



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 07 212

5983-2

05723-2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 77-22
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-17	85-07-02		84-05-01	87-04-30	30

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER LOCAL 25 CTC 2, Place Québec, Bureau 410 Québec G1R 2B5 Att.: M. Wellie Desbiens	<input type="checkbox"/> Déposant DOMTAR INC. PAPIER JOURNAL DOMTAR (pour son moulin à papier à Dolbeau, Lac St Jean) 1, 4e Avenue Dolbeau, Qué.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-04</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

54 pages

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

Remarques

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-07-15

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

RECHERCHE

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

ci-après dénommée le "Syndicat"

5723-2

3141 01 01

E.C.G.T. PAR MESSAGE
QUÉBEC

02
05 JUL -2 13 46

Du 1er mai 1984 au 30 avril 1987

CONVENTION COLLECTIVE

entre

DOMTAR INC.

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

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

ET SA SECTION LOCALE 25

ci-après dénommée le "Syndicat"

ARTICLE 1

BUT

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

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur de ses employés visés dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du Travail, le 5 juin 1980 et amendé le 21 février 1984.

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

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

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

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

2.05 Les nouveaux employés inclus dans cette convention doivent devenir membres du syndicat après 1 mois de service.

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

b) Dans l'éventualité où des changements affecteraient des employés de plus d'un local, les parties concernées se rencontreront pour discuter avant la mise en application des changements.

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

ARTICLE 3

DISCRIMINATION

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

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

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

ARTICLE 4

DROITS DE GERANCE

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

ARTICLE 5

DEDUCTIONS A LA SOURCE

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

5.02 Les redevances mensuelles du syndicat suivront automatiquement le taux classifié de l'employé et seront déduites de la paie des employés qui sont 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.

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

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

ARTICLE 6

ANCIENNETE

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

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

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

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

travail consécutifs à moins d'entente entre les parties. Après cette période, l'employé deviendra régulier et ses droits d'ancienneté seront rétroactifs à sa dernière date d'embauchage.

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

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

ARTICLE 7

PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT

MISE A PIED, RAPPEL, POSTES VACANTS

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

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

7.03

- a) Toutes nouvelles positions après avoir été évaluées et toutes positions vacantes seront affichées à un tableau affecté à cette fin durant cinq (5) jours ouvrables, afin de donner aux employés l'occasion de poser leur candidature durant cette période de cinq (5) jours. Le syndicat sera informé dans les cinq (5) jours qui suivront la fermeture de l'affichage du nom du candidat choisi.
- b) Nonobstant ce qui précède, un employé peut faire application dans les quarante-huit (48) heures qui suivent son retour au travail en autant que l'absence n'ait pas dépassé 1 mois ouvré à compter de la date d'affichage.
- c) Durant la période d'affichage et celle de la sélection du candidat, la compagnie se réserve le droit de remplir le poste avec le candidat de son choix dans l'unité de négociation, lorsque disponible. Il est entendu que le temps travaillé par l'employé choisi par la compagnie durant les périodes d'affichage et de sélection ne comptera pas lorsque la compagnie prendra en considération l'habileté et l'efficacité.

7.04

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

la compagnie donnera deux (2) semaines d'avis ou deux semaines de salaire en remplacement de l'avis.

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

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

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

ARTICLE 8

REPLACEMENTS TEMPORAIRES ET NOUVELLES POSITIONS

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

Lorsqu'un employé sera promu temporairement à un poste d'un groupe auquel il aura déjà été classifié, il recevra immédiatement le salaire maximum de la tâche.

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

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

ARTICLE 9

PROMOTION

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

Lorsqu'un employé sera promu à un poste d'un groupe auquel il aura déjà été classifié, il recevra immédiatement le salaire maximum de la tâche.

ARTICLE 10

MODIFICATIONS LEGISLATIVES

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

ARTICLE 11

HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures régulières de travail sont:

DU LUNDI AU VENDREDI

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

- De 8h00 à 12h00 - De 13h00 à 16h00

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

11.02 Temps supplémentaire

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

Le temps et demi ne se paie qu'une fois sur toute heure supplémentaire. Toutefois, il est entendu qu'un employé peut accumuler, à son choix, un maximum de dix (10) jours de temps supplémentaire par année pour fins de congés équivalents.

Par la suite, toute heure travaillée en excédant du maximum accumulé pour fins de congés équivalents sera payée temps et demi. Le temps supplémentaire accumulé pour fins de congés équivalents sera pris après entente entre l'employé et son chef de service. Le temps compensatif non pris au 31 mai de chaque année sera payé.

11.03 Rappel au travail

Un employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié, pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux, pourvu qu'il accepte d'accomplir tout travail disponible. Cette clause ne s'applique pas au temps supplémentaire cédulé.

ARTICLE 12

VACANCES PAYEES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.12 Les employés remplaçants, mis à pied, recevront leur paie de vacances après un mois de mise à pied, à moins qu'ils demandent le paiement lors de leur mise à pied.

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

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

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

ARTICLE 13

ABSENCES AUTORISEES

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

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

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

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

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

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

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

13.04 Absences autorisées en cas de maternité

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

- a) L'employée doit donner à la compagnie un préavis de trois (3) semaines, de son intention de se prévaloir du congé de maternité.
- b) L'employée a droit à un congé maximum de dix (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré. Toutefois, à partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employée doit fournir à la compagnie, sur demande, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- c) Une employée qui ne se présente pas au travail à la date prévue pour le retour au travail, sans fournir d'attestation médicale justificative, cesse d'être à l'emploi de la compagnie. Cependant, la compa-

gnie prolonge le congé postnatal pour une période additionnelle déterminée par le médecin traitant de l'employée si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que ledit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.

d) Le congé de maternité est considéré comme une absence sans rémunération et est soumis aux conditions suivantes:

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

13.05 - Congés pour affaires publiques

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

13.06 - Devoir de juré

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

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

ARTICLE 14

CONGES

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

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

ST-JEAN BAPTISTE - Jour complet

FETE DU TRAVAIL - Jour complet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 15

COMITE DES GRIEFS

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

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

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

ARTICLE 16

PROCEDURE DE GRIEFS

16.01 Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sérieux sera fait par les deux parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question peut être abordée de la façon suivante, pas plus de trente (30) jours après qu'ait surgi la cause ayant donné naissance au grief:

STADE 1: Par un employé à son surintendant ou chef de section; il pourra être accompagné, s'il le désire, par un représentant du syndicat.

