dispositions du paragraphe a) s'appliquent.

Le 9 septembre 1982.

M.E. La valeur du bon de repas est portée à cinq (5\$) dollars à compter de la date de ratification.

DUREE DE LA CONVENTION:

L'article 20.01 de la convention collective est modifié comme suit:

Cette convention sera en vigueur à compter du 1er mai 1982
jusqu'à et incluant le 30 avril 1984.

Le 9 septembre 1982.

AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES:

A compter du 1er mai 1982: 12%

A compter du 1er mai 1983: 10%

Le 9 septembre 1982

L'article #5 des Ententes locales est modifié comme suit: (16)

- 5) Un deuxième employé sera assigné entre 16H00 et 17H00 le mercredi pour la distribution de la paie, pour autant que le présent système de distribution est maintenu.
- Un seul employé autorisé par les employés de son département pourra aller chercher les chèques de paie desdits employés au poste de garde, en autant qu'il ait obtenu au préalable la permission du contremaître de son département.

Le 9 septembre 1982.

ENTENTE LOCALE #6:

L'article 6) B) a) est modifié comme suit:

6) B)

- a) A compter de la date de ratification, un maximum de \$600. est alloué pour défrayer les dommages causés aux automobiles par les retombées de l'usine.

Le 10 novembre 1982

Le terme "Homme d'utilité" est changé pour se lire: "Préposé à
la sécurité".

Le 15 octobre 1982

Le 15 octobre 1982.

G-15-10-82

ENTENTE LOCALE #8a)

Gardiens préposés à l'entrée de l'usine.

La Compagnie fournit les bas, les chemises, les cravates et un par-dessus quatre-saisons selon les besoins et deux paires de pantalon par année.

Le 15 octobre 1982

ENTENTE LOCALE 8 b)

L'entente locale 8 b) est biffé.

Le 15 octobre 1982.

ENTENTE LOCALE #8c

L'entente locale #8 c) est biffé.

Le 15 octobre 1982

Le 8 septembre 1982

ARTICLE 8 d): (25)

L'article 8 d) des ententes locales est modifié comme suit:

- b) Une allocation de vingt-deux (22.\$) dollars par année contractuelle est versée par la Compagnie aux employés réguliers pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité dont le port est obligatoire. A compter du 1er mai 1983, l'allocation versée pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité est augmenté à vingt-cinq (25.\$) dollars par année contractuelle.

Le 9 septembre 1982.

G-1510-82

ENTENTE LOCALE #8e)

L'entente locale #8 e) est biffé.

Le 15 octobre 1982.

ENTENTE LOCALE 8 f) .

L'entente locale 8 f) est biffé.

Le 15 octobre 1982.

ARTICLE 17.6 (ENTENTES LOCALES):

(41.6)

L'article 17.6 (E.L.) est biffé.

Le 9 septembre 1982.

ENTENTES LOCALES 18: (42)

Un nouveau paragraphe e) est ajouté à l'article 18) 1- des ententes locales.

e) VACANCES D'HIVER:

- 1- Les vacances d'hiver sont définies comme étant celles prises entre le 1er janvier et le 1er mai de chaque année.
- 2- Le service du personnel distribue vers le 15 novembre de chaque année, les listes d'employés pour chaque département par ordre d'ancienneté départementale. Cette liste indique l'éligibilité en semaine et/ou en jours de vacances éligibles pour l'année suivante.
- 3- L'employé qui choisit des vacances durant cette période indique s'il s'agit de son premier choix, lequel est d'un maximum de deux (2) semaines.
- 4- Le choix de ces vacances doit s'effectuer avant le 1er décembre de chaque année.
- 5- Le surintendant du département prend les mesures nécessaires pour afficher une cédule finale et complète pour ces dites vacances avant le 15 décembre.

Le 9 septembre 1982.

