

NOM

NO

02049-5

2732.

C.A.E. 2732 NO CONV. 20495
AFFIL. 7 NB.EMPL. 100
EMP. COUV. 0 ET. GEOG. 20230 30
PERS. VIS. 7 NO. ACC. 002208007
DATE ENR. 831121

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

02049-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2208-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83 05 27	83 07 25	83 01 01	85 06 30			100

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat canadien des travailleurs du papier, (SCTP), local 486 C.P. 400 Lorretteville, Qc G2B 2W8 Att: M. Clément L'Heureux, représ. région 11	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. (Emballages Domtar) Division de cartonnages ondulés 1380, rue Semple Duberger, Qc
Unité de négociation	

Région	3-03	Activité	6115(8)	Affiliation	.T.Q. (7)
--------	------	----------	---------	-------------	-----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Henriette Garneau</i>	83 07 27
HENRIETTE GARNEAU	

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

Q2208-07.

B. C. S. T.
QUÉBEC

PAR MESSAGER

COPIE

'83 JUL 25 14:33

CONVENTION COLLECTIVE

entre

DOMTAR INC.
EMBALLAGES DOMTAR
Division des cartonnages ondulés
Duberger, Québec

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SA SECTION LOCALE 486

1^{er} JANVIER 1983
au
30 JUIN 1985

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	Page
I But	4
II Reconnaissance syndicale	4
III Droits de la Compagnie	5
IV Sécurité Syndicale	5
V Ancienneté	6
VI Promotion, retrogradation, transfert, mise à pied, rappel, poste vacant	8
VII Absences autorisées	10
VIII Comités	13
IX Procédure des griefs	16
X Arbitrage	18
XI Grèves et lock-outs	19
XII Entretien et protection pendant la suspension du travail	20
XIII Heures de travail et temps supplémentaire	20
XIV Taux de salaire	25
XV Congés d'usine	27
XVI Vacances payées	29
XVII Divers	31
XVIII Régime d'assurance groupe avec la S.S.Q.	33
XIX Discipline	37
XX Régime de conversion industrielle Domtar	38
XXI Durée de la convention	38
Annexe "A" Échelle de salaire	41
Annexe "B" Cotisations syndicales	45
Annexe "C" Régime d'assurance groupe	46
Annexe "D" Divers	48
Annexe "E" Assurance invalidité de longue durée	52
Annexe "F" Régime dentaire	57
Règlements d'usine	62

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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, Province de Québec, agissant dans les présentes uniquement pour son usine d'Emballages Domtar (Division de cartonnage ondulé) située au 1380 Semple, Ville Duberger, Province de Québec, **ci-après appelée la "Compagnie"**.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET SA SECTION LOCALE 486, ci-après appelé le "Syndicat".

ARTICLE I

BUT

- 1.01 La Compagnie et le Syndicat ont conclu cette convention à Ville Duberger, Québec dans le but de consigner par écrit les clauses et les conditions d'emploi telles qu'elles résultent de leurs négociations collectives, et auxquelles les parties contractantes devront se conformer. Elles souhaitent maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, régler tous les différends de façon rapide et équitable, comme il est stipulé dans cette convention, et travailler ensemble pour atteindre le rendement maximum de l'usine et provouvoir la sécurité et la santé des employés.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclusifs des employés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paie, et autres conditions d'emploi, tel qu'établi dans la présente convention.
- 2.02 Le Syndicat fut certifié comme agent négociateur par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 22 décembre 1966, pour certains salariés de la Compagnie. Le mot "salarié" veut dire tous les employés salariés, tel qu'énoncé dans la liste des classifications d'emploi (annexe) "A" de cette Convention; toutefois le mot "salarié" n'incluera pas:

"Les contremaîtres et ceux d'un rang supérieur, le personnel de bureau, les apprentis vendeurs, les apprentis aux tâches de génie, le personnel clérical de l'usine, le personnel préposé à la chronométrie et à l'étude de méthodes de

travail, les officiers patronaux de sécurité (gardiens) ainsi que les employés affectés aux relations ouvrières à titre confidentiel et les personnes automatiquement exclues par la loi."

Le certificat d'accréditation du Syndicat fut amendé le 26 mai 1975.

ARTICLE III

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de la Compagnie dans tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette Convention.

ARTICLE IV

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et de cotisations régulières.
- 4.02 La Compagnie accepte de déduire hebdomadairement de la paie de chaque employé permanent ou en période d'essai, les cotisations syndicales régulières ou l'équivalent tel que payés par le Syndicat.
- 4.03 Un nouvel employé qui n'est pas membre du Syndicat adhérera au Syndicat après 240 heures d'emploi au service de la Compagnie, quel que soit le nombre de jours travaillés durant cette période.
- 4.04 La Compagnie remettra au Syndicat, une fois par mois, le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste écrite des noms des

employés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.

- 4.05 L'annexe "B" de cette convention est un fac-similé de la formule autorisant la déduction des droits d'entrée de la première paie des employés ayant terminé leur période d'essai.
- 4.06 Tous les employés actuellement membres du Syndicat ou ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus pendant la durée de cette convention de demeurer membres du Syndicat comme une condition de leur emploi. La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un employé rayé des cadres du Syndicat en autant que celui-ci paie un montant égal aux cotisations syndicales de son salaire.
- 4.07 Tous les employés actuellement non membres du Syndicat devront, comme condition d'emploi autoriser la Compagnie à déduire hebdomadairement de leur salaire un montant égal à la cotisation régulière payée au Syndicat pour chacun de ses membres.
- 4.08 La Compagnie imprimera sur les feuillets T-4 et TP-4 le montant total des cotisations perçues durant l'année.

ARTICLE V

ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté d'un employé est déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie (usine de Duberger).
- 5.02 Les nouveaux employés, incluant ceux à temps partiel ou temporaires, seront considérés comme n'ayant aucun droit à l'ancienneté pendant leur premier 240 heures d'emploi au service de la Compagnie, quel que soit le nombre de jours travaillés durant cette période au cours de toute période de douze (12) mois consécutifs, et par la suite, ce droit leur sera reconnu à partir

du début de ladite période de 240 heures. Ces personnes n'ont aucun recours à la procédure de griefs. Les remplaçants pour les vacances n'accumuleront aucun droit d'ancienneté tant qu'ils garderont leur statut de remplaçants pour les vacances.

- 5.03 Un exemplaire des tableaux d'ancienneté courant sera fourni au secrétaire archiviste du local 486, au cours de la première semaine de janvier et la première semaine de juillet de chaque année. La Compagnie accepte de rectifier la liste d'ancienneté si le Syndicat local ou un de ses employés prouve qu'il y a erreur. Le directeur de l'usine et le président du syndicat signeront la liste d'ancienneté.
- 5.04 L'ancienneté de la Compagnie Domtar Inc. et de ses filiales sera utilisée pour fin de régime de retraite et vacances seulement. Cependant, quant aux choix des vacances, l'ancienneté d'usine prévaudra. La liste d'ancienneté fera partie de la convention et elle sera modifiée par affichage.
- 5.05 Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son statut d'employé de la Compagnie s'il:
- a) quitte volontairement la Compagnie ou prend sa retraite, d'après le régime de retraite de la Compagnie;
 - b) est légitimement renvoyé;
 - c) est mis à pied par la Compagnie pour une période excédant douze (12) mois consécutifs, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté ou vingt-quatre (24) mois consécutifs, s'il a un (1) an ou plus d'ancienneté, ou trente-six (36) mois consécutifs, s'il a plus de deux ans d'ancienneté;
 - d) ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après réception d'une convocation à reprendre le travail, envoyée

par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie et dont une copie aura été envoyée au Comité du Syndicat;

- e) s'absente de son travail pendant plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, sans le consentement de la direction ou raisons valables.

ARTICLE VI

PROMOTION, RÉTROGRADATION, TRANSFERT MISE-À-PIED, RAPPEL, POSTE VACANT

- 6.01 a) Les postes vacants de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs qui se produiront à l'intérieur de l'unité de négociation pour des tâches régulières seront affichés dans l'usine pendant cinq (5) jours ouvrables afin de donner aux employés intéressés, l'occasion de poser leur candidature. Les postulants donneront leur nom à la Compagnie au cours de cette période d'affichage, en utilisant une formule qui leur sera fournie par la Compagnie, et dont ils recevront un duplicata contresigné par un représentant de la Compagnie.
- b) Lors de promotion, rétrogradation ou transfert, mise-à-pied, rappel et poste vacant, la Compagnie tiendra compte des facteurs suivants:
 - a) ancienneté d'usine;
 - b) qualifications requises pour accomplir le travail.

Lorsque le facteur b) est relativement égal entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté d'usine prévaudra.

Cependant, dans le cas d'affichage d'un poste permanent inférieur au grade XII la

procédure d'entraînement telle que définie dans l'annexe "D" s'applique en vue d'évaluer l'habilité du candidat.

- c) Si pour une raison ou pour une autre, un emploi indiqué comme étant temporaire devient permanent, l'emploi sera de nouveau affiché.
 - d) Si aucun employé ne fait application, la Compagnie remplira le poste par un candidat de son choix parmi les employés qui n'ont pas de classification. Ceci ne s'applique pas aux mécaniciens.
 - e) Dans le cas d'affichage d'un poste temporaire d'une durée inférieure à trois (3) mois, un employé n'aura pas droit d'afficher, s'il y a dégradation ou maintien du taux de salaire du poste qu'il occupe présentement.
- 6.02 Dans les trois (3) jours qui suivront la période d'affichage mentionnée dans la section 1 ci-haut, la Compagnie affichera pour deux (2) jours ouvrables, les noms des candidats acceptés.
- 6.03 Tout employé assigné à une tâche temporaire autre que sa tâche régulière pour compléter son quart sera payé de la façon suivante:
- a) si sa tâche temporaire est dans une classification à un taux supérieur, il recevra ce taux supérieur pour le temps travaillé à cette tâche;
 - b) si sa tâche temporaire est dans une classification inférieure, il recevra le taux de sa tâche régulière pour le temps travaillé à cette tâche.
- 6.04 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.

- 6.05 Lorsqu'il sera nécessaire de réduire d'une façon générale le nombre d'employés au travail, l'ancienneté sera un facteur déterminant tant que cette règle n'empêchera pas la Compagnie de retenir une main-d'oeuvre qualifiée et consentante à effectuer le travail disponible.
- 6.06 Un avis raisonnable des intentions de la Compagnie dans le contexte du paragraphe précédent sera fourni aussitôt que possible au Syndicat afin de lui permettre de faire des représentations appropriées.
- 6.07 Dans le cas d'une mise-à-pied, les employés de la Compagnie non couverts par le certificat d'accréditation ne seront pas autorisés à remplacer les employés recevant un salaire horaire et couvert par le présent certificat d'accréditation.
- 6.08 Les employés rappelés au travail après une mise-à-pied, le seront par ordre d'ancienneté pourvu que cette formule n'empêche pas la Compagnie de maintenir une main-d'oeuvre qualifiée et consentante d'exécuter le travail disponible.
- 6.09 Les contremaîtres ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les employés régis par l'unité de négociation. Ceci ne s'applique pas quand le contremaître:
- a) donne de la formation aux employés;
 - b) effectue un travail expérimental;
 - c) accomplit un travail en cas d'urgence.

ARTICLE VII

ABSENCES AUTORISÉES

- 7.01 La Compagnie peut accorder par écrit des absences autorisées à tout employé pour des raisons valables. Toute personne qui sera

absente avec cette permission écrite ne sera pas considérée comme ayant été mise à pied et ses droits d'ancienneté continueront de s'accumuler pendant son absence. Le Syndicat local sera avisé par écrit du nom de tel employé pour toute permission d'absence d'une durée de plus de sept (7) jours consécutifs.