Si le grief n'est pas résolu dans les cinq (5) jours, on passe alors par écrit au stade 2.

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

STADE 3:

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 17

ARBITRAGE

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

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

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

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

17.05 La compagnie et le syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du conseil d'arbitrage sera finale et liera les deux parties. Cependant, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toutes parties de cette convention, ni faire de changement général, tels que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

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

ARTICLE 18

INTERRUPTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La convention sera en vigueur du 1er mai 1984 au 30 avril 1987 inclusivement et continuera d'être en vigueur jusqu'au renouvellement ou jusqu'à ce qu'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out; elle pourra être renouvelée, avec ou sans modifications, au consentement mutuel des parties; toute partie désirant renouveler la convention devra aviser par écrit les autres parties, selon le code du travail, en mentionnant si elle demandera ou non des modifications.

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

ARTICLE 20

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

20.02 Un comité conjoint est établie dans le bureau et comprend trois (3) personnes de la direction et trois (3) personnes du syndicat. Le rôle du comité est d'étudier les effets des changements technologiques et d'automation sur les employés et sur les conditions d'emploi, et de formuler des recommandations à la direction. Les discussions de ce comité pourront porter sur les problèmes d'entraînement et les moyens de réadaptation des employés déplacés par les changements technologiques ou d'automation.

20.03 Si un employé est rétrogradé, d'une façon permanente, à une position moins rémunérée, dû à un changement technologique ou causé par l'automatisation, la compagnie s'engage à maintenir le taux de son ancien emploi régulier qu'il occupait avant d'être rétrogradé, pour une période couvrant six (6) mois, et durant une autre période couvrant six (6) mois, à lui verser un taux de salaire ajusté, lequel sera à mi-chemin entre le taux de son occupation régulière lorsqu'il fut rétrogradé et le taux de son nouvel emploi régulier.

A la fin d'une période de douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation régulière s'appliquera.

20.04 Un employé régulier ayant complété un (1) an ou plus de service continu, et mis à pied, devra recevoir un avis de séparation de trois (3) mois.

20.05 Sous réserve des exigences opérationnelles du bureau, la compagnie accordera un congé avec permission sans paie pour une période d'un (1) mois, ou pour toute autre période raisonnable à l'employé, qui, dû directement à un changement, est muté à une liste de rappel, afin de lui permettre de se trouver du travail ailleurs.

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

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

ARTICLE 21

SALAIRES

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

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

21.03 Les employés requis de travailler sur leur heure de repas ou après 17 heures ont droit à une allocation de repas de \$4.50.

21.04 Progression des dessinateurs:

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

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

La progression d'une classification à l'autre se fait après une période de deux (2) ans à compter de la date d'anniversaire d'embauche ou de promotion, après qu'une évaluation des qualifications de l'employé aura déterminé qu'il remplit les exigences de la

classification supérieure. Lorsque l'évaluation d'un employé ne lui permet pas d'être promu, celui-ci pourra demander une nouvelle évaluation après six (6) mois.

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

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

21.05 Lorsqu'un employé syndiqué sera requis de remplacer un superviseur non syndiqué ou un surintendant, il recevra 8% de plus que le plus haut taux supervisé.

ARTICLE 22

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

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

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

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

ARTICLE 23

BENEFICES

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

23.01 Les régimes d'assurances sont tels que définis au présent article et à l'annexe B.

23.02 Les régimes d'assurances font partie de cette entente.

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.

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

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

A compter du 1^{er} du mois suivant la date de ratification, 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 la date de retraite, avec un minimum de \$2,500 et un maximum de \$5,000.

Partage des coûts - Vie- Mort accidentelle et démembrement:

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

23.04 Médical majeur:

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

Les parties conviennent que la participation au régime d'assurance-groupe selon leur statut réel est obligatoire pour tous les employés admissibles ayant terminés leur délai de carence. La prime mensuelle de la compagnie au régime d'aide médicale (hospitalisation et dépenses médicales extraordinaires) est de \$9.00 par mois pour un employé marié et de \$2.87 pour un employé célibataire. Ce changement prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de ratification.

23.05 Soins dentaires:

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

23.06 Indemnité hebdomadaire:

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

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

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

b) Périodes successives d'invalidité:

Toutes périodes successives d'invalidité se produisant dans un délai de moins de 30 jours civils de travail actif à plein temps au lieu habituel de travail de l'employé, seront considérés, aux fins du régime d'indemnité hebdomadaire, comme une seule période d'invalidité, sauf dans les cas où l'invalidité subséquente est imputable à une blessure ou à une maladie n'ayant aucun rapport avec les causes de l'invalidité antérieure et qu'elle commence après le retour de l'employé au travail actif à plein temps. L'emploi actif à plein temps ne comprend pas les vacances.

2 - a) Invalidité de longue durée:

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

b) Prestations

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

Pour les invalidités de longue durée qui débutent le ou après le 1^{er} du mois qui suivront la date de ratification, les prestations sont majorées à 55%, maximum de \$1,650/mois. Pour les invalidités de

longue durée qui débutent le ou après le 1^{er} mai, elles seront majorées à 55%, maximum \$1,800/mois.

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

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

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

d) Accumulation des crédits de retraite:

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

e) Autres prestations durant la période d'ILD

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

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

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

iii) Assurance-maladie

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

Délai de carence

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

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

DEFINITION DU TERME INVALIDITE AUX FINS DU REGIME ILD

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré qui a reçu des prestations d'indemnité hebdomadaire ou des prestations de la CSST, suite à un accident de travail, pendant une période de 26 semaines et qui est incapable durant une période subséquente jusqu'à concurrence de

18 mois, uniquement à cause de maladie ou de blessures, de remplir ses fonctions habituelles ou d'occuper un poste de bureau disponible, et par la suite est incapable de s'acquitter de toute et chacune des responsabilités de toute occupation pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, sa formation et son expérience.

