

à dépôt
DÉPÔT

C.C. base 5 05243-15

Dépôt N°: 03 04 149

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

<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-18257-01
Signature	Réception	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-04-07	83-04-20	83-05-01	84-04-30	430

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (S.C.T.P.) Local 1492 Attn: M. Denis Lemoyne Case postale 69 Label-sur-Quévillon, Qué. J0Y 1Z0	<input type="checkbox"/> Déposant Dentor Inc Les Pâtes Dentor Case postale 7210 Label-sur-Quévillon, Qué. J0Y 1Z0

Unité de négociation
voir feuille ci-jointe.

Projet	08-03	Activés	3799 (5)	Adhésion	7
--------	-------	---------	----------	----------	---

Voire déposé en 11 points (11 cases) pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques

M E - I

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>André Lussier/45</i>	83-05-15

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

5

Dossier: M-18257401

Unité de négociation:

"Tous les salariés de Domtar Pulp & Paper Ltd. (Kraft & Boxboard Division) affectés à son usine dépâtes et à son usine de Produits Chimiques située à Lebel-sur-Quévillon, P.Q., à l'exception des contremaîtres, des chimistes, des commis et employés cléricaux, des gardiens, ou constables, des apprentis préposés à la vente ou au génie, des employés du service du génie y compris les adjoints et les dessinateurs, des préposés à l'étude des temps et procédés, des préposés à la prévention des accidents, y compris les infirmières, du chef et des commis préposés à la prévention du feu, des étudiants d'été, des employés occupant une fonction de nature confidentielle dans le domaine des relations de Travail."

DOMTAR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1er mai 1982 au 30 avril 1984

U S I N E

PATES DOMTAR/Lebel-sur-Quévillon

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 - boul. de Maisonneuve à Montréal, n'agissant par les présentes que pour son usine de pâte Domtar située à Lebel-sur-Quévillon, Québec, ci-après appelée:

"La Compagnie"

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER et sa section locale 1492, ci-après dénommée:

"Le Syndicat".

ARTICLE I

BUT

- 1.01 La présente Convention a pour but de favoriser les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses employés et de pourvoir au fonctionnement de l'usine de la Compagnie dans les conditions propres à assurer dans toute la mesure du possible la sécurité et le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté des lieux et la protection de la propriété. La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente Convention et à en respecter les dispositions.

ARTICLE II

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente Convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme le représentant exclusif des employés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paie, et autres conditions d'emploi, tel qu'établi par la présente Convention.
- 2.02 Le Syndicat fût accrédité comme agent négociateur pour certains salariés de la Compagnie, par la Commission des Relations de Travail du Québec le 24 novembre 1966 et le 28 mars 1967 et modifié le 23 juin 1967 par la même Commission et subséquemment par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 4 avril 1972 et le

le 4 octobre 1972. 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'inclut pas "Les contremaîtres, les chimistes, les commis et les employés cléricaux, les gardiens ou constables, les apprentis préposés à la vente ou au génie, les employés du service du génie, y compris les adjoints et les dessinateurs, les préposés à l'étude des temps et procédés, les préposés à la prévention des accidents, y compris les infirmières, le chef et les commis préposés à la prévention du feu, les employés occupant une fonction de nature confidentielle dans le domaine des relations du travail et les autres personnes exclues par la loi".

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

RECONNAISSANCE ET SECURITE SYNDICALE

- 4.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et de cotisations.
- 4.02 La Compagnie accepte de déduire une fois par semaine de la paie de chaque employé les cotisations syndicales ou un montant égal à ces cotisations telles que fixées par le Syndicat.
- 4.03 La Compagnie remettra au Syndicat, une fois par mois, le montant des déductions effectuées accompagné d'une liste écrite des noms des employés, le numéro de l'employé, le taux horaire de l'employé ainsi que le numéro d'assurance sociale des employés pour lesquels les déductions ont été effectuées, le montant de chaque déduction et le montant à date de l'année, ainsi que la moyenne des membres cotisants avec le salaire moyen.
- 4.04 Tout employé qui est, devient ou redevient membre du Syndicat doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi. Un nouvel employé qui n'est pas membre du Syndicat doit adhérer au Syndicat dans un délai de trente (30) jours à compter du début de son emploi. La Compagnie doit en avvertir le nouvel employé.

/3...

- 4.05 Tout employé exclu de l'unité de négociation ne peut faire un travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation sauf dans les cas d'urgence et de sécurité.

ARTICLE V

ANCIENNETE

- 5.01 Tout employé régulier peut avoir quatre (4) dates d'ancienneté comme suit:
- * a) Ancienneté d'occupation (basée sur la durée de son service continu depuis l'obtention du poste ou la classification qu'il occupe, confirmée par un formulaire officiel).
 - * b) Ancienneté département (basée sur la durée de son service continu depuis l'obtention d'un poste dans le département auquel il appartient, confirmée par un formulaire officiel).
 - c) Ancienneté d'usine. L'ancienneté d'usine d'un employé est basée sur la durée de son service continu à l'usine de Lebel-sur-Quévillon.
 - d) Ancienneté de compagnie. L'ancienneté de compagnie est basée sur la durée de son service continu avec la Compagnie Domtar Inc.
- 5.02
- a) Les nouveaux employés sont considérés comme n'ayant aucun droit à l'ancienneté pendant leurs premiers soixante (60) jours de service continu, et par la suite, ce droit est reconnu à partir du début de ladite période de soixante (60) jours. Pendant leur période d'essai, les employés ont droit à la procédure des griefs sauf dans les cas de poste vacant, promotion, rétrogradation, mise-à-pied, rappel ou congédiement.
 - b) La date d'ancienneté des nouveaux employés qui complètent leur soixante (60) jours d'essai en plusieurs périodes d'emploi temporaire au cours d'une période de six (6) mois consécutifs, sera établie en reculant de soixante (60) jours à compter de la date où ils ont complété leur période d'essai.
- 5.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son statut d'employé de la Compagnie est à toutes fins résilié, s'il:
- a) Quitte volontairement la Compagnie ou est mis à la retraite, d'après le régime de pension de la Compagnie;
 - * b) Est légitimement renvoyé; dans un tel cas, le Syndicat est avisé avant que le renvoi ne soit communiqué à l'employé.

/4...

/4...

- c) Est mis-à-pied par la Compagnie pour une période excédent dix-huit (18) mois consécutifs;
- d) Après une mise-à-pied, ne se présente pas au travail, sans raison valable, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent une convocation à reprendre le travail, envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie et dont une copie aura été envoyée au Comité du Syndicat; cette pratique s'applique dans tous les cas à moins que l'employé ait pris d'autres arrangements par écrit avec la Compagnie.
- e) S'absente de son travail pendant plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans le consentement de la direction ou raison valable. Lorsque des cas semblables se présentent, la Compagnie en avise le Syndicat immédiatement.

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

ARTICLE VI

POSTE VACANT, PROMOTION, RETROGRADATION, MISE-A-PIED, RAPPEL

6.01 POSTE VACANT

- a) Toute vacance pour un poste permanent hors d'une ligne d'avancement ou à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement est affichée dans l'usine pour une période de dix (10) jours ouvrables. L'avis du poste vacant stipule le titre du poste, l'endroit, le taux ainsi que les exigences pour remplir le poste et les exigences pour progresser dans la ligne d'avancement si tel est le cas.
- b) Lorsque le poste est hors d'une ligne d'avancement, la Compagnie choisit parmi les candidats qualifiés celui qui a le plus d'ancienneté d'usine.
- c) Lorsque le poste est à l'échelon inférieur d'une ligne d'avancement, la Compagnie choisit parmi les candidats qualifiés celui qui a le plus d'ancienneté d'usine et qui est capable de progresser dans cette ligne d'avancement.
- d) Le nom du candidat choisi est communiqué par écrit au Syndicat et est affiché sur les tableaux de l'usine. Une liste de tous les candidats avec leur ancienneté d'usine est envoyée au Syndicat.

/5...

- e) S'il advient qu'un employé choisi à la suite d'un affichage ne peut accomplir la tâche après une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables, il retourne à son ancienne occupation sans perte d'ancienneté. Durant cette période, l'employé peut retourner à la position qu'il aurait normalement occupée s'il n'avait pas quitté.
- f) Dans le cas où un employé choisi après affichage retourne à son ancienne occupation (selon l'Article 6.01e), un autre affichage n'est pas fait mais la sélection se fait parmi les candidats qui ont fait application lors de l'affichage original. Si la liste de ceux qui ont appliqué originalement est épuisée, on fera un 2ème et dernier affichage.
- g) Tout poste créé sur une base temporaire pour une durée connue à l'avance de plus de deux (2) mois, est affiché et rempli d'après les dispositions de l'article 6.01.

6.02

PROMOTION

- a) Dans le cas de promotion à l'intérieur d'une ligne d'avancement, l'employé qui a le plus d'ancienneté d'occupation à l'échelon immédiatement inférieur est promu, s'il advenait que deux employés aient la même ancienneté d'occupation, l'ancienneté de département prévaudrait et ainsi jusqu'à l'ancienneté d'usine.
- b) Si l'employé ainsi promu ne peut accomplir la tâche après une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables, il retourne à son ancienne occupation sans perte d'ancienneté, et le Syndicat en est avisé par écrit.
- c) Lorsqu'un employé fait partie d'une ligne d'avancement, il doit progresser dans cette ligne lorsqu'une vacance existe, à moins qu'il soit incapable de remplir la tâche à l'échelon supérieur dû à sa santé ou à sa capacité physique. L'incapacité doit être confirmée par son médecin.

6.03

RETROGRADATION

Advenant une réduction des effectifs, les employés seront rétrogradés progressivement et affectés à des emplois inférieurs selon l'ordre inverse de leur promotion dans leur ligne d'avancement.

6.04

MISE-A-PIED

- a) En cas de mise-à-pied temporaire d'une durée de plus d'un (1) jour, un employé affecté peut déplacer dans l'ordre inverse des promotions un employé ayant moins d'ancienneté d'usine à plus bas échelon de sa propre ligne d'avancement, ou d'une

.../6

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

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

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

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

NOTE Une période d'entraînement d'au plus trente (30) jours ouvrables est accordée à l'employé qui effectue le déplacement.

- e) Nonobstant les dispositions des paragraphes a, b et d ci-dessus, il peut toutefois devenir nécessaire de garder des employés ayant une ancienneté d'usine inférieure à d'autres mais qui possèdent des compétences essentielles dans leur métier, pour le fonctionnement de l'usine. Dans de tels cas, il doit y avoir entente avec le Syndicat.

- f) Une mise-à-pied devient une cessation d'emploi et le droit de rappel est périmé si la mise-à-pied se prolonge au delà des périodes prévues à l'Article 5.03 c).

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

/8...

- h) Pour fins de déplacement, la Compagnie informe chacun des employés, des possibilités applicables à son cas, en la présence d'un officier du Syndicat.
- i) Lorsqu'il y a des postes vacants et des mises-à-pied, les employés régis par les conventions - Usine et Gardes - peuvent faire valoir leur ancienneté d'usine pour poser leur candidature ou pour déplacer d'autres employés sans tenir compte de leur unité de négociation.

6.05

RAPPEL

- a) Les employés mis-à-pied sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied dans leur ligne régulière d'avancement ou à leur occupation régulière si elle est hors d'une ligne. S'il sont rappelés à un autre poste hors d'une ligne d'avancement, ils doivent avoir les qualifications requises pour accomplir le travail. S'ils sont rappelés dans une autre ligne d'avancement que leur ligne régulière, ils doivent posséder les qualifications pour pouvoir progresser dans cette ligne. Si les employés rappelés à une autre occupation que leur occupation régulière ou dans une autre ligne ne peuvent accomplir la tâche après une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables, ils sont mis-à-pied de nouveau sans perdre leur droit de rappel.
- b) Une copie de la liste de rappel est envoyée chaque mois au Secrétaire financier du Syndicat.

6.06

GENERALITES

- a) Deux fois par année, soit en janvier et juillet, la Compagnie remet au Syndicat une liste d'ancienneté par département, des employés régis par la Convention Collective incluant le nom, la position, la date d'ancienneté de compagnie s'il y a lieu, la date d'ancienneté d'usine, la date d'ancienneté de département et la date d'ancienneté d'occupation. Par la suite, la Compagnie avise le Syndicat du nom des employés qui sont embauchés, mis-à-pied ou transférés. Une copie de cette liste doit être affichée sur les tableaux de l'usine.
- b) Les employés promus hors de l'unité de négociation accumulent de l'ancienneté et peuvent en dedans de 6 mois retourner à la position qu'ils auraient normalement occupée s'ils n'avaient pas quitté l'unité de négociation. Cette période n'est valable qu'une seule fois par employé.
- c) Pour se prévaloir du droit de retourner au poste qu'il aurait occupé (tel que mentionné à l'Article 6.06 b), l'employé promu doit verser au Syndicat un montant équivalent à la cotisation

.../9

/9...

qu'il aurait payé comme employé négocié durant ladite période de six (6) mois, basée sur les heures régulières qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation. Ce montant doit être versé au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la promotion.

- d) Une copie de la liste des employés temporaires, avec le nombre de jours travaillés à date, par employé, est envoyée chaque mois au Syndicat.

ARTICLE VII

ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 Toutes absences autorisées sont non payées sauf lorsque stipulé autrement dans cette Convention.
- 7.02 La Compagnie donne l'autorisation de s'absenter à ceux de ses employés requis pour des séances de négociations, de conciliation, d'arbitrage ou pour d'autres activités syndicales essentielles. Il est entendu que le nombre de ces employés est réduit à un minimum de façon à ne pas affecter défavorablement la bonne marche des opérations de l'usine. Il est entendu que le temps supplémentaire effectué par les remplaçants est rémunéré selon les dispositions de l'Article XIII. *Prof.*
- 7.03 Un employé sur les horaires de huit (8) heures, ayant trente (30) jours ou plus de service continu qui doit s'absenter à cause du décès de son conjoint (définition de la loi sur les normes minimales de travail), fils, fille, enfants adoptifs ou enfants du conjoint a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payés, (au total 40 heures de paie), au taux de salaire de la position à laquelle il aurait travaillé pourvu que ces cinq (5) jours soient des jours faisant partie de son horaire normal de travail. Trois (3) jours de congé (au total 24 heures de paie) sont accordés aux mêmes conditions que mentionnées ci-haut, lors du décès des personnes suivantes: mère, père, soeur, frère, beau-père, belle-mère, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, le grand-père et la grand-mère du conjoint et le conjoint en secondes noces du père ou de la mère. Un (1) jour de congé (au total 8 heures de paie) est accordé aux mêmes conditions que mentionnées ci-haut, lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

Advenant le cas où les funérailles ont lieu à plus de trois cent-vingt (320) kilomètres de Quévillon, l'employé pourra se prévaloir d'un (1) congé additionnel de une (1) journée (avec 8 heures de paie). L'application pour un (1) congé dû à un décès doit être soumise en dedans de trente (30) jours suivant la dernière journée de congé. Les jours référés ci-dessus peuvent être pris dans les sept (7) jours solaires à compter du décès.

