

04899-1

C.A.E. 2710 NO.CONV. 48991  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 27  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 29280 30  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. Q00077004  
DATE ENR.851007

1237



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

4899-1

DÉPÔT

Dépôt N°:

86 01 009

04899-1

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 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 77-04
Date	Signature 85-11-13	Réception 85-12-03	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des Employés de Bureau de Donnacona</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Dontar Inc. Papier Journal Dontar et NE Matériaux Construction Donnacona Cté Portneuf, Qc</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt 180, rue Acadie, Suite 119 Sherbrooke, Qc J1R 2T3 Att: M. André Vachon</b>	Région <u>03-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**OBJET:** 1- **Modification au Régime de retraite;**  
2- **Entente intervenue entre "Dontar Inc." et les syndicats affiliés à la confédération des syndicats nationaux énumérés à l'annexe "A".**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Robert Demers</i>	Date 86-01-06

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

003 (094)

RECHERCHE



4899-1

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

04899-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 77-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-04-30	85-05-02		85-05-01	87-04-30	27	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU DE DONNACONA 155 est boul. Charest Québec G1K 3G6 Att.: M. R. Genest, Président	<input type="checkbox"/> Déposant DOMTAR INC. (PAPIER JOURNAL DOMTAR ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION DOMTAR / PRODUITS EN PIERRE DE BOIS) Donnacona
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties DOMTAR INC. 395 ouest boul Maisonneuve Montréal H3A 1L6 Att.: M. Claude Nolin	Région: 03-03 Activité: 2710-05 Affiliation: 06 CSN

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Therese Dancers</i>	85-05-14

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



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Champ d'application .....	
2	But de la convention .....	
3	Reconnaissance syndicale et champ d'application .....	
4	Changements technologiques .....	
5	Mouvements de main-d'oeuvre .....	
6	Durée de la convention .....	
7	Règlement des griefs .....	
8	Horaire de travail .....	
9	Jours fériés chômés et congés mobiles .....	
10	Vacances payées .....	
11	Salaires .....	
12	Responsabilités de la Compagnie .....	
13	Généralités .....	
14	Régime d'assurance collective .....	
15	Régime de pension .....	
16	Congés pour cause de décès .....	
17	Autorisation d'absence .....	
18	Validité .....	
19	Comité mixte .....	
20	Souliers de sécurité .....	
	Annexe «A»: Lignes de progression .....	
	Annexe «B»: Taux de salaire .....	
	Annexe «C»: Classement des dessinateurs .....	
	Annexe «D»: Lettre d'entente .....	



CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

intervenue entre

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boul. Maisonneuve, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour le bureau de son usine de Papier Journal Domtar située à Donnacona, Québec, ci-après dénommé la «Compagnie».

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE DONNACONA, P.Q. ci-après nommé le «Syndicat».

et

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.) ci-après nommée la «Fédération».

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

1.01 CHAMP D'APPLICATION

La présente convention s'applique aux employés de bureau de l'usine de «Papier Journal Domtar» à Donnacona, Québec.

NOTE: L'utilisation du genre masculin (tels les termes «employé» ou «employés») dans cette convention est interprétée de manière à inclure le genre féminin.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

2.01 BUT

La Compagnie, le Syndicat et la Fédération ont signé la présente convention dans le but de consigner par écrit les dispositions et conditions de travail résultant des négociations collectives, qui seront observées par les parties en présence.

## ARTICLE 3

### RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

#### 3.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés de bureau de son usine de Papier Journal Domtar située à Donnacona, tel que l'a décrit la Commission des relations du travail du Québec en date du 30 octobre 1951 et tel qu'amendé subséquemment.

#### 3.02 CHAMP D'APPLICATION

a) La présente convention s'applique à tous les employés de bureau inscrits à l'annexe «A» ci-jointe, et les autres qui les remplacent, aussi longtemps qu'ils sont employés dans leurs occupations présentes.

b) Il est entendu que les emplois suivants sont exclus de la présente convention:

- les surintendants
- les assistants-surintendants
- les contremaîtres
- le chef magasinier
- les ingénieurs
- les techniciens agissant comme cadres
- les agents de sécurité et les gardiens
- la secrétaire du contrôleur
- la secrétaire du directeur résident
- les deux secrétaires du chef du personnel
- les étudiants
- le chef céduteur et de la chambre à bobine
- les assistants-chimistes
- le chef de l'expédition et de la finition
- l'infirmière
- le chef des services du personnel
- le chef de la réserve et de la sécurité
- le comptable en prix de revient
- l'adjoint au contrôleur
- le comptable général
- le comptable d'usine
- le coordonnateur de l'entraînement

\* c) Il est entendu entre les parties que Paulin Godin, dessinateur, n'est pas régi par la convention collective. Toutefois, tout autre employé occupant ce poste est régi par la convention.

\* NOTE: Les étudiants embauchés comme remplaçants pendant les vacances paient la cotisation syndicale mais n'accumulent aucune ancienneté.

### 3.03 EMPLOYÉS À L'ESSAI

- a) Les employés à l'essai sont régis par la présente convention, sauf pour les cas de promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, rappel et congédiement. Cependant, en cas de mise à pied et rappel, la date d'embauchage des employés doit normalement être respectée.
- b) Pour l'application de la présente convention, l'expression «employés à l'essai» signifie tous les employés n'ayant pas accompli soixante (60) journées régulières de travail dans une période de douze (12) mois consécutifs.

### 3.04 TRAVAIL - UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les employés exclus de l'unité de négociation ne doivent pas accomplir le travail habituellement fait par les employés régis par l'unité de négociation sauf

- a) dans les cas d'urgence;
- b) dans les cas d'entraînement particulier;
- c) dans les cas où l'employeur est obligé de faire accomplir le travail alors que les employés de l'unité de négociation ne sont pas disponibles.