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

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

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

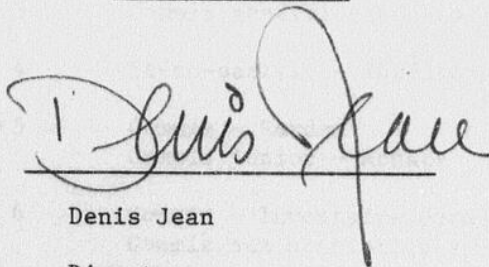
23.10 Régime de retraite:

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

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des parties ont signé ce
17ème jour de juin 1985 à Dolbeau, Québec.

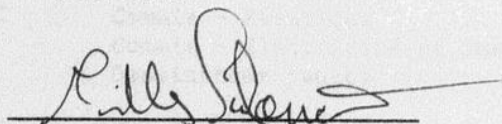
PAPIER JOURNAL DOMTAR

DOLBEAU (QUEBEC)



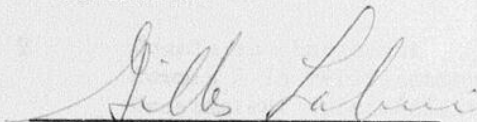
Denis Jean

Directeur



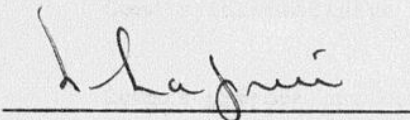
Gilles Lalancette

Contrôleur



Gilles Labrie, Surveillant

Main-d'oeuvre & Formation



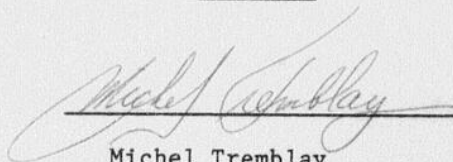
Normand Laprise, Surintendant

Relations Industrielles

SYNDICAT CANADIEN DES

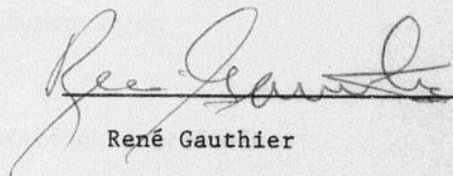
TRAVAILLEURS DU PAPIER

LOCAL 25



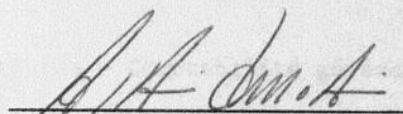
Michel Tremblay

Président



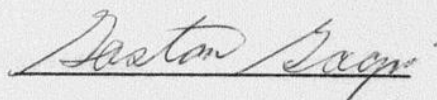
René Gauthier

Vice-président



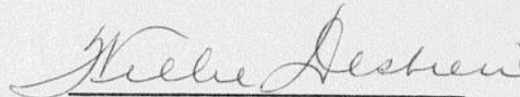
Alain Morin

Secrétaire correspondant



Gaston Gagné

Secrétaire financier



Wellie Desbiens

Représentant

ANNEXE "A"

SECTION LOCALE 25

GROUPE

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

ANNEXE "A"

Echelle des salaires

Employés de bureau
Taux mensuel

<u>GROUPE</u>	<u>1er mai 84</u>	<u>1er mai 85</u>	<u>1er mai 86</u>
1 - Débutant	\$1,754.06	\$1,824.22	\$1,915.44
Après 6 mois	1,792.16	1,863.85	1,957.04
Après 12 mois	1,864.56	1,939.14	2,036.10
2 - Débutant	1,804.77	1,876.96	1,970.81
Après 6 mois	1,842.87	1,916.58	2,012.41
Après 12 mois	1,924.80	2,001.79	2,101.88
3 - Débutant	1,844.02	1,917.78	2,013.67
Après 6 mois	1,891.64	1,967.30	2,065.67
Après 12 mois	1,984.99	2,064.39	2,167.61
4 - Débutant	1,892.81	1,968.52	2,066.94
Après 6 mois	1,944.26	2,022.03	2,123.13
Après 12 mois	2,050.25	2,132.26	2,238.87
5 - Débutant	1,950.79	2,028.82	2,130.26
Après 6 mois	2,011.52	2,091.98	2,196.58
Après 12 mois	2,140.85	2,226.48	2,337.80
6 - Débutant	2,043.11	2,124.84	2,231.08
Après 6 mois	2,109.85	2,194.24	2,303.96
Après 12 mois	2,257.96	2,348.28	2,465.69
7 - Débutant	2,103.93	2,188.08	2,297.49
Après 6 mois	2,187.37	2,274.87	2,388.61
Après 12 mois	2,375.12	2,470.12	2,593.63
8 - Débutant	2,201.73	2,289.80	2,404.29
Après 6 mois	2,295.62	2,387.45	2,506.82
Après 12 mois	2,497.96	2,597.88	2,727.77
9 - Débutant	2,270.31	2,361.13	2,479.18
Après 6 mois	2,385.03	2,480.43	2,604.45
Après 12 mois	2,620.76	2,725.59	2,861.87
10- Débutant	2,370.20	2,465.01	2,588.26
Après 6 mois	2,495.34	2,595.16	2,724.91
Après 12 mois	2,743.62	2,853.36	2,996.03
11- Débutant	2,463.63	2,562.17	2,690.28
Après 6 mois	2,601.34	2,705.39	2,840.66
Après 12 mois	2,876.70	2,991.77	3,141.36

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

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

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

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

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

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

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

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

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

- c) La réparation d'une prothèse existante.

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

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

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

2. Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, selon la nomenclature des taux de l'année

1984 pour des actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec, à compter du 1er jour suivant la ratification. La cédule des taux de 1985 sera appliquée à compter du 1er mai 1986.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

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

3. Admissibilité

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

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

Les personnes à charge admissibles sont:

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

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

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

5. Cessation de l'assurance

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

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

6. Partage des coûts

La contribution de la compagnie au coût du régime n'excèdera pas \$18.00 par mois pour un employé régulier avec couverture familiale et \$8.50 par mois pour un employé régulier avec couverture individuelle.