7.02 La Compagnie peut accorder des autorisations d'absence à des employés pour diriger des activités syndicales y compris la fréquentation d'une école syndicale. Une demande d'autorisation de ce genre devra être faite par écrit au directeur des opérations le plus tôt possible et l'absence sera autorisée si un autre employé est disponible pour maintenir le taux normal de la production dans le service en question. Moyennant un préavis écrit du Syndicat un mois à l'avance, la Compagnie autorisera aussi l'absence d'un (1) employé remplaçable pour des périodes ne dépassant pas un (1) an.

7.03 a) Lors du décès du conjoint, de l'enfant, de l'enfant adoptif ou de l'enfant du conjoint de l'employé, ce dernier se verra accorder une absence avec permission et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier à temps simple jusqu'à cinq (5) jours de travail cédulés consécutifs perdus dans une période de sept (7) jours, commençant avec la date du décès.

b) Lors du décès de la mère, du père, des parents nourriciers, des parents adoptifs, des frères et soeurs, de la belle-mère, du beau-père, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, du grand-père, de la grand-mère et d'un petit-enfant de l'employé, ce dernier se verra accorder une absence avec permission et sera payé pour huit (8) heures à son taux régulier à temps simple jusqu'à trois (3) jours de travail cédulés consécutifs perdus dans une période de sept (7) jours, commençant avec la date de décès.

- c) Lorsque les distances empêchent l'employé d'assister aux funérailles, une journée d'absence de compassion sera accordée à l'intérieur d'une période de sept (7) jours, commençant avec la date du décès.
 - d) La rémunération sera à temps simple même si une ou plusieurs des journées du congé de décès surviennent le samedi, le dimanche ou lors d'un congé férié.
 - e) La rémunération ne sera pas accordée si l'employé n'assiste pas aux funérailles sauf tel que précisé à l'Article (c).
 - f) Lors du décès de la belle-soeur ou beau-frère de l'employé, ce dernier se verra accorder une (1) journée payée d'absence avec permission. La journée d'absence sera la journée des funérailles et l'employé est requis d'assister aux funérailles afin de se qualifier pour le paiement de cette journée.
 - g) Le taux régulier à temps simple signifie le taux régulier à temps simple de l'emploi auquel l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de décès.
- 7.04 Pour toute réunion du comité de négociations, une demande par écrit devra être faite au directeur des opérations, trois (3) jours avant la date prévue pour cette réunion.
- 7.05 Tout employé qui remplira les fonctions de juré, ou qui sera appelé à agir comme témoin de la couronne, sera payé la différence entre l'indemnité reçue pour l'exercice de cette charge et son taux de salaire régulier pour les heures où il aurait normalement travaillé. Les jours admissibles pour le paiement sont des jours ouvrables prévus pendant lesquels l'employé aurait normalement travaillé.

ARTICLE VIII

COMITÉS

8.01 Comité de négociations

La Compagnie reconnaît un comité de négociation composé d'un maximum de quatre (4) employés ayant complété leur période d'essai et choisis par le Syndicat comme les représentants autorisés de la part du Syndicat. La Compagnie transigera avec ledit comité en ce qui concerne les représentations pour modifier cette entente, tel que décrit dans l'Article XXI. Un représentant national du Syndicat participera à de telles négociations.

Le Syndicat fournira à la Compagnie, le nom des employés constituant le comité de négociations et elle informera la Compagnie au moins cinq (5) jours avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.

- 8.02 Aucun employé ne sera admis comme moniteur d'atelier ou comme membre d'un comité officiel du Syndicat avant d'avoir complété sa période de probation.
- 8.03 Le comité des griefs, composé d'un maximum de trois (3) employés ayant complété leur période d'essai et choisis par le Syndicat parmi les officiers syndicaux et les moniteurs d'atelier, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, selon les dispositions de l'Article IX - Troisième démarche.
- 8.04 Le Syndicat fournira à la Compagnie la liste des noms des employés qui agiront comme moniteur et comme membres des comités de négociations et des griefs. La Compagnie sera avisée oralement, dans un délai de deux (2) jours ouvrables de tout changement de représentants ou de membres de comité et ensuite par écrit,

dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront cet avis.

- 8.05 Les officiers syndicaux, les délégués syndicaux et les membres des comités ne devront pas quitter leur travail régulier sans l'autorisation de leurs contremaîtres ou remplaçants et à leur retour à leur travail régulier, ils se reporteront à leurs contremaîtres ou remplaçants et fourniront toute explication raisonnable qui pourra leur être demandée au sujet de leur absence.
- 8.06 Le Syndicat délèguera un maximum de cinq (5) délégués syndicaux lors de la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie d'après le barème suivant:

Départements

Ondulateur - un (1) délégué par équipe

Entretien - bouilloires - un (1) délégué

Impression et découpage - un (1) délégué

Finition et expédition - un (1) délégué

- 8.07 Les moniteurs d'atelier et les membres du comité de griefs seront payés à leur taux de salaire régulier pour le temps perdu à leur travail pour fins de discussion des griefs avec la Compagnie.
- 8.08 Les moniteurs d'atelier et membres du comité de négociation seront payés à leur taux de salaire régulier pour un maximum de sept (7) jours pour fins de négociation avec la Compagnie.
- 8.09 Les réunions entre la Compagnie et les comités se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres des comités.

La Compagnie remettra au Syndicat un résumé écrit de ces réunions dans les cinq (5) jours ouvrables suivant celles-ci.

8.10 La Compagnie reconnaît qu'un employé choisi par le Syndicat peut servir sur les deux comités et que le personnel peut être le même sur les deux comités.

8.11 Un comité d'intérêt mutuel formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie est formé pour discuter des sujets d'intérêt mutuel autres que ceux se rapportant aux comités désignés dans cette convention.

Le comité se réunit selon les besoins à la demande de l'une des parties, qui doivent s'entendre sur l'ordre du jour une semaine avant la rencontre.

8.12 Sauf lorsque stipulé dans cette convention, lors de réunions de comités, les employés requis d'y assister et qui subissent une perte de salaire sont payés de la façon suivante:

a) durant les heures régulières de travail:
temps simple;

b) durant les heures de surtemps cédulées:
temps supplémentaire;

c) en dehors des heures régulières de travail:
temps simple sauf lors de discussion de griefs.

8.13 Lors de la facturation au Syndicat des paiements de salaires perdus, de telles factures n'inclueront pas le coût des bénéfices marginaux, sauf si l'absence complète de l'employé se prolonge à plus de cinq (5) jours de travail cédulés pendant un mois et, si tel est le cas, le coût des avantages sera chargé pour tous les jours pris ce mois.

ARTICLE IX

PROCÉDURE DES GRIEFS

9.01 Si un employé désire porter plainte à la Compagnie, il peut en discuter avec son surveillant immédiat ou son contremaître en se faisant accompagner de son moniteur d'atelier. De façon générale, il est entendu qu'un employé n'a pas de grief, s'il n'a pas au préalable fourni à son contremaître ou remplaçant l'occasion de remédier à sa plainte. Si aucune solution n'a été apportée à sa plainte, l'employé peut, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront l'incident qui a suscité sa plainte, soumettre un grief. Dans le cas où il est impossible à un employé de porter une plainte dans ce délai en raison de maladie, vacances, mise-à-pied, ou autres absences autorisées, il pourra le faire après ces dix (10) jours ouvrables mais en aucun cas dans un délai plus long que trente (30) jours de calendrier après l'incident qui a suscité la plainte. Ce grief sera réglé de la façon suivante:

Première démarche:

Par un employé, de vive voix, à son contremaître immédiat. Il pourra être accompagné, s'il le désire, par un représentant du comité des griefs. Si le grief n'est pas résolu dans les trois (3) jours, on passe alors, par écrit à la deuxième démarche.

Deuxième démarche:

Par l'employé lésé et un représentant du Comité des griefs, par écrit, à son contremaître général dans les cinq (5) jours. Si le grief n'est pas résolu dans les cinq (5) jours, on passe alors par écrit à la troisième démarche.

Troisième démarche:

a) Par le Comité des griefs dans les cinq (5) jours au directeur des opérations. À cette démarche peuvent assister à toute réunion,

l'employé lésé, le comité des griefs, un officier accrédité du Syndicat et les représentants désignés par la Compagnie.

- b) La décision prise par la Compagnie au moment de la troisième démarche des procédures sera rendue par écrit 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 à la quatrième démarche.

Quatrième démarche:

Par soumission du grief à l'arbitrage comme prévu à l'Article X, faite dans un délai de quinze (15) jours après l'étude du grief à la troisième démarche.

- 9.02 Tout grief du Syndicat se rapportant à une question d'une portée générale à l'ensemble des employés, ou tout grief de la Compagnie concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des clauses de cette convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie à la troisième démarche, au lieu de suivre la procédure normale des griefs. Si le grief n'est pas réglé en-dedans de quinze (15) jours ouvrables, le grief peut être soumis à l'arbitrage.
- 9.03 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 contremaître, et en avoir obtenu la permission.
- 9.04 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 chacune des démarches précédentes ou à l'Article X.

Toutes les limites de temps fixées par ces articles et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, avec un accord entre la Compagnie et le Syndicat.

- 9.05 Tout règlement de grief d'ordre monétaire sera payé à l'employé lors de la paie de la semaine suivant le règlement.

ARTICLE X

ARBITRAGE

- 10.01 Lorsque l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, comme prévu à l'Article IX, l'autre partie devra en être avisée par écrit.
- 10.02 a) Le grief est référé à un arbitre unique, ou si l'une des parties le désire, à un conseil d'arbitrage.
- b) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'Article 9.01 - Quatrième démarche. Si un accord n'intervient pas sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.
- c) Si le grief est soumis à un conseil d'arbitrage, chaque parti nomme son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'Article 9.01 - Quatrième démarche. Les arbitres nommés par les parties doivent s'entendre dans les cinq (5) jours de leur nomination sur la nomination d'un troisième membre qui agit comme Président du Conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas entre les deux arbitres sur le choix du Président dans les cinq (5) jours qui suivent, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

- 10.03 La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les deux parties. Cependant, le tribunal 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.
- 10.04 Aucune personne ne sera nommée comme arbitre si elle a précédemment été directement impliquée dans une tentative de négociation ou de règlement de grief.
- 10.05 Chaque partie paiera la rémunération et les dépenses, s'il y en a, de l'arbitre par elle-même, et la rémunération et les dépenses du président, s'il y en a, seront supportées, en part égale, par la Compagnie et le Syndicat. Les redevances et indemnités dues aux témoins seront payées par la partie qui les aura appelé.

ARTICLE XI

GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 11.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.
- 11.02 Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.
- 11.03 Le Syndicat convient de plus qu'il n'entraînera aucun employé de la Compagnie, ou de la Compagnie elle-même, dans tout différend qui pourrait s'élever entre quelqu'autre employeur et les employés de ce dernier.

ARTICLE XII

ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT LA SUSPENSION DU TRAVAIL

- 12.01 Il est convenu que pendant toute suspension générale du travail, quels qu'en soient le moment et la cause, la propriété de la Compagnie sera protégée, le matériel et l'équipement de la Compagnie laissés en bonne condition d'opération par les employés.
- 12.02 Il est entendu que les employés tenus de demeurer au travail d'après les termes du paragraphe 12.01 ci-dessus, devront demeurer disponibles durant toute la suspension de travail.
- 12.03 Les employés mentionnés au paragraphe 12.02 ci-dessus, seront rémunérés aux taux de salaire de la convention en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

ARTICLE XIII

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 a) Les horaires normaux de travail seront de:
- 7h00 à 15h00 - équipe de jour
 - 15h00 à 23h00 - équipe d'après-midi
 - 23h00 à 7h00 - équipe de nuit
- b) Les heures régulières de travail seront quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun allant du dimanche 23h00 au vendredi 23h00 inclusivement. Cependant, dans le cas des mécaniciens de machines fixes, les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine avec obligation de travailler, si applicable,

les cinq (5) heures additionnelles par semaine, à 1 1/2 leur taux régulier et selon la pratique établie quant aux horaires sur deux équipes ou sur trois équipes.

