

Dontar Ltée

DÉPÔT

Dépôt N°:

05493-2
8 1 0 1 0 9 7

Le Commissaire Général du Travail a reçu
du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

| | | | | | | |
|-------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention | <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | 112-11 |
| Date | Signature | Réception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| | 80-08-14 | 80-11-17 | | 80-05-01 | 82-04-30 | 15 |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 85 2, Place Québec, Ste 410 Québec, P.Q. G1R 2B5 Att: M. Edouard Gallant | <input type="checkbox"/> Déposant Papier-Journal Dontar Limitée Dolbeau P. Québec |

Unité de négociation

Tous les gardiens, les concierges de bureau salariés au sens du Code du travail.

Le Commissaire Général du Travail

| | | | | | |
|--------|-------|----------|--------|-------------|--------|
| Région | 02-04 | Activité | 2710-5 | Affiliation | F.T.Q. |
|--------|-------|----------|--------|-------------|--------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes

Remarques

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| | 81/01/20 |

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

05493-2

'80 NOV 17 16 04

112-11

POSTE

COMMISSION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE

DOMTAR INC.

une corporation juridiquement constituée (par continuation),

selon les lois de Canada et ayant son siège social au 395

avenue, boulevard de USINE DE DOLBEAU Québec, agissant

par les présentes pour son usine de Papier-Journal Domtar située
à Dolbeau, Qué.

1980 - 1982

si-après dénommée la "Compagnie".

DOMTAR

DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et de ses affiliés

PAPIER-JOURNAL DOMTAR

si-après dénommée la "Syndicat"

CONCIERGES ET GARDIENS

Du 1er mai 1980 au 30 avril 1982

INTRODUCTION

Cette convention, conclue entre les parties signataires,
remplace toutes les conventions antérieures.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE ENTRE

SUR GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

2.01 Les parties à cet **DOMTAR INC.** acceptant de se conformer à toutes les lois fédérales et provinciales en autant que ces une corporation juridiquement constituée (par continuation), selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boulevard de Maisonneuve, Montréal, Québec, agissant par les présentes pour son usine de Papier-Journal Domtar située à Dolbeau, Qué.
ci-après dénommée la "Compagnie".

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
et sa section locale 85**

ci-après dénommée le "Syndicat".

ARTICLE 1

INTRODUCTION

Cette convention, conclue entre les parties signataires, remplace toutes les conventions antérieures.

ARTICLE 2

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

2.01 Les parties à cette convention acceptent de se conformer à toutes les lois fédérales et provinciales en autant que ces lois peuvent s'appliquer à ladite convention.

2.02 La convention est conclue dans l'intérêt commun de l'employeur et de l'employé afin d'assurer au fonctionnement de l'usine des méthodes qui maintiendront au plus haut degré possible la sécurité et le bien-être des employés tout en permettant d'obtenir un fonctionnement économique, le maximum de qualité et de quantité de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété. La convention reconnaît que c'est le devoir de la compagnie et de ses employés de collaborer au progrès de ces objectifs.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

3.01 La compagnie reconnaît le "Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier" et sa section locale 85 comme les seuls

agents représentant les gardiens et concierges de bureau, au sens du Code du Travail, le syndicat ayant été accrédité par l'ordre d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, le 24 février 1975.

ARTICLE 4

DROITS DE LA COMPAGNIE

4.01 Les syndicats reconnaissent que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de la compagnie dans tous les rapports y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette convention.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE

5.01 Un nouvel employé qui n'appartient pas à la section locale du Syndicat signataire devra se joindre au syndicat approprié dans un délai de trente (30) jours après son premier jour de travail.

5.02 Tout employé qui en est présentement membre ou, après cette date, le devient ou est réintégré comme tel dans la section locale du syndicat devra, pour conserver son emploi continu, maintenir en règle son statut de membre.

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

5.04 Cette autorisation sera faite sur la formule décrite à l'Exhibit 1, annexe "A". On demandera aux nouveaux membres de signer la formule d'autorisation lors de leur embauchage et l'autorisation entrera en vigueur trente (30) jours après le début de leur emploi.

5.05 Les redevances du syndicat déduites du salaire net de l'employé seront remises par chèque au Secrétaire-Financier, ledit chèque est payable à la section locale du Syndicat. Ce chèque devra être envoyé le ou avant le dernier jour de chaque mois pour lequel les déductions de redevances sont faites.

5.06 Quand la section locale du syndicat reçoit ce chèque, elle devra faire parvenir à la compagnie un reçu signé par le secrétaire-financier de la part de la section locale du syndicat. La perception de redevances et la remise de celles-ci à la section locale du syndicat seront faites de la façon qui conviendra le mieux à la méthode de paie de la Compagnie.

5.07 La compagnie n'assume aucune responsabilité pour la

perception d'arrérages passés ou futurs de redevances syndicales, pour la perception de quelque augmentation dans les redevances d'union, pour la perception de quelque augmentation dans les redevances prescrites ou dans les droits d'initiation, pour les amendes ou les cotisations spéciales. Les perceptions mensuelles seront pour le plein montant des redevances mensuelles.

5.08 Toutes les déductions faites par la compagnie selon les provisions de cette clause seront considérées comme fonds de fiducie jusqu'à ce qu'ils soient remis à la section locale du syndicat, mais il ne sera pas nécessaire de garder ces fonds séparés des autres fonds généraux de la compagnie. La section locale du syndicat convient que la compagnie sera exemptée et indemnisée de et contre toute action, cause d'action, réclamation ou demande quelles qu'elles soient résultant de ou concernant toutes déductions faites par la compagnie et remises à la section locale conformément aux termes de cette clause.

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

ARTICLE 6

DUREE DE LA CONVENTION

6.01 La convention sera en vigueur du 1er mai 1980 au 30 avril 1982 inclusivement; elle pourra être renouvelée, avec ou sans modifications, au consentement mutuel des parties; toute partie

désirant renouveler la convention, devra aviser par écrit les autres parties, selon le code du travail, en mentionnant si elle demandera ou non des modifications.

6.02 Les taux de salaires, tels qu'ils apparaissent ci-annexés, devront demeurer en vigueur pendant la durée de cette convention, à moins qu'ils ne soient changés avec le consentement mutuel des parties concernées à une assemblée dûment convoquée par l'une ou l'autre des parties, par un avis de 30 jours écrit aux autres parties.

6.03 Il ne devra pas y avoir de suspension ou d'arrêt de travail à l'usine en raison de l'expiration de cette convention ou faute de renouvellement, sauf avec l'approbation des dirigeants canadiens du syndicat signataire.

ARTICLE 7

SALAIRES

7.01 L'échelle de salaire fera partie de cette convention et ne subira aucune altération pendant sa durée excepté par l'élimination ou l'addition d'une nouvelle classification, ou par des changements substantiels dans les exigences de l'occupation.

7.02 Tous les employés auront droit à une prime d'équipe de vingt-deux (22) sous l'heure pour toutes les heures travaillées entre 4h00 p.m. et minuit, et de vingt-sept (27) sous de l'heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8h00 a.m. à l'exception des cas suivants:

- a) Heures de travail requises pour compléter la relève de jour;
- b) En calculant la paie des congés, des vacances ou du temps supplémentaire.

NOTE: A compter du 1er mai 1981, les primes de postes seront augmentées de 0-22-27 à 0-25-30.

7.03 Lorsqu'il sera nécessaire de faire fonctionner n'importe quel service à raison de deux équipes par jour, une prime de vingt-deux (22) cents l'heure sera versée pour tout travail entre quatre heures (4h00) de l'après-midi et minuit, une prime de vingt-sept (27) cents l'heure pour le travail entre minuit et huit heures (8h00) du matin. Cette prime d'équipe de relève ne sera pas versée aux employés de l'équipe de jour dont le travail normal se prolonge après quatre heures (4h00) de l'après-midi.

7.04 En acceptant l'échelle des salaires stipulées dans le tableau ci-annexé, les unions s'engagent comme suit:

- a) A collaborer d'une façon raisonnable avec la direction dans le but d'augmenter la production;
- b) A aider la direction à diminuer l'absentéisme;
- c) A ne demander des ajustements pour les taux stipulés que lorsque des inégalités flagrantes se produiront ou dans les cas où, d'après l'opinion de la direction, des responsabilités plus étendues les rendront nécessaires.