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

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant

le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de 100% des frais ne soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

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

9. Administration

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

TABLE DES MATIERES

ARTICLES		PAGES
13	Absences autorisées	
06	Ancienneté	
17	Arbitrage	
23	Bénéfices	
01	But	
02	Champs d'application	
20	Changements technologiques	
15	Comité des griefs	
14	Congés	
05	Déductions à la source	
03	Discrimination	
04	Droits de gérance	
19	Durée de la convention	
	Echelle des salaires, employés de bureau	
11	Heures de travail	
18	Interruptions du travail	
10	Modifications législatives	
16	Procédure de griefs	
09	Promotion	
07	Promotion, rétrogradation transfert, mise à pied, rappel, postes vacants	
Annexe B	Régime d'assurance dentaire	
22	Règlements de la compagnie	
08	Remplacement temporaires et nouvelles positions	
21	Salaires	
Annexe A	Section locale 25	
12	Vacances payées	

à déterminer

PAR MESSAGE

B.C.G.T.
QUÉBEC

Chw

'85 JUL -2 13:46

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

DOMTAR INC.

PAPIER JOURNAL DOMTAR

DOLBEAU

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

SECTION LOCALE 25

- 2.01 La Compagnie reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur de ses employés visés dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail le 5 juin 1980 et amendé le 21 février 1984.

(Mémoire d'entente)

La titulaire actuelle du poste de secrétaire aux assurances, Mme Andrée Bussières, continue à faire partie des cadres. Advenant le départ permanent de celle-ci, le remplacement sera fait conformément à l'article 7 de la présente convention.

Lorsqu'il sera jugé nécessaire de remplacer temporairement à ce poste lors de vacances et maladie, le remplacement sera fait par un membre de l'unité de négociations remplissant les exigences de cette tâche.

- 2.05 Les nouveaux employés inclus dans cette convention doivent devenir membres du syndicat après un mois de service.
- 2.06 b) Dans l'éventualité où des changements affecteraient des employés de plus d'un local, les parties concernées se rencontreront pour discuter avant la mise en application des changements.

Article 4

Changer droits de la Compagnie par droits de gérance.

- 7.03 b) Nonobstant ce qui précède, un employé peut faire application dans les quarante-huit (48) heures qui suivent son retour au travail en autant que l'absence n'ait pas dépassée 1 mois ouvré à compter de la date d'affichage.

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

Lorsqu'un employé sera promu temporairement à un poste d'un groupe auquel il aura déjà été classifié, il recevra immédiatement le salaire maximum de la tâche.

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

Lorsqu'un employé sera promu à un poste d'un groupe auquel il aura déjà été classifié, il recevra immédiatement le salaire maximum de la tâche.

11.02 Temps supplémentaire

Lorsqu'un employé est requis de travailler en surtemps, il est payé temps et demi pour ce travail. Le temps et demi ne se paie qu'une fois sur toute heure supplémentaire. Toutefois, il est entendu qu'un employé peut accumuler, à son choix, un maximum de dix (10) jours de temps supplémentaire par année pour fins de congés équivalents. Par la suite, toute heure travaillée en excédant du maximum accumulé pour fins de congés équivalents sera payée temps et demi. Le temps supplémentaire accumulé pour fins de congés équivalents sera pris après entente entre l'employé et son chef de service. Le temps compensatif non pris au 31 ~~décembre~~ ^{mai} de chaque année sera payé.

12.12 Les employés remplaçants, mis à pied, recevront leur paie de vacances après un mois de mise à pied, à moins qu'ils demandent le paiement lors de leur mise à pied.

12.15 (Mémoire d'entente)
Dans l'éventualité où l'usine fermerait plus de dix (10) jours pour manque de commande, le total de 550 heures sera réduit à 500 heures pour la dite année.

20.00 Changements technologiques

20.02 Un comité conjoint est établie dans le bureau et comprend trois (3) personnes de la direction et trois (3) personnes du syndicat. Le rôle du comité est d'étudier les effets des changements technologiques et d'automation sur les employés et sur les conditions d'emploi, et de formuler des recommandations à la direction. Les discussions de ce comité pourront porter sur les problèmes d'entraînement et les moyens de réadaptation des employés déplacés par les changements technologiques ou d'automation.

Les articles 20.02 à 20.06 seront renumérotés.

21.03 Les employés requis de travailler sur leur heure de repas ou après 17 heures ont droit à une allocation de repas de \$4.50.

21.05 Lorsqu'un employé syndiqué sera requis de remplacer un superviseur non syndiqué ou un surintendant, il recevra 8% de plus que le plus haut taux supervisé.

Travail sur écran cathodique (mémoire d'entente)

La Compagnie continuera à suivre les recherches dans le domaine de façon à être en mesure d'évaluer la santé des personnes affectées à ce type de travail.

Remplacement à tous les postes (mémoire d'entente)

Dans la mesure où des remplaçants potentiels rencontrent les critères exigés pour accéder à un poste donné et qu'ils acceptent d'en faire la preuve, la Compagnie règle générale, prévoit un remplacement pour chaque poste.

Les remplacements sont faits à la base dans chaque département par des employés réguliers, sans postes attitrés, à ce département. Pour les fins de cet article, les départements sont définis en annexe.

23.00 Bénéfices

23.01 Les régimes d'assurances sont tels que définis au présent article et à l'annexe B.

23.02 Les régimes d'assurances font partie de cette entente.

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.

Les articles 23.01 à 23.04 sont renumérotés.

23.03 (ancien 23.01) - le 3^o paragraphe est modifié comme suit:

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 la date de retraite, avec un minimum de \$2,500 et un maximum de \$5,000.

Evaluation des tâches:

La Compagnie accepte le maintien du comité d'évaluation des tâches pour la durée de la convention.

Cependant, s'il advient qu'un employé refuse de signer sa description de tâches telle que définie par la Compagnie, celle-ci sera quand même évaluée par le comité.

Entraînement:

En temps normal, l'entraînement est fait en jours consécutifs.

17/6/85

Durée de la convention

Trois (3) ans à compter du premier mai 1984 jusqu'au 30 avril 1987.

Augmentations générales

Première année: (à compter du premier mai 1984), augmentation générale de 2-1/2%.

Deuxième année: (à compter du premier mai 1985), augmentation générale de 4%

Troisième année: (à compter du premier mai 1986), augmentation générale de 5%.