### 3.05 AUTORISATION DE DÉDUCTION

Tout nouvel employé sera requis, comme condition d'emploi, de signer une autorisation de déduction des cotisations syndicales s'il est membre, ou l'équivalent des cotisations syndicales régulières s'il n'est pas membre. La Compagnie fera signer la formule d'autorisation de déduction à la source.

### 3.06 LIBERTÉ D'AFFILIATION AU SYNDICAT

Tout employé, membre du Syndicat à la date de la signature de cette convention ou qui subséquemment devient membre du Syndicat, sera tenu de demeurer membre en règle pour la durée de cette convention comme condition d'emploi, si l'emploi est soumis à cette convention. Il sera libre de cesser d'appartenir au Syndicat sur avis à cet effet entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de cette convention.

### 3.07 DÉDUCTION DES COTISATIONS

La Compagnie convient de déduire de la paie des employés permanents les cotisations des membres du Syndicat et l'équivalent de la cotisation régulière des non-membres

conformément à l'avis officiel du Syndicat quant aux montants, et de remettre au trésorier du Syndicat ces montants accompagnés de la liste des employés.

### 3.08 REPRÉSENTATION EXCLUSIVE

La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme étant les représentants exclusifs des employés du groupe de négociation défini à l'article 3.02.

### 3.09 RÉINTÉGRATION DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- \* Un employé exclu de l'unité de négociation peut la réintégrer avec l'ancienneté accumulée à son départ en plus de l'ancienneté accumulée pendant une période n'excédant pas six (6) mois de la date dudit départ; il ne peut cependant se prévaloir des promotions survenues depuis son départ.

## ARTICLE 4

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

#### 4.01 PROCÉDURE À SUIVRE

- a) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'apporter des améliorations technologiques et opérationnelles pour le fonctionnement de l'usine.
- b) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont conjointement avec le gouvernement, une responsabilité réelle et directe à tous les niveaux pour réduire au minimum les effets défavorables adverses qui peuvent découler de l'automation ou des changements technologiques. Ils conviennent de travailler conjointement à chercher les moyens de prévoir ces effets défavorables et de les atténuer.
- \* c) Advenant que des projets soient élaborés en vue d'introduire un nouvel outillage ou une nouvelle méthode de production résultant en une diminution de la main-d'oeuvre requise, la Compagnie discutera, aussitôt que possible et en entier, ces projets avec le Syndicat.
- \* d) Un comité conjoint est établi dans le bureau et comprend trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) représentants du Syndicat afin d'étudier les effets des changements technologiques et de l'automation sur les employés et les effets des conditions d'emploi dans les bureaux.

La Compagnie informe le comité des changements technologiques aussitôt que possible et en aucun cas, moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout

changement technologique ou d'automation que la Compagnie a décidé d'introduire dans ses bureaux et qui entraîne des mises à pied ou d'autres changements importants dans le statut professionnel des employés.

Les discussions au sein du comité devraient couvrir les problèmes de ré-entraînement ou déplacement, autant que ceci est réalisable, pour les employés qui sont déplacés par l'automation ou les changements technologiques. La mise à la retraite prématurée, la réadaptation, le transfert à d'autres emplois, l'assistance d'un gouvernement ou tout autre sujet soumis par l'une ou l'autre des parties sont d'autres facteurs qui peuvent être considérés.

#### 4.02 AJUSTEMENT DU SALAIRE

Dans le cas d'un employé déplacé d'une façon permanente ou temporairement à cause d'un changement technologique ou de l'automation, et affecté à une occupation dont le salaire est moins élevé, la Compagnie consent à maintenir, pour une période de six (6) mois, le taux de salaire de son occupation permanente au moment de son déplacement, et à lui payer, pour une autre période de six (6) mois un taux de salaire ajusté, se situant à mi-chemin entre le taux de son occupation permanente au moment de son déplacement et le taux de sa nouvelle occupation permanente. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de sa nouvelle occupation permanente sera appliqué.

#### 4.03 RÉGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMTAR (R.C.I.D.)

Le Régime de conversion industrielle Domtar (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 national des employés de bureau de Donnacona en est un participant. Les employés affectés qui se prévalent des prestations du R.C.I.D. sont liés par les dispositions du Régime et son administration par le Comité conjoint.

### ARTICLE 5

#### MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

#### 5.01 LIGNES DE PROGRESSION

La Compagnie et le Syndicat conviennent de l'existence de lignes de progression tel que confirmé en annexe A.

## 5.02 ANCIENNETÉ - EMPLOYÉS RÉGULIERS

Tout employé régulier peut avoir trois (3) dates d'ancienneté comme suit:

- a) ancienneté d'emploi (basée sur la durée de son service continu dans le poste qu'il occupe, confirmée par un formulaire officiel).
- b) ancienneté de bureau (basée sur la durée de son service continu au bureau de l'usine de Papier Journal Domtar de Donnacona);
- c) ancienneté de compagnie (basée sur la durée de son service continu avec Domtar Inc.).

## 5.03 PROMOTION

Dans le cas de promotions à l'intérieur d'une ligne de progression, la promotion est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté d'emploi sur le poste immédiatement inférieur.

## 5.04 AFFICHAGE

- \* a) Dans le cas d'un nouvel emploi, d'un poste vacant à la base d'une ligne de progression, la Compagnie affiche pendant deux (2) semaines l'emploi disponible sur le tableau d'affichage du bureau et fait connaître les exigences normales de la tâche établie. À moins que les parties ne conviennent d'une période plus courte ou plus longue, l'affichage se fait dans les trente (30) jours suivant la vacance du poste; une copie de l'affichage est transmise au Syndicat. Pour le choix du candidat, la Compagnie tient compte des facteurs suivants:
  - i) capacité à satisfaire aux exigences normales de la tâche établie,
  - ii) ancienneté de bureau.
- b) La liste des postulants est remise au Syndicat une fois la période des inscriptions terminée.
- c) Le nom de l'employé promu est porté au tableau d'affichage du bureau dans les plus brefs délais.
- \* d) La Compagnie reconnaît que soit accordée une période minimale d'entraînement à un employé promu à la base d'une ligne de progression, ou pour lui permettre d'avancer dans une ligne de progression. La nature et la durée de cette période d'entraînement sont déterminées par la Compagnie selon les exigences de la tâche. Si après sa période

d'entraînement, l'employé ne peut remplir les conditions normales requises pour ce travail, il est réinstallé dans son emploi précédent sans perdre le bénéfice de son ancienneté.