/10...

Il n'est pas accordé de paie si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

7.04 REPRESENTATION PUBLIQUE

1) LOCALE

Dans le but de favoriser la participation de tous les employés aux affaires publiques de Lebel-sur-Quévillon, la Compagnie s'engage à:

- a) Payer pour les heures régulières de travail perdues pour assister aux rencontres dûment convoquées, l'employé qui a été élu ou nommé au Conseil Municipal, à la Commission Scolaire locale ou au Conseil d'administration de l'hôpital.
- b) Lorsque les rencontres dûment convoquées commencent plus tard que le début du quart régulier de l'employé, il doit se rapporter au travail tel que cédulé et faire les arrangements nécessaires avec son surveillant pour pouvoir partir une (1) heure avant ladite rencontre.
- c) Accorder des congés jusqu'à concurrence de quarante (40) heures de paie par année aux employés visés par le paragraphe a) qui sur présentation d'une demande écrite de leur organisme respectif sont requis de s'absenter de leur travail pour représentation extérieure.

2) PROVINCIALE OU FEDERALE

L'employé élu député soit fédéral soit provincial pourra obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste à l'usine en fonction de son ancienneté, accumulée jusqu'à la date de son départ de l'usine et selon ses capacités à accomplir le travail, lors de son retour à l'usine dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

7.05 PAIE DE JURE OU DE TEMOIN

La Compagnie consent à compenser pour le temps perdu les employés requis de servir comme juré ou témoin assigné de la façon suivante: La Compagnie paie à l'employé juré ou témoin assigné, le taux de sa classification pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré ou témoin. Pour se prévaloir de ce bénéfice, l'employé doit s'engager, par écrit, à remettre à la Compagnie ses chèques de paie de juré ou témoin dûment endossés.

.../11

/11...

7.06 La Compagnie accepte de payer le salaire d'un officier du Syndicat durant une absence temporaire accordée pour affaire syndicale, aux conditions suivantes:

- 1 - Le Syndicat accepte la responsabilité de remboursement à la Compagnie, du salaire payé par elle à l'officier absent temporairement pour affaire syndicale. De plus, il accepte de donner par écrit, à la Compagnie, au plus tard le vendredi, à 17h00, le nom des officiers qui ont été absents pour affaire syndicale, pendant la semaine courante et qui sont régis par la présente entente.
- 2 - Le remboursement à la Compagnie par le Syndicat devra représenter le montant brut payable auxdits officiers. A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au Syndicat.
- 3 - Le remboursement doit être effectué dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.
- 4 - Pendant une telle absence temporaire autorisée, l'officier n'est pas considéré comme employé au titre de la loi des Accidents du Travail.

ARTICLE VIII

COMITES

8.01 COMITE DE NEGOCIATION

La Compagnie reconnaît un Comité local de négociation composé d'un maximum de cinq (5) employés réguliers et choisis par le Syndicat comme ses représentants autorisés. Le Syndicat fournit à la Compagnie, le nom des employés constituant le comité de négociation et il informe la Compagnie au moins cinq (5) jours avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.

8.02 COMITE DE GRIEFS

Le Comité de griefs, composé d'un maximum de cinq (5) employés réguliers et choisis par le Syndicat est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, selon les dispositions des Articles IX et X, Procédures des Griefs et Arbitrage. Le Syndicat fournit à la Compagnie le nom des employés constituant le Comité des griefs et il informe la Compagnie, au moins cinq (5) jours avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.

/12...

- 8.03 Les réunions de la Compagnie et du Comité des griefs se tiennent aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du Comité.
- 8.04 La Compagnie dédommage les employés, s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées de griefs, mais la Compagnie ne rembourse pas les membres de ce comité pour toute perte de temps occasionnée par des procédures d'arbitrage ou de tierce partie.
- 8.05 COMITE D'INTERET MUTUEL
- Un comité d'intérêt mutuel d'au moins dix (10) membres est formé pour discuter des questions relatives au bien-être économique et social des parties à cette Convention. Cinq (5) membres sont nommés par le Syndicat et cinq (5) par la Compagnie; tout membre peut être écarté du Comité par la partie qui l'a nommé.
- Le Comité se réunit selon les exigences aux dates déterminées à l'avance par les parties, au moins une fois par mois, à moins qu'il y ait eu entente mutuelle à l'effet contraire.
- 8.06 COMITE DE SANTE ET SECURITE
- * Un Comité d'au moins huit (8) membres est formé pour discuter des questions relatives à la prévention des accidents et à l'hygiène. Quatre (4) membres sont nommés par le Syndicat et quatre (4) membres par la Compagnie. Le Comité se réunit selon les exigences, au moins une (1) fois par mois, à moins qu'il y ait eu entente mutuelle à l'effet contraire.
- 8.07 COMITE D'APPRENTISSAGE
- Un Comité de six (6) membres est formé pour discuter des questions relatives à l'apprentissage. Trois (3) membres sont nommés par le Syndicat et trois (3) membres par la Compagnie. Le comité se réunit selon les exigences du système d'apprentissage établi.
- 8.08 La Compagnie reconnaît qu'un employé choisi par le Syndicat peut servir sur tous les comités et que le personnel peut être le même sur tous les comités.
- 8.09 RENCONTRE AVEC LA COMPAGNIE
- Lors des réunions de comités cédulées sur une base régulière ou convoquées par tout membre de la direction, les employés requis d'assister sont payés de la façon suivante:
- i) Durant ses heures régulières de travail, temps simple
 - ii) Pour ses heures régulières de travail perdues, temps simple.

.../13

/13...

- iii) Durant ses heures de congé pourvu qu'il ne soit pas payé en vertu des dispositions du paragraphe ii) ci-dessus, temps simple.
- iv) Durant ses heures de surtemps cédulées, temps supplémentaire.

ARTICLE IX

PROCEDURE DES GRIEFS

- 9.01 Les plaintes, provenant de l'interprétation, l'application ou d'une prétendue violation de la présente Convention, peuvent être discutées par l'employé et son surveillant immédiat; ceci peut éviter que ces plaintes ne deviennent des griefs.
- 9.02 * Tout employé assujéti à cette convention qui se croit lésé par l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la présente convention doit soumettre oralement ou par écrit, à son surveillant immédiat, sa plainte pour enquête et règlement dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui donna naissance à la plainte. (Toute plainte relative à l'application de mesures disciplinaires doit être présentée par l'employé et/ou son délégué d'atelier, pour fin d'enquête et règlement, au surveillant directement responsable.) 09
- 9.03 L'enquête se fait en présence du surveillant et de toute autre personne que celui-ci croit nécessaire à la bonne marche des choses, et l'employé accompagné de son délégué d'atelier ou d'un officier du Syndicat. Si l'enquête et la réponse orale ou écrite du surveillant, rendues dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation de la plainte ne donnent pas satisfaction, sa plainte devient un grief et il doit suivre la procédure suivante:

Etape 1

L'employé soumet, par écrit, en présence de son délégué d'atelier ou d'un officier du Syndicat, son grief au surintendant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de l'enquête et la réponse du surveillant immédiat.

Etape 2

Si à la suite de la réponse écrite du surintendant, rendue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, un accord n'intervient pas, l'employé et/ou un officier du Syndicat peut soumettre le grief, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent en présence du comité des griefs du Syndicat au directeur de l'usine accompagné des membres de la direction dont la présence est jugée nécessaire.

10/12
5
5/12
100/12
5
500/12
1000

/14...

A cette étape peut assister un représentant du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier.

Si, à la suite de la réponse écrite du directeur, rendue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, un accord n'intervient pas, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, l'employé ou le Syndicat peut soumettre son grief à l'arbitrage comme prévu à l'Article X.

Une copie de la réponse du grief est envoyée à l'employé concerné et deux copies au Syndicat à l'Etape 1 et à l'Etape 2.

- 9.04 Tout grief du Syndicat ou de la Compagnie, concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de cette Convention, peut être soumis par écrit à l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui donna naissance au grief, dix (10) jours ouvrables dans le cas de congédiement, à la deuxième étape, au lieu de suivre la procédure normale des griefs. Si le grief n'est pas réglé en dedans de vingt (20) jours ouvrables qui suivent sa réception, dix (10) jours ouvrables dans le cas de congédiement, le grief peut être soumis à l'Arbitrage comme prévu à l'Article X.
- 9.05 Aucun employé ou représentant d'employés 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.
- 9.06 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 étapes précédentes ou à l'Article X. Toutes les limites de temps fixées par ces article et chacune d'elle peuvent être prolongées, n'importe quand, avec un accord écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

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 doit en être avisée par écrit.
- 10.02 a) Le grief est référé à un arbitre unique ou, s'il y a entente entre les deux parties, 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 IX. 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.

.../15

/15...

- c) Si le grief est soumis à un Conseil d'Arbitrage, chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'Article IX. 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 d'un 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 font un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du tribunal d'arbitrage est finale et lie les deux parties. Cependant, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique n'a 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 salaires, sauf tels que stipulés à l'Article 14.03, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette Convention. Toutefois, dans un cas de congédiement ou de mesures disciplinaires résultant en perte de salaire, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de modifier la décision de la Compagnie.
- 10.04 Aucune personne n'est nommée comme arbitre si elle a précédemment été directement impliquée dans une tentative de négociation ou de règlement du grief.
- 10.05 Chaque partie paie la rémunération et les dépenses, s'il y en a, de son arbitre et la rémunération et les dépenses de l'arbitre unique ou du Président, s'il y en a, sont supportées, en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat. Les redevances et indemnités dues aux témoins sont payées par la partie qui les a appelés.

ARTICLE XI

CONTINUITE DES OPERATIONS

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

ARTICLE XII

AUTOMATION

- 12.01 Les améliorations technologiques et l'automation peuvent avoir un effet sur les employés et sur les conditions d'emploi. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées aux meilleurs avantages de la Compagnie et des employés.

Les parties conviennent d'établir à l'usine un Comité conjoint qui comprend cinq (5) personnes représentant la Direction et cinq (5) personnes représentant le Syndicat.

- a) Il est du devoir de ce Comité d'étudier les effets imminents de changements technologiques et d'automatisation sur les employés et leurs effets sur les conditions de travail dans l'usine, et de faire les recommandations convenues au Directeur de l'Usine pour assurer que les intérêts de la Compagnie et des employés soient protégés de façon juste et équitable.
- b) Normalement, le Comité entre en action lorsqu'avisé par la Direction de l'Usine qu'il a été décidé d'introduire quelques changements technologiques ou un aspect de l'automatisation. Il n'y a rien cependant qui empêche le Comité de discuter les effets de l'automatisation en partant des expériences vécues ailleurs dans des cas similaires en vue de régler les problèmes de l'usine lorsqu'ils surviennent.
- c) La Compagnie entreprend d'aviser le comité aussitôt que possible mais pas moins de trois (3) mois avant l'introduction des changements technologiques et/ou de l'automatisation que la Compagnie a décidé d'introduire et qui résulteront en ~~mise-à-pied~~ ou en rétrogradation permanente au statut d'emploi des employés, mais dans tous les cas le minimum requis par la loi.
- d)
 - i) Si un employé est rétrogradé, d'une façon permanente, à une position moins rémunérée, dû à un changement technologique ou causé par l'automatisation, la Compagnie s'engage à maintenir le taux de son ancien emploi régulier qu'il occupait avant d'être rétrogradé, pour une période couvrant six (6) mois, et durant une autre période couvrant six (6) mois, à lui verser un taux de salaire ajusté, lequel est à mi-chemin entre le taux de son occupation régulière lorsqu'il fût rétrogradé et le taux de son nouvel emploi régulier. A la fin d'une période de douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation régulière s'applique.
 - ii) Un employé régulier ayant un (1) an ou plus de service continu et mis-à-pied de l'usine dû à l'automatisation ou à des changements technologiques, doit recevoir un avis de séparation de trois (3) mois.
 - iii) Sous réserve des exigences couvrant le fonctionnement de l'Usine d'accorder un congé avec permission sans paie pour une période d'un (1) mois ou pour toute autre période raisonnable à l'employé, qui dû directement à un changement technologique ou à l'automatisation, est muté

/17...

à une liste d'attente, afin de lui permettre de se trouver du travail ailleurs.

12.02 Les changements technologiques et l'automation peuvent affecter un employé de différentes manières, entre autres: le nombre d'employés impliqués, durée de service, habileté, instruction, âge et statut familial. Chaque cas doit être étudié par le Comité selon ses propres mérites afin d'assurer que le bien-être de l'employé et de l'Usine soit adéquatement protégé. La retraite prématurée, un nouvel entraînement, une mutation à d'autres occupations ou à d'autres emplois, et la disponibilité de l'assistance du Gouvernement, sont quelques-uns des points qui peuvent être pris en considération, avant qu'une recommandation soit faite au Directeur de l'Usine.

12.03 REGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR

Le régime de conversion industrielle (R.C.I.D.) a pour but de venir en aide aux employés déplacés de façon permanente hors d'une usine par suite de raisons directement imputables à la conversion industrielle et le Syndicat local 1492 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier adhère à ce régime. Les employés en cause admissibles aux prestations en vertu du R.C.I.D. sont liés par les dispositions du régime et son administration par le comité conjoint.

ARTICLE XIII

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 FONCTIONNEMENT DE L'USINE.

Le fonctionnement normal de l'usine est d'une durée de sept (7) jours consécutifs commençant à minuit et une seconde (00h01) le dimanche et se terminant le samedi à minuit (24h00).

13.02 Le présent article a pour seul but d'établir les heures normales de travail et la façon de calculer le surtemps et ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail quotidiennes et hebdomadaires.

13.03 Pour calculer le surtemps excédant la journée normale de travail, on utilise des tranches de quinze (15) minutes, toute partie de quinze (15) minutes étant considérée comme une unité; ce même calcul s'applique lorsqu'un employé arrive en retard ou part avant l'heure réglementaire. Cependant, un employé requis de travailler en surtemps ne reçoit jamais moins d'une demi-heure de paie.

/18...

13.04 Il est entendu que les horaires de travail précis dans cet article peuvent être modifiés avec le consentement mutuel des parties.

13.05 Les changements d'heures ou de journée de travail effectués entre employés avec le consentement de leur surveillant n'entrent pas dans le calcul du surtemps.

13.06 a) L'horaire de travail de la semaine suivante est mis à date et affiché s'il y a lieu, pas plus tard qu'à 17h00, le mercredi précédent.

b) Les heures travaillées sont affichées à chaque jour dans chaque département ainsi que le surtemps accumulé.