Invalidité de longue durée:

Première année: (pour les invalidités de longue durée qui débutent le ou après le 1^{er} du mois suivant la ratification):

- a) changer 50% pour 55%.
- b) maximum: \$1,650/mois.

Troisième année: (pour les invalidités de longue durée qui débutent le ou après le 1^{er} mai 1986):

maximum: \$1,800/mois.

Assurance-dentaire:

- a) i) A compter du 1^{er} jour suivant la ratification, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature des taux de l'année 1983 pour actes bucco-dentaires approuvée par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.
- ii) A compter du 1^{er} mai 1985, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature des taux de l'année 1984 pour actes bucco-dentaires approuvée par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.
- iii) A compter du 1^{er} mai 1986, les frais admissibles seront remboursés selon la nomenclature des taux de l'année 1985 pour actes bucco-dentaires approuvée par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.
- b) A compter du 1^{er} jour du mois suivant la ratification, la contribution maximale de la compagnie sera portée à:
 - couverture individuelle: \$8.50/mois.
 - couverture familiale : \$18.00/mois.

Assurances - médical:

Les parties conviennent que la participation au régime d'assurance-groupe selon leur statut réel est obligatoire pour tous les employés admissibles ayant terminés leur délai de carence. La prime mensuelle de la compagnie au régime d'aide médicale (hospitalisation et dépenses médicales extraordinaires) est de \$9.00 par mois pour un employé marié et de \$2.87 pour un employé célibataire. Ce changement prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de ratification.

Régime de retraite:

Les changements apportés au Régime de Retraite des Employés d'usine seront accordés aux employés membres du local 25.

Chaussures de sécurité:

L'entente conclue avec les employés des locaux 85 et 252 sera appliquée au local 25 moyennant la signature par l'exécutif du local 25 et aux mêmes conditions.

Rétroactivité:

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

PROCEDURE DE REMPLACEMENT

"Annexe -3-"

Remplaçant

Comptabilité:

Messager

Commis - kardex

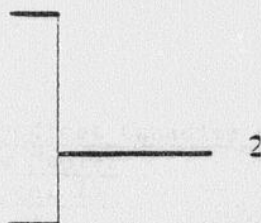
Commis - inventaire permanent

Commis à l'informatique

Commis à la paie

Commis à la vérification des factures

Commis en prix de revient.

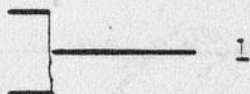


Expédition:

Commis au chargement

Commis - vérification - expédition

Commis* préposé aux commandes - expédition

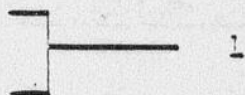


Achats:

Commis - junior

Commis - intermédiaire

Commis - senior



Autres:

Commis aux statistiques - technique

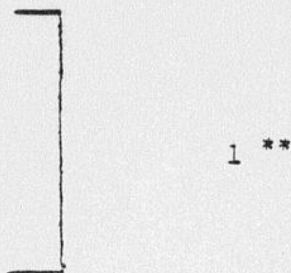
Commis - machines à papier et réserve générale

Commis - mécanique

Commis technique - mécanique

Commis - électrique et instrumentation

Steno-dactylo - ingénierie



* Remplace à la paie, aux factures et au prix de revient.

* Pas de progression, remplaçant va à chaque poste.

ANNEXE "A"

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-112-11 87 08054 ✓ 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 87-10831 ✓ Rt. →	25
Dolbeau, Québec	252	30 avril 1987	— Q-112-01 87 08056 ✓ 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-9651-33)	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
AOU 27
-9:56



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
NOU 27 -9 :56

11-11-87
01-11-87

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.

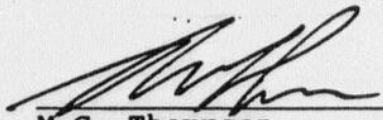
6. Comité conjoint sur le Régime de retraite

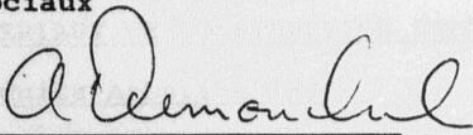
Le comité conjoint, constitué en vertu du protocole d'entente conclu le 27 septembre 1984, poursuivra ses activités pendant la durée du présent protocole d'entente.

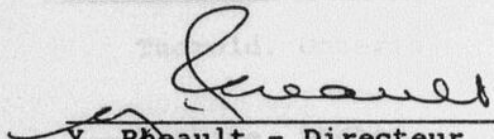
7. Les modifications au Régime de retraite demeureront en vigueur jusqu'à la date d'expiration du présent protocole d'entente ou son renouvellement.
8. La Corporation et les Syndicats conviennent de recommander l'acceptation de ce protocole d'entente à leurs commettants respectifs.

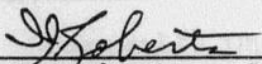
EN FOI DE QUOI, la Corporation et les Syndicats ont signé ce protocole d'entente, par l'entremise de leurs représentants ce sixième jour du mois d'août 1987.

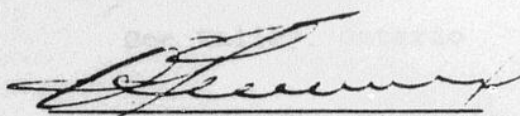
POUR DOMTAR INC.

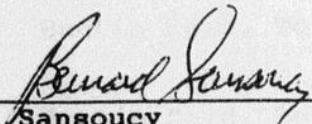

M.G. Thompson
Directeur général -
Rémunération et avantages
sociaux


A. Dumouchel
Directeur - Rentes et
successions

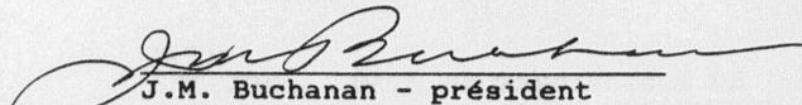

Y. Rheault - Directeur
général - Relations avec
les employés
Pâtes et Papiers Domtar

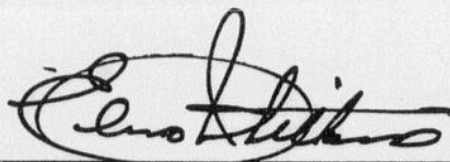

I.J. Roberts - Directeur
général - Relations avec
les employés
Emballages Domtar



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

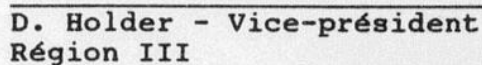

B. Sansoucy
Directeur général
Relations du travail

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER


J.M. Buchanan - président


E. Whitton - Vice-président
Région I


E. Gallant - Vice-président
Région II


D. Holder - Vice-président
Région III

POUR LES SECTIONS LOCALES
MENTIONNEES 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".