S'il n'y a pas entente entre les parties sur le taux fixé par la compagnie, le litige sera reporté aux négociations lors du renouvellement de la convention de travail.

7.06 Des fiches de changement de taux seront faites pour les employés travaillant temporairement à des emplois comportant un taux plus élevé. Un employé qui est confirmé par la compagnie comme régulier sur une tâche régulière aura une ancienneté de classification rétroactive à la date du dernier travail continu sur cette tâche. Ceci s'applique à l'ancienneté seulement et non aux bénéfices.

Des fiches de mutation seront faites pour tous les employés dont l'emploi habituel est changé, nécessitant une modification dans le taux du salaire.

Les heures travaillées et les différents taux à chaque semaine seront indiqués sur le talon des chèques de paie.

ARTICLE 8

HEURES DE TRAVAIL

GARDIENS ET CONCIERGES DE BUREAU

8.01 Les gardiens de l'usine (en bas) seront divisés en trois (3) groupes et travailleront huit (8) heures consécutives à chaque étape comme suit:

Equipe A - de minuit à huit heures (8h00) du matin;

Equipe B - de huit heures (8h00) du matin à quatre heures (4h00) de l'après-midi.

Equipe C - de quatre heures (4h00) de l'après-midi à minuit. La relève alternera à tour de rôle chaque semaine.

8.02 Les gardiens à la réception du bois (en haut) alterneront tel qu'il est stipulé à 8.01 exception faite que ce poste ne sera pas occupé à compter de 8h00 le samedi jusqu'à 24h00 minuit, le dimanche.

8.03 Les heures de travail du concierge de bureau seront de 5h00 p.m. à 1h00 a.m., débutant à 5h00 p.m. le lundi pour se terminer à 1h00 a.m. le samedi.

ARTICLE 9

COMMENCEMENT ET CESSATION

DU TRAVAIL DES GARDIENS D'EQUIPE

9.01 Au début de l'étape de travail, chaque membre de la relève doit être à son poste.

9.02 A la fin d'une étape de travail, aucun membre ne quittera son poste pour se laver et s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé de vêtements et ne se sera pas présenté pour occuper le poste dont il est responsable.

9.03 Si un gardien de relève ne se présente pas pour son étape régulière, son compagnon en service doit en informer le chef des gardiens; il demeurera à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant et si requis, il travaillera une étape supplémentaire.

9.04 C'est le devoir de chaque gardien de la relève de se présenter à son étape régulière à moins d'avoir obtenu au préalable

l'autorisation de s'absenter. Si, par force majeure, il ne peut se présenter au travail, il devra donner au moins HUIT HEURES D'AVIS au chef des gardiens ou au préposé à l'enregistrement du temps avant que son étape commence.

Si une urgence survient durant ces huit (8) heures, l'employé devra avertir le chef des gardiens ou préposé à l'enregistrement du temps aussitôt que possible.

ARTICLE 10

TEMPS SUPPLEMENTAIRE POUR GARDIENS D'EQUIPE DE RELEVE

10.01 Les gardiens de la relève recevront taux et demi pour tout travail accompli en dehors de leurs heures régulières cédulées, les cas suivants exceptés:

- a) Lorsqu'ils sont appelés à travailler plus de huit (8) heures pendant une période de 24 heures en raison de changements d'équipes de relève requis par la cédule normale;
- b) Lorsque le temps supplémentaire est fait suivant une entente spéciale entre un gardien de la relève et son co-équipier pour changer d'étape avec l'approbation de son surveillant, et lorsque ce peut se faire sans frais supplémentaires ou pénalisation pour la compagnie;
- c) Lorsqu'ils sont requis de remplacer un employé en retard, jusqu'à concurrence de deux (2) heures, ceci ne

s'appliquant pas lorsqu'un employé a préalablement avisé le chef des gardiens en devoir qu'il serait absent pour la durée du quart.

d) Lorsque l'horaire d'un employé est changé avant vendredi après-midi (4h00 p.m.), suite à la cédule affichée du mercredi précédent pour cause de maladie ou de retour au travail.

10.02 Tous les gardiens de la relève seront alloués taux et demi pour tout travail accompli durant les périodes régulières de fermeture du dimanche et jours de congés d'usine désignés.

Allocation pour appel et présence au travail

10.03 Appel: Un employé appelé à travailler en dehors de ses heures de travail cédulées sera payé quatre (4) heures de paie à son taux horaire cédulé ou taux et demi pour la durée de son travail, selon ce qui est le plus avantageux. Un employé sera censé avoir été appelé seulement lorsqu'il aura reçu l'avis de travail en dehors de ses heures de travail cédulées. Tout employé cédulé ou qui remplace un employé cédulé à l'horaire n'aura pas droit à l'allocation d'appel.

Lorsqu'ils sont avertis pour ce genre de travail, les employés doivent se rapporter promptement.

10.04 La compagnie et le syndicat conviennent de collaborer étroitement afin de prévenir les abus d'après les termes de la clause du temps supplémentaire pour les ouvriers de la relève.

10.05 Horaire modifié de travail: Si un travailleur de jour ou un travailleur d'équipe est renvoyé chez lui en dedans d'une heure de sa rentrée au travail, il sera payé deux (2) heures à temps simple, qu'il travaille ou non. S'il est requis de travailler ou de demeurer au travail une (1) heure ou plus, il sera payé un minimum de quatre (4) heures. Cette garantie sera annulée si l'employé a négligé de prévenir le bureau de son surintendant d'un changement d'adresse ou de numéro de téléphone ou s'il a été préalablement avisé de ne pas se présenter au travail. Les pratiques antérieures seront maintenues.

ARTICLE 11

RETOUR AU TRAVAIL APRES ABSENCE

11.01 Lorsqu'un employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident pour une période de cinq (5) jours ou plus, ou sans permission, est prêt à reprendre le travail, il doit d'abord se présenter au dispensaire des premiers soins, puis au chef des gardiens, et afin que les arrangements soient faits pour qu'il reprenne son poste habituel, il doit donner un préavis de vingt-quatre (24) heures.

11.02 Pour les absences de moins de cinq (5) jours, l'employé devra donner avis comme suit:

- Employé de jour et de l'équipe 8-4 - avant 8h00 p.m. le jour précédent.
- Employé de l'équipe 4-12 - avant 12h00 (midi) le jour même.

- Employé de l'équipe 12-8 - avant 4h00 p.m. le jour précédent.

ARTICLE 12

ALLOCATION POUR REPAS

12.01 Employés des équipes de relève:

Un employé requis de travailler pour une période non cédulée de deux (2) heures consécutives, après ses heures journalières et régulières, recevra une allocation de repas. Dans le cas de surtemps prolongé, l'employé aura droit à une allocation de repas à toutes les quatre (4) heures additionnelles.

12.02 Appels spéciaux: Un employé qui aura travaillé plus de trois (3) heures sur un appel spécial, immédiatement avant le début de ses heures régulières de travail ou plus de cinq (5) heures en tout autre temps, aura droit à une allocation de repas.

12.03 Allocation pour repas:

L'allocation pour repas sera de \$3.50.

ARTICLE 13

TRAVAIL DURANT LE OU LES JOURS DE CONGES DESIGNES

13.01 Tout employé requis de travailler durant son ou ses jours prévus de congés désignés sera alloué taux et demi, avec entente que:

a) son ou ses jours de congés désignés devront être affichés dans son service au plus tard à trois heures (3h00) de

13.01 l'après-midi le mercredi précédant la semaine où le ou les jours de congé seront désignés. Toutefois, taux et demi ne sera pas payé lorsque les congés désignés sont changés avant vendredi après-midi (4h00 p.m.), suite à la cédule affichée du mercredi précédent pour cause de maladie ou de retour au travail.

b) Il peut changer son ou ses jours de congés désignés avec le consentement de son surveillant pourvu que tel arrangement se fasse au moins 24 heures avant le changement.

c) Si un employé est appelé au travail durant son jour de congé, il lui sera alloué un minimum de quatre heures de paie.

d) En cas d'urgence ou par consentement mutuel, le ou les jours de congés prévus d'un employé peuvent être changés par son surveillant sur préavis d'au moins 24 heures, avec attribution d'un ou d'autres jours de congé durant la même semaine;

e) la compagnie consent au principe de deux (2) jours de congés désignés sur une base d'opération de sept (7) jours et elle préparera des horaires rotatifs pour tous les services.