5.05 AVIS DE PROMOTION

Dans le cas de promotion, la date d'affichage du nom de l'employé promu servira de départ pour le délai de la procédure de griefs.

5.06 NOUVEL EMPLOI OU EMPLOI MODIFIÉ

\*

Si, pendant la durée de la présente convention, un nouvel emploi est créé, ou si des modifications importantes sont introduites dans les tâches d'un emploi existant, il est convenu que la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour établir le taux de salaire de cet emploi nouveau ou modifié, en prenant en considération les classifications d'emploi en vigueur dans la ligne de progression concernée s'il s'agit d'un emploi modifié, ou dans l'annexe «A» de la présente convention s'il s'agit d'un nouvel emploi. S'il n'y a pas entente entre les parties, la procédure de règlement des griefs s'applique.

Si une classification est modifiée ou nouvellement créée, l'évaluation sera faite au plus tard soixante-quinze (75) jours après que le changement aura été effectué ou que la nouvelle classification aura été créée.

5.07 TAUX D'ASSIGNATION À UNE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE

Si un employé est assigné à une classification supérieure, il recevra une augmentation égale à 8% de son salaire ou le salaire minimum de la classification supérieure, lequel est le plus avantageux. Toutefois, aucune augmentation ne devra excéder le taux maximum de la nouvelle position ou accorder à un remplaçant un salaire plus élevé que celui du titulaire régulier.

5.08 TAUX D'AFFECTATION TEMPORAIRE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Si un employé est requis de remplacer un chef de section ou son superviseur, il recevra une augmentation égale à huit pour cent (8%) de son salaire normal pendant la période de remplacement.

5.09 PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

Un employé perd ses droits d'ancienneté et, à toutes fins, son statut d'employé de la Compagnie s'il:

- a) quitte volontairement la Compagnie;
- b) est congédié pour juste cause;

- c) est mis à pied pour une période de temps excédant son service mais pour pas plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) néglige de se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent une convocation à reprendre le travail envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie. Il y a exception en cas de maladie confirmée par un certificat médical si exigé.

#### 5.10 SERVICE CONTINU

Lorsqu'un employé a complété sa période d'essai, il devient un employé permanent et son service continu est calculé rétroactivement à compter de sa première journée de travail.

#### 5.11 CONTINUITÉ DE SERVICE

Le service continu d'un employé cesse de s'accumuler dans les cas suivants:

- a) une mise à pied pour une période de temps excédant son service mais pour pas plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- b) une absence pour cause de maladie ou d'accident excédant deux (2) ans.

#### 5.12 RÉTROGRADATION

- \* Les rétrogradations rendues nécessaires par une réduction ou une interruption des opérations, ou par l'élimination d'un emploi seront faites dans l'ordre inverse de la ligne de progression. Dans le cas d'une rétrogradation permanente, la Compagnie reconnaît que soit accordée à l'employé rétrogradé une période d'entraînement telle que définie à l'article 5.04 d).

#### 5.13 MISE À PIED

L'employé qui est mis à pied d'une ligne de progression a la préférence à une position occupée par un employé ayant moins d'ancienneté de bureau à la base des autres lignes de progression ou au poste de messenger ou polyvalent, s'il satisfait aux exigences normales de la tâche établie.

L'employé mis à pied d'une ligne de progression ne pouvant exercer son droit de déplacement est mis à pied du bureau.

#### 5.14 RAPPEL

Dans tous les cas de rappel, l'employé ayant le plus d'ancienneté de bureau a la préférence pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche établie.

5.15 REMPLACEMENT TEMPORAIRE

Dans tous les cas de remplacement temporaire, la procédure suivante s'applique:

- a) à l'intérieur d'une ligne de progression, le remplacement est assuré par l'employé occupant l'emploi précédent;
- b) à la base d'une ligne de progression, le remplacement est assuré par le messenger ou un polyvalent, en tenant compte de l'ancienneté de bureau si le remplacement est prévu, au moins le mercredi précédent, pour une durée de plus d'une (1) semaine.
- \* c) Les employés occupant les postes de dactylo achats et dactylo laboratoire doivent confirmer à la Compagnie la ligne de progression dans laquelle ils veulent remplacer temporairement; dans les cas de postes vacants de façon permanente, lesdits employés pourront accéder à l'une ou l'autre des lignes de progression.

5.16 REFUS DE PROMOTION

Si un employé refuse une promotion permanente ou temporaire de quatre (4) semaines consécutives ou plus, il conserve ses droits d'ancienneté. Cependant, l'employé ayant moins d'ancienneté qui accepte une telle promotion acquiert la préférence pour une promotion subséquente même s'il a repris son emploi antérieur. En cas de refus, l'employé devra signer un formulaire de refus dont une copie sera remise au Syndicat.

5.17 AVIS DE MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

- \* De façon générale, la Compagnie remet au Syndicat la liste de tous les mouvements de main-d'oeuvre le mercredi de chaque semaine.

ARTICLE 6

DURÉE DE LA CONVENTION

6.01 DURÉE

- \* La présente convention est en vigueur du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1987.

6.02 AVIS DE MODIFICATION

Si l'une des parties désirait amender cette convention, elle devrait en aviser l'autre partie par écrit, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours au plus précédant la date de renouvellement.