ENTENTE LOCALE 18 2b)

(42 2b)

L'entente locale 18 2b) est modifiée comme suit:

"Le nombre de travailleurs d'équipes qui peuvent prendre leurs vacances en même temps, se limite à un (1) par équipe, à moins que le surintendant quisse en permettre davantage".

Le 9 septembre 1982.

Le 7 septembre 1982.

ENTENTE LOCALE - 18 3a): (42 1c)

Un nouveau paragraphe est ajouté à l'item a) de l'entente locale 18-3:

Quand c'est possible, la semaine de vacance du travailleur de jour débute le jour choisi par l'employé et s'étend sur une période de sept (7) jours.

Le 7 septembre 1982.

ENTENTE LOCALE #21: (49)

L'entente locale #21 est modifiée comme suit:

Si la promotion débute avant, pendant ou après les heures régulières, le taux supérieur s'applique à compter de la promotion et reste en vigueur pour une période maximale de vingt-quatre (24) heures consécutives à compter du début de la journée régulière de travail au cours de laquelle la promotion fût accordée.

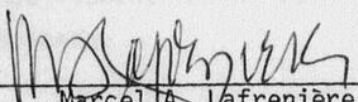
Le 9 septembre 1982.

La Convention Collective sera modifiée de façon à inclure les modifications décrites dans le présent mémoire d'entente, lesquelles entreront en vigueur à la date de ratification à moins qu'il en soit spécifié autrement dans ce mémoire d'entente.

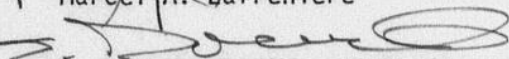
EN FOI DE QUOI les parties aux présentes et dûment mandatées ont signé ce mémoire d'entente ce jour de 1982, à Lebel-sur-Quévillon, Québec

DOMTAR INC.
PATES DOMTAR/Usine de Quévillon

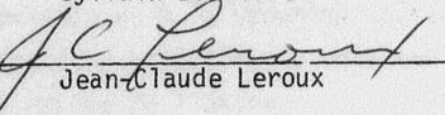
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER et sa Section Locale 1492



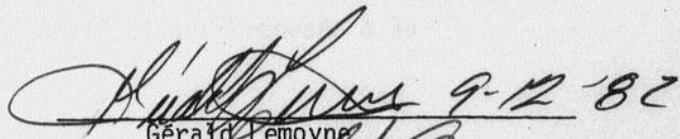
Marcel A. Lafrenière



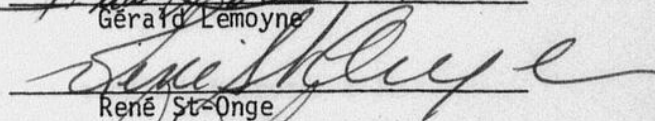
Sylvain Douville



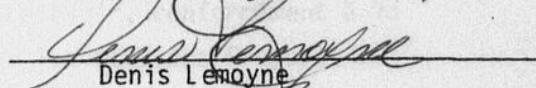
Jean-Claude Leroux



Gérard Lemoine



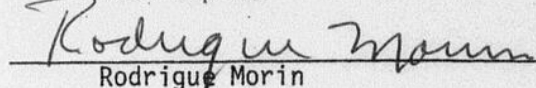
René St-Onge



Denis Lemoine



Réal Lupien



Rodrigue Morin


Le 18 Octobre 1982.

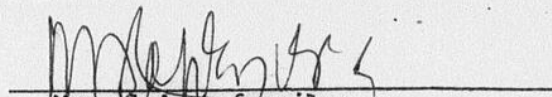
LETTRE D'ENTENTE

Habillement fourni aux Préposés à la Sécurité et aux Préposés à la Balance.

Il est convenu par la présente que les gardiens Préposés à la Balance et à la Sécurité continueront de recevoir, conformément à la pratique actuelle, le même habillement que les gardiens Préposés à l'entrée de l'Usine.

Le 1982.