13.02 Un employé dont le jour de congé désigné est le dimanche et qui est requis de travailler six (6) heures ou plus ce jour-là, a le choix de travailler le jour suivant de sa cédule régu-

lière à temps et demi ou de reprendre ce jour de congé sans paie durant cette semaine-là.

13.03 Un employé dont le jour de congé désigné est un jour de semaine et qui est requis de travailler une période régulière ce jour-là, est payé temps et demi pour travail accompli un jour de congé désigné; cependant, il sera payé à temps simple pour tous les jours pour lesquels il était cédulé.

ARTICLE 14

CONGES D'USINE

14.01 Les 4 congés payés d'usine avec fermeture sont:

a) Jour de l'An - 40 heures de fermeture - 31, décembre à 16h00 jusqu'au 2 janvier 8h00.

b) Jour de la St-Jean Baptiste - 32 heures de fermeture 00h01 le 24 juin jusqu'au 25 juin à 8h00.

c) Jour de la Fête du Travail - 40 heures de fermeture 16h00 la veille de la Fête du Travail jusqu'à 8h00 le lendemain de la Fête du Travail.

d) Jour de Noël - 40 heures de fermeture Le 24 décembre à 16h00 jusqu'au 26 décembre à 8h00.

14.02 La compagnie paiera à chaque employé à son emploi depuis 30 jours, sur la même base que le salaire des vacances, 16 heures de paie pour le Jour de l'An, la Fête du Travail et Noël et 8 heures pour la St-Jean Baptiste.

14.03 Les employés qui s'absentent sans permission durant la journée entière précédant et suivant immédiatement un congé payé reconnu renoncent automatiquement à réclamer toute paie pour ce congé.

14.04 a) Les employés requis de travailler pendant un congé payé reconnu, recevront taux et demi pour leurs heures de travail, mais pourront par la suite prendre ce congé payé dès que possible s'ils le désirent.

b) Un employé qui travaille lors d'un congé d'usine sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures consécutives lors de tels congés d'usine.

14.05 Les employés dont le jour de congé désigné coïncide avec un congé d'usine, pourront reprendre ce congé plus tard dans l'année contractuelle, à une date convenue, s'ils en font la demande à leur surintendant. Dans ce cas, la paie du congé leur sera versée à la date à laquelle le congé sera effectivement pris.

Si ce congé n'a pas été pris avant la fin de l'année contractuelle, il leur sera payé sur la première paie suivant la fin de l'année contractuelle.

ARTICLE 15

CONGES MOBILES

15.01 Tout employé aura droit à cinq (5) congés mobiles par

année de contrat, avec paie calculée sur la même base que le salaire des vacances, à des dates qui conviendront mutuellement aux surintendants et employés.

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

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

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

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

4ème congé- après neuf (9) mois de service continu durant l'année de contrat;

5ème congé- après douze (12) mois de service continu durant l'année de contrat.

15.03 Un avis d'au moins deux (2) jours de travail sera donné par l'employé à son surintendant et sera sujet à un accord de la part de la direction, afin que l'efficacité des opérations ne soit pas affectée. La Compagnie continuera d'examiner le nombre des travailleurs supplémentaires requis dans chaque département.

Le fait de payer temps et demi ne constitue pas une raison pour refuser d'accorder un tel congé, en autant que l'employé qui demande le congé trouvera son ou ses remplaçants suivant la procédure de remplacement dans le département.

15.04 L'accumulation des jours de congés mobiles au cours des trois derniers mois de l'année contractuelle doit être évitée. Le premier février, le surintendant fera une vérification des congés qui n'auront pas été pris et prendra les mesures nécessaires afin que ces congés soient répartis au cours du reste de l'année contractuelle.

15.05 Les jours de congés mobiles ne sont pas cumulatifs et doivent être pris durant l'année contractuelle, sans quoi l'employé devra renoncer à ses droits. Il est entendu que les employés n'auront pas le droit de prendre leurs congés mobiles sur leurs journées de congé et les fêtes payées.

Lorsqu'un employé est malade au 30 avril et qu'il n'a pas pris tous ses congés mobiles, il devra prendre ce ou ces congés à une date qui convient à l'employé et à la Compagnie dans un délai de soixante (60) jours après son retour au travail, sinon, le ou les congés lui seront payés.

15.06 Tout employé recevra, avant d'être mis à pied, les congés mobiles gagnés qu'il n'aura pas pris en période d'emploi.

ARTICLE 16

CONGES POUR FUNERAILLES

16.01 Advenant le décès de l'époux, l'épouse, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5)

jours, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Le troisième jour de ce congé coïncidera et se terminera avec la journée des funérailles.

Advenant le décès du père, de la mère, belle-mère, beau-père, frères, soeurs, demi-frères, demi-soeurs, grand-père, grand-mère, parents adoptifs de l'employé ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier pour un maximum de trois (3) jours durant lesquels il aurait normalement travaillé, jusqu'à et incluant le jour des funérailles.

Dans le cas où un long voyage serait nécessaire, le jour qui suivra les funérailles sera considéré comme le troisième jour de congé.

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

16.02 Pour avoir droit à une telle absence avec permission, un employé devra avoir été sur la liste de paie pendant au moins trente (30) jours.

ARTICLE 17

DEVOIR DE JURE

Un employé qui est appelé à agir comme juré, sera payé la différence entre la solde qu'il recevra pour la dite fonction de juré, et sa solde régulière, sujette aux conditions suivantes:

- a) L'employé devra avoir 30 jours de service continu;
- b) Les jours admissibles pour un tel paiement seront les jours qu'il aurait travaillé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de huit (8) heures par jour, pour un maximum de quarante (40) heures par semaine; l'employé devra être au travail, à son horaire régulier, lorsqu'il n'est pas membre du jury.

ARTICLE 18

CONGES POUR AFFAIRES PUBLIQUES

18.01 Provincial ou fédéral

- (a) Un congé autorisé avec solde est accordé à un employé qui se présente comme candidat officiel d'un parti politique reconnu aux élections provinciales ou fédérales. Ce congé spécial d'un maximum de trente (30) jours, doit prendre fin le lendemain des élections, et sera rémunéré au taux horaire classifié de l'employé.
- (b) L'employé élu député, soit provincial ou fédéral, pourra obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat.

Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste à l'usine, en fonction de son ancienneté d'occupation de département et d'usine accumulée à compter de la date de son départ et selon son retour à l'usine, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours

suivant la date où il a cessé d'être député.

18.02 L'employé élu au conseil municipal ou à la commission scolaire pourra obtenir un congé sans solde pour assister aux rencontres dûment convoquées.

Un pré-avis d'au moins quarante-huit (48) heures devra normalement être donné.

ARTICLE 19

CONGE POUR ETUDES ACADEMIQUES

19.01 La Compagnie considèrera de libérer des employés pour fins d'études, pourvu que ces études soient reliées au travail que l'employé effectue à l'usine et soient d'une durée déterminée au moment de l'étude de la demande de congé par le directeur de l'usine. Il est entendu que l'employé n'accumule pas d'ancienneté lors d'un tel congé sans solde, et qu'il doit acquitter la prime totale de son assurance-vie. Tous les autres bénéficiaires sont suspendus pour la durée du congé.

ARTICLE 20

VACANCES PAYEES

Les conditions générales régissant les vacances sont les suivantes:

20.01 Un horaire de vacances sera établi dans la plus grande mesure du possible sur une base de 12 mois. Il est reconnu

qu'évidemment, ceci créera un problème et que les horaires de vacances devront être discutés ^{ET RESOLUS} entre la direction locale de la compagnie et les sections locales.