13.07 a) Tout travailleur requis de travailler le dimanche, ~~ou en sur-~~ temps reçoit temps et demi pour le temps ainsi travaillé.

b) La Compagnie s'efforce de maintenir tout surtemps au strict minimum.

c) Le surtemps est réparti aussi également que possible parmi les employés d'un même département qualifiés à faire le travail.

13.08 a) Lors d'un arrêt prévu, pour fins d'entretien ou de réparation, le travailleur d'équipe ou le travailleur de jour (sauf ceux requis pour l'entretien ou les réparations) qui désire travailler et accepte d'accomplir les tâches qui peuvent lui être confiées, reçoit le taux de sa classification régulière pour une période de dix (10) jours, à compter de la première journée de l'arrêt, en tenant compte des heures régulières de l'employé afin d'atteindre sa moyenne hebdomadaire.

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

13.09 Le travailleur qui est requis de travailler six (6) heures consécutives et plus le dimanche, jour inscrit comme congé à son horaire, peut prendre un autre jour de congé durant la semaine, lequel est fixé après entente avec son contremaître.

Le travailleur de jour qui ne désire pas prendre un autre jour de congé durant la semaine pour remplacer son congé du dimanche, reçoit temps et demi pour le temps travaillé lors de sa dernière journée régulière cédulée de la semaine.

Le travailleur d'équipe qui ne désire pas prendre un autre jour de congé durant la semaine pour remplacer son congé du dimanche, reçoit

/19...

temps et demi pour le nombre d'heures égal aux heures qu'il a travaillé le dimanche, lors de sa dernière journée régulière cédulée de la semaine mais jamais moins de huit (8) heures à temps et demi en autant qu'il travaille au moins huit (8) heures durant cette dernière journée.

NOTE Pour les besoins de la paie et pour définir la journée du dimanche concernée par cette clause, le dimanche sera considéré pour les travailleurs de quart de douze (12) heures comme étant de 20h00 le samedi soir à 20h00 le dimanche soir où le code 70 sera inscrit sur les cartes de temps.

13.10 Une seule disposition relative au surtemps s'applique à la fois.

TRAVAILLEUR D'EQUIPE

13.11 Un travailleur d'équipe est celui qui travaille par roulement successif selon l'horaire établi à l'Article 13.13.

13.12 La journée régulière d'un travailleur d'équipe s'étend sur vingt-quatre (24) heures, à compter du début de son quart, tel qu'affiché sur l'horaire.

13.13 La journée se divise en deux (2) quarts, une équipe par quart selon l'horaire suivant:

a) De 08h00 à 20h00

b) De 20h00 à 08h00

* c) ENTREPOT

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

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

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

13.14 a) Les heures régulières de travail pour les travailleurs d'équipe sont étalées sur quatre (4) semaines consécutives, pour une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.

Il est entendu que la semaine régulière d'un travailleur d'équipe ne peut être plus de quarante-huit (48) heures.

b) Dans le cas où, à cause d'un changement d'équipe requis par la Compagnie, un employé soit cédulé pour moins d'heures de travail qu'il le devait selon sa cédule précédente, il lui sera offert un nombre d'heures de travail à temps simple, équivalent aux heures ainsi perdues. Dans un tel cas, les dispositions de l'Article 13.18 ne s'appliquent pas.

.../20

/20...

13.15 Les équipes se remplacent par roulement successif comme suit:

De 08h00 à 20h00

de 20h00 à 08h00

13.16 Responsabilités de travailleur d'équipe:

- a) Etre à son poste pour le début de son quart.
- b) Ne pas quitter son poste avant d'être remplacé, mais jamais plus d'une (1) heure avant la fin de son quart.
- c) Prévenir le contremaître en devoir, s'il ne peut être au travail, au moins deux (2) heures avant le début de son quart.
- d) Prévenir le contremaître en devoir si son remplaçant ne se présente pas au travail; le contremaître fait un effort pour trouver un remplaçant; si un remplaçant ne peut être trouvé, l'employé doit demeurer au travail jusqu'à un maximum de seize (16) heures consécutives.
- e) Prévenir le contremaître en devoir au moins douze (12) heures avant son retour au travail à la suite d'une absence. Nonobstant ce qui précède le travailleur d'équipe pourra rentrer au travail si son remplacement n'a pas été assuré, pourvu qu'il appelle le contremaître en devoir avant le début de son quart.

13.17 Avant d'effectuer un changement d'horaire provoqué par la réorganisation des équipes affectant plus de trois (3) employés dans une même ligne d'avancement, le surveillant doit aviser et informer le délégué d'atelier des changements en cause, faute de quoi lesdits employés resteront sur leur équipe respective.

13.18 Le surtemps payé à temps et demi s'applique:

- a) Lorsque l'employé est requis de travailler au-delà des heures normales prévues dans sa journée régulière de travail qui s'étend sur vingt-quatre (24) heures à compter du début de son quart, exception faite d'un maximum de deux (2) heures travaillées en raison du retard de son remplaçant.
- b) Durant le premier quart d'un nouvel horaire dont l'avis n'a pas été donné le mercredi précédent.
- c) Lors de congés inscrits à l'horaire du mercredi précédent, à moins qu'il n'y ait entente mutuelle avec le contremaître pour changer ledit congé.

/21...

13.19 Un travailleur d'équipe qui est rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail, pour accomplir une tâche spéciale, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie ou temps et demi pour toutes les heures travaillées; le plus élevé des deux montants devant lui être payé. Si le rappel survient un dimanche, ou pour poser une toile du fourdrinier, le minimum est de six (6) heures. Si le rappel survient lors des heures d'arrêt d'un congé d'usine, le minimum est de huit (8) heures.

- 13.20
- a) Un employé, qui continue à poser la toile du fourdrinier après que son quart régulier est terminé, est payé pour le temps travaillé à son taux régulier, plus une (1) heure supplémentaire ou à temps et demi, le plus élevé des deux montants devant lui être payé.
 - b) Si un employé est rappelé à l'usine pour aider à changer une toile du fourdrinier avant son quart, il a droit à six (6) heures de salaire pour le temps qu'il travaille avant le commencement de son quart, ou temps et demi pour les heures travaillées avant le commencement de son quart, le plus élevé des deux montants devant lui être payé.
 - c) Un employé appelé à l'usine pour aider à étendre la toile du fourdrinier sur le porte-à-faux est éligible pour un appel spécial de quatre (4) heures. Si le rappel survient le dimanche, il est éligible pour un rappel de six (6) heures.

S'il arrive que l'employé est rappelé pour étendre la toile du fourdrinier sur le porte-à-faux, et par la suite, changer la dite toile du fourdrinier, il est éligible pour un appel spécial de quatre (4) heures pour étendre la toile et un autre de six (6) heures pour le changement.

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

13.22 TRAVAILLEUR DE JOUR

- a) Les heures normales d'un travailleur de jour sont de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00, excepté les samedis et dimanches où les heures de travail sont de 08h00 à 16h00.
- b) Les heures de travail pour l'équipe de la locomotive sont de 08h00 à 16h00.
- c) Les heures de travail pour les préposés au magasin sont de 08h00 à 16h00 et de 13h00 à 21h00.

/22...

- 13.23 Le but de cet horaire (13.06) est de définir les jours de travail de chaque employé pour la semaine suivante; il indique les cinq (5) jours de huit (8) heures de travail et les deux (2) jours de congé.
- 13.24 Le surtemps payé à temps et demi s'applique lorsque l'employé est requis de travailler:
- i) hors des heures normales, tel que stipulé à l'Article 13.22
 - ii) lors d'un congé inscrit à l'horaire, à moins qu'il y ait eu entente préalable avec le contremaître pour changer ledit congé.
 - iii) Durant le premier quart d'un nouvel horaire dont l'avis n'a pas été donné le mercredi précédent. Dans de tels cas, le contremaître procède par ancienneté parmi le groupe d'hommes de métier requis. S'il advient que pour des raisons valables, certains d'entre eux ne peuvent changer d'horaire, le contremaître cédule le nombre d'hommes nécessaires parmi ceux qui ont le moins d'ancienneté.
- 13.25 a) Un travailleur de jour qui est rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail, pour accomplir une tâche spéciale, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie ou temps et demi pour toutes les heures travaillées; le plus élevé des deux montants devant lui être payé. Si le rappel survient un dimanche, le minimum est de six (6) heures. Si le rappel survient lors des heures d'arrêt d'un congé d'usine, le minimum est de huit (8) heures. Cette disposition s'applique pour chaque tâche distincte que l'employé est requis d'accomplir.
- b) Lorsqu'un ou plusieurs travailleurs de jour sont en temps supplémentaires pour un travail spécifique, ils ne doivent pas normalement être employés pour d'autres travaux à moins qu'un bris survienne et que par conséquent, la priorité d'urgence change. A ce moment, le ou les employés au travail commencent le travail plus urgent en attendant l'arrivée d'employés qui sont rappelés.
- 13.26 a) Un travailleur de jour requis de travailler pendant l'heure du midi reçoit une heure et demie (1½) de paie pour cette période. Dans un tel cas, le travailleur n'est pas obligé de quitter son travail avant la fin de sa journée de travail.
- b) Un travailleur de jour rappelé au travail durant l'heure du midi reçoit pour ce rappel quatre (4) heures de paie.

/23...

13.27 Lorsqu'un travailleur de jour est requis de travailler plus de seize (16) heures, incluant les périodes de repas, dans une période de vingt-quatre (24) heures, il lui est remis et payé le temps équivalent aux heures travaillées au-delà de seize (16) heures, pour se reposer à la condition que cet employé soit cédulé pour travailler le lendemain.

Cette disposition ne s'applique pas en cas d'échange d'horaire de travail entre employés.

13.28 Responsabilités du travailleur de jour.

- a) Le travailleur de jour doit prévenir son contremaître ou son surintendant aussitôt que possible s'il doit s'absenter de son travail.
- b) Le travailleur de jour doit prévenir son contremaître ou son surintendant le plus tôt possible avant de reprendre son travail.

13.29 Une période de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et de quinze (15) minutes dans l'après-midi est accordée au travailleur de jour.

Normalement, à moins d'urgence, la période de repos est de: 09h30 à 09h45 et 14h30 à 14h45.

13.30 * Un travailleur de jour appelé à remplacer un travailleur d'équipe sur l'horaire 08h00 à 20h00 sera rémunéré à temps simple pour toutes les heures ainsi travaillées, sauf l'heure travaillée entre 12h00 et 13h00 et celles au-delà de 17h00 lesquelles seront payées à temps et demi, et se verra allouer un repas à moins d'en avoir été avisé la veille.

13.31 PRIMES DE QUART

Les primes de quart s'appliquent à un travailleur de jour pour du travail cédulé entre 16h00 et 08h00. Cependant, les primes de quart ne sont pas payées à un travailleur de jour cédulé selon les dispositions de l'Article 13.22 pour du travail exécuté entre 16h00 et 17h00 lorsqu'il travaille en surtemps après 17h00 ou lors d'un rappel au travail.

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

/24...

et qu'ils demeurent en vigueur pour la durée de cette Convention, excepté dans le cas envisagé par l'Article 14.03.

- 14.02 a) Les employés travaillant sur les équipes régulières de 16h00 à 24h00 et de 24h00 à 08h00 reçoivent des primes de trente cents (30¢) et quarante cents (40¢) respectivement.
*
b) Le taux supplémentaire n'est pas calculé sur la prime d'équipe, et la prime d'équipe n'est pas comprise dans le calcul du paiement des jours de fête ou de vacances, cependant dans le cas des vacances payées au pourcentage, la prime d'équipe entre dans le calcul de la paie de vacances.
- 14.03 Si un nouvel emploi est établi ou s'il survient un changement substantiel dans un emploi existant, un nouveau taux est établi par entente mutuelle dans les trente (30) jours qui suivent le changement ou l'établissement de l'emploi. Si une entente n'est pas conclue, la Compagnie fixe le taux et la procédure des griefs peut être suivie. →
- 14.04 Les erreurs dans la paie sont corrigées dans le plus bref délai possible mais, de toute façon, dans les deux (2) semaines après la détection de telles erreurs. L'employé qui le désire pourra obtenir une avance équivalente à ce qui lui est dû, au moment de la détection de l'erreur.
- 14.05 a) Lorsqu'un employé se rapporte au travail à l'heure régulière qui lui a été assignée et qu'il n'y a pas de travail pour lui dans sa classification régulière et qu'il n'en a pas été averti au moins vingt-quatre (24) heures avant sa journée normale de travail, il reçoit à son choix quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou il lui est assigné du travail pour le nombre d'heures apparaissant à son horaire, au taux de l'occupation à laquelle il aurait travaillé.
b) Lorsqu'un employé est cédulé de travailler en surtemps et à son arrivée au travail, le travail pour lequel il était cédulé ne peut être accompli, il est, à son choix, payé quatre (4) heures au taux qu'il aurait reçu ou il lui est assigné du travail pour le nombre d'heures apparaissant à l'horaire au taux de l'occupation à laquelle il aurait travaillé.
- 14.06 Si un employé est rétrogradé, selon les dispositions de l'Article 6.03, à une position moins rémunérée dû à un changement autre qu'un changement technologique ou causé par l'automatisation, il maintiendra pour une période de six (6) mois, le taux de l'emploi régulier qu'il occupait avant d'être rétrogradé. Par la suite, il lui sera accordé un taux à mi-chemin entre le taux de son occupation régulière avant sa rétrogradation et le taux de son nouvel emploi régulier pour une

/25...

autre période de six (6) mois. A la fin d'une période de un (1) an depuis sa rétrogradation, l'employé recevra le taux de sa nouvelle occupation régulière.

ARTICLE XV

* JOURS FERIES ET PAYES

- 15.01 a) Les congés avec fermeture de l'usine sont les suivants:
- JOUR DE L'AN est décrit comme une période de quarante (40) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit du 31 décembre à 16h00 jusqu'au 2 janvier à 08h00. ✓
- ST-JEAN BAPTISTE est décrit comme une période de quarante (40) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit du 23 juin à 16h00 jusqu'au 25 juin à 08h00. ✓ 9
- FETE DU TRAVAIL est décrit comme une période de trente-deux (32) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit de 00h01 - jour de la Fête du Travail jusqu'au lendemain de la Fête du Travail à 08h00. ✓ 0
- NOEL est décrit comme une période de quarante (40) heures d'arrêt de la fabrication de produits finis soit du 24 décembre à 16h00 jusqu'au 26 décembre à 08h00. ✓
- Pour ces congés, la durée d'arrêt total de la fabrication de produits finis est de cent cinquante-deux (152) heures.
- b) Durant les périodes d'arrêt, les services essentiels suivants sont maintenus:
- 1 - Vapeur
 - 2 - Eau
 - 3 - Air comprimé
 - 4 - Entretien de l'équipement en opération
 - 5 - Protection contre le feu
- c) De plus pour limiter à cent cinquante-deux (152) heures les arrêts de fabrication de produits finis lors de ces congés, le lessiveur demeure sous pression et les travaux suivants doivent être accomplis:
- 1 - Vapeur et récupération (brûler le lit, laver la chaudière de récupération et repartir la ou les chaudières)
 - 2 - Caustification et four à chaux (vider les clarificateurs de vase et assécher la vase dans le four à chaux).