87 NOV 27 -9:57

03.09.87
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>Serge 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. Wood</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>Jac. Paul, Québec</i>		
	252	30 avril 1990
<i>Camil Lavoie</i>		
Dolbeau (bureau), Québec	25	30 avril 1987

Pâtes

Quévillon (usine), Qué.	1492	30 avril 1987
<i>Jean Lalancette</i>		
Quévillon (gardiens), Qué.	1492	30 avril 1987
<i>Jean 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 Lavoie</i>		
Concord, Keelè, Ont.	309	30 juin 1988
<i>Don</i>		
Duburger, Qué.	486	30 juin 1988
<i>Carol Roberts</i>		

Edmonton, Alberta	403	30 septembre 1988
<i>W. M. M.</i> Etobicoke, Ontario	595	30 juin 1988
<i>Aldo Tolani</i> Kitchener, Ontario	1196	30 juin 1988
<i>Ron Romillard</i> Moncton, N.B.	882	31 mars 1987
Molson, Montréal, Québec	205	30 juin 1988
<i>Leaude 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 Brisbois</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.



5723-2

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: 88-02722

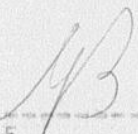
DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: Q-00077-022

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  88/02/09   88/02/12 ** DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     **
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* DOMTAR INC. (PAPIER JOURNAL DOMTAR) ** SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS *
*                                     ** DU PAPIER LOCAL 25      *
* 1, 4E AVENUE      **                                     *
* DOLBEAU, QUE.      **                                     *
*                                     **                                     *
*                                     **      68L 1W3      *
*                                     **      2, PLACE QUEBEC, BUREAU 410 *
*                                     **      QUEBEC, QUE.      *
*                                     **                                     *
*                                     **      G1R 2B5      *
*****
*                                     **      MUNICIPALITE: 90290      *
*                                     **                                     *
*                                     **      ACTIVITE: 2710      *
*                                     **                                     *
*                                     **      AFFILIATION: F.T.Q.      *
*****

```

REMARQUE
ARTICLES 5.02, 7.03, 8.01, 9.01, ETC.


SIGNATURE

88-03-25
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208
1243(106)

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

Syndicat Canadien des Travaillieurs du Papier CTC

OPTION: (C,I,M,D) MIN. TRAVAIL - B.C.G.T. DATE: 88/03/22 PAGE: 01
G.R.P. - GESTION DES DOSSIERS - ACCREDITATION

-----CRITERES-----
ACCR.: OU NO. ANC. ACCR.:
-----IDENTIFICATION-----

ACCR.: AQ8802S235 DAT-MAJ: 880225
ANC. NO.: Q00077022 DAT-OUVR.: 880225 DAT-ACCR.: 800327
ORIGINE: Q (Q/M) CLASSEMENT: Q (Q/M) DAT-FIN:
CATEG. ACCR.: 1 PRIVEE SERV. ESSENTIELS: 1 NON-ASSUJETTI
EMPLOYEUR: E00242N014E010 ASSOC. SALARIES: S00175N010B002
DOMTAR INC. SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
(PAPIER JOURNAL DOMTAR) POUR SON DU PAPIER, LOCAL 25 (CTC)
MOULIN A DOLBEAU

1, 4IEME AVENUE
DOLBEAU
QUEBEC
CODE POSTAL: G8L 1W3
TEL.:
OBJET:

2, PLACE QUEBEC, BUREAU 410
QUEBEC, QUE
CODE POSTAL: G1R 2B5 FEDERATION:
TEL.: 418 529 0721 CENTRALE: 7

C D
3 2

90290

C 2712

~~87-04-30~~

88-02-09

88-02-12

Ant. 5.02, 7.03, 8.01, 9.01 etc,

88 02722



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 12 février 1988

Monsieur Robert Levac
a/s Bureau du Commissaire
général du travail
425 Saint-Amable
Québec, Québec
G1R 4Z1

88 FEB 12 11:22

B.C.O.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGE

Re: Papier Journal Domtar Inc.
et: Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Local 25
Dossier: #Q-77-22

Cher monsieur,

En vertu de l'article 72 du Code du Travail, veuillez trouver, sous pli, cinq (5) exemplaires dûment signés, du mémoire d'entente intervenu entre les parties ci-haut mentionnées en date du 9 février 1988.

Ce mémoire d'entente couvre environ quarante (40) salariés.

Veillez agréer, cher monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Rémy Ouellet
Représentant

p.j.

RO/db



MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Papier Journal Domtar Dolbeau

et

Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier

Section Locale 25 (employés de bureaux)

'88 FEB 12 11:22

D.C.G.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR

A moins qu'il en soit spécifié autrement, les amendements apparaissant au Mémoire d'entente entreront en vigueur à compter de la date de ratification.

Les parties conviennent des amendements suivants apportés à la convention collective:

5.02 Cotisations

Remplacer la clause par:

"Les redevances hebdomadaires 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.

Note pour le mémoire d'entente seulement.

Déductions d'une valeur de 1/2 heure par semaine si l'employé est rémunéré un minimum de 7 heures par semaine.

7.03 Affichage

Ajouter ce nouveau d) "Une autre procédure pourra s'appliquer après entente entre les parties".

8.01 Remplacement temporaire

(Pour le Mémoire d'entente seulement).

A compter du 1^{er} janvier 1988, lorsque plus avantageux que les modalités de la clause 8.01, un employé qui aura travaillé temporairement à un poste supérieur sera rémunéré selon la progression des taux prévus à l'annexe "A" (0-6-12-24 mois).