20.02 Les privilèges de vacances ne sont pas transférables.

20.03 Les périodes de vacances n'interviendront d'aucune façon dans le fonctionnement de l'usine.

20.04 Les employés ayant quatre (4) ans de service ou plus, auront le premier choix entre le dimanche suivant le 15 juin et le samedi suivant le 15 septembre et ce en tenant compte de l'ancienneté départementale. La compagnie se réserve le droit de céder durant la même période des employés qui sont requis pour les opérations. Ce bénéfice n'est pas échangeable.

20.05 La Compagnie se réserve le droit d'échelonner la période de vacances de chaque employé entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année, ainsi que d'administrer généralement le plan s'y rapportant, conformément aux conditions ci-dessous:

- a) Tous les employés à salaire horaire ayant une année d'emploi continu au service de la compagnie, auront droit à des vacances payées, suivant l'une de ces conditions:
- b) Au terme d'un an ou plus d'emploi continu - deux (2) semaines;
- c) Au terme de cinq (5) ans ou plus d'emploi continu - trois (3) semaines;
- d) Au terme de douze (12) ans ou plus d'emploi continu - quatre (4) semaines;

- e) Au terme de vingt-deux (22) ans ou plus d'emploi continu - cinq (5) semaines;
- f) Au terme de vingt-sept (27) ans ou plus d'emploi continu - six (6) semaines.

NOTE: A compter de l'année 1981:

- Au terme de quatre ans ou plus d'emploi continu - trois (3) semaines;
- Au terme de neuf ans ou plus d'emploi continu - quatre (4) semaines;
- Au terme de vingt ans ou plus d'emploi continu - cinq (5) semaines.

- g) Après vingt-cinq ans d'emploi, un employé aura droit, en plus de ses vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec paie durant l'année de calendrier dans laquelle il atteint:

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

- h) En ce qui a trait aux paragraphes c, d, e, f et g, ci-haut mentionnés, il est prévu que les vacances de trois à onze semaines ne peuvent être prises en semaines consécutives qu'entre le 16 septembre de toute année et le 15 mai de l'année suivante ou en d'autres temps, au choix de la direction.

20.06 Le montant de la paie de vacances sera calculé selon le taux régulier de l'employé, sauf lorsqu'un employé a travaillé à une position plus élevée durant 600 heures non-consécutives durant l'année de calendrier précédente, alors, il recevra le taux de la position plus élevée au moment de sa vacance.

20.07 Le temps perdu en raison d'accident ou de maladie durant l'année de qualification sera considéré comme temps travaillé pour fins de vacances, pourvu que l'employé ait travaillé durant l'année de qualification.

20.08 Le droit d'un employé d'accumuler des crédits de vacances ne sera pas invalidé par une période de mise à pied temporaire due à une réduction du fonctionnement de l'usine ou autres causes incontrôlables, excepté pour les raisons suivantes:

- a) pour des périodes de plus d'un mois de mise à pied temporaire due à la réduction du fonctionnement de l'usine;
- b) la paie de vacances ne sera pas allouée pour des vacances qui ne sont pas prises. Dans les cas de ce genre, il sera permis d'accumuler les privilèges de vacances non prises jusqu'à ce que les conditions permettent de les exercer;
- c) si un employé quitte le service de la compagnie, pour quelque raison que ce soit, à une date où il a droit à des vacances non prises, il lui sera versé en paie, le montant qui lui est dû, calculé au moment où il quitte le service.

20.09 Si désirée, la paie de vacances peut être retirée au commencement de la période de vacances.

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

ARTICLE 21

INTERRUPTION DE TRAVAIL

21.01 Il n'y aura pas de grève, sortie en masse, contre-grève ou autres interruptions analogues de travail pendant la durée de cette convention.

21.02 Alors que les dispositions générales mentionnées plus haut sont destinées à prévenir les interruptions de travail provenant de quelque ou toute cause, les raisons suivantes peuvent surgir mais n'engendreront pas l'exclusion des raisons non énumérées:

a) le travail ne sera pas interrompu pour cause de disputes ou désaccords entre l'une ou l'autre des parties signataires ou entre et une troisième partie.

b) le travail ne sera pas interrompu pour cause de disputes ou désaccords entre les personnes, compagnies, unions ou associations qui ne sont pas signataires de cette convention.

ARTICLE 22

REGLEMENTS DE GRIEFS

22.01 Si un employé ou groupe d'employés a un grief, les deux (2) parties concernées doivent faire un effort consciencieux pour régler; les griefs ne s'appliqueront que sur les disputes à propos de l'interprétation, l'application ou une prétendue violation des termes de cette convention. Le cas pourra être rapporté par ECRIT, de la manière suivante, pas plus de cinq (5) jours après l'origine du grief:

Première démarche: Par un employé, accompagné d'un délégué syndical, au chef des gardiens. A défaut d'un règlement dans un délai de trois (3) jours, alors procéder à la deuxième démarche.

Deuxième démarche: Par un employé et un délégué syndical dans un délai de cinq (5) jours, par écrit, avec le surintendant du Personnel. A défaut d'un règlement dans un délai de cinq (5) jours, alors procéder à la troisième démarche.

Troisième démarche: Par le Comité des griefs, dans un délai de cinq (5) jours, par écrit, avec le Directeur en résidence. L'employé concerné, le Comité des griefs, les officiers attitrés du syndicat, et tous les représentants qui seront désignés par la compagnie pourront assister à toute assemblée tenue à ce stage. La décision rendue par la direction à la troisième démarche sera transmise par écrit, et le syndicat avisera celle-ci, par écrit, s'il accepte ou rejette telle décision. A défaut d'un accord

entre le Comité des griefs et les représentants de la compagnie dans un délai de dix (10) jours, alors procéder à la quatrième démarche.

Quatrième démarche: Par soumission à l'arbitrage, tel que décrit à la section 23, le litige devra être soumis dans un délai de dix (10) jours, après que le grief aura été traité à la troisième démarche.

Un grief de la compagnie ou du syndicat concernant l'interprétation, l'application ou prétendue violation des termes de cette convention peut être soumis par écrit à l'autre partie, à la troisième démarche, au lieu de suivre la procédure régulière des griefs.

Aucun employé ou représentant d'un employé ne devra quitter le lieu de son emploi pour n'importe quelle raison dans cette convention, sans avoir requis et obtenu la permission de son contremaître.

Les samedis, dimanches et jours de Fête ne seront pas inclus dans le calcul du temps pendant lequel une action est prise en vertu de chacune des démarches précédentes ou de la section 23. Toute limite de temps sous la régie de ces sections peut être prolongée en tout temps, par accord mutuel entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 23

ARBITRAGE

23.01 Lorsque l'une des deux parties désire soumettre un grief à l'arbitrage, d'après la section 22, quatrième démarche, l'autre partie devra être avertie par écrit.

Le grief est référé à un Conseil d'arbitrage ou, s'il y a entente entre les deux parties, à un arbitre unique.

Si le grief est soumis à un Conseil d'arbitrage, la Compagnie et le Syndicat devront alors chacun désigner un arbitre dans un délai de dix (10) jours. Les deux arbitres désignés se réuniront incessamment et devront, à ce stage, s'entendre pour choisir un troisième arbitre, qui agira comme Président du Conseil d'arbitrage. Si le troisième arbitre n'est pas choisi dans un délai supplémentaire de cinq (5) jours, le Ministre du Travail de la province de Québec sera requis de désigner un président impartial.

Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans un délai de dix (10) jours.

Si un accord n'intervient pas sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la province de Québec.

23.02 Aucune personne ayant déjà participé à une tentative de négocier ou de régler le grief ne pourra être désignée comme arbitre.

23.03 Chaque partie paiera les frais et honoraires, s'il y a lieu, propres à l'arbitre qu'elle a désigné. Les frais et honoraires du président et de l'arbitre unique seront répartis également entre la compagnie et le syndicat. Les gratifications et allocations d'un témoin seront payées par la partie qui le requiert.

23.04 Les délibérations et la décision du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique seront traitées avec diligence par la compagnie et par le syndicat. La décision majoritaire de ce Conseil ou de la décision de l'arbitre unique sera finale et liera les deux parties concernées; mais le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique n'auront dans aucun cas, le droit de changer, ou de vouloir changer aucune décision ou recommandation qui contredit les termes de cette convention, ni le pouvoir d'altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention, ni de faire des changements généraux, tels que des changements dans les taux de salaire, ni de traiter avec n'importe quelle matière qui n'est pas incluse dans cette convention.