Gérald Lemoyne
Président S.C.T.P., local 1492


Marcel A. Lafrenière
Directeur de l'usine



5666-3

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-10834

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION:M-18257-011

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  87/08/06  87/09/27 **  DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     **
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      **
* DOMTAR INC.      ** SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS **
* LES PATES DOMTAR      ** DU PAPIER, LOCAL 1492      **
* B. POSTALE 3000      **                                     **
* LEBEL-SUR-QUEVILLON, QUEBEC      **                                     **
*                                     ** JOY 1X0      **
*                                     **      LEBEL-SUR-QUEVILLON, QUEBEC      **
*                                     **      JOY 1X0      **
*****
*                                     **      MUNICIPALITE: 98120      **
*                                     **                                     **
*                                     **      ACTIVITE:      0310      **
*                                     **                                     **
*                                     **      AFFILIATION: F.T.Q.      **
*****

```

REMARQUE
MODIFICATION AU REGIME DE RETRAITE

Margaret Caron/m
SIGNATURE

87/11/25
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

LISTE DES ETABLISSEMENTS DE DOMTAR INC. REPRESENTES
 PAR LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
 VISES PAR LES MODIFICATIONS DU REGIME DE RETRAITE

<u>GROUPE D'EXPLOITATION</u>	<u>SECTION LOCALE</u>	<u>DATE D'EXPIRATION DE LA CONVENTION</u>	<u># DOSSIER</u>	<u>SALARIES</u>
Dolbeau, Québec	25	30 avril 1987	— Q-77-22 87 08045 ✓	30
Dolbeau, Québec	85	30 avril 1987	— Q-112-4 87 08047 ✓	500
Dolbeau, Québec	85	30 avril 1987	— Q-18257-34 Q-112-11 87 08054 ✓	9
Montréal, Québec	205	30 juin 1988	M-18257-28 87-10830	175
Montréal, Québec	218	31 décembre 1988	M-16317-01-03 87-10831 ✓	25
Dolbeau, Québec	252	30 avril 1987	— Q-18257-32 Q-112-01 87 08056 ✓	110
Duburger, Québec	486	30 juin 1988	— Q-2208-07 87 08046 ✓	100
LaSalle, Québec	658	31 janvier 1988	M-(2935-02) 18257-10 87-10832	150
Quévillon, Québec	1492	30 avril 1987 (M-9651-17)	M-1825701-87-10833	370
Quévillon, Québec	1492	30 avril 1987	M-18257-11-87-10834 (M-9651-33)	10
Mistassini, Québec	1495	30 avril 1988	— Q-77-17 87 08050 ✓ Q-16949-01	115
Lachine, Québec	2002	3 février 1987	M-18257-39 87-10835	40

87
 NOV 27
 -9:56



Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier CTC

2 Place Québec, Bureau 410, Québec, Qué. G1R 2B5 (418) 529-0721

Edmond Gallant
VICE-PRÉSIDENT
RÉGION II

Québec, le 27 août 87

M.T.M.O.S.R.
B.C.G.T.
a/s Mme Ginette Lafrance
425 St-Amable, 2e étage
Québec, Québec
G1R 4Z1

Chère madame Lafrance,

Vous trouverez, ci-joint, une copie originale et quatre photocopies d'un mémoire d'entente intervenu entre la Cie Domtar Inc. et les sections locales énumérées à l'Annexe "A".

Ce mémoire d'entente modifie le Régime de retraite des employés couverts par les différentes certifications d'accréditation.

Veuillez agréer, chère madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Edmond Gallant
Vice-président - Région II

EG/db

p.j.

c.c.: MM. Rémy Ouellet
Roger Simard
Clément L'Heureux
Pierre Arseneault

87
NOU 27
-9:56

100-100
100-100



PROTOCOLE D'ENTENTE conclu en ce sixième jour du mois d'août 1987