6.03 MAINTIEN EN VIGUEUR

Il est convenu que cette convention restera en vigueur pendant que les parties en discuteront le renouvellement, même si la date d'expiration est dépassée, et toute décision sera rétroactive à la date d'expiration de la présente convention ou tel que convenu.

ARTICLE 7

RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 GRIEF - DÉFINITION

- a) Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sera fait par les deux parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai.
- b) Un grief est défini comme étant une controverse entre un ou plusieurs employés couvert(s) par la présente convention et la Compagnie au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation d'une ou plusieurs des clauses ou dispositions de la présente convention ou de ses annexes. Le grief doit être porté à la connaissance du surveillant dans les vingt (20) jours de la naissance du grief.

7.02 PREMIER STADE

Tous les griefs seront soumis par l'employé ou les employés au surveillant, soit directement ou avec des représentants nommés par le syndicat. Le surveillant étudiera la plainte et communiquera sa réponse à l'employé (aux employés) ou aux représentants du Syndicat à qui les plaintes ont été faites, dans l'intervalle de trois (3) jours ouvrables.

7.03 DEUXIÈME STADE

- \* Si le surveillant immédiat ne peut régler la plainte, le représentant du Syndicat la réfère par écrit au surintendant général concerné, après un temps raisonnable mais de pas plus d'une semaine; le surintendant général concerné et les représentants du Syndicat aux griefs étudient la plainte non réglée avec le surveillant immédiat et une décision par écrit est rendue à une semaine de cette réunion.

7.04 TROISIÈME STADE

- \* Si le surintendant général concerné ne peut décider de la plainte ou grief avec satisfaction, elle est transmise au directeur de l'usine de la Compagnie et à la Fédération ou à leurs représentants respectifs. Ils essaient alors de régler le grief dans une semaine.

7.05 QUATRIÈME STADE - ARBITRAGE

- \* Si un règlement satisfaisant n'a pas été atteint, le grief doit être transmis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les vingt (20) jours suivant la réception de la décision prise à la suite de la réunion avec le directeur de l'usine ou son délégué.

7.06 ARBITRAGE

- a) Si l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 7.04, l'autre partie doit en être avisée par écrit.
- b) Le grief est référé à un arbitre unique ou, s'il y a accord des deux parties, à un conseil d'arbitrage.
- c) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties doivent s'entendre dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis écrit mentionné à l'article 7.05 a), sur la nomination de celui-ci à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du travail de la province de Québec.
- d) Si les deux parties sont d'accord de recourir au conseil d'arbitrage, chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours de la réception de l'avis écrit mentionné à l'article 7.05 a). 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 agira comme président du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le Ministre du travail sera prié de nommer un président.

7.07 JURIDICTION

L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage aura juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention collective et adjuger toute compensation qu'il jugera équitable dans les circonstances. Toutefois, il n'aura pas juridiction pour modifier ni amender l'une quelconque de ces dispositions ni pour ajouter à celles-ci ni rendre une décision ou faire une recommandation qui aurait tel effet. Il n'aura pas non plus juridiction pour modifier en quoi que ce soit les taux de salaire convenus.

En matière disciplinaire, l'arbitre pourra modifier ou annuler la décision de l'employeur s'il en vient à une conclusion, après enquête sur les faits, que la peine disciplinaire a été administrée sans juste cause ou par abus d'autorité.

7.08 EFFET DE LA DÉCISION

La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les deux (2) parties, et prendra effet quatorze (14) jours après qu'elle aura été communiquée aux parties ou à la date indiquée par l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage.

7.09 FRAIS ET RÉMUNÉRATIONS

Chacune des parties défraiera les frais et rémunérations de son arbitre respectif ainsi que ses témoins. Les frais et rémunérations de l'arbitre ou du président du tribunal d'arbitrage seront partagés en parts égales entre les deux (2) parties.

7.10 GRIEF DU SYNDICAT OU DE L'EMPLOYEUR

Un grief présenté par le Syndicat ou la Compagnie au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation d'une ou plusieurs des clauses ou dispositions de la présente convention ou de ses annexes peut être logé directement au troisième (3e) stade dans les vingt (20) jours de la naissance du grief.

7.11 GRIEF AU TROISIEME STADE

Un grief se rapportant à une suspension ou à un congédiement peut être logé directement au troisième (3e) stade dans les dix (10) jours de l'avis de la suspension ou congédiement.

7.12 DÉLAIS

Tous les délais fixés pour les différents stades de la procédure de griefs peuvent être prolongés en tout temps par accord mutuel écrit entre les parties; les samedis, les dimanches et les jours fériés ne comptent pas pour l'établissement de ces délais. Si l'une ou l'autre des parties ne donne pas la réponse dans le délai prévu, la procédure des griefs peut être poursuivie.

ARTICLE 8

HORAIRE DE TRAVAIL

8.01 HORAIRE NORMAL

- a) Le travail journalier régulier sera de sept (7) heures de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 17 h du lundi au vendredi inclusivement.

- \* b) Un horaire d'été de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00 est établi à compter du dernier lundi du mois d'avril jusqu'au dernier vendredi du mois d'octobre.

#### 8.02 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- a) Si un employé est requis de travailler en dehors de ses heures régulières de travail, il sera rémunéré au taux de temps et demi.
- b) Afin de satisfaire aux opérations de l'usine, demande peut être faite à un employé de travailler le samedi et le dimanche; dans ce tel cas, on lui accordera un minimum de quatre (4) heures ou temps et demi pour les heures travaillées, lequel est le plus avantageux.
- c) i) Les employés appelés pour un travail en dehors de leurs heures régulières de travail seront payés de la façon suivante:
  - 1) temps et demi, pour les heures travaillées entre 17 h et minuit de même qu'entre 6 h et 8 h ou 8 h 30 selon l'horaire de travail;
  - 2) temps double, pour les heures travaillées entre minuit et 6 h.