/26...

d) La Compagnie pourra lors de période d'arrêt où les services
* essentiels sont maintenus, opérer la bouilloire à écorce en
utilisant le système d'alimentation de résidus de bois.

15.02

a) Il y a cinq (5) congés mobiles, lesquels sont pris à des dates
* qui conviennent à l'employé et à son surveillant. Un congé mobi-
le ne peut être refusé lorsqu'un remplaçant est disponible. Les
nouveaux employés n'ont pas droit aux congés mobiles durant leur
période d'essai. Les congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu
de jours fériés, chômés et payés. ✓

b) Pour éviter l'accumulation des congés mobiles et les congés
d'usine non pris durant les trois (3) derniers mois de l'année
courante, le 1er octobre de chaque année, le surveillant revise
le nombre de congés en suspens et avise les employés concernés
afin que ces congés soient pris durant la balance de l'année.

c) Lorsqu'un employé est malade au 31 décembre et qu'il n'a pas
pris tous ses congés mobiles, il peut, à son choix, prendre ces-
dits congés durant l'année en cours, au taux de l'occupation à
laquelle il aurait travaillé et à une date qui conviendra à l'em-
ployé et à son surveillant, ou recevoir en paie le nombre d'heu-
res régulières équivalentes, à son taux en vigueur lors de son
retour au travail.

d) Chacun de ces congés est payé à raison de huit (8) heures au
taux du temps simple prévu pour le travail que l'employé aurait
fait s'il avait travaillé ce jour là. Cependant, l'employé
sur les quarts de douze (12) heures prend, à son choix, trois
(3), quatre (4) ou cinq (5) congés pour un total de quarante
(40) heures de paie.

15.03

Sous réserve des conditions de cet Article, un employé reçoit seize
(16) heures de paie à son taux régulier pour chacun des congés indi-
qués au paragraphe 15.01, excepté la Fête du Travail où il est payé
huit (8) heures de paie.

15.04

Pour avoir droit d'être payé pour un congé d'usine,

a) Un nouvel employé doit être au service de la Compagnie depuis
au moins trente (30) jours avant tout congé d'usine;

b) Un employé, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou
d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des
soixante (60) jours qui précèdent le congé. ▽

c) L'employé doit être présent durant toute la journée régulière
de travail qui précède le congé et toute la journée régulière
de travail qui suit, sauf:

- i) s'il est en vacance
 - ii) s'il est malade et incapable de se présenter au travail et s'il peut fournir un certificat médical
 - iii) si son surveillant l'a averti que ses services ne sont pas requis
 - iv) s'il est en congé autorisé ou cédulé
- d) L'employé mis-à-pied et inscrit sur la liste de rappel a droit à un congé d'usine payé suivant sa mise-à-pied, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des soixante (60) jours qui précèdent ledit congé.
- 15.05 Lorsqu'un employé est requis de travailler lors d'un congé d'usine indiqué à l'Article 15.01 ci-dessus, il est payé temps double au taux de la classification qu'il occupe pour le temps travaillé durant la période d'arrêt prévu du congé. Il peut, en plus, recevoir la paie du congé ou prendre un autre jour de congé avec la paie du congé à un moment qui lui convient après entente avec son surveillant.
- 15.06 L'employé qui est en vacances régulières au moment d'un congé d'usine payé a droit à la paie du congé d'usine en plus de sa paie régulière de vacances.
Lorsque l'employé en fait la demande, le congé peut être repris plus tard dans l'année à une date qui lui convient, après entente avec son surveillant.
- 15.07 Lorsqu'un congé d'usine tombe un jour de congé apparaissant à l'horaire d'un employé, les heures payées pour le congé d'usine n'entrent pas dans le calcul de surtemps de l'employé.

ARTICLE XVI

VACANCES PAYEES

- 16.01 La période des vacances est étalée sur douze (12) mois commençant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre suivant.
- 16.02 Tous les employés réguliers qui ont complété un (1) an ou plus de service continu reçoivent deux (2) semaines de vacances payées.
- 16.03 Tous les employés réguliers qui ont complété quatre (4) ans ou plus de service continu reçoivent trois (3) semaines de vacances payées.
- 16.04 Tous les employés réguliers qui ont complété neuf (9) ans ou plus de service continu reçoivent quatre (4) semaines de vacances payées.
- 16.05 Tous les employés réguliers qui ont complété vingt (20) ans de service continu reçoivent cinq (5) semaines de vacances payées.

/28...

- 16.06 Tous les employés réguliers qui ont complété vingt-sept (27) ans de service continu reçoivent six (6) semaines de vacances payées.
- 16.07 Un employé après vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu a droit, en plus de vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec paie durant l'année civile dans laquelle il atteint:
- 60 ans - 1 semaine
 - 61 ans - 2 semaines
 - 62 ans - 3 semaines
 - 63 ans - 4 semaines
 - 64 ans - 5 semaines.

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

- 16.08 Tous les employés qui, au 1er janvier, n'ont pas complété un (1) an de service continu ont droit à un jour de vacances payées pour chaque mois complet de travail effectué avant ledit 1er janvier, mais pas plus de dix (10); la paie de vacances est égale à quatre pourcent (4%) des gains de l'employé pendant la période précédant ledit 1er janvier. Il est entendu que des vacances de moins d'un (1) jour ne sont pas accordées.
- 16.09 La date d'éligibilité aux vacances pendant une année civile pour les employés qui ont complété un (1) an ou plus de service continu, sera leur date anniversaire d'embauche. →

- 16.10 a) La paie de vacances est calculée en multipliant le taux horaire que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé par le nombre d'heures qu'il travaille normalement. (Quarante (40) heures ou quarante-deux (42) heures selon le cas), mais en aucun temps, il ne reçoit moins que deux pourcent (2%) de ses gains de l'année précédente pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit.
- b) Un employé reçoit quatre (4) heures additionnelles de paie, à son taux régulier, pour chaque semaine de vacances prises entre le 1er janvier et le 30 avril.
- 16.11 Lorsqu'un employé est malade au 31 décembre et qu'il n'a pas pris toutes les vacances qui lui revenaient durant l'année qui se termine, il doit prendre ces vacances durant l'année en cours, après entente

/29...

avec son surveillant. Cependant, il ne peut appliquer son ancienneté dans le choix de ces dites vacances.

16.12 Pour fins de crédit de vacances, l'ancienneté de compagnie prévaut quand il y a lieu.

ARTICLE XVII

REGIME D'ASSURANCES

17.01 ASSURANCE-VIE

a) Montant des prestations

- i) Le montant de l'assurance-vie est fixé à deux (2) fois
* le salaire annuel de l'employé jusqu'à un maximum de \$30,000. Ce montant est déterminé en multipliant le taux horaire régulier de l'employé au 1er mai de chaque année par 4,160 (au plus près de \$100.).
- ii) Le montant maximum de l'assurance-vie est majoré de
* \$30,000. à \$35,000. à compter du 1er jour du mois qui suit la date de ratification.
- iii) Dans le cas d'un employé non activement au travail à cette date, cette modification ne s'appliquera qu'à son retour au travail.

b) Mort accidentelle

Le montant de l'assurance-vie est augmenté de cent pourcent (100%) en cas de mort accidentelle ou perte d'un membre.

c) Assurance-vie à la retraite

Les employés qui prendront leur retraite et auront participé pendant dix (10) ans ou plus au régime d'assurance au moment de leur retraite recevront une assurance-vie acquittée de \$2,500. Les employés n'ayant pas participé au régime de Bien-Etre pendant au moins dix (10) ans au moment de leur retraite recevront une assurance-vie acquittée de \$500.

d) Partage du coût

La prime mensuelle de l'employé est fixée à dix cents (10¢) par mois par \$1,000 d'assurance.

/30...

17.02 ASSURANCE ACCIDENT-MALADIE

Le Régime actuel d'assurance accident-maladie est ainsi qu'il suit:

a) Régime de base

Le régime de base inclut les bénéfices de la chambre semi-privée à l'hôpital.

b) Régime des frais médicaux majeurs.

Prestations maximum \$10,000 par personne assurée.

Le régime rembourse 100% des frais de médicaments prescrits sur ordonnance, après la déduction de la franchise annuelle de \$25. par famille. ✓

Frais d'hospitalisation: différence entre la chambre privée et la chambre semi-privée jusqu'à un maximum de \$25 par jour moins l'allocation du régime de base.

c) Coût

Le coût de ce régime est entièrement défrayé par la Compagnie. ✓

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

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

- \$15.00 pour rayons-X

17.03 ASSURANCE INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Le régime d'assurance d'indemnité hebdomadaire est le suivant:

a) Les bénéfices d'indemnité hebdomadaire seront fixés à 70% du gain hebdomadaire de l'employé, sans limite. L'indemnité hebdomadaire est payable à compter du premier jour de l'incapacité de travailler causée par une blessure accidentelle non régie par la Commission de Santé et Sécurité du Travail ou par une ✓

maladie exigeant l'hospitalisation, ou à compter du quatrième jour de l'incapacité par suite d'une maladie non régie par la Commission de Santé et Sécurité du Travail, mais ne nécessitant pas l'hospitalisation. Les bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire sont payables pendant un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour toute période d'invalidité.

b) Détermination des gains

Les gains sont déterminés en multipliant le taux horaire régulier de l'employé en date du 1er mai de chaque année par quarante (40) heures.

c) Périodes successives d'invalidité

Toutes périodes successives d'invalidité se produisant dans un délai de moins de quinze (15) jours civils de travail actif à plein temps seront considérées aux fins du régime d'indemnité hebdomadaire comme une seule période d'invalidité, sauf dans le cas où l'invalidité subséquente est imputable à une blessure ou maladie n'ayant aucun rapport avec les causes de l'invalidité antérieure et qu'elle commence après le retour de l'employé au travail actif à plein temps. L'emploi actif à plein temps ne comprend pas les vacances. Si un employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'invalidité à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle protection, il deviendra admissible aux prestations améliorées à la date de son retour au travail actif à plein temps. Cependant, s'il retourne au travail actif à plein temps pour une période de moins de quinze (15) jours, il aura droit aux prestations améliorées pendant cinquante-deux (52) semaines, moins le nombre de semaines pendant lesquelles il a reçu des prestations avant la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle protection.

d) Réduction des prestations

Un montant égal aux prestations d'invalidité versée par le RRQ au nom de l'employé pour la même invalidité, y compris les versements rétroactifs et toute augmentation future des prestations du Régime des Rentes du Québec, sera déduit du montant de l'indemnité hebdomadaire. Cette réduction n'est pas applicable aux prestations versées au nom des dépendants de l'employé invalide. Si la Compagnie d'Assurance l'exige, tout employé est tenu de formuler une demande en vue d'obtenir les prestations gouvernementales d'invalidité et s'engage à rembourser la Compagnie d'Assurance le montant de tout versement rétroactif versé pour la période durant laquelle ledit employé recevait les prestations d'indemnité hebdomadaire (ou les prestations d'invalidité à long terme).

e) Coût

Le coût de ce régime est entièrement défrayé par la Compagnie.

17.04 ASSURANCE INVALIDITÉ A LONG TERME

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

a) Admissibilité

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

b) Période de qualification

Les prestations sont versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible pour recevoir des indemnités hebdomadaires. Dans le cas d'une invalidité se produisant au cours d'une mise-à-pied ou d'une grève, le versement des prestations ne commencera qu'une fois la mise-à-pied ou la grève terminée.

c) Définition du terme Invalidité

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

d) Montant des prestations

5500 i) 50% du taux horaire régulier multiplié par 2,080 heures et divisé par 12, jusqu'à concurrence de \$1,300. Le taux horaire régulier sera le taux de classification de l'employé au 1er mai de chaque année. ✓

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

e) Réduction des prestations

Un montant égal aux prestations d'invalidité du RRQ versées au nom de l'employé pour la même invalidité, y compris les versements rétroactifs et toute augmentation future des prestations du RRQ, sera déduit du montant des prestations d'invalidité à long terme. Cette réduction n'est pas applicable aux prestations versées au nom des dépendants de l'employé invalide. Si la Compagnie d'Assurance l'exige, tout employé est tenu de formuler une demande en vue de l'obtention des prestations gouvernementales d'invalidité, et s'engage à rembourser à la Compagnie d'assurance, le montant de tout versement rétroactif versé pour la période durant laquelle ledit employé recevait les prestations d'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité à long terme. De plus, les dites prestations du régime ILT sont affectées par tout autre programme obligatoire, ou de groupe résultant de la même invalidité.

f) Durée des prestations

Le versement des prestations cessera dans l'un des cas suivants:

a) Le jour où l'employé cesse d'être complètement invalide ou (remarque: en cas de rechute au cours d'une période de soixante (60) jours après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée.)

b) A la date à laquelle l'employé devient, pour la première fois, admissible à la retraite prématurée "volontaire" sans réduction actuarielle (actuellement 61 ans) ou,

c) Lors du décès.

g) Participation au régime d'assurance-collective

Un employé membre du régime ILT et qui adhérerait au régime d'assurance-vie collective au début de sa période d'invalidité continuera d'être couvert, sans frais pour lui, par l'assurance-vie collective pour le montant auquel il était assuré au début de l'invalidité. Cependant, l'avantage dans les cas de mort et mutilation accidentelle ne sera pas maintenu.

h) Modifications apportées au régime d'assurance-collective et au régime de retraite.

a) Le versement de prestations en cas d'invalidité en vertu d'un quelconque régime d'assurance-vie collective cessera.

b) Le versement de prestations en cas d'invalidité en vertu du régime de retraite cessera.

- c) Le montant des allocations hebdomadaires sera réduit du montant des indemnités versées en cas d'invalidité en vertu d'un régime gouvernemental quelconque.
- d) Dans le cas des employés adhérant au régime de retraite à la date d'invalidité, la Compagnie continuera d'absorber le coût de sa cotisation et celle de l'employé et le crédit de retraite de l'employé continuera de s'accumuler en fonction du salaire touché avant l'invalidité. Même s'il accumule des crédits de pension, aucun crédit de décès ne sera accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé aura faites avant qu'il devienne invalide.
- i) Exclusions
Les prestations en vertu du régime ILT ne seront pas versées dans le cas de demandes de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement et en cas de guerre ou d'émeute.
- j) Coût
Le coût de ce régime est entièrement défrayé par la Compagnie.
- k) Le droit aux avantages amendés sera conditionnel au fait d'être effectivement au travail et à la date d'entrée en vigueur de l'avantage amendé mentionné ci-haut, ou soixante (60) jours du retour au travail d'un employé absent pour cause d'une rechute.