Le temps travaillé sera accumulé séparément pour chaque poste.

La période de qualification sera de 912 heures pour un échelon de six mois ou 1824 heures pour un échelon de 12 mois.

9.01 Promotion

Remplacer la troisième phrase du premier paragraphe par:

"Un employé promu progressera dans l'échelle, d'après les délais prévus à l'annexe "A", suivant sa date de promotion jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe".

11.01 Heures de travail

Modifier la clause tel que (conditionnel à la ratification de l'offre de la Compagnie):

"Période d'été: du premier lundi de mars au dernier vendredi d'octobre".

12.05 Vacances

Amender la clause tel que: A compter du 1^{er} janvier 1988, six (6) semaines de vacances après 25 ans de service.

12.15 Paie de vacances

Ajouter le paragraphe suivant:

"Dans l'éventualité où l'usine fermerait plus de dix (10) jours, pour manque de commandes, le total de 550 heures sera réduit à 500 heures pour ladite année".

- Congés mobiles et congés statutaires - (Voir texte à 14.05 nouveau).

13.03 Congés de deuil

Remplacer le mot "funérailles" par "deuil" à la "Note" de 13.03 (il est entendu que cela n'affecte en aucun sens l'interprétation de la clause actuelle.

13.06 Devoir de Juré

Modifier la clause tel que:

"Devoir de juré, témoin de la couronne

Un employé qui répond à l'appel nominal, est membre d'un jury ou est témoin de la couronne, sera payé la différence entre le solde qu'il recevra pour la dite fonction et sa solde régulière.

c) L'employé devra être au travail à son horaire régulier lorsqu'il n'est pas requis à la dite fonction".

Nonobstant les dispositions de cette convention, un employé dont la cause a été remise pourra reprendre son quart de travail sans pénalité pour la Compagnie.

13.07 Libération syndicale

Nouvelle clause.

"Libération pour remplir une fonction de représentant syndical

Un congé sans solde n'excédant pas douze (12) mois pourra être accordé à un employé pour remplir la fonction de représentant syndical, dont le congé est demandé, par écrit, par le syndicat local et approuvé par le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier.

Durant ce congé, l'employé accumule son ancienneté et ne sera pas éligible à aucun avantage prévu par cette convention, ni couvert par la Compagnie en ce qui concerne la Loi de santé et sécurité au travail.

La Compagnie cessera ses contributions aux régimes d'assurance durant un tel congé, l'employé peut cependant continuer de participer à ces régimes pourvu qu'il en informe la Compagnie et qu'il en défraie le coût total à l'avance. Un tel employé désirant retourner au travail devra donner à la Compagnie un préavis d'au moins trente (30) jours de calendrier".

14.03 Congés mobiles

Modifier le dernier paragraphe de la clause:

"Les congés non-utilisés à la fin du neuvième mois de chaque année de contrat devront être pris au cours des trois (3) mois qui suivront à des dates fixées après entente entre l'employé et son chef de service. A défaut d'entente, le chef de service fixera les dates des congés non-utilisés".

14.05 Congés (nouvelle clause)

"La paie d'un congé d'usine ou mobile est calculée selon le taux régulier de l'employé. Toutefois, l'employé qui aura travaillé à un ou des postes supérieurs sera payé sur la même base que le salaire de vacances tel qu'indiqué à la clause 12.15".

19.01 Durée de la convention

Du 1^{er} mai 1987 au 30 avril 1990.

21.03 Allocation de repas

Modifier la clause tel que:

"Les employés requis de travailler durant la période de repas, ou pour une heure et plus à la suite des heures régulières de travail, auront droit à une allocation de \$4.50. A partir de la date de ratification \$4.75, le 1^{er} mai 1988, \$5.00 et le 1^{er} mai 1989, \$5.25".

23.03 Assurance-vie (Partage des coûts-vie-mort accidentelle et démembrement)

Modifier tel que: "A compter du 1^{er} du mois suivant la ratification, la prime d'assurance-vie reliée au premier 35 000 \$ de couverture sera payée entièrement par la Compagnie.

Paiement de la balance de la couverture par l'employé à raison de 30¢/1 000 \$ par mois".

23.04 Médical Majeur

Ajouter: (nouveau)

a) Paiement des visites chez le chiropraticien

A compter du premier du mois suivant la date de ratification, vingt (\$20.00) dollars par visite ; maximum de 20 visites.

23.05 Soins dentaires

Ajuster l'Annexe B 2., premier paragraphe:

"A compter du premier jour du mois suivant la ratification, le tarif de 1986 de l'Association des chirurgiens-dentistes de la province s'applique.

A compter du 1^{er} mai 1988, le tarif de 1987 de l'Association des chirurgiens-dentistes de la province s'applique.

A compter du 1^{er} mai 1989, le tarif de 1988 de l'Association des chirurgiens-dentistes de la province s'applique".

Ajuster l'Annexe B 1 iii:

"A compter du premier du mois suivant la date de ratification, le maximum viager applicable aux frais remboursables de la catégorie III, sera de 1 000 \$ par membre de famille assurée".

23.06 Invalidité de longue durée

Amender le paragraphe 2 b) Prestations d'invalidité de longue durée:
"Pour les invalidités de longue durée, qui débiteront le ou après le 1^{er} mai 1987, la prestation mensuelle maximum est portée à 2 000 \$ par mois".

NOTE:

"Certificats médicaux

La Compagnie acquittera le coût de tous les frais de certificats médicaux requis dans le cadre des régimes de remplacement de salaire" (Indemnité hebdomadaire et invalidité de longue durée).