- c) La cédule de travail sera complétée au plus tard le vendredi à midi quand les opérations seront à deux équipes. La cédule de travail sera complétée avant ou à 15h00 le jeudi quand les opérations seront à trois équipes. Advenant tout changement subséquent l'employé sera averti.
 - d) Nous ne céduleons pas une troisième équipe de travail dans le cours de la semaine régulière de travail, à moins que les employés refusent de faire du temps supplémentaire.
- 13.02 Les employés préposés à une opération d'une ou de trois équipes sur un cycle de vingt-quatre (24) heures travailleront sept (7) heures et vingt (20) minutes par équipe et seront payés pour une (1) période de vingt (20) minutes où ils pourront manger, et deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune.
- 13.03 Les employés d'une équipe, préposés au carton ondulé, devront maintenir la machine en marche pour une période n'excédant pas huit (8) heures, y compris la période de repas. Ils seront remplacés pour les périodes de repas et repos.
- 13.04 Les employés d'équipe, préposés à un travail continu devront demeurer à leur poste jusqu'à ce que leur remplaçant de l'équipe soit arrivé. Toutefois, l'employé dont le remplaçant est prêt à prendre la relève avant la fin de l'équipe pourra quitter son poste et poinçonner sa carte cinq (5) minutes avant la fin de la relève.
- 13.05 a) Le présent article a pour seul but d'établir les heures de travail et la façon de calculer le temps supplémentaire, il ne doit pas être

interprété comme une garantie d'heure de travail quotidienne ou hebdomadaire.

- b) Aucun employé ne travaillera plus de seize (16) heures consécutives sauf dans le cas de force majeure.
- 13.06 a) Toute heure de travail qui dépassera huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, commençant au début de la période de travail régulière, soit 7h-15h, 15h-23h, 23h-7h, du dimanche 23h00 au vendredi 23h00 inclusivement sera considérée comme temps supplémentaire et payée au taux de temps et demi.
- b) Le taux de temps double sera payé après douze (12) heures consécutives de travail.
- 13.07 a) Le temps et demi s'appliquera au travail effectué le vendredi à compter de 23:00 heures jusqu'au dimanche 23:00 heures.
- b) Le taux de temps double sera payé après huit (8) heures consécutives de travail le dimanche seulement.
- 13.08 a) Le temps supplémentaire sera distribué selon la procédure et l'ordre suivant:
- 1) l'employé travaillant sur la tâche;
 - 2) l'employé ayant la classification, hors tâche, par ordre d'ancienneté;
 - 3) l'employé capable d'accomplir la tâche par ordre d'ancienneté.
- b) Pour être éligible au temps supplémentaire en fin de semaine ou lors d'un congé d'usine, l'employé doit avoir travaillé le jour précédent.

La disposition ci-haut ne s'applique pas aux officiers syndicaux absents avec autorisation le jour précédent pour activités syndicales,

en autant qu'ils nous confirment leur disponibilité avant 12:00 heures (midi) le jour précédant le congé ou la fin de semaine.

- c) L'employé qui sera déplacé de sa tâche régulière pour aller combler un poste à cause d'une absence aura droit au temps supplémentaire qui se présentera immédiatement à la suite de cette relève sur sa tâche régulière. Si aucun temps supplémentaire n'est à faire sur sa tâche régulière mais par contre du temps supplémentaire est disponible sur le poste qu'il a comblé, il conserve son droit à faire cedit temps supplémentaire.
- d) L'employé qui sera requis d'aller remplacer un poste vacant pour toute période temporaire devra se soumettre aux dispositions de cette tâche et en aucun temps il aura préférence à deux postes en même temps pour le temps supplémentaire.

13.09 Lorsqu'un employé travaillera plus de deux (2) heures supplémentaires immédiatement avant ou après sa relève de travail, il recevra un dédommagement de 3,50\$ pour son repas. À partir du 1^{er} janvier 1984, il recevra 4,00\$ et à partir du 1^{er} janvier 1985, 4,50\$.

13.10 Un employé à qui la Compagnie aura demandé de changer d'équipe sans lui avoir donné un préavis de vingt-quatre (24) heures avant l'entrée de sa nouvelle équipe sera payé à raison de temps et demi (1½) pour les premières huit (8) heures travaillées sur cette équipe. Cette section ne vaudra pas dans le cas de changement d'équipe résultant d'une mise-à-pied par suite du manque de travail ou encore de rappels après une mise-à-pied.

13.11 Quand un employé a été absent de son travail pour cause de maladie d'une durée de plus d'une journée ou pour toute autre raison valable autre que vacances, il doit en informer son

contremaître ou son contremaître général pas plus tard qu'à 15:00 heures le jour précédant celui où il se rapportera à son travail.

- 13.12 Les employés doivent être à leur poste et prêts à commencer leur travail aux heures indiquées dans la convention. Le travail doit commencer immédiatement et ne pas arrêter avant le temps désigné pour arrêter.
- 13.13 Quand une équipe de relève commence à travailler, chaque employé devra être à son poste. À la fin de sa relève aucun employé d'équipe ne laissera sa place de travail pour se laver ou s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé ses vêtements et ne se soit rapporté pour prendre les responsabilités de sa fonction. Si un employé de l'équipe de relève ne se rapporte pas pour sa relève, l'employé à l'occupation en avertira le contremaître général ou le contremaître du service, et il restera à son poste jusqu'à ce qu'un substitut soit trouvé, à défaut de quoi, il restera pour relève supplémentaire.
- 13.14 Si un employé est rappelé au travail après avoir terminé son équipe régulière et a poinçonné sa carte de temps, il recevra le plus élevé entre soit quatre (4) heures de salaire à son taux normal simple, soit son salaire pour les heures travaillées au taux de temps et demi. Par contre, il n'y aura pas de compensation minimum pour le travail supplémentaire qui viendra s'ajouter à la fin de son quart. Cependant toute heure de travail faite immédiatement avant le début de son équipe régulière sera considérée comme un rappel au travail sujet au présent article.

Le commencement et la fin du temps des appels seront calculés au quart d'heure le plus rapproché.

- 13.15 À moins d'avoir été prévenu au préalable de ne pas se rapporter, tout employé qui se présente au travail sera garanti quatre (4) heures de

travail à son taux horaire normal. Cette garantie ne vaudra pas si l'employé a omis d'aviser le Bureau du Personnel de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

- 13.16 Nous minimiserons le dérangement des équipes afin de maintenir le fonctionnement efficace de l'usine.

ARTICLE XIV

TAUX DE SALAIRE

- 14.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaire, tels qu'apparaissant à l'annexe "A", font partie de cette convention et qu'ils demeurent en vigueur pour la durée de cette convention.

- 14.02 a) Les employés cédulés pour travailler sur le quart du soir ou de nuit reçoivent les primes d'équipes suivantes:

Quart du soir: 25¢/heure

Quart de nuit: 35¢/heure

En vigueur à partir du 1^{er} janvier 1984, la prime d'équipe d'après-midi sera augmentée à trente cents (30¢) et la prime de l'équipe de nuit à quarante cents (40¢).

- b) Le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas à ces primes cependant un employé dont le travail a commencé sur le quart du soir ou de nuit qui travaille en temps supplémentaire continue de recevoir la prime applicable au quart sur lequel il était cédulé.
- c) La prime d'équipe ne sera pas comprise dans le calcul du paiement des jours de Fête.

- 14.03 Lors d'un transfert temporaire à une tâche d'une catégorie inférieure, un employé ayant une classification régulière continuera à mériter le taux de sa classification pour cinq (5) jours ouvrables, incluant le jour du transfert.
- 14.04 a) Si un nouvel emploi est établi ou s'il survient un changement substantiel dans les tâches d'un emploi existant, il est entendu que la Compagnie fixera le taux de salaire pour le nouvel emploi modifié, tenant compte des classifications présentes de l'annexe "A" de cette convention. La Compagnie doit aviser le Syndicat de tels taux ainsi établis, et si elle en est requise par le syndicat, elle doit rencontrer le Syndicat afin de discuter ces nouveaux taux. Si les parties ne peuvent s'entendre, le taux fixé par la Compagnie demeurera en vigueur jusqu'aux prochaines négociations et le taux applicable sera payé rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle tâche ou du changement dans les tâches existantes.
- b) Les erreurs dans la paie doivent être corrigées dans le plus bref délai possible, mais de toute façon, dans les deux semaines après la détection de telles erreurs.
- 14.05 Les nouveaux employés y compris ceux à temps partiel ou temporaires, seront payés pendant leur période d'essai, au taux de leur classification.
- 14.06 La position de chef de groupe entraîne une prime de vingt cents (20¢) l'heure.

Lorsqu'un employé est requis de travailler comme chef de groupe plus de six (6) mois cumulatifs dans une période d'un (1) an, il abandonnera son affichage régulier.

ARTICLE XV

CONGÉS D'USINE

15.01 Les employés couverts par la présente convention auront droit à douze (12) congés payés.

1983

Jour de l'An:	1/1/83
Lendemain du Jour de l'An:	2/1/83
Lundi de Pâques:	4/4/83
Reine Victoria:	23/5/83
St-Jean-Baptiste:	24/6/83
Fête du Canada:	1/7/83
1 ^{er} lundi d'Août:	1/8/83
Fête du travail:	5/9/83
Action de Grâces:	10/10/83
Veille de Noël:	24/12/83
Noël:	25/12/83
Veille du Jour de l'An:	31/12/83

1984

Jour de l'An:	1/1/84
Lendemain du Jour de l'An:	2/1/84
Lundi de Pâques:	23/4/84
Reine Victoria:	21/5/84
St-Jean-Baptiste:	24/6/84
Fête du Canada:	1/7/84
1 ^{er} lundi d'Août:	6/8/84
Fête du travail:	3/9/84
Action de Grâces:	8/10/84
Veille de Noël:	24/12/84
Noël:	25/12/84
Veille du Jour de l'An:	31/12/84

1985

Jour de l'An:	1/1/85
Lendemain du Jour de l'An:	2/1/85
Lundi de Pâques:	8/4/85
Reine Victoria:	20/5/85
St-Jean-Baptiste:	24/6/85
Fête du Canada:	1/7/85

1985 (suite)

1 ^{er} lundi d'Août:	5/8/85
Fête du travail:	2/9/85
Action de Grâces:	14/10/85
Veille de Noël:	24/12/85
Noël:	25/12/85
Veille du Jour de l'An:	31/12/85

Les jours de congés ci-haut qui tombent un samedi ou un dimanche seront chômés et payés le premier jour ouvrable suivant ou précédent à moins d'une entente préalable entre les parties.

15.02 Sous réserve des conditions de cet Article, un employé reçoit huit (8) heures de paie à son taux régulier pour chacun des congés indiqués au paragraphe 15.01.

15.03 Un employé ne sera pas rémunéré pour un congé chômé;

a) s'il est absent sans raison valable le jour de travail précédant ou suivant immédiatement le congé;

b) i) durant la mise-à-pied d'un employé sauf si l'employé a travaillé un (1) jour entier au cours des trente (30) jours précédents;

ii) lors d'un congé en permission d'une durée de trente (30) jours ou plus; dans le cas contraire un seul congé sera payé;

iii) lors d'un congé en raison de maladie ou d'accident, si cette période est d'une durée de trente (30) jours ou plus; dans le cas contraire un seul congé sera payé;

c) durant la période d'essai de 240 heures.

- 15.04 Le taux de temps et demi sera payé pour tout travail accompli durant un congé indiqué au paragraphe 15.01.