17.05

DISPOSITIONS GENERALES

- a) Adhésion et délai d'attente
L'adhésion au régime intégral d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés permanents à plein temps après un délai d'attente de trois (3) mois.
- b) Changements aux régimes gouvernementaux
Si, au cours de la durée de la présente convention, le gouvernement fédéral et/ou provincial adoptent de nouvelles lois offrant des prestations déjà inscrites au présent régime, la Compagnie a le droit à l'intégration complète des prestations et des coûts. Les économies réalisées par la suite d'une telle intégration s'accumuleront au crédit de la Compagnie, à moins de prescriptions légales contraires. La Compagnie versera le montant nécessaire au maintien du niveau actuel des prestations, mais ne sera pas tenue de verser un montant plus élevé que celui prévu à la présente convention.

- c) Le Syndicat ne pourra demander une cotation d'une Compagnie d'assurance ou d'un courtier en assurance sans l'autorisation écrite du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et de la Compagnie.
- d) Le Syndicat ne pourra ajouter des bénéficiaires additionnels à ceux qui sont prévus dans l'accord actuel sauf s'il y a un accord écrit du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et de la Compagnie.
- e) Des rapports financiers indiquant les chiffres qui concernent les primes d'assurance (contribution totale de la Compagnie et des employés), réclamations, remboursements, rétention de la part de la compagnie d'assurance, nombre des employés assurés et tout autre renseignement qui en découle seront produits par les compagnies d'assurance.

La Compagnie détiendra la police-maîtresse et administrera le plan de l'Assurance. Elle autorisera la Compagnie d'assurance à donner copie de la police-maîtresse au Syndicat. La Compagnie montrera aux officiers du Syndicat local, la fiche d'expérience de la Compagnie d'assurance.
- f) Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maîtresse de l'assureur.

17.06

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

- 1 - La Compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation. Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissible:
 - i) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:
diagnostiques, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé).
 - ii) le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:
 - a) les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets).

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

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

c) La réparation d'une prothèse existante.

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

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

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

2. - Frais admissibles et professionnels couverts

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

*

Les tarifs utilisés seront:

- Tarif 1980, à compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification.
- Tarif 1981, à compter du premier janvier 1983.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

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

3 - Admissibilité

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

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

Les personnes à charge admissibles sont:

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

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

Les employés invalides et recevant des prestations de la C.S.S.T. ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de 12 mois.

5 - Cessation de l'assurance

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

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

6 - Partage des coûts

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

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

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

8 - Intégration aux régimes gouvernementaux

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

9 - Administration

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

/38...

17.07

*

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

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

ARTICLE XVIII

DISCIPLINE

18.01

DOSSIER DE DISCIPLINE

- a) La Compagnie conserve, dans une chemise distincte, le dossier complet de chaque cas où des mesures disciplinaires sont appliquées, y compris les suspensions et les renvois du service de la Compagnie.
- b) Ledit dossier comprend:
 - * i) L'infraction qui fait l'objet de l'accusation,
 - ii) Le rapport du contremaître ou du surintendant au sujet de l'infraction;
 - iii) L'avis que la Compagnie envoie à l'employé. Cet avis ne doit faire aucune mention de mesures disciplinaires antérieures.
 - iv) La décision finale.
- c) Quand c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au Syndicat.
- d) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi, il ne peut plus être utilisé contre l'employé.
- e) Toutes mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs de la part des employés ou du Syndicat.

18.02

*

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

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

ARTICLE XIX
GENERALITES

19.01 TABLEAUX D'AFFICHAGE

La Compagnie fournira au Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage de ses avis qui devront être signés par le représentant responsable du Syndicat.

19.02 ACTIVITES SYNDICALES

Il est entendu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur la propriété de la Compagnie, sauf celles que les parties peuvent accepter après entente mutuelle. Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat en rapport avec leurs activités syndicales.

19.03 EXAMENS MEDICAUX

- a) Tous les employés doivent subir un examen médical lors de l'embauchage et seront ré-examinés au moins à tous les deux (2) ans ou plus fréquemment et ce, à la demande de la Compagnie. Ces examens sont prévus et payés par la Compagnie.
- b) Tout employé peut examiner son dossier médical en en faisant la demande au département des premiers soins. Toutefois, un médecin devra être présent afin de prévenir les interprétations erronées.

19.04 REGIME DE RETRAITE

Le régime de retraite Domtar, tel qu'amendé, à l'intention des employés syndiqués fait partie intégrante de cette Convention pour valoir ici-après comme si au long récité, et les avantages du Régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du Régime et il sera administré conformément aux dispositions et conditions du régime.

ADHESION AU REGIME

Tout employé peut adhérer au régime à l'âge de vingt-et-un (21) ans après avoir accumulé une année de service ininterrompue.

19.05 a) REGIME DE CLASSIFICATION A.B.C.

Le régime de classification A.B.C. pour les hommes de métier apparaissant à l'Annexe "C" fait partie intégrante de la présente convention.

- b) Les ententes locales apparaissant à l'annexe "D" font partie intégrante de la présente convention.

/40...

19.06

- a) A moins d'en avoir été avisé la veille, un travailleur qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus en surtemps, a droit à un repas fourni par la Compagnie. Dans les cas de surtemps prolongé, l'employé a droit à un repas fourni par la Compagnie au début du surtemps et par la suite à un repas additionnel toutes les quatre (4) heures.
- b) Dans le cas de surtemps précédent son quart de travail, l'employé doit être avisé huit (8) heures, au préalable, à défaut de quoi les dispositions du paragraphe a) s'appliquent.

19.07

CONTRAT PAR SOUS-TRAITANCE

La Compagnie accepte de ne pas confier par sous-traitance des contrats pour des travaux de réparation et d'entretien normalement exécutés par les employés de l'usine en autant qu'un équipement soit disponible et que le travail requis puisse être exécuté. Dans le but de maintenir de bonnes communications, des rencontres sont cédulées selon les besoins et la Compagnie avise le Syndicat une (1) semaine avant que tout travail débute, sauf dans les cas d'urgence alors que le Syndicat est avisé le plus tôt possible. 08

19.08

SECURITE ET BIEN-ETRE

- a) La Compagnie et le Syndicat coopèrent à la prévention des accidents et maladies industrielles et prennent les mesures nécessaires pour assurer une sécurité et un bien-être maximum à tous les employés. Afin d'atteindre ce but mutuel, il existe un comité de sécurité et d'hygiène.
- b) Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un local de travail est dangereux, il doit le rapporter immédiatement à son surveillant. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du surveillant, il peut soumettre son problème à un membre du comité de sécurité qui rencontre immédiatement le surintendant pour fins d'enquête et règlement. Si le problème n'est pas résolu, le membre du comité de sécurité peut convoquer une réunion avec le Directeur de l'Usine.
- c) Lorsqu'un employé est requis de travailler seul dans un endroit isolé, la Compagnie établit une méthode de surveillance efficace intermittente et continue.

19.09

CHALEUR ET BRUIT

- a) Des vérifications du niveau du bruit sont faites à chaque fois qu'il y a un changement de machinerie ou de procédés ou sur recommandation du Comité de Sécurité.

- b) Tous les employés sont soumis à un examen audiométrique tous les trois (3) ans. Les employés qui travaillent pendant de longues périodes dans des zones où le bruit dépasse un niveau sonore de 85 décibels sont soumis à un examen audiométrique tous les six (6) mois.
- c) Des protecteurs auditifs sont disponibles pour tous les employés. Pour les employés qui travaillent dans des zones où le niveau sonore dépasse 85 décibels, le port de ce protecteur pour l'ouïe est obligatoire.
- d) Des enquêtes couvrant les zones bruyantes sont faites périodiquement par l'officier de sécurité accompagné du délégué d'atelier, et les divers moyens d'améliorations sont étudiés par le comité de sécurité et adoptés s'il y a lieu. Un rapport de l'enquête est envoyé au comité de sécurité et d'hygiène dans chacun des cas. De plus, le niveau sonore sera indiqué dans chacune des zones de l'usine.
- e) Des protecteurs auditifs sont disponibles.
- f) La Compagnie continue à améliorer les conditions dans les zones de l'usine où la température, la ventilation ou l'éclairage causent des problèmes.

19.10 ACCIDENTS INDUSTRIELS

La Compagnie consent à ce que la différence entre les indemnités payées par la C.S.S.T. et les indemnités prévues au régime d'assurance d'indemnité hebdomadaire soient payées aux employés qui font partie du régime de l'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident industriel, pour une période ne dépassant pas cinquante-deux (52) semaines.

19.11 STRUCTURE EQUITABLE DES SALAIRES

La Compagnie consent à établir un comité conjoint aux fins d'étudier la possibilité de développer un système d'évaluation des tâches.

ARTICLE XX

DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 * Cette convention sera en vigueur à compter du 1er mai 1982 jusqu'à et incluant le 30 avril 1984.
- 20.02 Les taux figurant en Annexe "A" demeurent en vigueur pendant toute la durée de la présente Convention à moins d'être modifiés, du

/42...

consentement mutuel des parties lors d'une assemblée dûment convoquée par un avis écrit de trente (30) jours par l'une ou l'autre des parties.

20.02 Cette Convention demeurera en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

20.04 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 la Convention dans son ensemble, mais seulement celle de la disposition en question.

20.05 Toutes les modifications à cette convention entrent en vigueur à la date de ratification à moins qu'il ne soit spécifié autrement.

EN FOI DE QUOI, les parties en présence ont signé de par leurs représentants autorisés en ce 7^e jour de avril 1983, à Label-sur-Quévillon, Province de Québec.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
Section locale no 1492

Yves St-Pierre, 7/4/83
Josée Lamoye, 7/04/83
Rodrigue Proulx
Jean-François

DOMTAR INC.

PATES DOMTAR/USINE DE QUEVILLON

MA [Signature]
[Signature]
Robert Payant
Jean-Marc [Signature]

83 AVR 20 14 01

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE

TAUX HORAIRE EN VIGUEUR

	A COMPTER DU	
	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
<u>PREPARATION DU BOIS (1)</u>		
<u>Opération</u>		
Opérateur-Contrôle	14.72	16.19
Manutentionnaire d'écorces	12.92	14.21
Opérateur de tronçonneuse	12.81	14.09
Opérateur de Mat Sabot	12.41	13.65
Assortisseur A	12.13	13.34
Assortisseur B	12.01	13.21
<u>Machinerie</u>		
Opérateur d'empileur A	12.91	14.20
Opérateur d'empileur B	12.41	13.65
Opérateur de butoir à copeaux	12.04	13.24
Opérateur de chargeuse	11.92	13.11
Homme de relève	11.38	12.52
<u>Divers</u>		
Affûteur de scies	13.40	14.74
<u>CUISSON ET BLANCHIMENT (2)</u>		
Opérateur Pâte	14.72	16.19
Blanchisseur	13.27	14.60
Opérateur-Pâte brune	12.49	13.74
Aide-Blanchisseur	12.04	13.24
Aide-Pâte brune	11.57	12.73
Homme de relève	11.38	12.52
PREPOSE AUX PRODUITS CHIMIQUES	13.19	14.51
AIDE-PREPOSE AUX PRODUITS CHIMIQUES	12.61	13.87
<u>SECHEUSE A PATE (3)</u>		
Opérateur	14.72	16.19
Aide-Opérateur	12.99	14.29
Homme d'Utilité	12.41	13.65
Manutentionnaire de pâte	12.04	13.24
Emballleur Sr.	11.92	13.11
Emballleur Jr.	11.79	12.97
Homme de relève	11.38	12.52

/44...

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE

Taux Horaire en Vigueur

A COMPTER DU
1er mai 1982 1er mai 1983

ENTREPOT (4)

Chargeur-Chef	12.52	13.77
Chargeur	12.06	13.27

MAGASIN (5)

Commis	12.69	13.96
Préposé au magasin	12.53	13.78

MACHINES FIXES (6)

Opérateur-Contrôle	14.96	16.46 ✓
Chauffeur-Chaudière de récupération	13.45	14.80
Opérateur bouilloire d'écorces	13.12	14.43
Opérateur d'équipement auxiliaire	12.69	13.96
Chauffeur-Chaudière à vapeur	12.49	13.74
Opérateur-Recaustification et four à chaux	12.32	13.55
Homme d'Utilité No. 1	12.19	13.41
Homme d'Utilité No. 2	11.83	13.01
Homme de Relève	11.38	12.52
Manutentionnaire de matières premières	12.23	13.45

CONTROLE TECHNIQUE (7)

Techniciens	14.72	16.19
Essayeur de jour	13.33	14.66

Essayeur sur équipe -
Sécheuse à pâte

	11.84	13.02
--	-------	-------

COUR ET SERVICES EXTERIEURS (8)

Conducteur de Locomotive	12.89	14.18
Serre-Freins-Chef	12.44	13.68
Serre-Freins	12.32	13.55
Opérateur d'équipement	12.04	13.24
Conducteur de camion	11.80	12.98
Journalier	11.38	12.52
Concierge-Balai mécanique	11.09	12.86
Concierge	11.46	12.61
Préposé en charge des services	13.35	14.69
Préposé en charge-Voie Ferrée	12.11	13.32

/45...

ANNEXE "A"
ECHELLE DE SALAIRE
TAUX HORAIRE EN VIGUEUR

A COMPTER DU
1er mai 1982 1er mai 1983

ENTRETIEN (9)

Chef d'équipe	14.94	16.43
Classe A	14.72	16.19
Classe B	12.62	13.88
Classe C	12.28	13.51
Aide A	11.95	13.15

Peintre A	13.94	15.33
Peintre B	11.67	12.84
Préposé aux outils	12.75	14.03

APPRENTI

Apprenti - 0 à 3 mois	11.38	12.52
Apprenti - 4 à 6 mois	11.44	12.58
Apprenti - 7 à 9 mois	11.49	12.64
Apprenti -10 à 12 mois	11.57	12.73
Apprenti -13 à 15 mois	11.63	12.79
Apprenti -16 à 18 mois	11.72	12.89
Apprenti -19 à 21 mois	11.78	12.96
Apprenti -22 à 24 mois	11.87	13.06
Apprenti -25 à 27 mois	11.95	13.15
Apprenti -28 à 30 mois	12.04	13.24
Apprenti -31 à 33 mois	12.14	13.35
Apprenti -34 à 36 mois	12.22	13.44
Apprenti -37 à 39 mois	12.28	13.51
Apprenti -40 à 42 mois	12.38	13.62
Apprenti -43 à 45 mois	12.48	13.73
Apprenti -46 à 48 mois	12.54	13.79

AUTRES

Journalier	11.38	12.52
Homme de réserve	11.38	12.52

.../46

NOTES:

- 1) Tout employé devant travailler comme contremaître reçoit 8% de plus que le plus haut taux horaire payé dans son métier ou département, tel que numéroté à l'Annexe "A".
- 2) Les mécaniciens de machines fixes détenteurs d'un certificat de 4e classe ou mieux reçoivent une prime comme suit, en plus de leur salaire horaire régulier:

Première classe	0.40¢
Deuxième classe	0.30¢
Troisième classe	0.20¢
Quatrième classe	0.15¢
- 3) L'homme de relève à la préparation du bois travaille indépendamment dans l'une ou l'autre des lignes d'avancement de ce département.
- 4) L'homme de relève à la cuisson et blanchiment travaille indépendamment dans l'une ou l'autre des lignes d'avancement de ce département.
- 5) HOMMES DE REPARATION ✓
Une prime de 50¢ l'heure est accordée aux hommes de réparation.
- 6) Lorsque le camion-grue est en opération, l'opérateur qui l'opère ✓
reçoit une prime de \$0.50 l'heure.