23.11 Frais d'optique

A compter du premier jour du mois suivant la ratification, les frais d'optique suivants, engagés par un employé ou par ses personnes à charge admissibles, sont remboursables, s'ils sont recommandés par un médecin ou un optométriste: - les montures, les verres et l'ajustement de lunettes correctives, y compris les lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence d'un paiement de 75 \$ par membre de famille, par deux (2) années civiles consécutives.

ANNEXE "A"

Augmentation salariale

- A compter du 1^{er} mai 1987, augmentation générale de 25¢/heure (\$38.02).
- A compter du 1^{er} mai 1988, augmentation générale de 45¢/heure (\$68.44).
- A compter du 1^{er} mai 1989, augmentation générale de 4-1/2%.

Modifications à l'échelle des salaires

A compter de la date de ratification, l'échelle salariale est modifiée en ajoutant un échelon à 24 mois.

Les employés du Local 25 engagés actuellement dans un processus de progression seront régis sur une base exceptionnelle selon les mesures suivantes:

- L'employé progresse dans la nouvelle échelle et reçoit les taux établis.
- Dans l'éventualité que le taux établi selon la nouvelle échelle est inférieur à celui de l'ancienne échelle majorée de l'augmentation générale, l'employé sera payé au taux de 12 mois de cette ancienne échelle, référer à l'annexe "A".
- Cette mesure est transitoire et limitée seulement aux employés apparaissant au tableau de la page suivante pour leur progression à l'intérieur de leur nouvelle fonction.
- Toutes autres progressions ultérieures à l'intérieur de d'autres groupes seront entièrement soumises à la nouvelle échelle.

EXCEPTIONS A L'ANNEXE "A"

Nom	Groupe en progression	Date de la nouvelle fonction	Date de ratification	1 mai '88	12 mois	1 mai '89	24 mois
Michel Tremblay	5 à 7	01-02-88	\$2,590.52	\$2,658.96	\$2,700.09*	\$2,821.59*	\$2,845.43
Clément Genest	6 à 8	01-02-88	2,765.79*	2,834.23*	2,857.04		
Gaston Gagné	1 à 3	15-02-88	2,228.44				
Jacky Martel	1 à 5	15-02-88	2,264.68	2,333.12	2,444.26*	2,554.25*	2,578.09
J.J. Lalancette	3 à 5	15-02-88	2,398.63				
Alain Morin	5 à 6	15-02-88	2,526.52				
Serge Morin	7	20-07-87	2,426.63	2,495.07	2,700.09*	2,821.59*	2,845.43
Michel Desgagnés	9	05-05-86	2,899.89*	2,968.33*	3,230.43		

* Taux de l'ancienne échelle

(Note au Mémoire d'entente seulement).

1. Salle de toilette, département technique

Les employés du laboratoire pourront utiliser soit les toilettes aux meules, ou celle au niveau du chargement des meules.

2. Chauffage - finition

Le département électrique est mandaté d'étudier les possibilités d'améliorer la situation (projet à l'essai - explication).

3. Bureau adéquat au chargement des remorques

Les conditions à cet endroit seront améliorées (explication).

4. Salle à diner et local pour employés de bureaux

Sujet à l'étude.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé ce Mémoire d'entente en ce 9 février 1988 et s'engagent à en recommander la ratification par leur commettants respectifs.

S.C.T.P. - Section Locale 25

Michel Laplante
Gaston Gagné
Roger Gauthier
A.H. G.M.A.

Représentant S.C.T.P.

Rolf Davellet

Papier Journal Dometar

Jean G. Lavoie
Richard Fosse
Saint-Esprit
Gilles Lalumière
Gilles Langlois

88 FEB 12 11:18
C.M.

D.C. G.M.
QUEBEC

PAR MESSAGEUR

ANNEXE "A"

SECTION LOCALE 25

Groupe

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

ANNEXE "A"
 ECHELLE DES SALAIRES EMPLOYES DE BUREAU
 TAUX MENSUEL

<u>GROUPE</u>	<u>01 MAI 1987</u>	<u>DATE DE RATIFICATION</u>	<u>01 MAI 1988</u>	<u>01 MAI 1989</u>
1 - Débutant	\$1953.46	\$1953.46	\$2021.90	\$2112.89
Après 6 mois	1995.06	1995.06	2063.50	2156.36
Après 12 mois	2074.12	2046.00	2114.44	2209.59
Après 24 mois	-	2096.93	2165.37	2262.81
2 - Débutant	2008.83	2008.83	2077.27	2170.75
Après 6 mois	2050.43	2050.43	2118.87	2214.22
Après 12 mois	2139.90	2106.57	2175.01	2272.89
Après 24 mois	-	2162.71	2231.15	2331.55
3 - Débutant	2051.69	2051.69	2120.13	2215.54
Après 6 mois	2103.69	2103.69	2172.13	2269.88
Après 12 mois	2205.63	2166.07	2234.51	2335.06
Après 24 mois	-	2228.44	2296.88	2400.24
4 - Débutant	2104.96	2104.96	2173.40	2271.20
Après 6 mois	2161.15	2161.15	2229.59	2329.92
Après 12 mois	2276.89	2230.43	2298.87	2402.32
Après 24 mois	-	2299.70	2368.14	2474.71
5 - Débutant	2168.28	2168.28	2236.72	2337.37
Après 6 mois	2234.60	2234.60	2303.04	2406.68
Après 12 mois	2375.82	2316.62	2385.06	2492.39
Après 24 mois	-	2398.63	2467.07	2578.09
6 - Débutant	2269.10	2269.10	2337.54	2442.73
Après 6 mois	2341.98	2341.98	2410.42	2518.89
Après 12 mois	2503.71	2434.25	2502.69	2615.31
Après 24 mois	-	2526.52	2594.96	2711.73
7 - Débutant	2335.51	2335.51	2403.95	2512.13
Après 6 mois	2426.63	2426.63	2495.07	2607.35
Après 12 mois	2631.65	2540.55	2608.99	2726.39
Après 24 mois	-	2654.46	2722.90	2845.43
8 - Débutant	2442.31	2442.31	2510.75	2623.73
Après 6 mois	2544.84	2544.84	2613.28	2730.88
Après 12 mois	2765.79	2666.72	2735.16	2858.24
Après 24 mois	-	2788.60	2857.04	2985.61
9 - Débutant	2517.20	2517.20	2585.64	2701.99
Après 6 mois	2642.47	2642.47	2710.91	2832.90
Après 12 mois	2899.89	2782.59	2851.03	2979.33
Après 24 mois	-	2922.70	2991.14	3125.74
10 - Débutant	2626.28	2626.28	2694.72	2815.98
Après 6 mois	2762.93	2762.93	2831.37	2958.78
Après 12 mois	3034.05	2909.90	2978.34	3112.37
Après 24 mois	-	3056.86	3125.30	3265.94
11 - Débutant	2728.30	2728.30	2796.74	2922.59
Après 6 mois	2878.68	2878.68	2947.12	3079.74
Après 12 mois	3179.38	3040.44	3108.88	3248.78
Après 24 mois	-	3202.19	3270.63	3417.81