ARTICLE XVI

VACANCES PAYÉES

- 16.01 Pour les vacances, l'année sera du 1^{er} mai au 30 avril de l'année en cours.
- 16.02 Tout employé qui a complété moins d'un (1) an de service continu au premier mai de chaque année aura droit à une paie de vacances égale à quatre pour cent (4%) de son salaire gagné au cours de cette année terminée le 1^{er} mai.
- 16.03 Tout employé qui a terminé un (1), quatre (4), neuf (9), vingt (20) ou vingt-sept (27) années de service continu au premier 30 avril suivant la ratification de la nouvelle convention collective aura droit respectivement à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances payées.
- 16.04 Pour chaque semaine de vacances à laquelle un employé aurait droit en vertu de la Section 3 ci-dessus, la paie de vacances qui lui sera payée sera égale à deux pour cent (2%) de son salaire annuel gagné au cours de l'année où il a obtenu ses crédits de vacances ou quarante (40) heures de paie à son taux régulier pour chaque semaine de vacances, le plus élevé des deux montants.
- Quant à cette dernière disposition, elle ne s'applique pas aux employés à qui nous avons accordé un congé autorisé.
- 16.05 Tout employé ne peut prendre à la fois qu'un maximum de deux (2) semaines de vacances entre le 1^{er} juin et la Fête du Travail. En toute autre période de l'année, des vacances plus longues pourront être prises après entente entre l'employé et l'employeur.

- 16.06 a) Tous les chèques de vacances seront remis aux employés vers la fin du mois de juin si l'employé en fait la demande.
- b) Les vacances ne peuvent être accumulées d'une année à une autre. La Compagnie peut discontinuer la production pour les vacances pourvu que ceci se produise entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre.

Dans un tel cas, les employés seront avisés à cet effet par une affiche, sur le tableau d'affichage avant le 15 avril.

- 16.07 Si un ou des jours de fête chômés et payés surviennent au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier après entente avec le contremaître pourra prendre au début ou à la fin de ses vacances ces jours de fête.
- 16.08 Pour régler tout malentendu quant au choix des périodes de vacances, la préférence sera d'abord accordée suivant la liste d'ancienneté d'usine.
- 16.09 Il sera permis à un (1) employé de partir en vacances sur la base suivante: un (1) employé en vacances pour dix (10) employés en autant que ceci ne nuise pas à la production normale de l'usine.

16.10 **Paie de vacances supplémentaires**

Tous les employés réguliers qui ont complété vingt-cinq (25) années de service ou plus auront droit à une paie de vacances supplémentaires lorsqu'ils atteindront l'âge suivant:

60 ans - 2% de paie de vacances supplémentaires

61 ans - 4% de paie de vacances supplémentaires

62 ans - 6% de paie de vacances supplémentaires

63 ans - 8% de paie de vacances supplémentaires

64 ans - 10% de paie de vacances supplémentaires

ARTICLE XVII

DIVERS

17.01 La Compagnie fournira au Syndicat un tableau convenable pour l'affichage des avis qui devront être signés par le représentant responsable du Syndicat, et recevoir l'approbation de la gérance.

17.02 Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat, en rapport avec leurs activités concernant les griefs, pourvu que ces griefs aient été soumis dans l'ordre et de façon à causer le minimum de dérangement dans les opérations.

17.03 Tous les nouveaux employés peuvent être sujets à un examen médical aux frais de la Compagnie.

17.04 Tout employé travaillant par équipe aura droit à un repos de dix (10) minutes par moitié d'équipe. Sous le contrôle de la direction de l'usine, les employés requis de faire du temps supplémentaire immédiatement avant ou après leur relève régulière auront droit durant ladite période selon le cas:

a) pour deux (2) heures et plus - dix (10) minutes de repos;

b) pour quatre (4) heures et plus - vingt (20) minutes de repos;

N.B. Les temps de repos prévus en (a) et (b) remplacent tout temps de repos prévu dans la convention collective.

c) pour une relève complète huit (8) heures - dix (10) minutes entre les deux relèves en

plus des repas et temps de repos prévus dans la convention.

Les repos et repas devront être pris de façon à ce que la production ne soit pas interrompue, sauf si la Compagnie ne peut fournir de remplaçant sur la tâche.

- 17.05 La Compagnie accordera une période de cinq (5) minutes pour permettre au mécanicien de se laver, à la fin de son travail d'équipe.
- 17.06 Tout employé requis par la Compagnie d'interrompre ou de changer sa période de repas pour faire un travail urgent devra prendre une autre période de repas une fois le travail complété et la Compagnie lui paiera le prix d'un repas.
- 17.07 La Compagnie convient de faire imprimer à ses frais et ce dans le plus bref délai possible le texte de cette convention en français, dans un livret de format de poche dont chaque employé recevra copie. De plus, un nombre raisonnable de copies sera donné au Syndicat.
- 17.08 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents de travail et verront à promouvoir toutes les mesures nécessaires susceptibles d'assurer le maximum de sante, d'hygiène et de sécurité à tous les employés.
- 17.09 Les outils brisés au travail et remis immédiatement à la Compagnie seront remplacés. Advenant qu'un homme de métier soit obligé, comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique pour remplacer ses outils actuels, la Compagnie lui fournira l'aide nécessaire pour qu'il puisse remplir les formules du subside de l'état, à raison de 50% du coût de rechange.
- 17.10 La Compagnie paiera au complet tout équipement ou habit de sécurité rendu obligatoire par la loi des établissements industriels et commerciaux. De plus, la Compagnie paiera le coût des

lunettes, des chapeaux et des gants, si requis par la Compagnie pour fins de sécurité.

En vigueur à partir du 1^{er} janvier 1983, l'allocation de souliers de sécurité sera augmentée à 27,50\$/année et 30,00\$/année à partir du 1^{er} janvier 1984. À partir du 1^{er} janvier 1985, elle sera augmentée à 32,50\$/année. Dans chaque cas, le paiement sera fait sur présentation de la preuve d'achat des souliers de sécurité, une fois par année de convention.

- 17.11 Nous assignerons les employés les plus compétents disponibles pour opérer les pinces motorisées de même que pour les empileuses motorisées.
- 17.12 Il est bien entendu que l'usage du genre masculin, dans cette convention collective, signifie l'inclusion du genre féminin, à moins qu'autrement précisé.
- 17.13 Un conjoint est un époux ou une épouse, en vertu d'un mariage civil ou religieux, ou une personne qui a été décrite et présentée publiquement en tant que conjoint depuis une période continue d'un (1) an, en autant que le conjoint légal, s'il en est, ait été disqualifié.

ARTICLE XVIII

RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE AVEC LA S.S.Q.

- 18.01 La Compagnie s'engage à continuer le plan d'assurance collective pour chaque employé pendant la durée de la présente convention collective avec les amendements suivants qui deviendront effectifs au 1^{er} jour du mois suivant ratification de la nouvelle convention collective pour les employés au travail lors de la mise en vigueur desdits amendements.
- 18.02 À compter du 1^{er} janvier 1983, les bénéfices d'assurance-vie sont augmentés à 22 000\$. À

compter du 1^{er} janvier 1984, les bénéfices d'assurance-vie sont augmentés à 24 000\$. Les bénéfices d'assurance-décès et d'assurance-mutilation par accident non imputable à l'occupation seulement sont de 11 000\$. À compter du 1^{er} janvier 1985, l'assurance-vie à la retraite est de 2 000\$.

18.03 Le versement des prestations d'indemnité hebdomadaire sera effectué à partir du premier jour d'invalidité causée par une blessure accidentelle non reliée au travail ou du premier jour d'hospitalisation, et du quatrième jour de l'invalidité causée par une maladie non reliée au travail. Les prestations seront versées jusqu'à concurrence de 52 semaines à 70% des gains hebdomadaires de base; le montant maximal des prestations au moment de l'invalidité est de 245,00\$.

À partir du 1^{er} janvier 1984, le montant maximal est de 255\$ par semaine.

À partir du 1^{er} janvier 1985, le montant maximal est de 270\$ par semaine.

Des périodes d'invalidité successives séparées par moins de trente (30) jours de calendrier (d'emploi actif à temps plein) d'intervalle, au lieu habituel de travail de l'employé, seront considérées comme une période d'invalidité sauf si l'invalidité subséquente est due à une blessure ou maladie qui n'a aucun lien de causalité avec l'invalidité précédente et qu'elle se manifeste après que l'employé ait retourné activement et à temps plein à son emploi. Le travail actif à temps plein n'inclus pas les vacances.

Si l'employé n'est pas au travail en raison de maladie ou d'invalidité le jour où les nouvelles modalités entrent en vigueur, il sera éligible au niveau de prestation améliorée le jour de son retour au travail actif à temps plein. Toutefois, s'il retourne au travail à temps plein pour moins de trente (30) jours, les prestations

améliorée seront remboursables pour cinquante-deux (52) semaines moins le nombre de semaines de prestations payées avant la date d'entrée en vigueur des nouvelles modalités.

Un montant de prestation d'invalidité ne sera pas remboursable pour lesdits jours où l'employé a reçu de la Compagnie une paie de congé, paie de vacances ou plus d'un demi ($\frac{1}{2}$) jour de paie régulière.

La Compagnie conservera la part de cinq-douzièmes (5/12) de la réduction des primes (la part de l'employé) conformément à la loi de l'Assurance-chômage.

La Compagnie paiera le coût de la prime du Régime d'Indemnité Hebdomadaire.

La Compagnie avancera aux employés, couverts par le plan de l'indemnité hebdomadaire, une somme d'argent égale au montant qu'ils devraient recevoir, s'il s'écoule plus de trente (30) jours après réception des formulaires remplis en conformité avec les exigences du plan d'indemnité hebdomadaire.

Pour les employés dont le salaire est inférieur au maximum de salaire cotisable de la Commission d'Assurance-Chômage (C.A.C.) (section 61 de la loi de la C.A.C.), le pourcentage (%) des prestations auquel l'employé a droit sera appliqué au salaire brut (moyenne des vingt (20) dernières semaines des gains assurables) ou quarante (40) heures multiplié par le taux régulier des salaires, soit le plus avantageux des deux mais, en aucun cas, les prestations n'excéderont le maximum alloué par la C.A.C.

- 18.04 Les employés présentement couverts par le plan d'assurance collective devront continuer à être couverts et les nouveaux employés devront s'y joindre à la fin de leur période d'essai de façon à rendre le plan enregistrable selon ladite loi.

18.05 Les bénéfiques d'assurance-santé demeurent inchangés.

18.06 La participation de la Compagnie au paiement des primes dudit plan d'assurance collective demeure à 100%, à l'exception du coût de la protection familiale quant aux employés couverts comme mariés qui est payable à 100% par l'employé, comme sur l'ancien plan.

Les bénéfiques indiqués ci-haut seront administrés selon les termes et conditions de la police maîtresse de l'assureur, laquelle ne fait pas partie de la présente convention collective.

18.07 Régime d'assurance dentaire avec la Confédération.

- Dans la seconde année de la convention, ajouter le Module II de Domtar. Les Modules I et II seront alors basés sur les barèmes des honoraires des dentistes de 1983.

- Dans la troisième année de la convention, ajouter le Module III de Domtar.

i) Orthodontie

ii) pas de franchise

iii) Pourcentage de remboursement 50%

iv) bénéfice maximal de 500\$ à vie, par individu

Les Modules I, II et III seront alors basés sur les barèmes des honoraires des dentistes de 1984.

- La Compagnie paiera le coût des primes mensuelles jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

Les conditions du Régime Dentaire sont détaillées à l'annexe "F".

18.08 Invalidité de longue durée

- i) Le Régime actuel de douze mois sera prolongé à vingt-quatre (24) mois.