ANNEXE "D"

ENTENTE LOCALE

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

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

1. Promotion au niveau de l'équipe lorsque l'homme de relève est disponible et que les employés promus ont la compétence pour accomplir le travail.
2. S'il devient nécessaire de faire du temps supplémentaire, il se fait sur la position où se produit l'absence.
 - A) POUR QUART DE HUIT (8) HEURES:
 - a) L'employé occupant à l'usine le poste où il y a une absence est demandé de faire quatre (4) heures supplémentaires.
 - b) L'employé occupant le même poste sur la relève subséquente de l'absence est demandé pour faire également quatre (4) heures supplémentaires avant son quart.
 - c) Lorsqu'il est impossible de procéder selon les étapes a et b, l'employé concerné à l'étape (a) est demandé de faire huit (8) heures supplémentaires.
 - d) Lorsqu'il est impossible d'organiser des douze (12) heures au niveau du poste où il y a une absence et que l'employé présent désire toujours être remplacé, on fait appel à l'employé en congé sur le même poste et si celui-ci refuse, l'employé présent devra faire un quart supplémentaire.
 - B) POUR QUART DE DOUZE (12) HEURES:
 - a) L'employé en congé au niveau de l'absence est appelé et advenant sa non-disponibilité, on demande les autres employés en congé en autant qu'ils aient la compétence pour accomplir le travail.
 - b) Si a) n'est pas applicable, l'employé présent à l'usine sur le poste où se produit l'absence doit demeurer pour une période d'au plus quatre (4) heures.

- c) En cas de problèmes, le Syndicat s'engage à faire tous les efforts pour aider à trouver une solution et reconnaît que l'employé absent devra être remplacé.
3. Lorsque l'absence ou les absences doivent durer plus d'une (1) semaine mais moins de trente (30) jours et que (1) ci-dessus n'est pas applicable, on suit la procédure suivante:
- a) Promotion du plus ancien de l'échelon immédiatement inférieur.
 - b) Promotion au niveau de l'équipe affectée par (a).
 - c) Recours aux hommes de réserve si nécessaire.
- Cette procédure s'applique à compter du dimanche qui suit le début de l'absence.

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

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

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

2- AFFUTEUR DE SCIES:

- * L'opérateur de contrôle déjà entraîné deviendra le prochain "affûteur de scies". Par la suite, cette position sera comblée par l'opérateur de contrôle ayant le plus d'ancienneté d'occupation, s'il le désire, pourvu qu'il obtienne les qualifications exigées par le poste. Lorsqu'un employé a obtenu les qualifications exigées par le poste, il doit l'occuper lorsque requis.

3 - AIDE

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

4 - AIDE-TUYAUTEUR

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

5 - ASSURANCE-OUTILS

La Compagnie assure contre le feu, sur sa propriété, les outils personnels de ses employés, requis par la Compagnie, pour accomplir leur travail et ce, jusqu'à concurrence de \$1,000 par employé. L'employé doit faire la preuve de sa perte dans sa réclamation.

6 - AUTOMOBILES

A) RECOUVREMENT PROTECTEUR

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

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

B) REMBOURSEMENT POUR CERTAINS DOMMAGES

- a) * A compter de la date de la ratification, un maximum de six cents dollars (\$600) est alloué pour défrayer les dommages causés aux automobiles par les retombées de l'usine.
- b) La procédure pour obtenir le montant de dédommagement est la suivante:
 - i) Lorsque le dommage est constaté, l'employé concerné en fera part, le plus tôt possible, à une personne désignée à cette fin par la Compagnie. Une enquête sera faite dans les plus brefs délais et une décision sera prise à savoir si un lavage, nettoyage et polissage ou une peinture sont requis.
 - ii) Suite à l'approbation, sur présentation de la facture, la Compagnie, paie l'employé après constatation visuelle que le dommage a été réparé.

/50...

- c) Cette allocation n'est pas applicable pour les voitures dont l'année du modèle remonte à plus de sept (7) ans.

7 - AVANCES

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

8 - BOYAUX HYDRAULIQUES - PREPARATION DU BOIS

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

9 - CHANGEMENT DE TOILE DU FOURDRINIER ET DU FEUTRE DE LA 1ère PRESSE

- * Lors d'un changement de toile du fourdrinier ou du feutre de la 1ère presse, un mécanicien d'entretien et un tuyauteur sont présents tout le temps nécessaire pour accomplir les travaux qui relèvent de leurs compétences.

10 - CONTRACTEURS

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

11 - A) CHAUFFAGE ET VENTILATION

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

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

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

/51...

12 - CONTREMAITRE - REMPLACANT

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

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

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

13 - CUISINE

- * Pendant leur période de repas, les employés de production des départements Récupération, Lessiveur et Blanchiment demeurent disponibles et responsables de leur travail, comme l'exige l'opération en continu dans l'industrie des pâtes et papiers.

14 - DEPLACEMENT PREVENTIF - MERCURE

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

15 - DISTRIBUTION DE LA PAIE

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

Un seul employé autorisé par les employés de son département pourra aller chercher les chèques de paie desdits employés au poste de garde, en autant qu'il ait obtenu au préalable la permission du contremaître de son département.

16 - ECHANTILLONNAGE DE COPEAUX

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

/52...

17 - ELECTRICIENS

- * Les électriciens "B" et "A" qui, au 1er décembre 1982, travaillent dans le département électrique devront obligatoirement suivre les cours donnés par la Compagnie afin d'acquérir les connaissances pour rencontrer les spécifications relatives à leur classification respective.

18 - EMBAUCHAGE

- a) La Compagnie maintient sa politique actuelle d'embauchage d'étudiants pour la saison des vacances en accordant sa préférence aux enfants des employés résidant à Quévillon. Une première considération est donnée aux enfants des employés de l'usine par ordre de degré de scolarité, université, C.E.G.E.P., secondaire.
- b) La Compagnie a comme politique d'emploi d'embaucher les gens de Quévillon en autant qu'ils ont les qualifications requises du poste vacant. A qualifications relativement égales, la préférence sera donnée aux gens de Quévillon.

19 - EMPILEUR

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

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

20 - ENTENTE MUTUELLE

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

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

21 - EXAMENS A L'EXTERIEUR

- A) Tout employé qui, avec l'approbation de la Compagnie, doit se rendre à l'extérieur de Quévillon pour passer des classes de mécanicien de machines fixes, licence (propane), réfrigération, ou cartes de compétence pour les électriciens, est payé à raison des heures régulières perdues au taux de temps simple de la position qu'il aurait occupée s'il est cédulé de travailler lors de la

/53...

journée dudit examen, ou pour un maximum de huit (8) heures, à son taux régulier, s'il est en congé inscrit à l'horaire.

- b) * La Compagnie paie une allocation de 0.18 du kilomètre sur les distances pré-établies. Lorsque à la demande de la Compagnie les employés sont regroupés dans un même véhicule, l'allocation est payable au propriétaire seulement.
- c) * Les allocations prévues aux paragraphes a) et b) sont conditionnelles à la réussite de l'examen.

22 - FERMETURE POUR ENTRETIEN

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

23 - FUITE DE GAZ

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

24 - HABILLEMENT

- a) Une fois par année, la Compagnie fournit une chemise et un pantalon de travail à tous les employés réguliers. La chemise et le pantalon peuvent être substitués par un couvre-tout, au choix de l'employé. Ces vêtements sont du même type que ceux présentement portés par les employés, à l'exception des soudeurs à qui la Compagnie fournit une chemise et un pantalon d'une texture différente, connus sous l'appellation "Flame Retardant", plus compatibles avec les exigences de leur travail, à la place d'une chemise et d'un pantalon utilisés ailleurs dans l'usine.
- b) * Une allocation de vingt-deux dollars (\$22) par année contractuelle est versée par la Compagnie aux employés réguliers pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité dont le port est obligatoire.

A compter du 1er mai 1983, l'allocation versée pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité est augmentée à vingt-cinq dollars (\$25) par année contractuelle.
- c) Les nouveaux employés qui sont embauchés sur une base permanente dans l'usine reçoivent une chemise et un pantalon dans les plus brefs délais. La Compagnie fait une inscription au dossier de l'employé et advenant que celui-ci quitte l'emploi de la Compagnie avant d'avoir complété sa période de probation, la Compagnie fera une déduction pour la chemise et le pantalon sur la paie finale de l'employé.

25 - HOMME DE RELEVÉ

- a) Les hommes de relève qui travaillent de façon régulière et continue dans un département, accumulent de l'ancienneté de département à compter du 1er mai 1973 et leur date initiale d'entrée dans ce département sert pour établir leur ancienneté et ils sont incorporés à la ligne d'avancement.
- b) Le nombre d'hommes de relève dans chaque département est dicté par les besoins du bon fonctionnement de chaque département à la discrétion de la direction du département. Il est entendu que lorsqu'un homme de relève remplace à un échelon supérieur pour une période temporaire ou permanente, son poste n'est pas nécessairement rempli. Cette procédure s'applique pour tous les départements.
- c) Lorsque la Compagnie embauche les remplaçants pour la période de vacances, préférence est accordée aux employés de réserve qui ont les qualifications requises pour accéder aux lignes d'avancement en cause.
- d) La Compagnie accepte qu'après son entraînement initial, l'homme de relève du département de Cuisson et Blanchiment soit assigné aux produits chimiques pendant une période de familiarisation de 128 heures. Cette période de familiarisation sera effectuée lorsqu'il y a deux hommes de relève ou plus sur l'équipe de jour dans le département. Une fois cette période de familiarisation complétée, l'homme de relève devient bivalent.

26 - HUILE A CHAUFFAGE

La Compagnie favorise un plus bas coût pour l'huile à chauffage en mettant son taux préférentiel de transport à la disposition de la Compagnie Shell.

27 - INSTRUCTIONS

Dans les conditions normales d'opération, chaque employé dépend et reçoit les instructions d'un contremaître. Dans les conditions particulières, il est parfois nécessaire que d'autres surveillants participent à la direction de la main d'oeuvre.

28 - ISOLATION

La Compagnie identifie les besoins vis-à-vis l'isolation et prend les mesures appropriées. L'équipe des maçons sera révisée en conséquence.

/55...

29 - LAVEUSE ET SECHEUSE

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

30 - LIQUA-BLASTER

Par mesure de sécurité, lorsque cette pompe à haute pression sera utilisée, un tuyau sera assigné au fonctionnement de ladite pompe pendant que l'autre employé (opération ou entretien) fera le travail de nettoyage requis.

31 - LOCATION DE MACHINERIE

- * Lorsque la Compagnie loue de l'équipement mobile, celui-ci est opéré par les employés du département concerné, en autant que la main d'oeuvre est qualifiée et disponible sauf dans le cas où le locateur exigerait que l'équipement loué soit opéré exclusivement par son employé.

32 - LUNETTES

Le port des lunettes de sécurité, pour ceux qui portent des verres, est obligatoire et la Compagnie défraie le coût de la lunette de sécurité avec monture standard. Toutefois, la Compagnie ne paie pas pour des vitres teintées.

33 - NETTOYAGE

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

34 - OPERATEURS

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

35 - OUTILS

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

36 - OUTILS METRIQUES

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

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

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

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

38 - PERSONNEL SURVEILLANT

Ce n'est pas l'intention de la Compagnie que le personnel surveillant accomplisse, sur une base régulière ou systématique, le travail qui est accompli par les employés sous leur juridiction. Le directeur de l'usine voit à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le personnel surveillant soit au courant de l'Article 4.05. Cependant, il est possible que des mésententes surviennent mais celles-ci ne peuvent être étudiées que sur une base spécifique et individuelle. Lorsque des cas spécifiques sont présentés par le Syndicat, la Compagnie s'en occupe immédiatement.

39 - PLACE LABEL

En compensation pour la déficience qui existe présentement dans le logement et la restauration pour les employés de l'usine dont la famille ne réside pas à Label-sur-Quévillon, la Compagnie a un maximum de cinquante (50) places à Place Label.

Les coûts d'habitation et de nourriture sont fixés par la Compagnie en tenant compte des coûts moyens trouvés dans la ville de Label-sur-Quévillon.

40 - POLITIQUE D'EMBAUCHE

La politique d'embauchage établie par la Compagnie et communiquée au Syndicat le 6 mars 1974 est la suivante:

- 1) Le minimum d'instruction pour les hommes de réserve et tous les postes faisant partie d'une ligne de progression, pour tous les départements de production, est fixé à une 11e année. Secondaire IV, dûment complétée avec un certificat de réussite à l'appui. Les équivalences dûment étudiées peuvent être considérées.
- 2) La seule exception à cette politique concerne la Salle de Préparation du Bois (Woodroom) où l'on acceptera surtout des candidats ayant de l'expérience dans l'opération de l'équipement lourd.
- 3) Tous les candidats possédant une instruction inférieure à un secondaire IV ou une 11e année non qualifiée pourront être considérés pour les postes comme journalier, concierge, chargeur (entrepôt), journalier (cour) et manutentionnaire de matières premières au département des machines fixes.
- 4) Toutefois, si des candidats non qualifiés améliorent leur niveau d'instruction soit par des cours par correspondance ou des cours du soir d'une école reconnue par le Ministère de l'Education, il leur sera accordé de briguer des postes dans une ligne de progression dans les départements de production.
- 5) Les candidats non qualifiés pourront être considérés sur une base temporaire seulement pour remplir les fonctions d'hommes de relève si aucun homme de réserve n'est disponible. Toutefois, tout avis de poste vacant sera rempli par un candidat possédant le niveau d'instruction minimum.

41 POLITIQUE DE VACANCES

Généralités

- 1) a) Les crédits de vacances sont établis à l'Article XVI de la Convention Collective.
 - b) i) Le service du personnel distribue au mois de janvier de chaque année, les listes d'employés pour chaque département par ordre d'ancienneté départementale. Cette liste indique l'éligibilité en semaine et/ou en jours de vacances éligibles.
 - ii) Le choix de la période de vacances se fait par ordre d'ancienneté départementale ou de métier selon le cas.
 - iii) Pour les employés qui n'ont pas choisi volontairement de changer de département, leur ancienneté d'usine prévaut pour le choix de leurs vacances dans leur nouveau département.