23.05 Un Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique peut modifier la sanction de congédiement, avec raisons à l'appui de sa décision, s'il juge que la compagnie a agi d'une façon arbitraire, sans raison valable ou a enfreint les termes stipulés dans la présente convention. S'il ordonne une telle modification, le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique peut accorder une réintégration avec ou sans la substitution d'une suspension, et avec

ou sans le remboursement du salaire perdu, et, dans tous les cas, le tribunal ou l'arbitre unique appliquera le principe de la réduction des dommages-intérêts.

ARTICLE 24

ANCIENNETE

24.01 Tout employé régulier aura trois (3) dates d'ancienneté:

- a) L'ancienneté de classification ou d'occupation;
- b) L'ancienneté dans un service;
- c) L'ancienneté de l'usine - la date d'ancienneté de l'usine sera basée sur la longueur du service de l'employé pour la compagnie.

24.02 Un nouvel employé ayant une position régulière sera classé comme stagiaire pendant les soixante (60) premiers jours de travail. Pendant cette période, il pourra être muté, discipliné, mis à pied ou congédié à la seule discrétion de la direction.

24.03 Quand l'employé aura complété cette période stagiaire, il deviendra éligible à être inscrit sur la liste d'ancienneté appropriée et son ancienneté datera alors de son premier jour d'emploi.

24.04 Un employé régulier mis à pied par un manque de travail sera placé sur la liste de rappel pendant une période qui sera déterminée de la façon suivante:

- a) Les noms d'employés ayant moins d'un (1) an de service et qui ont complété leur période stagiaire, demeureront

24.06 sur la liste de rappel pour une période égale à leurs
mois de service.

b) Les noms d'employés ayant plus d'un (1) an, mais moins
de dix (10) ans de service, demeureront sur la liste de
rappel pour une période d'un (1) an.

c) Les noms d'employés ayant plus de dix (10) ans de service
demeureront sur la liste de rappel pour une période de
deux (2) ans.

24.05 Perte d'ancienneté

Tout employé régulier perdra son rang d'ancienneté et
son nom sera rayé de toutes les listes pour n'importe laquelle
des raisons suivantes:

a) Si l'employé quitte volontairement l'emploi de la compagnie;

b) Si l'employé est congédié et n'est pas réintégré confor-
mément aux termes du règlement des griefs;

c) Quand un employé est absent pendant plus de trois (3) jours
consécutifs ouvrables et néglige d'en aviser la direction,
à moins de donner une raison valable;

d) Quand un employé prolonge une absence avec permission
sans le consentement de la direction, à moins de donner
une raison valable;

e) Quand un employé néglige de se rapporter lorsqu'il est
rappelé, conformément aux termes de la convention concer-
nant les rappels;

f) Si un employé n'est pas rappelé au travail pendant la
période de temps où son nom est gardé sur la liste de rap-
pel.

24.06 Des listes indiquant les états de service pour tous les employés couverts par cette convention, seront soumises aux sections locales respectives du syndicat.

24.07 La mise à pied d'un employé régulier de la réserve générale pour moins d'un mois, n'affecte pas son ancienneté.

Toutefois, lorsque cette mise à pied dure plus d'un mois, la date d'ancienneté de cet employé est avancée du même nombre de jours que sa mise à pied.

ARTICLE 25

MOUVEMENTS DE LA MAIN D'OEUVRE

25.01 Est considéré comme mouvement de main-d'oeuvre, une promotion, une mutation, un rappel, une rétrogradation, une mise à pied.

25.02 L'on définit quatre (4) catégories d'employés:

a) Employé régulier classifié:

Un employé classifié à une occupation départementale.

b) Employé régulier de la réserve départementale:

Tout employé ayant appliqué à un poste affiché de réserve départementale et qui en aurait été sélectionné.

c) Employé régulier de la réserve générale:

Tout employé n'étant attribué à aucun département et qui n'est pas requis en tant qu'employé régulier de la réserve départementale, qui est assigné soit à des emplois

temporaires, soit comme remplaçant d'employés absents, soit pour faire face à des besoins urgents, en tenant compte de leur ancienneté d'usine et de leurs qualifications à satisfaire aux exigences de l'occupation.

d) Employé occasionnel:

Tout employé requis pour une période temporaire, en vue de l'exécution d'une occupation reliée à des travaux de rénovation, en vue de l'exécution d'une tâche définie, sans accumulation de l'ancienneté.

25.03 La Compagnie se réserve le droit de modifier toutes ses équipes, en raison d'une réorganisation, changement de procédés, ou changement d'équipement.

25.04 Promotions:

La promotion d'un échelon au prochain échelon supérieur, dans une ligne de progression, sera sur la base d'habileté et de l'ancienneté; et lorsque les facteurs qui constituent l'habileté sont relativement égaux, alors l'ancienneté dans le département prévaudra.

L'occupation devenue vacante à la base de la ligne de progression est comblée par l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale parmi les employés réguliers de la réserve départementale.

25.05 Affichage:

Toutes les ouvertures pour les postes de réserve départ-

tementale seront affichées sur le tableau d'affichage pour une période de sept (7) jours de travail.

Les affichages de ces postes indiqueront le titre d'un tel poste, une brève description du département et des qualifications requises.

La Compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire, sans pénalité.

25.06 Il est entendu que la compagnie choisit pour un poste de réserve départementale, l'employé le plus ancien de la réserve générale capable de progression. Le fait, pour un candidat, de ne pas avoir été entraîné dans un département donné, ne sera pas évoqué pour rejeter sa candidature. S'il advient qu'un employé choisi à la suite d'un affichage désire retourner à la réserve générale, il pourra le faire dans un délai de quinze (15) jours de sa promotion, s'il a déjà travaillé à ce département, ou de trente (30) jours de sa promotion, s'il n'y a jamais travaillé.

Il devra envoyer un avis écrit au Surveillant de la main-d'oeuvre avant de reprendre la position qu'il occupait dans la réserve générale, selon son ancienneté d'usine.

25.07 La Compagnie fera parvenir au Syndicat une copie de la liste des postulants en indiquant le nom de ou des candidats choisis.

25.08 S'il n'y a aucune demande acceptable lors de l'affichage, le poste sera rempli par un nouvel employé.

25.09 Réduction de la main-d'oeuvre:

Dans le cas d'une réduction de la main-d'oeuvre, les employés seront rétrogradés échelon par échelon, dans leur ligne de progression, selon l'ordre inverse de leurs promotions. Toutefois, si un employé régulier de la réserve départementale retourne à la réserve générale, il conserve les droits d'ancienneté acquis dans ce département, jusqu'à ce qu'il accepte un poste dans un autre département.

25.10 En cas de mise à pied temporaire, d'une durée de plus d'un jour, un employé régulier classifié affecté, peut déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté d'usine, au plus bas échelon de sa propre ligne de progression, ou d'une autre ligne de progression, en autant qu'il puisse accomplir la tâche qu'il revendique, selon son ancienneté d'usine.

En cas de mise à pied permanente, résultant de l'automatisation, de changements technologiques, de fermeture partielle de l'usine, ou tout autre réduction de personnel, les employés affectés peuvent déplacer des employés ayant moins d'ancienneté d'usine au plus bas échelon de leur propre ligne de progression, ou d'une autre ligne de progression, ou à un poste hors de toute ligne de progression, en autant qu'ils aient les qualifications pour progresser s'il s'agit d'un poste au plus bas échelon d'une ligne de progression, ou pour faire le travail, si l'occupation est hors ligne.

25.11 Les employés réguliers de la réserve départementale non requis dans leur département, retourneront dans les rangs de la réserve générale.

25.12 Les employés réguliers de la réserve générale seront appelés à travailler selon leur rang établi par leur ancienneté d'usine et ne pourront déplacer d'autres employés.