... de ce fait, la définition d'Invalidité devra se lire comme suit: -

"travaillera à sa propre occupation pour les premiers douze (12) mois, et par après toute occupation dans l'usine pour laquelle il est raisonnablement pourvu en raison de son instruction, formation ou expérience."

- ii) À compter du 1^{er} janvier 1985 pour les employés activement au travail, le Régime d'Invalidité de Longue Durée sera amélioré pour devenir un régime en fonction des années de service et la Compagnie paiera le coût des primes mensuelles jusqu'à concurrence des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985. Les conditions de ce nouveau programme sont détaillées à l'annexe "E".

ARTICLE XIX

DISCIPLINE

- 19.01 Lorsqu'une action disciplinaire est prise, l'employé sera accompagné par son moniteur d'atelier ou si celui-ci est absent, par un autre moniteur d'atelier.
- 19.02 Au cas d'inscription d'une action disciplinaire au dossier de l'employé, celui-ci et le Syndicat en recevront une copie à l'usine, dans les deux jours ouvrables qui suivront l'inscription.
- 19.03 Au cas où l'inscription serait retirée à la suite de la procédure des griefs elle sera détruite et un avis écrit et signé à cet effet sera donné au Syndicat.

- 19.04 Toute action disciplinaire inscrite au dossier de l'employé sera annulée après une période douze (12) mois à compter de la date de cette action pourvu qu'un manquement similaire n'ait pas eu lieu pendant ladite période de douze (12) mois.
- 19.05 En l'absence de l'employé, la Compagnie retiendra la lettre destinée à l'employé jusqu'à son retour au travail - copie de cette lettre sera remise au Syndicat.

ARTICLE XX

RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR

- 20.01 Le régime de conversion industrielle Domtar est conçu pour venir en aide aux employés déplacés de façon permanente de l'usine pour des raisons directement imputables à une conversion industrielle. La section locale no 486 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier a adhéré à ce régime et en est membre.

ARTICLE XXI

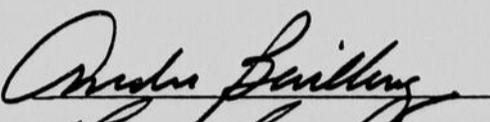
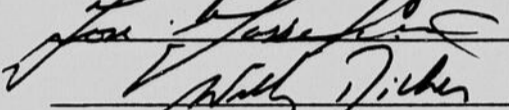

DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.01 La convention collective entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1985 inclusivement. La partie qui désire négocier des modifications à cette convention devra en informer l'autre partie par écrit dans les 90 jours précédant la date d'expiration de la convention.
- 21.02 La première réunion ayant pour but de négocier une convention modifiée devra se tenir dans les trente (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis mentionné ci-dessus. Cette convention demeurera en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.
- 21.03 Au cas où une disposition quelconque de cette convention viendrait en contravention avec des

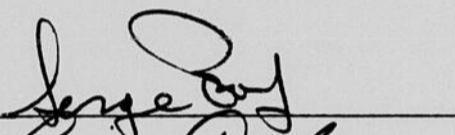
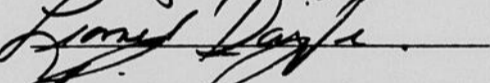
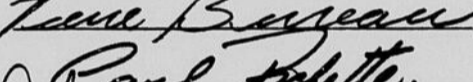
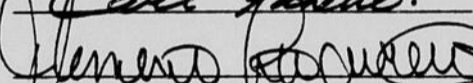
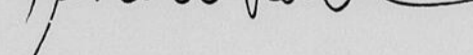
dispositions d'ordre public, soit Fédérales, soit Provinciales, et deviendrait par conséquent nulle et non avenue, elle n'entraînerait pas la nullité de celle de la disposition en question.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie et le Syndicat ont fait
signer les présentes par leurs représentants dûment
autorisés, à la date donnée ci-dessous.

DOMTAR INC.
Emballages Domtar
Division du Cartonnage Ondulé
1380, Semple
Duberger, Québec

	André Baillargeon
	Yvon Gosselin
	Willy Richer

SYNDICAT CANADIEN
DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET SON LOCAL 486

	Serge Roy
	Lionel Daigle
	Pierre Bureau
	Carl Pichette
	Clément L'Heureux

Québec, le 27 mai 1983

ANNEXE "A"

1. AUGMENTATION SALARIALE

- a) En vigueur à partir du premier (1^{er})
janvier 1983: 10%
- b) En vigueur à partir du premier (1^{er})
janvier 1984: 9%
- c) En vigueur à partir du premier (1^{er})
janvier 1985: 7%

2. AJUSTEMENTS SPÉCIAUX

En raison de la durée plus étendue de la convention et du coût global de l'entente, la Compagnie appliquera des ajustements spéciaux:

En vigueur le 1^{er} avril 1984: colonne "A"

En vigueur le 1^{er} avril 1985: colonne "B"

En vigueur le 1^{er} avril 1985: colonne "C"

DUBERGER - ÉCHELLE DE SALAIRE

	<u>1/1/83</u>	<u>1/1/84</u>	<u>1/4/84</u>	<u>1/1/85</u>	<u>1/4/85</u>
GRADE I					
Aide général	9.70	10.57	10.69	11.44	11.79
Éplucheur	9.70	10.57	10.69	11.44	11.79
Rubanneur à la main	9.70	10.57	10.76	11.51	12.06
Aide sur rubanneuse général à 2 têtes	9.81	10.69	10.85	11.61	12.06
GRADE II					
GRADE III					
Opérateur - enru- banneuse générale	10.04	10.94	11.10	11.88	12.33
Opérateur - Machine semi-automatique à piquer	10.04	10.94	11.10	11.88	12.33
Aide sur presse à découper (Bobst) 404	10.04	10.94	11.03	11.80	12.06
GRADE IV					
GRADE V					
Homme à tout faire à l'ondulatrice	10.15	11.06	11.18	11.96	12.33
Aide sur découpeuse 862	10.15	11.06	11.11	11.89	12.06
GRADE VI					
Empaqueteur, empi- leur, attacheur	10.29	11.22	11.24	12.03	12.06
Aide-découpeuse 967	10.29	11.22	11.24	12.03	12.06
Opérateur de scie (Bandsaw)	10.29	11.22	11.24	12.03	12.06
Aide sur imprimeuse 226-322	10.29	11.22	11.30	12.09	12.33
2 ^e homme sur Bobst 404	10.29	11.22	11.30	12.09	12.33

	<u>1/1/83</u>	<u>1/1/84</u>	<u>1/4/84</u>	<u>1/1/85</u>	<u>1/4/85</u>
GRADE VII					
Opérateur-presse à rebuts	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Opérateur d'emballage auto	10.35	11.28	11.41	12.21	12.59
Commis-Salle de matrices	10.47	11.41	11.41	12.06	12.06
Achemineur de marchandise (finition)	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Ondulatrice	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
Pileur #322	10.35	11.28	11.34	12.13	12.33
GRADE VIII					
Opérateur sur découpeuse-encocheuse 967	10.42	11.36	11.61	12.42	13.13
Opérateur pince motorisée	10.42	11.36	11.47	12.27	12.59
Ramasseur - ondulatrice	10.42	11.36	11.40	12.20	12.33
Mécanicien "C"	10.42	11.36	11.54	12.35	12.86
Opérateur-empileur motorisé	10.42	11.36	11.47	12.27	12.59
GRADE IX					
Opérateur découpeuse-encocheuse 862	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
Conducteur colleuse combiné	10.54	11.49	11.71	12.53	13.13
GRADE X					
2 ^e homme sur encocheuse imprimeuse	10.67	11.63	11.81	12.64	13.13
Mécanicien "B"	10.67	11.63	11.81	12.64	13.13
GRADE XI					
Opérateur presse à découper (Bobst)	10.79	11.76	11.97	12.81	13.42
Expéditeur	10.79	11.76	11.83	12.66	12.86

	<u>1/1/83</u>	<u>1/1/84</u>	<u>1/4/84</u>	<u>1/1/85</u>	<u>1/4/85</u>
GRADE XII					
Opérateur - machine à onduler simple paroi	11.04	12.03	12.23	13.09	13.69
Opérateur encocheuse imprimeuse	11.04	12.03	12.23	13.09	13.69
Opérateur - flexo	11.04	12.03	12.23	13.09	13.69
Monteur de matrices	11.04	12.03	12.09	12.94	13.13
GRADE XIII					
Opérateur - section découpage	11.10	12.10	12.22	13.08	13.42
Mécanicien-machine fixe	11.39	12.42	12.66	13.55	14.23
GRADE XIV					
Mécanicien "A"	12.05	13.13	13.17	14.09	14.23
GRADE XV					
GRADE XVI					
Chef mécanicien	12.60	13.73	13.73	14.69	14.69

ANNEXE "B"

ARTICLE 4.05

Autorisation de déduire les cotisation syndicales.

Je vous autorise par les présentes à déduire des gages qui me sont dûs et payables, et de verser au local 486 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier la somme fixée à titre de droit d'entrée conformément à l'article IV de la convention collective de travail entre la Compagnie et du Syndicat ladite somme devra être remise au représentant officiel dudit local.

Cette autorisation est sujette aux dispositions de toute loi fédérale ou provinciale s'y rapportant.

Droit d'entrée \$ _____

Total \$ _____

Date _____

Signature de l'employé _____

Témoin (du Syndicat) _____

ANNEXE "C"

I La Compagnie s'engage à ce qui suit:

- Scolarité: Dans les affichages de position, les critères de scolarité seront une neuvième (9^e) année ou l'équivalent en expérience.
- Mécaniciens: Pour la classification des mécaniciens, la Compagnie suit la pratique suivante:
 - a) le Mécanicien A a l'entière responsabilité de l'entretien et de la réparation des machines. Il doit pouvoir faire toute réparation seul. Il doit guider les mécaniciens B en cas de difficulté.
 - b) le Mécanicien B doit être capable de faire seul tous les travaux d'entretien et de faire seul la plupart des travaux de réparations. En cas de difficultés particulières il doit en référer au mécanicien A.
 - c) le Mécanicien C doit être capable de devenir mécanicien B dans le plus bref délai possible, soit une période de familiarisation d'à peu près deux (2) semaines. Pendant cette période il est classe C et travaille comme aide avec le mécanicien A.

Dès qu'il travaille seul, il
est classé B.

- Colle: Les mécaniciens d'entretien ne
feront pas de colle.

II Lettre d'entente au sujet des assemblées
syndicales du samedi (15 mars 1976).

ANNEXE "D"

PROCÉDURE D'ENTRAÎNEMENT

Lors d'affichage d'un poste permanent l'applicant ayant le plus d'ancienneté d'usine recevra une période d'entraînement n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs pourvu que la tâche postulée soit à un taux de salaire supérieur au sien mais inférieur à celui du grade XII. Au cours de cette période d'entraînement l'employé recevra le taux de salaire de la classification postulée.

Suite à cette période d'entraînement l'employé qui, selon la Compagnie, ne possède pas les qualifications requises pour accomplir le travail, retournera à son ancienne tâche.

Cependant si parmi les applicants, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine possède les qualifications requises pour accomplir le travail il sera choisi immédiatement.

1) Remplaçants de vacances

Les employés ayant complété leur période de probation et qui sont mis à pied, auront priorité pour le remplacement pendant la période de vacances.

2) Déneigement

1. Les mécaniciens d'entretien sont exclus.
2. Les employés ayant le moins d'ancienneté sont les premiers demandés.
3. Les employés requis sont avisés la veille du déneigement.

EXPLICATION DE L'ARTICLE 13.08

Temps supplémentaire: (relève complète)

- 1) L'employé travaillant sur la tâche.
- 2) L'employé ayant la classification, hors tâche, par ordre d'ancienneté (liste d'ancienneté).
- 3) L'employé capable d'accomplir la tâche, par ordre d'ancienneté (présent dans l'usine).
- 4) L'employé capable d'accomplir la tâche, par ordre d'ancienneté (liste d'ancienneté).