En aucun cas, ils ne recevront moins de quatre (4) heures de temps régulier. Il est entendu que l'employé ainsi rappelé pourra quitter l'usine dès qu'il aura exécuté le travail pour lequel il a été rappelé. Si un autre travail survient pendant sa présence à l'usine, un autre appel spécial lui est accordé.

- ii) S'ils sont appelés entre 7 h et 8 h (8 h 30 l'hiver) ou entre 12 h et 13 h (13 h 30 l'hiver) ils recevront temps et demi pour une heure (une heure et demie l'hiver).
- d) Il est entendu qu'un employé peut accumuler, à son choix, un maximum de cinq (5) jours de temps supplémentaire par année pour fins de congés équivalents, lesquels sont pris après entente entre l'employé et son chef de service et, à la condition que son remplacement ne soit pas requis.

ARTICLE 9

JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET CONGÉS MOBILES

9.01 JOURS FÉRIÉS

a) Les jours de congés payés avec fermeture de bureau sont:

Jour de l'An  
Le 2 janvier  
St-Jean-Baptiste  
Fête du travail  
Noël  
Le 26 décembre

b) Quand un jour de congé payé tombe sur un jour non-ouvrable, le congé sera pris comme congé mobile.

9.02 CONGÉS MOBILES

Tout employé régulier, qui a moins de trois (3) mois de service continu, a droit à un congé mobile payé par année.

Tout employé régulier, qui a plus de trois (3) mois de service continu mais moins de six (6) mois, a droit à deux (2) congés mobiles payés par année.

Tout employé régulier, qui a plus de six (6) mois de service continu, a droit à six (6) congés mobiles payés par année. Les congés mobiles doivent être pris durant l'année du contrat et aux jours approuvés par le surveillant.

9.03 Lorsqu'un jour de congé payé stipulé dans cette convention coïncide pendant la période de vacances d'un employé, une journée de vacance additionnelle lui sera accordée.

9.04 Pourvu que cela ne mette pas d'obstacle au travail nécessaire, l'après-midi ouvrable précédant le jour de l'An et le jour de Noël seront accordés et payés.

ARTICLE 10  
VACANCES PAYÉES

10.01 DROITS AUX VACANCES

Les vacances peuvent être prises en tout temps à partir de la date anniversaire de l'entrée à l'usine de l'employé, et la date choisie est sujette à l'approbation de la direction.

Il est convenu que la Compagnie accorde des vacances payées comme suit:

- a) les employés ayant un (1) an et plus de service continu, ont droit à deux (2) semaines de vacances.
- b) les employés ayant quatre (4) ans ou plus de service continu, ont droit à trois (3) semaines de vacances.
- c) les employés ayant dix (10) ans ou plus de service continu, ont droit à quatre (4) semaines de vacances.
- d) les employés ayant vingt (20) ans ou plus de service continu, ont droit à cinq (5) semaines de vacances.
- e) les employés ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu, ont droit à six (6) semaines de vacances.
- f) les employés ayant trente-cinq (35) ans ou plus de service continu, ont droit à sept (7) semaines de vacances.
- g) tous les employés sont éligibles aux vacances à partir de la date anniversaire de leur entrée en service.
- h) après vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu, un employé a droit en plus de vacances ci-haut mentionnées, à une vacance supplémentaire avec indemnité durant l'année civile quand 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 supplémentaire de vacances se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

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

## ARTICLE 11

### TAUX DE SALAIRE

#### 11.01 ANNEXE «B»

Il est convenu entre les parties que les taux de salaire établis à l'annexe «B» font partie de la présente convention et sont appliqués pendant toute la durée de celle-ci.

## ARTICLE 12

### RESPONSABILITÉS DE LA COMPAGNIE

12.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie la responsabilité et le droit de:

- a) exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports;
- b) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- c) établir et changer, de temps à autre les règlements qui doivent être observés par les employés à la condition que ces règlements ne soient pas incompatibles avec la présente convention.

Une copie de toute modification ou addition aux règlements généraux de l'usine sera transmise au Syndicat, si possible avant sa mise en application;

- d) planifier la production;
- e) promouvoir, rétrograder, muter, mettre à pied, rappeler, discipliner, suspendre et congédier, pourvu que ces actions soient faites conformément avec les termes de la présente convention.

## ARTICLE 13

### GÉNÉRALITÉS

13.01 Rien dans cette convention ne sera susceptible d'empêcher un employé de discuter un problème le concernant avec son supérieur.

13.02 TABLEAU D'AFFICHAGE

Un tableau est fourni par la Compagnie pour l'affichage des avis du Syndicat, signés par les officiels autorisés du Syndicat et approuvés par la Compagnie.

13.03 ACTIVITÉ SYNDICALE

Il est entendu qu'aucune activité syndicale, excepté celles auxquelles les parties à cette convention peuvent consentir mutuellement, ne prendra place sur la propriété de la Compagnie.

13.04 REPRESENTANTS DU SYNDICAT

Il est entendu que les représentants du Syndicat ne seront pas pris à part, à cause de leurs activités en rapport avec les plaintes, aussi longtemps qu'elles seront traitées avec le minimum d'intervention avec leur devoir régulier.

13.05 ABSENCE - MALADIE

Il n'y aura pas d'autres changements dans la présente politique de la Compagnie, concernant une courte absence de travail due à la maladie, ou pour d'autres raisons quand la permission peut être accordée par le surintendant.

Dans le cas de chaque maladie prolongée, dûment certifiée par un médecin, un employé continuera de recevoir son salaire régulier pour les périodes suivantes:

jusqu'à 6 mois de service	-	2 semaines
de 6 mois à 2 ans	-	1 mois
de 2 ans à 3 ans	-	2 mois
de 3 ans en montant	-	3 mois.