- c) Le premier choix se fait comme suit:
- i) Tout employé choisit un maximum de deux (2) semaines de vacances avant le 15 avril.
 - ii) Le surintendant du département prend les mesures nécessaires pour afficher une cédule finale et complète pour ces dites vacances avant le 1er mai.
- d) Le choix des autres semaines de vacances non cédulées se fait entre le 1er mai et le 21 mai et la cédule officielle pour ces dites vacances est finale et complète le 1er juin.
- e) * Vacances d'hiver
- i) Les vacances d'hiver sont définies comme étant celles prises entre le 1er janvier et le 1er mai de chaque année.
 - ii) Le service du personnel distribue vers le 15 novembre de chaque année, les listes d'employés pour chaque département par ordre d'ancienneté départementale. Cette liste indique l'éligibilité en semaine et/ou en jours de vacances éligibles pour l'année suivante.
 - iii) L'employé qui choisit des vacances durant cette période indique s'il s'agit de son premier choix, lequel est d'un maximum de deux (2) semaines.
 - iv) Le choix de ces vacances doit s'effectuer avant le 1er décembre de chaque année.
 - v) Le surintendant du département prend les mesures nécessaires pour afficher une cédule finale et complète pour ces dites vacances avant le 15 décembre.
 - vi) Quand c'est possible, la semaine de vacance du travailleur de jour débute le jour choisi par l'employé et s'étend sur une période de sept jours.

Travailleurs d'équipes

- 2) a) La période de vacances allouée pour chaque semaine d'éligibilité d'un travailleur sur les quarts de huit (8) heures s'étend sur les sept (7) jours solaires de sa cédule normale alors qu'elle s'étend sur quatre (4) ou cinq (5) jours de travail selon la cédule pré-établie dans le cas d'un travailleur sur les quarts de douze (12) heures.
- Ces deux (2) semaines durant l'été doivent être consécutives.

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

Travailleurs de jour

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

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

Période d'été

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

42 - POMPIER

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

43 - PREPARATION DU BOIS

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

44 - PREPOSE AUX OUTILS

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

45 - PREPOSE AUX VIDANGES

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

/60...

46 - PREPOSE EN CHARGE DE LA VOIE FERREE

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

47 - PRESENTATION D'UN NOUVEL EMPLOYE AU SYNDICAT

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

48 - PROMOTION TEMPORAIRE

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

49 - RAPPEL

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

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

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

50 - REPAS

- * Une période de temps raisonnable est allouée à tous les travailleurs d'équipe pour prendre leurs repas.

51 - REPRIMANDE VERBALE

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

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

/61...

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

52 - SECURITE

Le coordonnateur de sécurité ou son remplaçant fournit l'appareil portatif pour mesurer le pourcentage d'oxygène dans l'air aux soudeurs requis de travailler dans un vase clos afin que ceux-ci puissent vérifier périodiquement le niveau d'oxygène dans le vase après que la vérification originale a été faite par le coordonnateur ou son remplaçant.

53 - SOINS MEDICAUX

Un employé qui, sur demande écrite du médecin traitant doit se rendre ou doit conduire son enfant ou son conjoint à l'hôpital ou chez un spécialiste à plus de cent soixante (160) kilomètres de Lebel-sur-Quévillon, a droit, sur présentation d'un certificat de l'hôpital ou du spécialiste, à un (1) jour de congé avec huit (8) heures de paie, au taux du salaire à la position à laquelle il aurait travaillé, pourvu que cette journée fasse partie de son horaire régulier de travail.

54 - STATIONNEMENT

La Compagnie continue d'améliorer les terrains de stationnement pour les employés.

55 - SURVEILLANCE

Il relève du droit et de la responsabilité de la direction de l'usine de nommer les surveillants et aussi de voir à ce qu'ils soient compétents.

56 - TOILE SYNTHETIQUE

La réparation des toiles synthétiques est faite respectivement par les employés de production, des départements de cuisson, blanchiment et sècheuse à pâte.

57 - TORCHES

Les mécaniciens de quart emploient les torches pour s'aider dans l'exécution de leurs travaux:

- 1) lorsqu'il n'y a pas de soudeurs cédulés à l'usine.
- 2) lorsque le travail ne nécessite pas de mécaniciens d'entretien autre que les mécaniciens de quart en devoir à l'usine.
- 3) lorsque le travail n'est pas strictement un travail de soudeur et n'est pas relié à une réparation exécutée par le ou les mécaniciens de quart en devoir.

Les mécaniciens d'automobiles utilisent les torches pour leurs propres travaux seulement.

58 - TROUS D'HOMMES

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

59 - VENTILATION ET RETOMBÉES

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

60 - VETEMENTS PROTECTEURS

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

/63...

61 - VISITES DE L'USINE

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

ANNEXE "E"

SYSTEME DE CLASSIFICATION
AU
CONTROLE TECHNIQUE

BUT

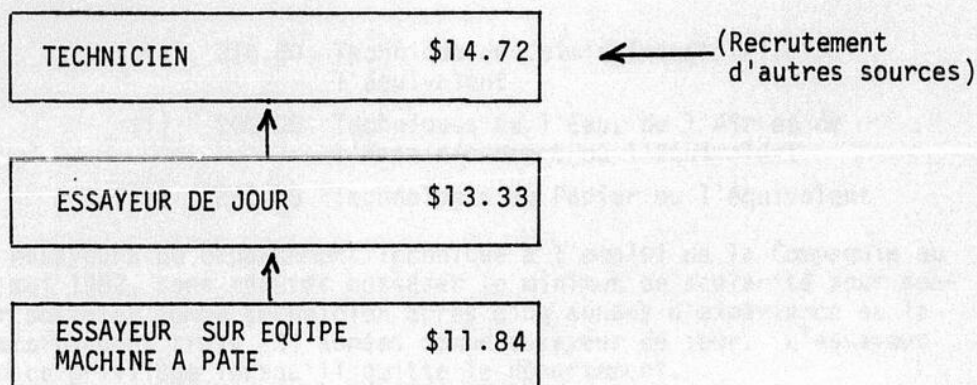
- 1.01 Ce système établit un mode de sélection, de classification, de rémunération et une description des tâches pour les employés du contrôle technique.
- 1.02 Ce système a également pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion des employés du contrôle technique et de fournir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

APPLICATION

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

ORGANISATION ET EMBAUCHE

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



- 3.02 Le technicien est un travailleur de jour et le nombre de techniciens est établi selon les besoins.

/65...

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

CRITERES DE QUALIFICATION

- 4.01 Pour pouvoir postuler à un poste d'essayeur, le minimum de scolarité requis est:
- 11e année avec réussite dans les cours suivants:
- Chimie 441 ou 432 ou l'équivalent (chimie 41)
Physique 441 ou 432 ou l'équivalent
Mathématique 422 ou l'équivalent
- (Description de l'annuaire 01-1974-75 de l'enseignement secondaire, cours de formation générale pour les écoles de langue française).
- 4.02 Pour pouvoir postuler à un poste de technicien, le minimum de scolarité requis est:
- Etre diplômé (D.E.C.) de l'une ou l'autre des Techniques suivantes:
- i) 210.00 Technique de Chimie Industrielle ou l'équivalent
- ii) 260.00 Techniques de l'Eau, de l'Air et de l'Assainissement ou l'équivalent
- iii) 232.00 Technologie du Papier ou l'équivalent
- * 4.03 Les essayeurs du département Technique à l'emploi de la Compagnie au 1er mai 1982, sont réputés posséder le minimum de scolarité pour pouvoir postuler comme technicien après cinq années d'expérience au laboratoire dont trois (3) années comme essayeur de jour. L'essayeur perd ce privilège lorsqu'il quitte le département.



/66...

REMUMERATION

- * 5.01 Le taux de salaire de chaque essayeur est réajusté automatiquement à tous les deux ans jusqu'au taux d'essayeur de jour ou s'il y a promotion à un autre poste; la première de ces deux éventualités atteintes détermine le taux de salaire de l'essayeur.

	débutant	après 2 ans	après 4 ans
ESSAYEUR	\$ 11.84	\$ 12.49	\$ 13.33

DESCRIPTION DES TACHES

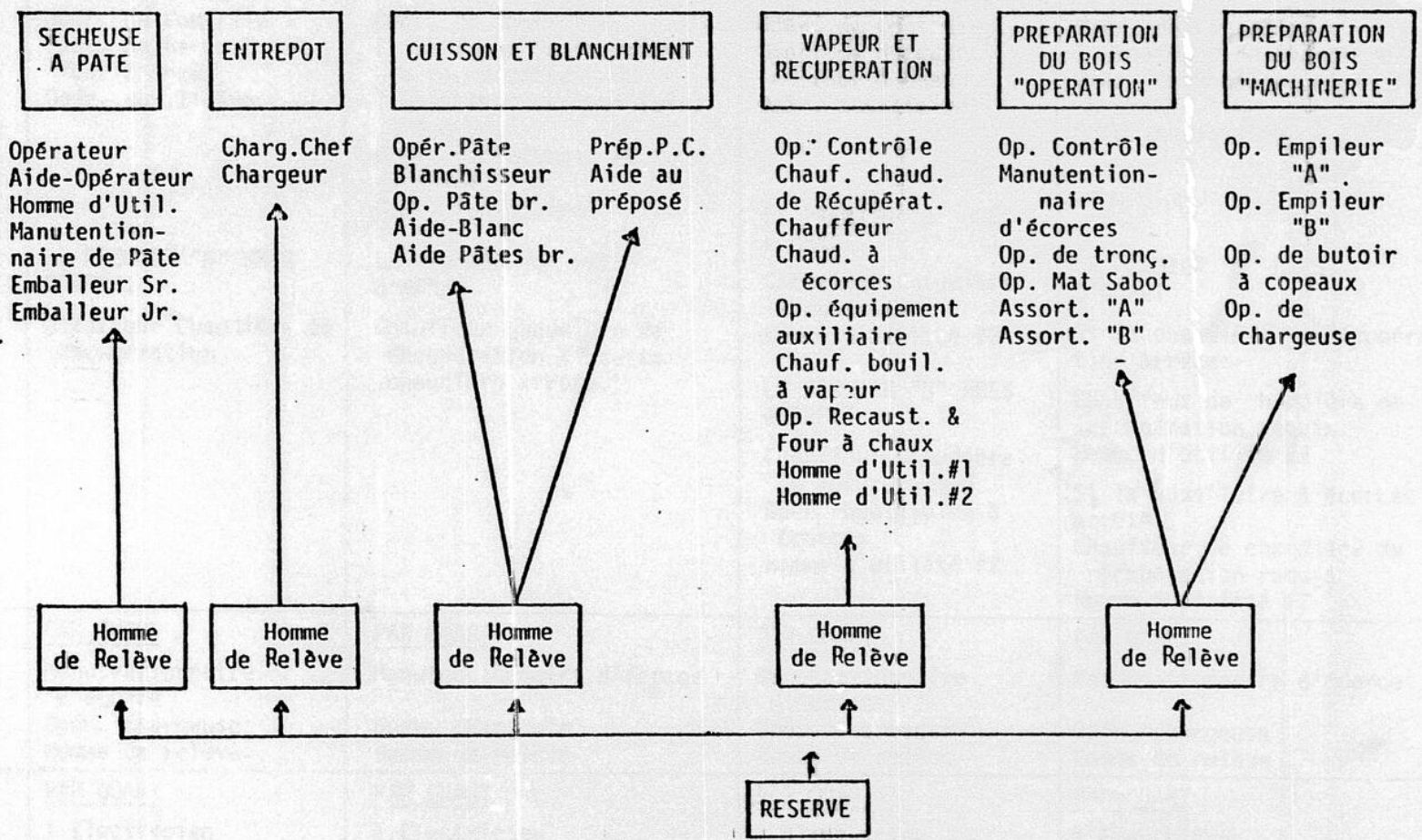
- 6.01 L'essayeur effectue des essais (essais chimiques et physiques). Ces essais sont routiniers, effectués sur les relèves et rattachés à l'opération de l'usine. Les essais effectués par les employés de l'opération continuent à être effectués par ceux-ci.
A l'occasion, l'essayeur est requis de faire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

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

A N N E X E " F "

O P E R A T I O N

/67...



89/68

ANNEXE " G "

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

/68...

	ARRET AVEC REPARATIONS MAJEURES		ARRET SANS REPARATIONS MAJEURES	
	ETE	HIVER	ETE	HIVER
MACHINES FIXES	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Opér. de Contrôle Opér. de Recaust. et four à chaux Opér. auxiliaire</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière de Récupération</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Opér. de Contrôle 1 Chauffeur de Chaudière de récupération OU 1 Opérateur de bouilloire à écorces Opér. de Recaust. et four à chaux Opér. auxiliaire</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière de Récupération si cette chaudière arrête.</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Opér. de Contrôle Opér. de Recaust. et four à chaux Opér. auxiliaire</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière Récupération Homme d'Utilité #2</p> <p>LE DERNIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Chauffeur Chaudière de Récupération Opér. bouilloire à écorces Homme d'utilité #2</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Opér. de Contrôle 1 Chauffeur de Chaudière Opér. de Recaust. et four à chaux Opér. auxiliaire</p> <p>LE PREMIER "8" HRES D'ARRET</p> <p>Si la chaudière de Récupération arrête:</p> <p>Chauffeur de chaudière de récupération requis Homme d'Utilité #2</p> <p>Si la bouilloire à écorces arrête:</p> <p>Chauffeur de chaudière de récupération requis Homme d'Utilité #2</p>
PREPARATION DU BOIS	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Manutentionnaire d'écorce Opér. chargeuse Homme de relève</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Manutentionnaire d'écorce Opér. chargeuse Homme de relève</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Manutentionnaire d'écorce Opér. chargeuse Homme de relève</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Manutentionnaire d'écorce Opér. chargeuse Homme de relève</p>
ENTRETIEN	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>1 Electricien 1 Mec. d'entretien</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>1 Electricien 1 Méc. d'Entretien</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>1 Electricien 1 Méc. d'Entretien</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>1 Electricien 1 Méc. d'Entretien</p>
CUISSON ET BLANCHIMENT	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Aucun</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Aucun</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Opér. Pâte</p>	<p><u>PAR QUART</u></p> <p>Opér. Pâte</p>

18257-01 - 09 - 11 - 28 3

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

DÉPÔT

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

A.N.º (9657-17)

DÉPÔT

5243-1

Dépôt N°:

3

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 Depot 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	M-18257-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-27	84-10-29				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (S.C.T.P.) Local 1492 C.P. 68 Lebel-sur-Quévillon, Québec JOY 1X0	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. les pâtes Dontar Case Postale 7210 Lebel-sur-Quévillon, Québec JOY 1X0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Dontar Inc. Att: Jossée Blaquière B.P. 7210 Montréal, Québec H3C 3M1	Région <u>08-03</u> Activité <u>3799(5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

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

Entente: Régime de retraite

ME III

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ns	84-11-09

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

ratification.