Moins d'une relève complète:

- 1) L'employé travaillant sur la tâche.
- 2) L'employé ayant la classification, hors tâche, par ordre d'ancienneté (présent dans l'usine).
- 3) L'employé capable d'accomplir la tâche, par ordre d'ancienneté (présent dans l'usine).
- 4) L'employé ayant la classification, hors tâche, par ordre d'ancienneté.
- 5) L'employé capable d'accomplir la tâche, par ordre d'ancienneté.

Pour le temps supplémentaire effectué avant la relève du lundi à 7:00 heures (soit du vendredi 23:00 heures au lundi 7:00 heures), la procédure suivante sera suivie:

- 1) L'employé ayant la classification, hors tâche, par ordre d'ancienneté (liste d'ancienneté).
- 2) L'employé capable d'accomplir la tâche, par ordre d'ancienneté (liste d'ancienneté).

ROTATION DES ÉQUIPES

Les employés préposés à une opération de deux ou trois équipes devront faire la rotation des quarts obligatoirement. Cependant après entente entre eux et sujet à l'approbation de la direction, les employés pourront changer d'équipe.

Les postes sur une 3^e équipe seront temporaires pour une durée minimum d'un an de production continue et par la suite ils deviendront automatiquement permanents. Advenant un 2^e quart sur les machines 231, nous procédons comme ci-haut mentionné.

Ligne de progression - ondulatrice.

Les postes suivants sont attitrés:

- Opérateur machine ondulée simple paroi.
- Conducteur de colleuse combinée.
- Opérateur section découpage.
- Achemineur de marchandises ondulatrice.
- 2 ramasseurs à l'ondulatrice.
- 2 remplaçants à l'ondulatrice.

La ligne de progression sera en vigueur pour les périodes de repos, repas, ainsi que les absences et vacances.

Le plus vieux en ancienneté des pileurs et achemineurs de marchandise remplacera à la section de découpage et le second remplacera le conducteur de colleuse combinée.

Les remplaçants à l'ondulatrice combleront les postes de ramasseurs à l'ondulatrice par ordre d'ancienneté. Le conducteur de colleuse combiné remplacera l'opérateur machine ondulée simple paroi.

Lorsque du double paroi sera fabriqué à l'ondulatrice, le conducteur de colleuse combinée agira comme deuxième opérateur simple paroi.

Tout affichage comprendra une description sommaire de la tâche.

La Compagnie s'engage à acheter pour l'utilisation de ses employés l'équipement adéquat pour survolter la pile d'une automobile qui ne démarre pas.

ANNEXE "E"

ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

La Société défraiera le coût des primes mensuelles du régime d'I.L.D., lequel sera administré en conformité avec les modalités de la police d'assurance, jusqu'à concurrence des tarifs en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

1) Admissibilité

Le régime I.L.D. est obligatoire pour tous les employés réguliers à temps plein qui sont admissibles à recevoir des indemnités hebdomadaires, en vertu du régime d'assurance-collective existant.

2) Date d'entrée en vigueur de la protection

Les seuls employés ayant droit à ces améliorations sont ceux activement au travail à la date de mise en vigueur du régime ou les employés de retour au travail après une période d'invalidité à la date où ils rencontrent les exigences de la période d'invalidité récurrente des régimes d'Indemnité Hebdomadaire et d'I.L.D.

Un employé admissible, qui est absent de son travail à la date de mise en vigueur du régime, en raison d'une mise à pied, aura droit aux prestations d'I.L.D. lorsqu'il sera rappelé et de retour au travail. La Société aura le droit de demander des examens médicaux aux employés qui reviennent de telles mises à pied afin de déterminer leur admissibilité au régime.

3) Période de qualifications

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

4) **Définition du terme "invalidité"**

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

5) **Montant des prestations**

50% du taux horaire régulier multiplié par 2 080 heures et divisé par 12, jusqu'à concurrence de 1 000,00\$ par mois. Le taux horaire régulier sera le taux de la classification de l'employé, utilisé pour déterminer le montant des prestations hebdomadaires.

Ces prestations seront réduites en fonction de toute somme versée au titre de tout régime gouvernemental offrant des prestations d'invalidité (sauf pour les augmentations de tels montants qui surviennent 12 mois ou plus après le début de l'invalidité), au titre du régime de la C.S.S.T., ou de tout autre régime de rentes d'invalidité, qui ne soit pas privé.

Les prestations de la R.R.Q., versées au nom des dépendants de l'employé invalide, ne seront pas réduites en fonction des prestations d'I.L.D.

6) **Durée des prestations**

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

- i) À la date où l'employé a touché ces prestations pour une période égale à ses années et mois de service.
- ii) À l'âge de 65 ans.
- iii) À la date de départ en retraite.
- iv) À la date de décès.

7) **Régime de retraite**

Lorsqu'un employé reçoit des prestations d'I.L.D. et qu'il adhère au régime de retraite, la Compagnie continue d'absorber le coût de sa cotisation et de celle de l'employé basé sur son taux régulier de salaire au commencement de son invalidité et le crédit de retraite de l'employé continue de s'accumuler; aucun crédit de décès ou de terminaison d'emploi n'est accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé a faites avant qu'il devienne invalide.

8) **Autres prestations sur l'I.L.D.**

- i) L'assurance-vie est maintenue, avec discontinuation des cotisations. Lorsque l'employé prend sa retraite ou atteint l'âge de 65 ans, les prestations d'I.L.D. cessent et l'assurance-vie est réduite immédiatement en concordance avec les dispositions prévues à la retraite, décrites ci-dessous.

Un employé âgé de moins de 60 ans qui continue à souffrir d'invalidité totale et qui n'est plus admissible aux prestations en vertu des régimes d'indemnité hebdomadaire, et d'invalidité de longue durée aura droit au paiement des prestations mensuelles au titre de l'assurance-vie, en fonction de ce qui suit:

Le montant des prestations d'assurance-vie, moins 2 000\$, sera versé à raison d'un soixantième par mois pendant une période maximale de 60 mois ou jusqu'à la date de retraite prématurée ou jusqu'à 65 ans, selon le premier événement. La protection de 2 000\$ sera continuée à titre de prestation d'assurance-vie à la retraite.

- ii) L'assurance en cas de décès ou mutilation accidentelle ne sera pas maintenue lorsque les prestations d'I.L.D. sont versées.
- iii) Les assurances santé et dentaire seront maintenues en respectant les dispositions qui s'appliquent en vertu de la convention collective.
- iv) Les présentes dispositions en ce qui a trait aux paiements de rente de retraite d'invalidité ont été modifiées de façon à ce qu'ils soient payables seulement si l'employé est éligible à ces paiements après l'expiration des prestations d'invalidité de longue durée.

9) **Exceptions**

- i) Les prestations d'I.L.D. ne sont pas versées dans le cas d'invalidité causée par une blessure corporelle résultant directement ou indirectement d'une guerre ou émeute ou d'une blessure infligée intentionnellement sur sa personne.
- ii) Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité d'I.L.D. ne sera pas éligible au crédit de vacances ou de congé.

NOTES EXPLICATIVES SUR L'ADMINISTRATION
DU RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Item 1 - Re: Période de Qualification:

Le terme "consécutives" sera interprété comme étant "52 semaines cumulatives pour une même invalidité".

Item 2 - Re: Montant des Prestations:

Le montant des prestations ne sera pas réduit en fonction des paiements versés relativement à des invalidités qui ne sont pas reliées à la même cause, en vertu de la Loi sur les accidents de travail ou de la Loi sur les allocations de guerre aux anciens combattants.

Item 3 - Re: Durée des Prestations:

La période de prestations sera en fonction des années et mois de service. "Années de service" inclura la période couverte par l'Indemnité Hebdomadaire.

Item 4 - Re: Exceptions:

Un employé, revenant au travail après une période d'Invalidité de Longue Durée, sera crédité pour son service accumulé pendant qu'il était couvert par l'Indemnité Hebdomadaire et ILD, aux fins de toute autre prestation future relative aux états de service.

ANNEXE "F"

RÉGIME DENTAIRE

MODULE I

- i) Protection de base
- ii) Aucune Franchise
- iii) Pourcentage de Remboursement: 80%

FRAIS ADMISSIBLES

Diagnostic:

Toutes les mesures nécessaires visant à aider le dentiste à évaluer l'état actuel des dents ainsi que les soins dentaires requis. Ces services comprennent:

- a) Examens et consultations.
- b) Rapports de radiologie et pathologie, à la demande du dentiste traitant.
- c) Panellipses, une fois tous les 24 mois au maximum.
- d) Radiographies interproximales tous les six mois.

Thérapeutique préventive:

- a) Prophylaxie (nettoyage et détartrage des dents) jusqu'à concurrence d'un (1) traitement par période de six (6) mois. Ce traitement n'est remboursable que s'il est effectué par un dentiste, ou par un hygiéniste dentaire sous la surveillance directe d'un dentiste.
- b) Application topique d'un agent anticariogène jusqu'à concurrence d'un (1) traitement par période de six (6) mois. Ce traitement n'est

admissible à un remboursement que s'il est administré par un dentiste ou un hygiéniste dentaire sous la surveillance directe d'un dentiste.

- c) Dispositifs de maintien d'espace: lorsqu'ils servent essentiellement à maintenir un espace et non à des fins orthodontiques et d'appareils d'élimination de mauvaises habitudes.
- d) Injections d'antibiotiques effectuées par le dentiste traitant.

Chirurgie buccale:

Extractions et autres mesures chirurgicales normalement effectuées par un dentiste y compris les soins qui précèdent et suivent l'opération.

Dentisterie restauratrice mineure:

Les mesures qui ont pour but de redonner aux dents naturelles leur fonction normale; cette restauration se limite aux amalgame, silicate, plastique, porcelaine synthétique et obturations "composées".

Réparation:

Ajustement, rebasage ou réparation d'une prothèse existante (ponts, dentiers amovibles, partiels ou complets).

Endodontie:

Mesures nécessaires au traitement des dents nécrosées y compris les dents avitables et la dévitalisation.

Périodontie:

Mesures nécessaires au traitement des maladies des gencives et de l'os entourant et soutenant les dents.

MODULE II À compter du 1^{er} janvier 1984.

- i) Restauration Majeure
- ii) Aucune Franchise
- iii) Pourcentage de Remboursement: 50%

FRAIS ADMISSIBLES

- a) Couronnes et incrustations y compris les obturations en or, les revêtements de porcelaine lorsque d'autres matériaux ne conviennent pas.
- b) Les nouvelles prothèses (ponts, dentiers amovibles, partiels ou complets).
- c) Le remplacement d'une prothèse existante (pont, dentier amovible, partiel ou complet) sous réserve des conditions suivantes:
 - 1) Si la prothèse existante a été portée pendant au moins trois (3) ans et est irréparable.
 - 2) Si la prothèse existante est temporaire et est remplacée par un pont ou par un dentier permanent et que ce remplacement ait lieu dans les douze (12) mois qui suivent l'installation de la prothèse temporaire.
 - 3) Si le remplacement s'impose à la suite de l'extraction d'une dent naturelle pendant que vous êtes assurés par cette police.
- d) Services rendus par un denturologiste licencié tels qu'autorisés par son permis.

MODULE III À compter du 1^{er} janvier 1985.

- i) Orthodontie
- ii) Aucune Franchise
- iii) Pourcentage de Remboursement: 50%
- iv) Prestation maximale de 500\$ à vie par employé.

Le seul traitement admissible est le traitement nécessaire pour corriger toute mauvaise occlusion des dents. Le remboursement maximal sera de 500\$ par personne assurée, sa vie durant.