ENTRE

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

ET

Le SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER et ses SECTIONS LOCALES énumérées à l'annexe "A", n'agissant par les présentes que pour ses membres desdites sections locales, lesquels sont des employés de Domtar Inc., ci-après appelés les "Syndicats".

ATTENDU QUE la Corporation et les Syndicats se sont rencontrés à Montréal les 4, 5 et 6 août 1987 pour discuter les modifications au Régime de Retraite à l'intention des salariés syndiqués, ci-après désigné comme le "Régime de Retraite",

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

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

La Corporation et les Syndicats conviennent de ce qui suit:

1. Moratoire

L'entente concernant les modifications au Régime de Retraite entrera en vigueur à compter du 2 mai 1987 et ne sera sujette à aucune négociation pendant la durée des conventions collectives des usines principales de Domtar entrant en vigueur au 1er mai 1987, jusqu'à, et incluant le 1er jour suivant la date d'expiration des conventions collectives suivant immédiatement celles de 1987.

88
AOÛT 27 - 9:56

514-6677
01-1987

2. Le Régime de Retraite sera modifié dans la mesure du nécessaire pour incorporer les dispositions et conditions contenues dans le document intitulé "Modifications proposées par Domtar Inc. au Régime de Retraite" en date du 6 août 1987 et attaché en annexe "B".
3. Les modifications au Régime de Retraite s'appliqueront conformément aux dates stipulées à l'Annexe "B" et aussitôt que possible après le premier jour du mois suivant la date de ratification.
4. Dans tous les établissements, le coût des modifications sera inclus dans le coût global de toutes négociations en cours ou ultérieures.
5. Divulcation de renseignements

La Corporation fournira aux représentants syndicaux qui sont membres du Comité conjoint de retraite des copies des rapports et documents suivants:

- le texte légal complet du Régime de retraite et de toutes ses modifications;
- toutes évaluations et certificats actuariels que la Corporation est tenue de déposer auprès des autorités pertinentes;
- les rapports de renseignements annuels déposés auprès des autorités pertinentes;
- les états financiers de la caisse de retraite;
- la correspondance avec les autorités pertinentes sera disponible sur demande, au siège social, pour fins de consultation.

6. Comité conjoint sur le Régime de retraite

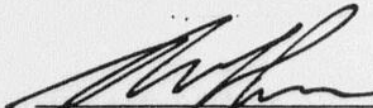
Le comité conjoint, constitué en vertu du protocole d'entente conclu le 27 septembre 1984, poursuivra ses activités pendant la durée du présent protocole d'entente.

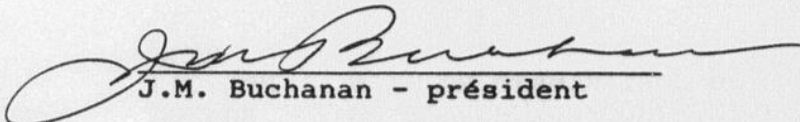
7. Les modifications au Régime de retraite demeureront en vigueur jusqu'à la date d'expiration du présent protocole d'entente ou son renouvellement.
8. La Corporation et les Syndicats conviennent de recommander l'acceptation de ce protocole d'entente à leurs commettants respectifs.

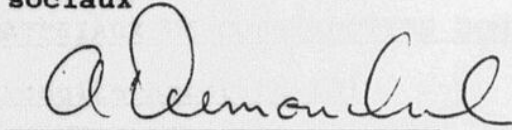
EN FOI DE QUOI, la Corporation et les Syndicats ont signé ce protocole d'entente, par l'entremise de leurs représentants ce sixième jour du mois d'août 1987.

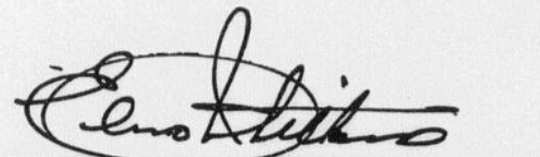
POUR DOMTAR INC.

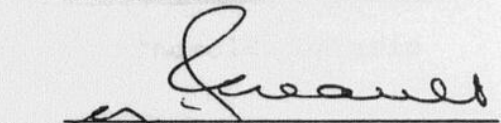
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER



M.G. Thompson
Directeur général -
Rémunération et avantages
sociaux

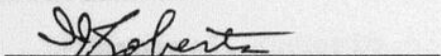