13.06 RÈGLEMENTS

Les règlements de la Compagnie devront être observés par les employés. Toutefois, un employé qui se croit injustement traité à cause de sa non conformité auxdits règlements, aura droit à soumettre son grief selon la procédure.

13.07 GRÈVE ET LOCK-OUT

Il est entendu qu'il n'y aura pas de grève, de lock-out, de ralentissement de la production ou autre interruption de travail pendant la durée de cette convention.

13.08 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

La Compagnie distribuera la convention aux employés dans les trois mois de sa signature.

13.09 RÉUNIONS

Le plein salaire ne sera pas alloué quand un employé est absent de son emploi pour assister aux réunions de négociations ou autres assemblées du Syndicat, s'il est nécessaire de le remplacer par un employé surnuméraire. Dans tel cas, le salaire payé au surnuméraire sera chargé au Syndicat.

13.10 DOSSIER DISCIPLINAIRE

Lors d'une enquête, le représentant du Syndicat aura accès au dossier disciplinaire de l'employé concerné pourvu que cela se fasse durant les heures régulières de bureau et avec le consentement de l'employé concerné.

13.11 CAISSE D'ÉCONOMIE

La Compagnie convient de déduire à la source, le montant déterminé par l'employé pour être versé à la Caisse d'économie, le tout sujet aux modalités prévues par les représentants de la Caisse d'économie et ceux de la Compagnie.

ARTICLE 14

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 14.01 a) Le Syndicat et son assureur ont la responsabilité de fournir à tous les employés faisant partie de l'unité de négociation et qui désirent les bénéfices d'assurance-vie, maladie ou accident, perte de membre et mort accidentelle et assurance-salaire en cas de maladie, accident et invalidité, lesquels seront choisis par les employés et approuvés par la Compagnie.

- \* b) Il est entendu que ce n'est pas dans les intentions de la Compagnie de dicter le régime d'assurance-groupe, mais elle désire s'assurer qu'aucun bénéficiaire ne puisse favoriser l'absentéisme et conséquemment, affecter la productivité. Le Syndicat et son assureur ont la responsabilité de fournir à tous les retraités les bénéfices d'assurance-vie.
- c) Le Syndicat s'engage à appliquer la contribution de la Compagnie à l'achat de bénéficiaires décrits au paragraphe ci-dessus et à fournir à la Compagnie la preuve de l'accomplissement de cet engagement, une copie des polices d'assurance et tout autre renseignement requis par la Compagnie en relation avec les bénéficiaires d'assurance-groupe.
- \* d) La contribution de la Compagnie est de:
  - 61,00\$ par mois, pour les employés avec couverture familiale, à compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification, et à 69,00\$ par mois à compter du 1er mai 1986.
  - 40,00\$ par mois, pour les employés avec couverture individuelle, à compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification, et à 48,00\$ par mois à compter du 1er mai 1986.
- e) L'employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat une liste complète des employés en y indiquant par ordre alphabétique le nom des employés, leur numéro, leur statut civil et le montant retenu du salaire des employés.

#### ARTICLE 15

#### RÉGIME DE RETRAITE

- 15.01 a) Le Régime de retraite Domtar à l'intention des employés syndiqués, tel qu'amendé, fait partie intégrante de cette convention pour valoir ci-après comme si au long récit, et les avantages du Régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du Régime.
- b) Il est entendu que toute modification apportée au régime de retraite Domtar à l'intention des employés syndiqués pendant la durée de la présente convention sera accordée aux employés régis par l'unité de négociation.

ARTICLE 16

CONGÉS POUR CAUSE DE DÉCÈS

- 16.01 En cas de décès d'un membre de la proche famille d'un employé, ou de décès simultané de plus d'un membre de la proche famille d'un employé, celui-ci obtiendra un congé avec paie, à son taux régulier pour une durée maximum de trois jours, pendant lesquels il aurait normalement travaillé, jusque et compris le jour des funérailles. En cas de décès des personnes suivantes: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé, celui-ci obtiendra un congé pour une durée maximum de cinq (5) jours pendant lesquels il aurait normalement travaillé.
- 16.02 Dans le cas nécessitant un long voyage, là où l'employé a dû parcourir plus de 160 kilomètres pour assister aux funérailles, le lendemain de celles-ci sera considéré comme congé pour cause de décès. En aucun cas, un congé payé de plus de trois (3) jours ne sera accordé.
- 16.03 Proche famille signifie: épouse, mari, mère, père, belle-mère, beau-père, frères, soeurs, fils, filles, grand-père, grand-mère, belle-mère et beau-père par le remariage, et parents nourriciers d'enfants adoptifs.
- Le taux régulier normal signifie le taux régulier normal de la classification d'occupation permanente de l'employé.
- 16.04 Pour avoir droit à un tel congé payé, un employé doit être permanent. Normalement, les trois jours commenceront et inclueront le jour qui suit la date du décès mentionnée sur le certificat qui devra être produit sur demande.

## ARTICLE 17

### AUTORISATION D'ABSENCE

#### 17.01 AFFAIRES PUBLIQUES

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 d'emploi, et de bureau, accumulée à compter de la date de son départ du bureau et selon ses capacités à accomplir le travail lors de son retour au bureau, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

#### 17.02 ABSENCES POUR RAISON DE MALADIE OU D'ACCIDENT

- a) Les employés absents pour cause de maladie ou d'accident, non-occupationnel ou ceux relevant de la Commission de la santé et de la sécurité du travail recevront automatiquement de la Compagnie l'autorisation d'absence s'ils sont dans l'incapacité d'en faire la demande.
- b) Dans tous les cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident, la Compagnie se réserve le droit de faire examiner par le médecin de son choix l'employé concerné, si elle le juge nécessaire.