25.13 a) Les employés réguliers de la réserve générale mis à pied seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

b) Si un employé régulier de la réserve générale qui a été mis à pied n'est pas réembauché, selon ce qui est prévu à 25.15, ci-dessous mentionné, la section locale concernée sera avisée par écrit des raisons pour lesquelles l'employé n'est pas réembauché.

25.14 Dans le cas des employés classés sous le programme ABC, la rétrogradation sera d'homme de métier à aide, quelque soit sa classification. Parmi les hommes de métier, celui ayant le moins d'état de service, quelque soit sa classification, sera le premier à être rétrogradé à aide. Parmi les aides, celui ayant le moins d'état de service, quelque soit sa classification, sera le premier à être sorti de la classification d'aide.

Toutefois, il est entendu que l'application des provisions de cette section pourrait être modifiée en autant qu'il sera nécessaire de maintenir le degré d'habileté et de qualification requis pour assurer l'opération efficace de l'usine.

25.15 Les employés qui ont été mis à pied ont le privilège d'être réembauché lorsque des classifications deviendront ouvertes, dans l'ordre inverse de leurs mises à pied, pourvu que:

- a) L'employé ayant le privilège d'être réembauché retourne au service de la compagnie en dedans de dix (10) jours de l'avis de rappel. A défaut de se rapporter au travail en dedans de dix (10) jours de la date de rappel, il perdra ses droits de rappel.
- b) Une mise à pied sera une cessation d'emploi et les droits de rappel expireront si la mise à pied dure plus longtemps que les périodes stipulées à l'article 24.00

25.16 Lorsque des mises à pied, promotions ou mutations d'employés réguliers classifiés deviennent nécessaires, la compagnie consent d'aviser le président du syndicat concerné et donnera à ce syndicat une liste des noms des employés concernés.

Le Syndicat aura droit à un avis de quarante-huit (48) heures (dimanche et jours fériés exclus) avant qu'aucun changement ne soit effectué, et si le syndicat le désire, il pourra présenter les arguments ou les raisons s'opposant à ces changements avec l'entente que ceci sera fait dans les quarante-huit (48) heures.

25.17 Lorsque des employés occasionnels ne sont plus requis, ils seront mis à pied sans que considération leur soit donnée pour leur état de service.

Toutefois, la compagnie consent à fournir une liste des employés concernés, quarante-huit (48) heures avant une telle mise à pied.

25.18 Lorsque ceci sera pratique, des lignes de promotion seront établies et figureront en annexe "C" dans la convention collective.

ARTICLE 26

AUTOMATISATION ET MECANISATION

26.01 La compagnie comprend l'effet de l'automatisation et de l'amélioration technique sur les employés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées à l'avantage et de la compagnie et des employés.

26.02 Un comité conjoint est établi dans l'usine et comprend trois (3) personnes de la direction et trois (3) personnes du syndicat afin d'étudier les effets des changements technologiques et de l'automatisation sur les employés et sur les effets des conditions d'emploi dans l'usine et de faire des recommandations pertinentes au directeur en résidence et de voir à ce que les intérêts de la compagnie et des employés soient protégés effectivement.

26.03 La compagnie s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et en aucun cas, moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement technologique ou d'automatisation que la compagnie a décidé d'introduire dans son usine et qui

aurait pour résultat des mises à pied ou tout autre changement dans le statut des employés.

26.04 En plus, la compagnie s'engage:

- a) Dans le cas d'un employé qui est démis d'une façon permanente à un taux plus bas à cause de changements technologiques ou d'automatisation, pour une période de six (6) mois, à maintenir le taux de sa tâche permanente lors de la démotion et ensuite, pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux qui serait situé entre le taux de sa tâche permanente et le taux de la tâche à laquelle il est assigné après la démotion. Après une période de douze (12) mois, l'employé sera payé le taux de sa nouvelle tâche.
- b) Dans le cas où un employé régulier ayant un an ou plus d'emploi continu est mis à pied à cause d'automatisation ou de mécanisation, il recevra trois mois d'avis.
- c) Sujet aux normes fonctionnelles de l'usine, il sera accordé des congés d'absences d'un mois ou plus aux employés qui sont transférés au groupe des employés temporaires à cause d'un changement technologique ou de l'automatisation, pour se trouver du travail ailleurs.

26.05 Normalement, un comité sera formé lorsque la direction de l'usine décidera d'introduire des changements technologiques dans son usine, ou des changements dûs à l'automatisation.

Toutefois, rien n'empêchera ce comité s'il le désire de discuter d'automatisation qui aura affecté d'autres usines de façon à ce que l'expérience de ces autres usines lui soit utile dans la discussion des problèmes qui l'affectent. Des changements technologiques et d'automatisation peuvent affecter les employés d'une façon différente, et peuvent dépendre de plusieurs facteurs, entre autres, le nombre d'employés affectés, la durée du service, l'habileté, l'instruction, l'âge et le statut familial. Chaque cas devra être étudié selon son mérite et chaque cas évidemment peut demander une action différente de façon à ce que le bien-être des employés et de la compagnie soit protégé adéquatement. La mise à la retraite prématurée, la réadaptation, le transfert à d'autres tâches ou à d'autres emplois, et l'assistance d'un gouvernement sont des facteurs qui doivent être considérés avant de faire une recommandation au directeur en résidence.

ARTICLE 27

CONTRAT A FORFAIT

27.01 La compagnie accepte de modifier son droit de donner des contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner des contrats à forfait pour des travaux de réparation et d'entretien qui sont exécutés ordinairement par les employés de l'équipe d'entretien et pour lesquels travaux, l'usine est équipée, et que les employés sont capables d'exécuter.

27.02 La compagnie déclare en outre que depuis plusieurs années

elle a gardé un certain nombre d'employés d'entretien de façon stable et que ceci a occasionné des contrats à forfait.

27.03 La compagnie accepte d'augmenter le personnel lorsque nécessaire pour faire exécuter le travail normalement fait par les employés de l'équipe d'entretien et de diminuer le nombre des employés de l'équipe quand il sera nécessaire de le faire.

27.04 Les nouveaux employés ainsi ajoutés à l'équipe peuvent être mis à pied lorsque les travaux sont complétés sans avoir recours au droit de l'ancienneté prévue dans la convention collective.

27.05 Pendant la durée de cette convention, la politique de la compagnie sera de ne pas donner des contrats à forfait relatifs aux méthodes de production actuellement dans l'usine. Toutefois, on devra comprendre que ceci n'empêchera pas l'achat des copeaux et du ciment préparé d'avance, l'achat de tuyauterie préfabriquée ou l'achat similaire de produits à demi fabriqués, etc.

27.06 Le syndicat sera informé une (1) semaine avant que ne débute un contrat à forfait, sauf dans les cas d'urgence, où le syndicat est avisé le plus tôt possible.

ARTICLE 28

SECURITE

28.01 La compagnie et les syndicats coopéreront afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer un maximum de sécurité et de bien-être à tous les employés.

28.02 Pour réaliser cet objectif commun, un comité conjoint de sécurité sera constitué. Ce comité aura pour fonction de conseiller la compagnie sur toutes les questions relatives à la sécurité des employés. Il se réunira une fois par mois dans les conditions normales, ou lorsque nécessaire.

28.03 La compagnie passera en revue avec les syndicats les modifications qui pourront être apportées aux règles de sécurité actuelles. Cette révision aura pour objet de tenir les syndicats informés et leur permettre de faire des représentations.

28.04 Si un employé a raison de croire qu'une pièce d'équipement ou un lieu de travail est dangereux, il devra rapporter immédiatement cette condition à son superviseur. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du superviseur, il pourra soumettre le plus tôt possible son problème à un membre du syndicat faisant partie du comité conjoint. Le comité devra alors se réunir le plus tôt possible pour étudier ce problème. S'il le désire, l'employé pourra assister à cette réunion afin d'expliquer son point de vue. Si aucune solution n'est apportée, le comité pourra convoquer une nouvelle réunion avec le directeur en résidence.

28.05 La compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et les indemnités prévues au régime d'assurance indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du régime d'indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident industriel.

Les paiements additionnels seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan de bénéfiques d'indemnité hebdomadaire, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

ARTICLE 29

CHALEUR, BRUITS ET HUMIDITE

29.01 La compagnie est parfaitement consciente des problèmes que pose la chaleur dans son usine. Pendant ces dernières années, elle a dépensé des sommes considérables pour améliorer la ventilation et réduire la température excessive.