1) **Frais Admissibles:**

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire jugés nécessaires par un médecin ou un dentiste à condition qu'ils ne dépassent pas le tarif minimum stipulé dans le barème des honoraires des dentistes de la province de domicile de l'employé.

2) **Date d'Entrée en Vigueur de la Protection:**

L'admissibilité pour ces prestations s'appliquera seulement aux employés qui sont activement au travail, à la date de mise en vigueur du régime. Si un employé n'est pas activement au travail lorsque les prestations entrent en vigueur ou lorsqu'une modification au contrat entre en vigueur, elles ne le deviendront que lorsque l'employé reprend un travail à temps plein. Les nouveaux employés deviennent éligibles au régime après un (1) an de service continu.

L'assurance dentaire d'un employé prend fin lorsqu'il cesse de travailler activement et à plein temps à cause d'une mise à pied temporaire, seuls sont payables les frais dentaires remboursables pour lesquels un traitement avait

déjà été recommandé et commencé avant la mise à pied. Aucune prestation ne sera versée après le 90^e jour qui suit la date de la date de la mise à pied.

3) **Partage des Coûts:**

La Compagnie paiera le coût de la prime des taux en vigueur jusqu'au 30 juin 1985.

4) **Coordination des Prestations:**

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, le paiement des prestations à l'employé ou à un de ses dépendants couverts par le régime sera coordonné afin que le montant remboursé n'excède pas 100% des frais encourus, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif des honoraires.

5) **Intégration aux Régimes Gouvernementaux:**

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si durant la période couverte par la convention, 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.

6) **Administration:**

Le régime 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.

RÈGLEMENTS D'USINE

Les règlements d'usine sont attachés à la convention collective pour en faciliter la distribution. Ils ne font pas partie de la convention collective et ne sont pas sujets à la procédure de griefs.

1) **Numéro de sécurité sociale:**

À l'embauchage, tous les employés doivent fournir à la préposée à l'embauche leur numéro de sécurité sociale.

2) **Assurance collective:**

La Compagnie offre à ses employés un plan d'assurance collective-vie, accident-maladie et indemnité de salaire, dont elle paie une quote-part.

Tout employé ayant complété sa période d'essai est éligible et pourra y adhérer en s'adressant à son contremaître. Les formules de réclamation sont transmises par l'employé directement aux Services de santé du Québec.

3) **Changement d'adresse et de numéro de téléphone:**

Tous les employés doivent aviser immédiatement la préposée à l'embauche de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, afin qu'il soit possible de les rejoindre dans des cas d'urgence, de rappel au travail, etc.

4) **Changement de statut familial:**

Dans le but de vous faire bénéficier des déductions d'impôt et des bénéfices de l'assurance collective rattachés à votre état familial, veuillez nous aviser immédiatement de tout changement à effectuer à votre demande d'exemption d'impôt à la suite d'un mariage,

d'une naissance ou de tout autre changement dans le nombre de vos dépendants.

5) **Discrétion et loyauté:**

Étant donné que nous opérons une entreprise, la plus élémentaire loyauté exige que les employés ne fassent pas concurrence à leur Employeur et ne nuisent pas à sa réputation par leurs paroles ou par leurs actes. Il est à noter que notre commerce constitue votre propre gagne-pain.

6) **Examen médical des employés:**

Tous les nouveaux employés doivent subir un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la Compagnie.

La Compagnie peut également faire examiner à ses frais les employés par le médecin de la Compagnie en tout temps.

7) **Accidents de travail:**

La Loi des Accidents de Travail exige que toute blessure nous soit rapportée dans la journée même pour fins de réclamation.

Dans le cas de blessures légères telles que brûlures, égratignures, coupures, etc., n'hésitez pas à en aviser aussitôt votre supérieur qui, par des soins immédiats, pourra prévenir les risques d'infection grave toujours possibles.

8) **Sécurité et prévention des accidents:**

Nous désirons que tous les employés soient conscients du facteur sécurité pour eux-mêmes et pour leurs compagnons de travail. Nous aider à prévenir les accidents, c'est assurer votre protection et la continuité de votre emploi.

Il est donc strictement défendu de se bousculer, de lancer des objets, de se servir sans raison des extincteurs chimiques et des autres appareils de prévention des incendies. Les employés ayant les cheveux longs, devront porter un filet à cheveux afin de les maintenir en place durant les heures de travail pour éviter tout accident.

Les employés doivent porter des vêtements de sécurité et utiliser l'équipement de sécurité approprié, fourni par la Compagnie, lorsque requis pour leur travail.

Le port de souliers de sécurité est obligatoire pour tous les employés.

Vous devez exercer beaucoup de prudence en circulant dans les allées afin d'éviter des accidents pouvant être causés par l'équipement motorisé.

Tous les employés travaillant dans la zone de production, dans le but d'éviter des accidents ou d'en limiter la gravité, doivent éviter:

- a) Le port de bague, montre, bracelet.
- b) De fumer sauf dans les endroits désignés à cet effet.
- c) De marcher ou de courir sur les convoyeurs; il faut vous servir des plaques de métal installées pour cet usage.
- d) D'emporter des objets de verre, tel que des pots, bouteilles, etc.
- e) De lancer des objets ou de jouer sur la propriété de la Compagnie.
- f) Le port des souliers ouverts, des sandales, des espadrilles, des cravates, des chemises ou blouses qui sortent du pantalon ou de la jupe, lesquelles peuvent prendre dans les machines.

- g) Aucune canette ou nourriture ne peut être transportée dans la zone de production.
- h) On ne doit enlever aucun dispositif de sécurité sauf sur l'ordre du contremaître; et si l'on enlève un dispositif de sécurité, il faudra le remettre immédiatement en place ou faire connaître au contremaître ou à quiconque a charge du département, où se trouve le dispositif et la raison qui empêche de le remettre en place.

Les employés ont la responsabilité de se familiariser avec les règlements de sécurité émis par la direction et ils doivent opérer dans l'observance desdits règlements.

Nous serons heureux de recevoir toute suggestion susceptible de diminuer les risques d'accident.

Nous nous attendons à ce que chaque employé avertisse son supérieur immédiat de toute défectuosité d'équipement, de machinerie, d'outillage ou autre, dont l'opération pourrait constituer un risque de perte, de dommage ou d'accident.

9) **Outils, matériels et marchandises de la Compagnie:**

La Compagnie met à votre disposition les outils, les véhicules et l'équipement nécessaire à votre travail. Vous avez donc la responsabilité de leur entretien normal, de leur propreté et de leur bon état. Veuillez également ne pas endommager les marchandises que vous devez manipuler.

10) **Absences:**

Étant donné le nombre restreint d'employé dans chaque classification, il est important de nous signaler rapidement les absences.

Négliger de faire motiver ses absences équivaudra à des absences sans raison valable qui seront passibles de mesure disciplinaire; dans le cas des absences prévisibles, les employés devront avertir leur supérieur immédiat trois (3) heures avant la fin de la relève précédente; dans le cas des absences imprévisibles (pour maladie ou accident) les employés devront prévenir ou faire prévenir leur supérieur immédiat, la journée même, avant le début de leur équipe régulière ou à l'ouverture du bureau pour l'équipe du jour.

Lors de votre retour au travail après une absence, vous devez vous rapporter à votre supérieur immédiat avant de commencer à travailler.

En cas d'absence pour maladie ou accident, la Compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat médical attestant votre maladie ou accident et sa durée et par la suite la Compagnie exigera une attestation de votre bonne santé avant votre retour au travail.

Toute absence motivée sous de fausses déclarations sera passible de mesures disciplinaires.

11) **Retard:**

Les retards sont des infractions qui nuisent sérieusement au bon fonctionnement de votre département. Nous comptons donc sur votre ponctualité. Vous devez être à votre poste de travail à l'heure exacte. Sera considérée en retard et donc passible de mesures disciplinaires toute personne qui ne sera pas à son poste de travail à l'heure exacte.

De plus, tous les retards comporteront des déductions sur vos paies; une déduction d'un quart d'heure sera effectuée pour chaque quart d'heure de retard ou moins.

En vous présentant au travail en retard, vous devez vous rapporter à votre supérieur immédiat avant de commencer à travailler.

Les employés en retard de plus d'une (1) heure pourront être refusés au travail pour toute la journée concernée.

12) **Permissions:**

Il vous sera toujours loisible de demander à votre supérieur la permission de prendre un congé pour des raisons sérieuses qu'il jugera lui-même. Ceci ne sera considéré comme un précédent en aucun cas.

13) **Cartes de poinçon:**

Tous les employés doivent poinçonner leur carte à chaque arrivée et à chaque départ, sauf lorsque autorisé par leur supérieur immédiat de procéder autrement; ceci s'applique également aux heures de repas, si l'employé quitte l'usine.

Toutefois, dans le but de faciliter le calcul de la paie, tout employé devra poinçonner sa carte dans les dix (10) minutes précédant ou suivant le travail.

Un oubli de poinçonner sera considéré comme une négligence de votre part. Poinçonner votre propre carte est une façon honnête de connaître le nombre d'heures que vous avez travaillé. Poinçonner la carte d'un autre employé est une infraction que nous ne saurions tolérer.

Advenant une erreur de poinçonnage ou un oubli de poinçonner, seul votre supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la direction aura le droit d'écrire sur votre carte et de l'initialer.

14) **Protection matérielle:**

Pour vous protéger et pour protéger vos compagnons de travail, toute personne

s'appropriant sans permission des biens appartenant à la Compagnie ou à d'autres employés sera passible de mesures disciplinaires et de poursuite devant les tribunaux.

Par prudence, n'apportez au lieu de votre travail aucun objet de valeur pour lequel nous ne saurions assumer aucune responsabilité, advenant sa perte ou sa disparition.

15) **Sollicitation:**

Nous désirons que nos employés ne soient pas ennuyés par des sollicitations trop fréquentes. Aussi la vente de billets de hockey, de loterie, d'objets, les campagnes de souscription ou de recrutement à quelque organisation que ce soit sont interdites, à moins d'une autorisation expresse de la direction.

16) **Appels téléphoniques:**

Des lignes téléphoniques ont été installées à l'usage exclusif des affaires de la Compagnie. Le nombre de ces circuits étant limité, aucun appel ne sera transmis aux employés, sauf en cas d'urgence.

17) **Prêts personnels:**

La Compagnie regrette de ne pouvoir effectuer aucun prêt personnel à ses employés. Vous nous obligerez en n'insistant pas.

18) **Directives:**

Votre supérieur immédiat ou votre chef de département a autorité pour distribuer et faire exécuter le travail. Vous devez donc être poli envers lui et effectuer le travail tel que demandé. Pour bonne marche de votre département, aucune insubordination ne sera tolérée.

19) Aux yeux de la clientèle, vous êtes les représentants directs de la Compagnie. Notre

bonne renommée et nos bonnes relations avec les clients dépendent de votre attitude et de votre application au travail.

L'employé consciencieux évitera de:

- 1) s'asseoir, à moins que son occupation l'exige;
- 2) quitter l'ouvrage avant l'heure;
- 3) flaner ou s'attarder, converser inutilement avec un client ou avec d'autres employés;
- 4) d'interrompre une livraison commencée;
- 5) voyager d'un département à un autre ou transiger ou vaquer à des affaires personnelles durant les heures de travail.

20) **Boissons alcooliques et drogues:**

Votre protection, la protection de vos compagnons de travail et la bonne renommée de votre Compagnie exigent que notre personnel soit sobre sur les lieux de travail et en pleine possession de ses facultés physique et mentale. Le fait de vous présenter au travail sous l'influence de l'alcool, de drogues, ou d'en faire la consommation en tout lieu durant vos heures d'ouvrage sera considéré comme une infraction grave.