#### 17.03. CONGÉ POUR ACTIVITES SYNDICALES

La Compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour activités syndicales, à un employé dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat et approuvé par la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.). La prolongation d'un tel congé autorisé est reconsidérée à l'expiration de cette période d'un (1) an.

#### 17.04 DEMANDE DE CONGÉ

Toute demande de congé sans solde pour une raison autre que celle mentionnée à l'article 17.03 doit être soumise par écrit au directeur de l'usine pour considération.

Il est entendu que:

- i) L'employé n'accumule pas d'ancienneté durant un tel congé; cependant, il revient avec l'ancienneté accumulée à son départ.

- ii) La Compagnie discontinue sa contribution aux régimes d'assurance durant le congé; toutefois, l'employé peut continuer de participer à ces régimes pourvu qu'il en ait défrayé le coût au préalable.
- iii) La Compagnie n'accorde pas à un employé un tel congé pour lui permettre d'accepter un emploi ailleurs ou de se lancer dans les affaires.

#### 17.05 CONGÉ DE MATERNITÉ

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

- a) L'employée doit donner à la Compagnie un préavis de trois (3) semaines, de son intention de se prévaloir du congé de maternité.
- b) L'employée a droit à un congé maximum de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré. Toutefois, à partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employée doit fournir, sur demande, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- c) Une employée qui ne se présente pas au travail à la date prévue de son retour au travail, sans fournir d'attestation médicale justificative, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie. Cependant, la Compagnie prolonge le congé post-natal pour une période additionnelle déterminée par le médecin traitant de l'employée si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que ledit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.
- d) Le congé de maternité est considéré comme une absence sans rémunération et est soumis aux conditions suivantes:
  - 1) la Compagnie continue sa contribution aux régimes collectifs d'assurance;
  - 2) l'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité;
  - 3) à son retour au travail, après son congé de maternité, l'employée est réintégrée à son ancien poste, ou à un poste supérieur que lui aurait conféré ses droits de promotion.

## ARTICLE 18

### VALIDITE

- 18.01 Toute disposition de cette convention qui serait ou pourrait devenir en conflit avec les dispositions présentes ou futures des lois ou arrêtés ministériels fédéraux ou provinciaux d'ordre public devient par le fait même nulle et sans effet sans affecter la validité de la présente convention.

## ARTICLE 19

### COMITÉ MIXTE

19.01 BUT

Un comité mixte sera formé pour veiller à l'application de la présente convention et pour promouvoir la sécurité au travail, la santé et les sports. Ce comité peut discuter de tout autre sujet convenu entre les parties pour le bien-être des employés et le rendement du bureau.

19.02 NOMBRE

Le comité se composera de six membres, dont trois seront nommés par la Compagnie et trois par le Syndicat. Tout membre du comité peut être remplacé par la partie qui l'a choisi.

19.03 ASSEMBLÉES

Le comité choisira parmi ses membres un président et un secrétaire et les réunions se tiendront selon les besoins ou à la demande de l'une des parties.

19.04 RÉMUNÉRATION

Il est convenu que, pendant le temps de leur présence aux réunions, les membres du comité seront payés comme s'ils étaient à leur emploi habituel.