29.02 La compagnie continuera d'améliorer les conditions dans certaines aires de l'usine où la température et la ventilation sont un problème. Le comité ouvrier-patronal local aidera la direction en faisant des recommandations relatives à ce problème afin de développer un agenda planifié des mesures correctives.

29.03 La section technique du A.C.P.P. sera invitée à rencontrer, sur une base annuelle, le Conseil National de Recherche aux fins d'être informé des nouveaux développements dans le domaine de la réduction du bruit et de discuter la possibilité de mettre en application ces développements dans les usines. Les comptes-rendus de ces rencontres seront présentés aux comités patronaux-ouvriers. Les co-présidents syndical et patronal du comité de Chaleur et Bruit de l'E.C.N.G. assisteront à ces assemblées.

ARTICLE 30

REGIMÉS D'ASSURANCE

30.01 Les régimes d'assurance sont tels que définis aux annexes "B".

30.02 Les régimes d'assurance font partie de cette entente. Une brochure explicative est distribuée aux employés et constitue un résumé des prestations auxquelles ils sont admissibles.

ARTICLE 31

REGIME DE RETRAITE DOMTAR

31.01 Le Régime de Retraite de Domtar Inc. tel qu'amendé pour les employés payés à l'heure et les employés salariés membres d'un syndicat ou d'une union fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme si au long récité, et les avantages du Régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du Régime et il sera administré conformément aux dispositions et conditions du Régime.

ARTICLE 32

REGIME DE CONVERSION
INDUSTRIELLE DOMTAR

32.01 Le régime de conversion industrielle Domtar a été conçu pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente de l'usine pour des raisons directement imputables à une conversion industrielle et la section locale no. 85 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier a adhéré à ce régime et en est membre.

ARTICLE 33

REGLEMENTS DE L'USINE

33.01 La compagnie consent à ce que tous les règlements de travail fassent partie de la convention. Les règlements disciplinaires et de sécurité seront discutés localement et ne feront pas partie de l'entente. Toute action disciplinaire prise par la direction en marge des bris de règlements sera sujette à la procédure de grief.

ARTICLE 34

AUGMENTATIONS GENERALES DES SALAIRES

A compter du 1er mai 1980 - augmentation générale de \$1.37 l'heure.

A compter du 1er mai 1981 - augmentation générale de 9½%, minimum \$0.90 l'heure.

ARTICLE 35

CONCLUSION

En foi de quoi les parties se sont mises d'accord sur cette convention par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ce 14ème jour d'août 1980.

POUR DOMTAR INC.

USINE DE DOLBEAU

R. SAVARD

Directeur en Résidence

J.P. MYRE

Directeur Service des Relations de Travail

NORMAND LAPRISE

Surintendant des Relations Industrielles

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES

TRAVAILLEURS DU PAPIER

SECTION LOCALE 85

W. DESBIENS

Représentant canadien

YVAN LAROUCHE, Président

REJEAN LALANCETTE, Vice-président

MICHEL BRODEUR, Représentant

ALAIN GAGNON, Secrétaire

BAREME DES SALAIRES HORAIRES

USINE DE DOLBEAU

| | <u>30/04/80</u> | <u>01/05/80</u> | <u>01/05/81</u> |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| GARDIEN EN CHARGE | \$ 8.66 | \$ 10.03 | \$ 10.98 |
| PATROUILLEURS | 8.56 | 9.93 | 10.87 |
| GARDIENS - BALANCE | 8.46 | 9.83 | 10.76 |
| CONCIERGES | 7.91 | 9.28 | 10.16 |

ANNEXE "A"

EXIBIT 1

FORMULE D'AUTORISATION

A: Papier-Journal Domtar
Dolbeau, Qué.

Conformément aux termes de la Sécurité syndicale de la convention de travail, j'autorise par les présentes et demande à Papier-Journal Domtar, usine de Dolbeau, de déduire mensuellement de mon salaire les redevances courantes mensuelles du syndicat du montant certifié à la compagnie par un avis par écrit, de la part du syndicat, et de faire parvenir celui-ci à la section locale, le ou avant le dernier jour de chaque mois au cours duquel cette déduction fut faite.

Cette autorisation est sujette aux exigences et aux provisions de toutes lois applicables présentement en vigueur ou décrétées.

FAIT A DOLBEAU, CE _____

Signature de l'employé

Témoin

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE

Les régimes d'assurance (assurance-vie, mort accidentelle, indemnité hebdomadaire, invalidité à long terme, médical de base, médical majeur et assurance dentaire) sont les suivants pour la durée de la convention de travail:

DISPOSITIONS GENERALES

a) Admissibilité et délai de carence

L'adhésion au régime d'assurance collective d'assurance-vie, mort accidentelle, indemnité hebdomadaire et médical de base est obligatoire pour tous les employés réguliers à temps plein et les prestations entrent en vigueur le jour où l'employé a complété trois (3) mois de service actif. Les employés de la réserve sont éligibles après huit (8) mois de service continu.

b) Changement au régime gouvernemental

Si, au cours de la durée de la présente convention, le gouvernement fédéral et/ou provincial adoptent de nouvelles lois offrant des prestations déjà inscrites au présent régime, la Compagnie se réserve le droit à l'intégration complète des prestations et des coûts.

c) Administration:

Une brochure explicative est distribuée aux employés et constitue un résumé des prestations auxquelles ils sont admissibles.

La Compagnie détiendra la police-maîtresse et administrera le régime d'assurance. La Compagnie donnera copie de la police-maîtresse au Syndicat.

ASSURANCE-VIE

a) Montant des prestations

Le montant de l'assurance-vie est fixé à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le salaire annuel de l'employé. Ce montant est déterminé en multipliant le taux horaire régulier de l'employé au 1er janvier de chaque année par 3,120 (au plus près de \$100.00). Toutefois, l'employé qui aura travaillé à un taux supérieur à son taux régulier pendant les douze (12) mois précédant le 1er janvier d'une année, verra son assurance-vie établie en fonction de ce taux supérieur.

b) Exonération de la prime:

Au cours de toute période pendant laquelle un employé n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans, qui est invalide pendant six (6) mois consécutifs à la suite d'un accident ou de maladie, il sera exonéré de toute prime échue pendant toute la durée de son invalidité ou sa retraite si elle précède l'âge de 65 ans.

c) Assurance-vie à la retraite:

Les employés qui prendront leur retraite en accord avec les procédures établies au régime de pension bénéficieront de 25% du montant de leur assurance-vie en vigueur à leur date de retraite avec un minimum de \$2,500.00 et un maximum de \$5,000.00.

c) Mort accidentelle ou perte d'un membre:

Le montant de l'assurance-vie est majoré de 100% en cas de mort accidentelle et selon les pourcentages de prestations stipulées dans la police en cas de perte d'un membre.

b) Commission de

ASSURANCE INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Québec

a) Le régime d'assurance hebdomadaire est le suivant:

Les bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire seront fixés à 70% du gain hebdomadaire de l'employé sans limite. L'indemnité hebdomadaire est payable à compter du premier jour de l'incapacité de travailler causée par une blessure accidentelle non régie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou par une maladie exigeant l'hospitalisation, ou à compter du quatrième jour de l'incapacité par suite d'une maladie non régie par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, mais ne nécessitant pas d'hospitalisation. Les bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire sont payables pendant un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour toute période d'invalidité.

Dans le cas d'une invalidité se produisant au cours d'une mise à pied ou d'une grève, le versement des prestations ne commencera qu'une fois la mise à pied ou la grève terminée.