J.M. Buchanan - président



A. Dumouchel
Directeur - Rentes et
successions

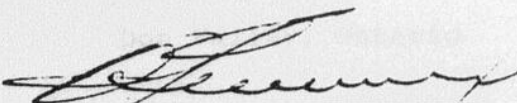

E. Whitton - Vice-président
Région I


Y. Rheault - Directeur
général - Relations avec
les employés
Pâtes et Papiers Domtar


E. Gallant - Vice-président
Région II

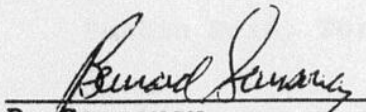

I.J. Roberts - Directeur
général - Relations avec
les employés
Emballages Domtar


D. Holder - Vice-président
Région III


J.C. Lamoureux - Directeur
Relations du travail
Matériaux de Construction
Domtar

POUR LES SECTIONS LOCALES
MENTIONNEES A L'ANNEXE "A"


J.M. Buchanan - Président


B. Sansoucy
Directeur général
Relations du travail

Remarque:
Monsieur J.M. Buchanan a été
autorisé par les délégués réunis
à signer ce protocole d'entente
en leur nom et au nom des
sections locales mentionnées à
l'Annexe "A".

87 NOV 27 -9:57

43. 00. 00. 1.
000000

LISTE DES ETABLISSEMENTS DE DOMTAR INC. REPRESENTES
PAR LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SUJETS AUX MODIFICATIONS DU REGIME DE RETRAITE

<u>GROUPE D'EXPLOITATION</u>	<u>SCTP SECTION LOCALE</u>	<u>DATE DE TERMINAISON DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>
<u>MATERIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR</u>		
<u>Produits Arborite (R)</u>		
LaSalle, Québec <i>Robert Binette</i>	658	31 janvier 1988
<u>Produits pour toitures</u>		
Thorold, Ontario	368	30 juin 1987
Lachine, Québec <i>Jean Jacques</i>	2002	3 février 1987
<u>PRODUITS DES PATES ET PAPIERS</u>		
<u>Papiers Fins</u>		
Cornwall, Ontario <i>Gerald Lalonde</i>	212	30 avril 1987
<i>Glu. G. Guib.</i>	338	30 avril 1987
Don Valley, Ontario	419	30 avril 1987
St. Catharines, Ontario <i>T. J. Woodhead</i>	77	30 avril 1987
<u>Marchands de Papiers Fins</u>		
Buntin Reid, Toronto, Ont.	1291	16 avril 1987
Buntin Reid, London, Ont.	1291	31 août 1987
Halls Paper, Toronto, Ont.	1291	16 avril 1987
McFarlaneson & Hodgson Montréal, Qué.	218	31 décembre 1988

Papier Journal

Dolbeau (usine), Québec	85	30 avril 1990
<i>St. Paul, Québec</i>		
	252	30 avril 1990
<i>Camille Laroche</i>		
Dolbeau (bureau), Québec	25	30 avril 1987

Pâtes

Quévillon (usine), Qué.	1492	30 avril 1987
<i>Georges Lalancette</i>		
Quévillon (gardiens), Qué.	1492	30 avril 1987
<i>Georges Lalancette</i>		

Bois de sciage

Mistassini, Québec	1495	30 avril 1988
--------------------	------	---------------

EMBALLAGES

Carton-caisse

Red Rock, Ontario	528	30 avril 1987
	<i>Alain</i>	
Red Rock, Ontario	255	30 avril 1987
	<i>Richard Spalding</i>	
Trenton, Ontario	1470	31 décembre 1987

Cartonnages Ondulés

Calgary, Alberta	539	6 mai 1988
<i>Joseph Laroche</i>		
Concord, Keelè, Ont.	309	30 juin 1988
<i>Don A.</i>		
Duburger, Qué.	486	30 juin 1988
<i>Carol Roberts</i>		

Edmonton, Alberta	403	30 septembre 1988
<i>[Signature]</i> Etobicoke, Ontario	595	30 juin 1988
<i>Aldo Talami</i> Kitchener, Ontario	1196	30 juin 1988
<i>Ron Rouillard</i> Moncton, N.B.	882	31 mars 1987
Molson, Montréal, Québec	205	30 juin 1988
<i>Léonide Desjardins</i> Peterborough, Ontario	1597	30 juin 1988
St. Mary's, Ontario	934	30 juin 1988
<i>Alec Smith</i> Winnipeg, Manitoba	830	30 juin 1988
<i>marcel Briselavois</i>		

MODIFICATIONS

AU

REGIME DE RETRAITE DOMTAR A L'INTENTION DES SALARIES SYNDIQUES

TEL QUE MODIFIE DEPUIS SON ENTREE EN VIGUEUR
LE 1ER JANVIER 1963

PROPOSEES PAR DOMTAR INC.

AU

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SES SECTIONS LOCALES

A MONTREAL LE

6e JOUR DU MOIS D'AOUT 1987