21) **Respect et dignité:**

Chaque employé doit être conscient de ses responsabilités morales envers lui-même et envers les autres. Nous ne saurions donc accepter que nos employés se conduisent d'une façon indécente ou immorale, soit par leurs paroles ou par leur conduite.

22) **Courtoisie:**

Les abus de langage, les grossièretés et les injures envers des compagnons de travail, des

supérieurs et envers les clients sont incompatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise.

Chaque employé doit avoir un souci constant du respect de la dignité humaine. À plus forte raison, aucune bataille avec des supérieurs, des employés de la Compagnie ou des clients ne sera tolérée.

23) **Entrée sur la propriété de la Compagnie:**

L'accès au terrain de la Compagnie est interdit pendant les heures de fermeture. De plus, il est strictement défendu d'entrer dans les bâtiments de la Compagnie ou d'y laisser pénétrer quelqu'un d'autre sans autorisation.

24) **Vêtement de travail:**

Lorsque la Compagnie fournit aux employés certains vêtements de travail à titre gratuit, les employés concernés devront veiller à ce que ces vêtements soient toujours propres et en bon état.

25) **Salle de repas et de repos:**

La Compagnie met une pièce à la disposition de ses employés pour la période des repas et pour les périodes de repos prévues par la convention. Nous comptons sur votre collaboration pour que ces locaux demeurent propres et le plus agréables possible.

26) **Horaires de périodes de repas et de repos:**

Ces horaires sont déterminés localement.

27) **Véhicules:**

Aucun employé ne peut utiliser les véhicules de la Compagnie sans autorisation. Il est interdit également de transporter des passagers. À cause de nos assurances, les employés devront se limiter à utiliser les camions uniquement pour

leur travail. Les chauffeurs de véhicules devront se conformer aux lois de sécurité routière. Toute contravention découlant d'une infraction aux règlements de sécurité routière sera à la charge des employés.

28) **Revision des règlements:**

Les règlements inclus dans ce manuel ne sont pas nécessairement complets. Des additions ou des revisions pourront être effectuées de temps à autre, toutes les modifications seront affichées au tableau, de telle sorte que vous puissiez en prendre connaissance.

29) **Infractions:**

Si un employé devait s'écarter de ces règles, nous devons avoir recours à une méthode de rappel à l'ordre.

Nous espérons que dans la plupart des cas, une réprimande suffira; toutefois, dans les cas graves ou en cas d'écarts répétés, nous devons avoir recours à la suspension ou même au renvoi disciplinaire.

Nous croyons que tous nos employés accepteront naturellement de suivre ces usages et coutumes qui sont établis pour votre protection et la nôtre.

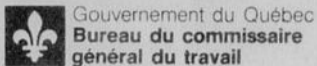
(NOTE: Pour les besoins de cette analyse, les employés en vacances ou en congés payés ou en congé avec permission pour service de juré, mortalité, etc., sont considérés comme étant effectivement au travail.)

	ASSURANCE-VIE ET MORT ACCIDENTELLE OU PERTE DE MEMBRE	INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE	INVALIDITÉ À LONG TERME	ASSURANCE-MALADIE	ASSURANCE-DENTAIRE	RÉGIME DE PENSION
MISE À PIED	L'admissibilité et les primes (avec le même partage des coûts comme si l'employé était effectivement au travail) continuent jusqu'au 1 ^{er} du mois suivant le 10 ^e jour de mise à pied. (Régibilité automatique en dedans de six (6) mois.)	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour les employés bénéficiaires au moment de la mise à pied.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour les employés recevant des prestations d'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité à long terme.	L'admissibilité et les primes (avec le même partage des coûts comme si l'employé était effectivement au travail) continuent jusqu'au 1 ^{er} du mois suivant le 10 ^e jour de mise à pied.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour ceux dont une série de traitement a été prescrite et a débutée avant la mise à pied. En aucun cas, l'admissibilité ne sera étendue au delà de 90 jours suivant la date de mise à pied.	L'employé demeure membre du régime mais aucune contribution n'est acceptée.
GRÈVE	L'admissibilité est maintenue pourvu que l'employé ou le syndicat paie le plein montant de la prime.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées sauf pour les employés bénéficiaires avant le déclenchement de la grève.	COMME CI-DESSUS	L'admissibilité est maintenue pourvu que l'employé ou le syndicat paie le plein montant de la prime.	L'admissibilité est maintenue pourvu que l'employé ou le syndicat paie le plein montant de la prime.	COMME CI-DESSUS
INVALIDITÉ	L'admissibilité et les primes continuent. Après six (6) mois, possibilité de discontinuation des primes.	L'admissibilité et les primes continuent pour la durée de la période prévue au régime.	L'admissibilité et les primes continuent pour la durée de la période prévue au régime; les primes ne sont pas requises.	L'admissibilité et les primes continuent pour la durée de la période prévue au régime.	L'admissibilité et les primes continuent pour la durée de la période prévue au régime.	Comme ci-dessus pour les employés retirant des prestations hebdomadaires. L'employé recevant des prestations pour invalidité à long terme continue d'accumuler des crédits au régime sans avoir à verser des contributions.
ACCIDENT DE TRAVAIL	COMME CI-DESSUS	L'admissibilité et les primes sont discontinuées. (Régibilité automatique)	L'admissibilité et les primes sont discontinuées. (Régibilité automatique - suit le régime d'indemnité hebdomadaire.)	L'admissibilité et les primes continuent.	L'admissibilité et les primes continuent.	L'employé continue d'accumuler des crédits au régime sans y contribuer.
ABSENCE AUTORISÉE SANS SOLDE	L'admissibilité continue mais l'employé paie le plein montant de la prime; l'admissibilité et les contributions cessent après six (6) mois.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées.	L'admissibilité et les primes sont discontinuées.	L'admissibilité continue mais l'employé paie le plein montant de la prime; l'admissibilité et les contributions cessent après six (6) mois.	L'admissibilité continue mais l'employé paie le plein montant de la prime; l'admissibilité et les contributions cessent après six (6) mois.	L'employé demeure membre du régime mais aucune contribution n'est acceptée.

LETTRE D'ENTENTE

entre les Emballages Domtar,
1380 rue Semple, Ville Duberger
et la section locale 486 du Syndi-
cat Canadien des Travailleurs du

83 OCT 21 11:41



DÉPÔT

20495

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 79H

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2208-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-10-14		83-10-21				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. (Emballages Domtar / Division de Cartonnages ondulés) Etablissement visé: 1380, rue Semple Duberger, Qc

Unité de négociation

OBJET: En raison de la fermeture prochaine de l'usine Domtar située à 6200 ouest, rue Notre-Dame, Montréal, possibilité pour certains employés de cette usine de se voir offrir des postes à l'usine de Duberger.

Région	03-03	Activité	6115-08	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
 Emballages Domtar
 Division Des Cartonnages Ondulés
 5200, rue Molson, Bureau 419
 Montréal, Qc
 H1Y 3B5
 Att: Willy Richer

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Stéphanie Demers</i>	83-10-31

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

Réponse.....

B.C.S.T.
QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE

entre les Emballages Domtar,
1380 rue Semple, Ville Duberger
et la section locale 486 du Syndi-
cat Canadien des Travailleurs du
Papier

'83, OCT 21 11:41

En raison de la fermeture prochaine de l'usine Domtar située au 6200 ouest rue Notre Dame à Montréal et de la possibilité pour certains employés de cette dernière usine de se voir offrir des postes à l'usine de Duberger, les parties conviennent de ce qui suit :

- Nonobstant toute provision de la présente convention collective liant les parties, tout nouvel employé, autre qu'un employé de la rue Notre Dame ouest, devra signer la formule ci-attachée s'il est engagé à l'usine de Duberger entre le 1er octobre 1983 et le 31 mars 1984.

Cette lettre d'entente sera en vigueur du 1er octobre 1983 au 31 mars 1984.

Fait ce 14^o septembre 1983.

Pour la Compagnie

Ambr Bailey
John Jones
Willy Fisher

Pour le Syndicat

Serge Doy
Paul Barouq
Gérard Drape
Daniel Routher
Carl Kotté

REÇU le
- 0 OCT. 1983
Rép.

A : Emballages Domtar

(adresse)

En acceptant un emploi aux Emballages Domtar _____, (adresse)
je comprends parfaitement et accepte que cette offre d'emploi est temporaire due à la fermeture prochaine de notre usine de la rue Notre-Dame à Montréal, et, l'intention de la Compagnie d'offrir tout emploi à temps plein aux employés travaillant à cette usine (N.D.) lorsqu'elle fermera.

La nature temporaire de mon emploi sera en vigueur au moins jusqu'au 31 mars 1984. Je comprends également que ceci ne constitue pas une promesse de la part de la Compagnie de garantir l'emploi jusqu'au 31 mars 1984.

(Signature de l'employé)

UUE 4E 26 sept - 1983

[Handwritten signature]

(Témoin)

(Date)

[Handwritten signature]

DÉPÔT 20495

Dépôt N°: 8 3 0 3 3 1 5

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2208-07
Date	Signature: 81-11-27	Reception: 82-01-11	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 486 SCTP C.P. 400 Loretteville, Qc G2B 2W8	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. (Emballages Dontar / Div. de Cartonnage ondulés) 1380, rue Sempie Québec, Qc

Unité de négociation

Entente relative à la période d'entraînement.

Lors d'affichage d'un poste permanent l'applicant ayant le plus d'ancienneté d'usine recevra une période d'entraînement à l'exc...

Région	Activité	Affiliation
--------	----------	-------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	83-03-14

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

003 (011)

RECHERCHE

1380 Sempie
Dubarger, Québec.

et son local 486

<i>[Signature]</i> André Baillargeon	<i>[Signature]</i> Serge Roy
<i>[Signature]</i> Yvon Gosselin	<i>[Signature]</i> Lionel Daigle
<i>[Signature]</i> Louis Fortin	<i>[Signature]</i> Wellie Desbiens

Datée à Québec (Qué) ce 27e jour de novembre, 1981.

LETTRE D'ENTENTE

'82 JAN 11 14 19

entre

Les Emballages Domtar (Usine Duberger) - Compagnie

et

Le Syndicat Canadien Des Travailleurs du Papier
et sa section locale 486 - Syndicat.

Dû à une erreur qui s'est glissée dans l'imprimerie de la Convention collective (Janvier 1981 au 31 décembre 1982) nous corrigeons l'annexe "D" - Procédure d'entraînement pour se lire ainsi:

PROCEDURE D'ENTRAINEMENT

Lors d'affichage d'un poste permanent l'applicant ayant le plus d'ancienneté d'usine recevra une période d'entraînement n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs pourvu que la tâche postulée soit à un taux de salaire supérieur au sien mais inférieur à celui du grade X11. Au cours de cette période d'entraînement l'employé recevra le taux de salaire de la classification postulée.

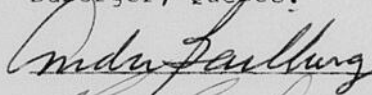

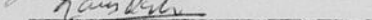
Suite à cette période d'entraînement l'employé qui, selon la Compagnie, ne possède pas les qualifications requises pour accomplir le travail, retournera à son ancienne tâche.

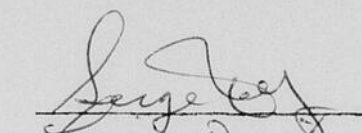


Cependant si parmi les applicants, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine possède les qualifications requises pour accomplir le travail il sera choisi immédiatement.

En foi de quoi, la Compagnie et le Syndicat consentent à la correction apportée ci-haut.

DOMTAR INC.
EMBALLAGES DOMTAR
Div. Du Cartonnage ondulé
1380 Semple
Duberger, Québec.

SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
et son local 486


André Baillargeon

Yvon Gosselin

Louis Fortin


Serge Roy

Lionel Daigle

Wellie Desbiens

Datée à Québec (Qué) ce 27e jour de novembre, 1981.