Les gains sont déterminés en multipliant le taux horaire régulier de l'employé au 1er janvier de chaque année par quarante heures. Toutefois,

l'employé qui aura travaillé à un taux supérieur à son taux régulier durant les douze (12) mois précédents le 1er janvier, verra son montant d'assurance indemnité hebdomadaire établi en fonction de ce taux supérieur.

b) Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec

Les bénéfices d'indemnité hebdomadaire seront payables pour la différence entre les montants payés par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec et 70% du gain hebdomadaire de l'employé. Ils sont payables pour une période équivalente à celle de l'indemnité hebdomadaire (52 semaines maximum) ou au moment de la cessation des bénéfices de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec qui en occurence a la priorité.

c) Réduction des prestations:

Le montant des prestations sera réduit par le montant des paiements (à l'exception de ceux aux dépendants) faits en vertu de tout autre régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-maladie payable en vertu d'un régime d'invalidité gouvernemental pour la même invalidité. Ces prestations cesseront à la date de retraite spécifiée dans le régime de pension de la Compagnie.

ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

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

a) Admissibilité:

Le régime I.L.T. est obligatoire pour tous les employés réguliers à temps plein qui sont admissibles pour recevoir des indemnités hebdomadaires, en vertu du régime d'assurance-collective existant.

b) Période de qualification:

Les prestations sont versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible pour recevoir des indemnités hebdomadaires.

c) Définition du terme "invalidité":

Invalidité signifie qu'un employé assuré qui a reçu cinquante-deux (52) semaines de prestations du Régime d'Indemnité Hebdomadaire et qui pour une période subséquente allant jusqu'à douze (12) mois est incapable, uniquement à cause de maladie ou blessure, de travailler à son occupation régulière, et après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

d) Montant des prestations:

50% du taux horaire régulier multiplié par 2,080 heures et divisé par 12, jusqu'à concurrence de \$800. par mois. Le taux horaire régulier sera le taux de la classification de l'employé au début de sa période de bénéfices d'indemnité hebdomadaire.

NOTE: Le maximum de \$800. est majoré à \$1,300. par mois. Cet amendement s'appliquera seulement dans le cas d'invalidité qui débutera le ou après le dimanche suivant la ratification.

e) Réduction des prestations:

Le montant des prestations sera réduit par:

- i) le montant des prestations payables en vertu du PPC/RRQ résultant de l'invalidité de l'employé excluant les prestations versées au nom des dépendants. Les augmentations survenant 12 mois ou plus après une invalidité et les paiements rétroactifs des prestations payables en vertu du PPC/RRQ ne réduiront pas les prestations d'invalidité à long terme.
- ii) le montant des paiements faits en vertu de tout autre régime d'assurance-invalidité qui ne soit pas privé, par tout régime de retraite pourvu par l'employeur et/ou le gouvernement ou par tout autre prestation payable en vertu d'un régime d'invalidité gouvernemental pour la même invalidité.

Tous les employés sont tenus de formuler une demande en vue d'obtenir les prestations d'invalidité du Régime de pension du Canada ou du Régime des rentes du Québec et s'engagent à rembourser à la Compagnie d'assurance le montant de tout versement rétroactif versé pour la période durant laquelle ledit employé recevait les prestations d'invalidité à long terme, conformément aux paragraphes i) et ii) ci-haut mentionnés.

f) Durée des prestations:

Le versement des prestations d'invalidité cessera à la première des dates suivantes:

- i) à la date où l'employé a touché ces prestations pour une période égale à ses années et mois de service;

ii) à la date où l'invalidité totale cesse ou à la date où l'employé entreprend une occupation rémunératrice à l'intérieur des cadres de l'usine.

(remarque: en cas de rechûte au cours d'une période de six (6) mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée.)

iii) à la date à laquelle l'employé devient admissible à la retraite prématurée "volontaire" sans réduction actuarielle (présentement 61 ans)

L'exigence de quinze (15) ans de service pour une retraite anticipée normale sera éliminée pour les employés affectés par cette proposition.

iv) à la date du décès.

g) Modifications apportées au régime d'assurance-collective et au régime de retraite:

i) Les modalités actuelles concernant les paiements d'assurance-vie collective, soit par montant forfaitaire ou par versements sont payés uniquement lorsque l'employé se qualifie pour un tel paiement après l'expiration de sa période de bénéfices d'invalidité à long terme.

ii) Les modalités actuelles concernant les paiements d'incapacité prévus au régime de retraite sont payables uniquement lorsque l'employé se qualifie pour de tels paiements après l'expiration de sa période de bénéfices d'invalidité à long terme ou après le versement de 60 paiements d'assurance-vie.

iii) Assurance-vie:

Un employé qui reçoit des bénéfices en vertu du régime ILT continuera d'être couvert, sans frais pour lui, par l'assurance-vie collective pour le montant auquel il était assuré au début de l'invalidité.

De plus, tout employé invalide avant l'âge de 60 ans, qui n'est plus admissible à l'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité à long terme, pourra recevoir (au lieu de prestations de décès) 60 versements mensuels consécutifs correspondant à son assurance-vie (moins le montant d'assurance-vie auquel l'employé a droit à la retraite) jusqu'à la date à laquelle il aura atteint 65 ans ou sa retraite prématurée ou qu'il cessera d'être invalide, lequel événement surviendra le premier.

iv) Perte accidentelle de la vie ou d'un membre:

La couverture sera maintenue pendant la période où l'employé reçoit des bénéfices ILT.

v) Régime de retraite:

Dans le cas d'un employé adhérant au régime de retraite à la date d'invalidité, la Compagnie continue d'absorber le coût de sa cotisation et de celle de l'employé basée sur son taux régulier de salaire au commencement de son invalidité et le crédit de retraite de l'employé continue de s'accumuler s'il accumule des crédits de pension; aucun crédit de décès ou de terminaison d'emploi n'est accumulé durant cette période

et 80% DE TOUS LES AUTRES FRAIS ADMISSIBLES. Le versement maximal pour chaque individu au cours de trois années consécutives est de \$25,000.00.

PARTAGE DES COUTS

- a) Le coût de l'assurance-vie en cas de mort accidentelle, les dispositions en cas de mutilation accidentelle, le coût des régimes d'indemnité hebdomadaire et d'invalidité à long terme sont entièrement défrayés par la Compagnie.
- b) La prime mensuelle de l'employé pour l'assurance-vie est de 30¢ par \$1,000.00 d'assurance.
- c) La prime mensuelle du régime d'aide médicale pour la Compagnie est de \$0.37 pour un employé célibataire et \$1.40 pour un employé marié. La balance des coûts est payée par l'employé.

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

Mise en application:

A moins qu'il en soit spécifié autrement, les clarifications et changements apportés au texte du régime d'assurance (annexe "B") entreront en vigueur à compter du mois qui suit la date de ratification du mémoire d'entente pour les employés au travail. Toutefois, dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident, lors de la mise en application de ces changements, ceux-ci ne s'appliquent qu'à son retour au travail.

à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé a faites avant qu'il devienne invalide.

vi) Exclusions:

- Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité ILT ne sera pas éligible au crédit de vacances ou de congés.
- Les prestations en vertu du régime I.L.T. ne seront pas versées dans le cas de demandes des prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre ou d'émeute.

ASSURANCE-MALADIE

a) Hospitalisation:

Les frais de chambre semi-privée qui excèdent le remboursement prévu pour un séjour en salle par le régime gouvernemental en vigueur sont payables en entier pour l'employé et ses dépendants.

b) Protection étendue:

Le régime d'aide médicale à protection étendue a pour but de compléter les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-maladie.

Après déduction d'une franchise annuelle de \$25.00 pour les frais encourus par un membre de la famille d'un employé ou d'une franchise combinée de \$50.00 pour sa famille, le régime rembourse 100% des frais de médicaments prescrits sur ordonnance

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

1. La Compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

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

- i) Le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

diagnostics, tests et examens du laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé.)

- ii) Le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

- a) Les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets).

- b) Le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles partiels ou complets) sous réserve des conditions suivantes:

- Si la prothèse existante est irréparable;

- Si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire.

- c) La réparation d'une prothèse existante.

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

- iii) Le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de \$500. à vie par personne assurée:

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

2. Frais admissibles et professionnels couverts

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

Les professionnels couverts par ce régime sont:

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

3. Admissibilité

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

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

Les personnes à charge admissibles sont:

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

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

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

5. Cessation de l'assurance

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

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

6. Partage des coûts

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

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

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

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

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

9. Administration

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

ANNEXE "C"

GARDIENS - CONCIERGES