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

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

1. Date d'entrée en vigueur des modifications proposées

Les modifications proposées ci-dessous entreront en vigueur à la date mentionnée mais en aucun cas avant le 2 mai 1987. Toutefois, les modifications entrant en vigueur le 2 mai 1987 seront applicables aux employés participants dont le 65e anniversaire de naissance survient le 1er mai 1987. Ces modifications au Régime de retraite ne toucheront que les employés en service actif qui sont participants et qui cotisent au Régime de retraite au moment de l'entrée en vigueur des modifications, sauf que les modifications au supplément de transition s'appliqueront à tous les employés.

2. Formule de rente de retraite

Un participant prenant sa retraite après le 1er mai 1987 mais avant la date d'expiration du présent protocole d'entente recevra selon les dispositions du Régime de retraite une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous:

- a) la prestation accumulée à la date de la retraite en vertu du régime existant; ou
- b) 1,65 % des gains annuels moyens du participant durant les 5 années antérieures à sa date de retraite pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service contributif avant sa retraite, moins 1/35 de la rente de retraite maximale payable à l'âge de 65 ans durant l'année civile de sa retraite en vertu du RPC/RRQ, multiplié par le nombre d'années de service contributif entre le 1er janvier 1966 et la date de sa retraite, ce nombre étant limité à 21.

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

3. Retraite anticipée

- a) En cas de retraite anticipée, un participant qui compte 20 années de service continu au moment de sa retraite anticipée et qui est alors âgé de 58 ans ou plus aura droit à des prestations calculées de la même façon que s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite.
- b) S'il est âgé de moins de 58 ans mais de 55 ans ou plus et compte au moins 20 années de service continu, il reçoit une fraction de la rente à laquelle il aurait droit s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite. La fraction varie selon l'âge lors de la retraite anticipée comme suit:-

57 ans	92 %
56 ans	84 %
55 ans	76 %

Nonobstant ce qui précède et si elles sont plus avantageuses, les dispositions du Régime de retraite en cas de retraite anticipée qui étaient en vigueur le 30 avril 1987 continueront à s'appliquer à l'égard des employés embauchés avant le 1er mai 1987.

4. Supplément de transition

L'article VI (4) (a) (i), (ii) et (iii) du Régime de retraite est remplacé comme suit:

Sous réserve de l'exception prévue à la clause (4) (a) (iv) du présent article, à compter du 2 mai 1987, un employé qui a accompli au moins 20 années de service continu auprès de la Corporation et qui part en retraite directement du service de la Corporation après avoir atteint l'âge de 58 ans a droit de recevoir un supplément de transition dont le montant sera égal au nombre d'années entières de service continu auprès de la Corporation jusqu'à concurrence de 30 années, multiplié par les montants suivants:

- a) pour ceux qui prennent leur retraite avant leur soixantième anniversaire de naissance, 22 \$ par mois réduisant à 15 \$ par mois à compter de leur soixantième anniversaire de naissance.