.../2

18257-01 - 09 - 11 - 28
 (11117) (12621-AD) - (1151-33)

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

A.N.º (2935-04)

DÉPÔT

Dépôt N.º:

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 M-18257-09				
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés (selon la convention collective)
	84-09-27	84-10-29				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du papier (S.C.T.P.) local 658 1010 Ouest Ste-Catherine Montréal, Québec H3B 1E7	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. Matériaux de Construction Dontar Produits Arberite (R) 385 Lafleur Lasalle, Québec H4G 3C3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Dontar Inc. Att: José Blaquière B.P. 7210 Montréal, Québec H3C 3M1	Région <u>06-06</u> Activité <u>1831(5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Entente : Régime de retraite

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-11-09

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

RECHERCHE

3. Les modifications au Régime de Retraite s'appliqueront conformément aux dates stipulées à l'Annexe "B" et aussitôt que possible après le premier jour du mois suivant la date de ratification.

18257-01 - 09 - 11 - 28
(1151-17) - (2935-00) - (2151-33)

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

A.N.º (9651-33)

DÉPÔT

Dépôt N.º: [] [] [] [] [] []

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"/> 1ière convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-11
Date	Signature: 84-09-27 Réception: 84-10-29	Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Aseociation	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travail- leurs du Papier S.C.T.P.Loc.1492 C.P. 68 Label-Sur-Quevillon Québec JOY 1X0	<input type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. les Pâtes Dontar Case Postale 3000 Label-sur-Quevillon, Québec JOY 1X0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Dontar Inc. Att: Josée Blaquière B.P. 7210 Montréal, Québec H3C 3M1	Région: <u>08-03</u> Activité: <u>3799(5)</u> Affiliation: <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1. 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

Entente : Régime de retraite

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-11-09

Pour renseignements

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

RECHERCHE

- Les modifications au Régime de Retraite s'appliqueront conformément aux dates stipulées à l'Annexe "B" et aussitôt que possible après le premier jour du mois suivant la date de ratification.

18257-01 - 09 - 11 - 28 3
 (11117) - (2925-11) - (0151-33)



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

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 M-18257-28
Date	Signature: 84-09-27 Réception: 84-10-29 Durée: Du Au 	Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travail- leurs du papier local 205 (CTC) 2 Place Québec bureau 410 Québec, Québec. G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant Les emballages Dontar Inc. (Division carton Ondulé) 5200 rue Molson Montréal, Québec H1Y 3B5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Dontar Inc. Att: Josée Blaquière B.P. 7210 Montréal, Canada H3C 3M1	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2710(5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

Entente: Régime de retraite

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-11-09

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

003 (113)

RECHERCHE

1984 et attaché en annexe B.

3. Les modifications au Régime de Retraite s'appliqueront conformément aux dates stipulées à l'Annexe "B" et aussitôt que possible après le premier jour du mois suivant la date de ratification.

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

ME III

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

ENTRE

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

ET



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

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

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

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

La Corporation et les Syndicats conviennent de ce qui suit :

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

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

5. Révélation des renseignements

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

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

6. Comité conjoint d'étude du Régime de Retraite

*Bob
rédigé
comité*


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

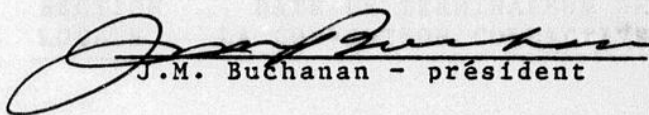
7. La Corporation et les Syndicats conviennent de recommander l'acceptation de ce protocole d'entente à leurs commettants respectifs.

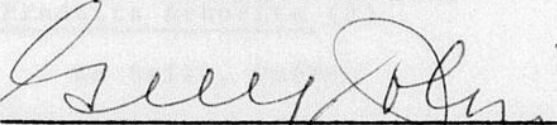
EN FOI DE QUOI, la Corporation et les Syndicats ont signé ce protocole d'entente, par l'entremise de leurs représentants ce 27^e jour du mois de septembre 1984.

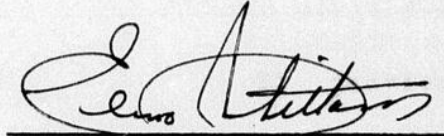
POUR DOMTAR INC.

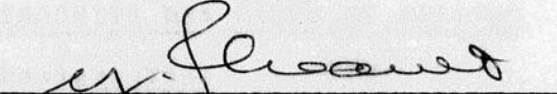
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER


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

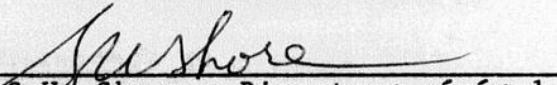

J.M. Buchanan - président

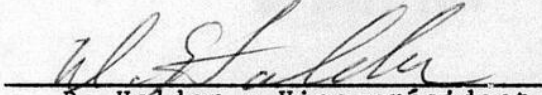

G.G. Jolin
Directeur adjoint - Régime de
retraite


E. Whittom - Vice-président
Région I



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

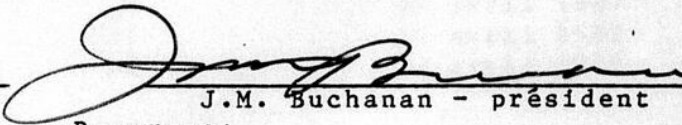

E. Gallant - Vice-président
Région II


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

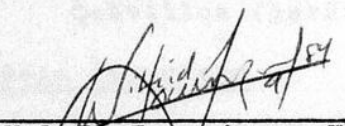

D. Holder - Vice-président
Région III

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


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


J.M. Buchanan - président

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


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

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

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

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

Le 27 septembre 1984

MODIFICATIONS

AU

REGIME DE RETRAITE DOMTAR A L'INTENTION DES SALARIES

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

PROPOSEES PAR DOMTAR INC.

AU

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

ET SES SECTIONS LOCALES

A MONTREAL LE

27^e jour de septembre 1984

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

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

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

2. Formule de rente de retraite

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

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

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

2. c) Définition des "gains"

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

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

3. "SUPPLEMENT DE TRANSITION"

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

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

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

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

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

4. Comité conjoint de retraite

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

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

Mémoire d'entente

Intervenu entre :

Le Syndicat Canadien des travailleurs du papier, section locale 1492

Et

Les Pâtes Domtar/Usine de Quévillon

Les parties au présent conviennent, que l'article 5.02 b) de la convention collective est biffé et remplacé par la disposition suivante:

5.02b) Lors d'un affichage pour un poste permanent, à l'exclusion des postes couverts par le régime de classification A,B,C, et qu'aucun employé ayant droit à l'ancienneté n'a été choisi, la compagnie convient d'accorder, sujet à l'article 5.02 a), le poste à l'employé temporaire n'ayant aucun droit d'ancienneté et ayant le plus de jours de service accumulés pendant ses périodes d'emploi, minimum soixante (60) jours, et qui répond aux qualifications exigées.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Lebel-sur-Quévillon, le 14 août 1986.

Pour le syndicat

Pour la compagnie


REMI LALANCETTE


ALAIN TREMBLAY

NO
NR - 4
959

COMMISSION
GÉNÉRALE DU TRAVAIL
MINISTÈRE

25/08/86



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

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

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-10833

DEPOSANT: ASSOCIATION

ACCREDITATION:M-18257-001

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/08/06 87/08/27 ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* DOMTAR INC., LES PATES DOMTAR          ** SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS          *
*          **          ** DU PAPIER, LOCAL 1492 (SCTP)          *
* C.P. 7210          **          *
* LABEL-SUR-QUEVILLON, QUEBEC          **          *
*          JOY 1X0 ** C.P. 68          *
*          ** LABEL-SUR-QUEVILLON, QUEBEC          *
*          **          JOY 1X0          *
*****
*          **          *
*          ** MUNICIPALITE: 98120          *
*          **          *
*          ** ACTIVITE: 0310          *
*          **          *
*          ** AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE
MODIFICATION AU REGIME DE RETRAITE

Marguerite Caron/MS
SIGNATURE

87/11/25
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

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

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

ANNEXE "A"

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

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

87
 NOV 27 -9 56



Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier CTC

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

Edmond Gallant
VICE-PRÉSIDENT
RÉGION I

Québec, le 27 août 87

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

Chère madame Lafrance,

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

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

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

Edmond Gallant
Vice-président - Région 11

EG/db

p.j.

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

87
AUG 27
-9:56



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

ENTRE

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée selon les lois du Canada et ayant son siège social et bureau principal au 295 Ouest, boulevard de Maisonneuve, Montréal, Province de Québec, n'agissant par les présentes que pour ses employés syndiqués de ses établissements locaux énumérés à l'annexe "A", ci-après appelée la "Corporation".

ET

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

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

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

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

La Corporation et les Syndicats conviennent de ce qui suit:

1. Moratoire

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

88
NOU 27 -9:56

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

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

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

6. Comité conjoint sur le Régime de retraite

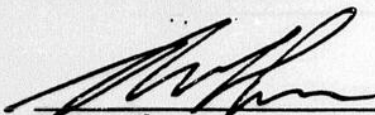
Le comité conjoint, constitué en vertu du protocole d'entente conclu le 27 septembre 1984, poursuivra ses activités pendant la durée du présent protocole d'entente.

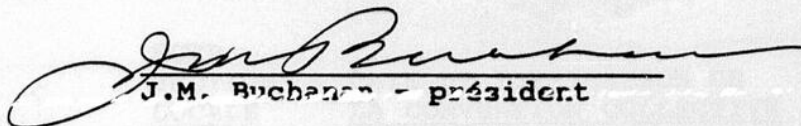
7. Les modifications au Régime de retraite demeureront en vigueur jusqu'à la date d'expiration du présent protocole d'entente ou son renouvellement.
8. La Corporation et les Syndicats conviennent de recommander l'acceptation de ce protocole d'entente à leurs commettants respectifs.

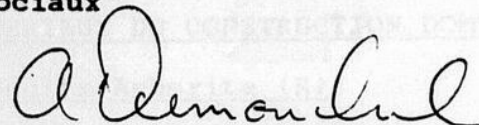
EN FOI DE QUOI, la Corporation et les Syndicats ont signé ce protocole d'entente, par l'entremise de leurs représentants ce sixième jour du mois d'août 1987.

POUR DOMTAR INC.

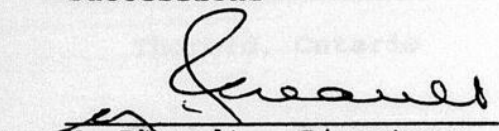
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER


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

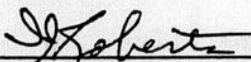

J.M. Buchanan - président

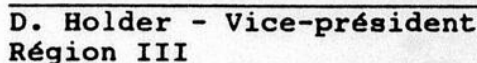

A. Dumouchel
Directeur - Rentes et
successions

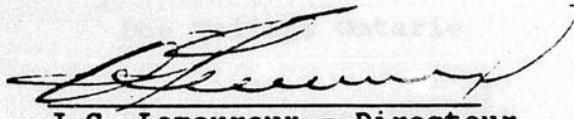

E. Whitton - Vice-président
Région I


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


E. Gallant - Vice-président
Région II

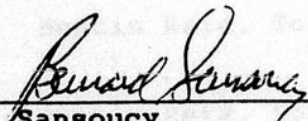

I.J. Roberts - Directeur
général - Relations avec
les employés
Emballages Domtar


D. Holder - Vice-président
Région III


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

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


J.M. Buchanan - Président


B. Sansoucy
Directeur général
Relations du travail

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

87 NOV 27 -9:57

113 27 00 11
000000

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

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

Papier Journal

Dolbeau (usine), Québec	85	30 avril 1990
<i>Paul Yelinas</i>		
	252	30 avril 1990
<i>Camil Lavoie</i>		
Dolbeau (bureau), Québec	25	30 avril 1987
<i>Rene J. Lavoie</i>		

Pâtes

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

Bois de sciage

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

EMBALLAGES

Carton-caisse

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

Cartonnages Ondulés

Calgary, Alberta	539	6 mai 1988
<i>Paul Gagnon</i>		
Concord, Keelè, Ont.	309	30 juin 1988
<i>Don Duberger</i>		
Duberger, Qué.	486	30 juin 1988
<i>Carol Roberts</i>		

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

MODIFICATIONS

AU

REGIME DE RETRAITE DOMTAR A L'INTENTION DES SALARIES SYNDIQUES

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

PROPOSEES PAR DOMTAR INC.

AU

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET SES SECTIONS LOCALES

A MONTREAL LE

6e JOUR DU MOIS D'AOUT 1987

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

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

1. Date d'entrée en vigueur des modifications proposées

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

2. Formule de rente de retraite

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

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

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

3. Retraite anticipée

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

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

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

4. Supplément de transition

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

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

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

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

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

Remarque

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

5. Rajustement postérieur à la retraite

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

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

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

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

6. Invalidité

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

7. Définition des "gains"

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

8. Texte du Régime de retraite

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

Dossier: M-18257401

Unité de négociation:

"Tous les salariés de Domtar Pulp & Paper Ltd. (Kraft & Boxboard Division) affectés à son usine dépâtes et à son usine de Produits Chimiques située à Lebel-sur-Quévillon, P.Q., à l'exception des contremaîtres, des chimistes, des commis et employés cléricaux, des gardiens, ou constables, des apprentis préposés à la vente ou au génie, des employés du service du génie y compris les adjoints et les dessinateurs, des préposés à l'étude des temps et procédés, des préposés à la prévention des accidents, y compris les infirmières, du chef et des commis préposés à la prévention du feu, des étudiants d'été, des employés occupant une fonction de nature confidentielle dans le domaine des relations de Travail."

M E I

Dossier: M-18257401

Unité de négociation:

"Tous les salariés de Domtar Pulp & Paper Ltd. (Kraft & Boxboard Division) affectés à son usine dépâtes et à son usine de Produits Chimiques située à Lebel-sur-Quévillon, P.Q., à l'exception des contremaîtres, des chimistes, des commis et employés cléricaux, des gardiens, ou constables, des apprentis préposés à la vente ou au génie, des employés du service du génie y compris les adjoints et les dessinateurs, des préposés à l'étude des temps et procédés, des préposés à la prévention des accidents, y compris les infirmières, du chef et des commis préposés à la prévention du feu, des étudiants d'été, des employés occupant une fonction de nature confidentielle dans le domaine des relations de Travail."

M E I