(Le montant de 22 \$ auquel il est fait référence ci-dessus augmentera à 24 \$ dans le cas des employés qui prennent leur retraite après la date d'expiration des conventions collectives des usines principales de Domtar entrant en vigueur le 1er mai 1987)
- b) pour ceux qui prennent leur retraite après leur soixantième anniversaire de naissance: 15 \$ par mois.

Un employé qui a accompli au moins 20 années de service continu et qui a atteint l'âge de 61 ans au 1er mai 1987, et qui part en retraite directement du service de la Corporation a droit de recevoir un supplément de transition de 16 \$ par mois, sous réserve de l'exception prévue à la clause (4) (a) (iv) du présent article.

Le versement du supplément de transition commence à la date de la retraite anticipée de l'employé et se termine à la date du 65e anniversaire de naissance de l'employé ou à la date de son décès, selon la première éventualité.

Remarque

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

5. Rajustement postérieur à la retraite

"Rajustement postérieur à la retraite" désigne, pour toute année civile, 50 % du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation durant la période de 12 mois se terminant en octobre de l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada, jusqu'à concurrence de 5 %. Le "rajustement postérieur à la retraite" sera arrondi au dixième de 1 % le plus près.

Le montant de la rente de base en cours de versement à un participant qui prend sa retraite le 1er mai 1987 ou après cette date sera augmenté le 1er janvier 1988 et annuellement par la suite jusqu'à la date d'expiration du présent protocole d'entente. Cette augmentation annuelle sera égale au "rajustement postérieur à la retraite" multiplié par le montant de la rente de base en cours de versement. Dans le cas d'un nouveau retraité, le premier rajustement est de plus multiplié par la fraction que représente le nombre de mois écoulés entre la date de retraite et le 1er janvier suivant la date de retraite, divisé par le chiffre 12.

En ce qui a trait au retraité qui a choisi l'option de rente à revenu uniforme, les "rajustements postérieurs à la retraite" s'appliqueront au montant de rente qu'il recevrait s'il n'avait pas choisi l'option de rente à revenu uniforme, avant et après l'âge de 65 ans.

Si un gouvernement provincial ou fédéral introduisait une législation exigeant des rajustements postérieurs à la retraite, le plus élevé du rajustement ci-haut décrit ou du rajustement légiféré s'appliquera.

6. Invalidité

Dans le cas d'un participant qui reçoit des prestations d'invalidité de longue durée en vertu d'une police d'assurance souscrite par la Corporation ou en aurait reçues s'il n'avait pas été admissible à des prestations d'invalidité en vertu d'une loi sur les accidents du travail ou de tout autre régime gouvernemental, et qui prend sa retraite, la coordination prévue à l'article 2b) de cet Annexe "B" se fera en utilisant la rente de retraite maximale payable à l'âge de 65 ans durant l'année civile où le participant est devenu invalide.

7. Définition des "gains"

A compter du 1er janvier 1988, les "gains" pour les fins des cotisations salariales se définissent comme étant le salaire régulier, les primes et autres rémunérations pour services, tel que déterminé par la Corporation conformément à ses pratiques courantes, mais excluant le temps supplémentaire, les avantages imposables, les paiements spéciaux ou indemnités ou remboursements pour dépenses.

8. Texte du Régime de retraite

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