## ARTICLE 20

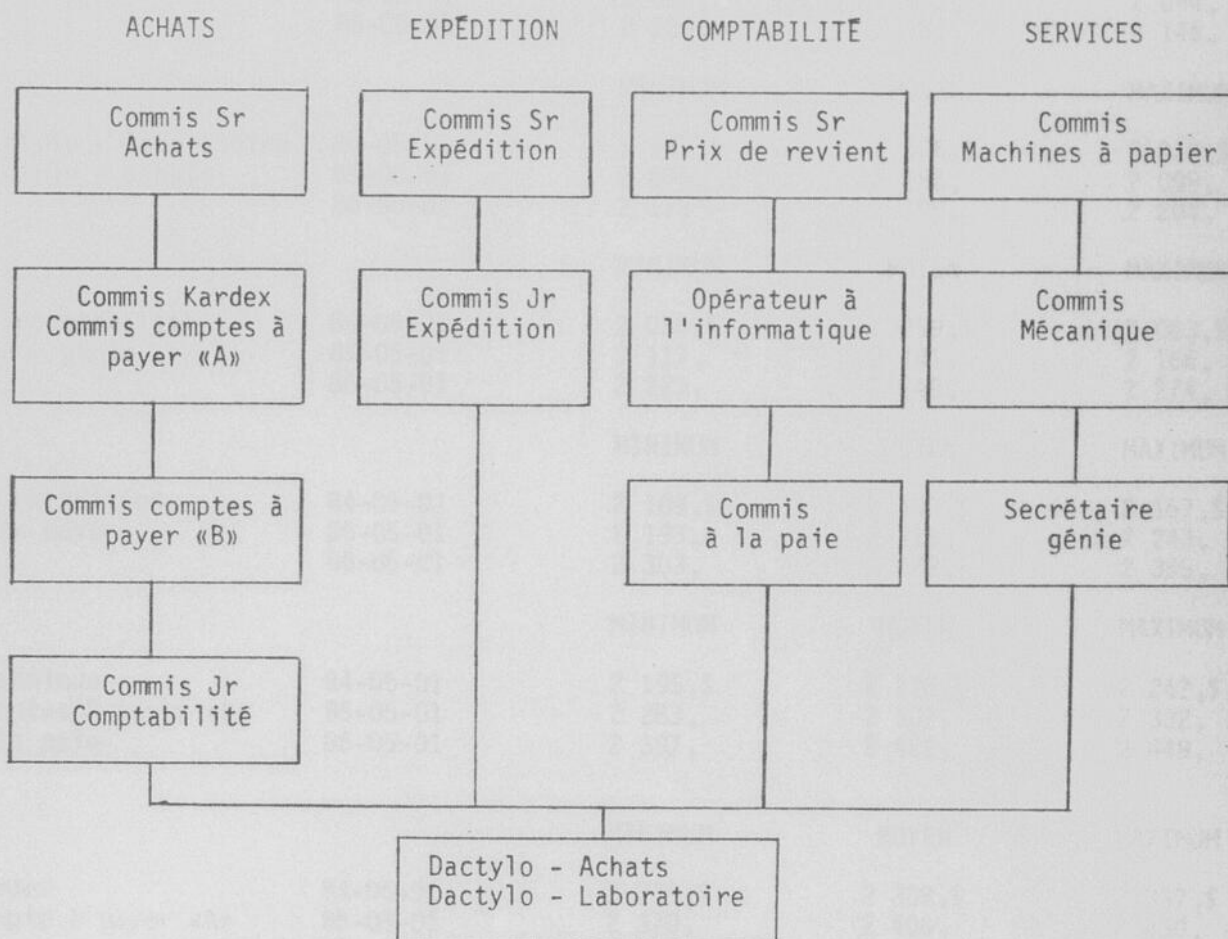
### SOULIERS DE SÉCURITÉ

- 20.01 Sur présentation d'une preuve d'achat d'une paire de souliers de sécurité, une allocation de 40,00\$ par année est versée à compter du 1er janvier 1985, de 42,00\$ par année à compter du 1er janvier 1986, et de 45,00\$ par année à compter du 1er janvier 1987 par la Compagnie aux employés réguliers pour l'achat desdits souliers.

\*

ANNEXE «A»

LIGNES DE PROGRESSION



Hors Ligne: Messenger  
Polyvalents

\*

ANNEXE «B»

SALAIRE MENSUEL

GRADE 1		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Messenger	84-05-01	1 898,\$	1 910,\$	1 923,\$
Polyvalent(e)	85-05-01	1 974,	1 986,	2 000,
	86-05-01	2 073,	2 085,	2,100,
GRADE 2		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
	84-05-01	1 941,\$	1 953,\$	1 965,\$
	85-05-01	2 019,	2 031,	2 044,
	86-05-01	2 120,	2 133,	2 146,
GRADE 3		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Commis-dactylo - laboratoire	84-05-01	1 995,\$	2 006,\$	2 018,\$
Commis-dactylo - achats	85-05-01	2 075,	2 086,	2 099,
	86-05-01	2 179	2 190,	2 204,
GRADE 4		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Commis Jr comptabilité	84-05-01	2 036,\$	2 059,\$	2 083,\$
Secrétaire - génie	85-05-01	2 117,	2 141,	2 166,
	86-05-01	2 223,	2 248,	2 274,
GRADE 5		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Commis Jr expédition	84-05-01	2 109,\$	2 133,\$	2 157,\$
Commis à la paye	85-05-01	2 193,	2 218,	2 243,
	86-05-01	2 303,	2 329,	2 355,
GRADE 6		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Commis mécanique	84-05-01	2 195,\$	2 218,\$	2 242,\$
Commis comptes à payer «B»	85-05-01	2 283,	2 307,	2 332,
Commis à la paie	86-05-01	2 397,	2 422,	2 449,
GRADE 7		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Commis kardex	84-05-01	2 279,\$	2 308,\$	2 337,\$
Commis compte à payer «A»	85-05-01	2 370,	2 400,	2 430,
	86-05-01	2 489,	2 520,	2 552,
GRADE 8		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Commis machines à papier	84-05-01	2 385,\$	2 415,\$	2 445,\$
	85-05-01	2 480,	2 512,	2 543,
	86-05-01	2 604,	2 638,	2 670,

## ANNEXE «B»

GRADE 9		SALAIRE MENSUEL		
		MINIMUM	MOYEN	MAXIMUM
Commis Sr - expédition	84-05-01	2 502,\$	2 533,\$	2 561,\$
Commis Sr - prix de revient	85-05-01	2 602,	2 634,	2 663,
Commis Sr - achats	86-05-01	2 732,	2 766,	2 796,
Technicien au laboratoire				

N.-B. La période pour progresser de minimum à moyen est de 12 mois et de moyen à maximum, de 12 mois également.

		<u>DÉBUT</u>	<u>36 MOIS</u>
DESSINATEUR Classe 1	84-05-01	2 265,\$	2 325,\$
	85-05-01	2 356,	2 418,
	86-05-01	2 474,	2 539,
DESSINATEUR Classe 2	84-05-01	2 414,	2 472,
	85-05-01	2 511,	2 571,
	86-05-01	2 637,	2 700,
DESSINATEUR Classe 3	84-05-01	2 561,	2 620,
	85-05-01	2 663,	2 725,
	86-05-01	2 796,	2 861,

---

DESSINATEUR Sénior	84-05-01	2 770,\$
	85-05-01	2 881,
	86-05-01	3 025,

N.-B. Les dessinateurs sont classés selon le guide de qualification accepté par les parties, tel que formulé à l'annexe «C».

ANNEXE «C»

CLASSEMENT DES DESSINATEURS

Les dessinateurs sont classés dans les différents grades selon le guide de qualification suivant:

1. But du programme:

Le programme de qualifications des dessinateurs a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée la promotion des dessinateurs et de fournir à l'usine de Donnacona une main-d'oeuvre qualifiée.

2. L'évaluation du personnel a pour but de:

- a) Vérifier les connaissances d'un employé pour lui permettre d'accéder à un poste supérieur.
- b) Lui indiquer les sujets sur lesquels il a besoin de parfaire ses connaissances pour obtenir de l'avancement.

3. Classification:

Les dessinateurs sont assujettis à quatre (4) classes comme suit: Classe 1, Classe 2, Classe 3 et Senior.

4. Taux de salaire:

Les taux pour les différentes classifications sont telles que prévus à l'annexe «B» de la convention collective.

5. Méthode d'évaluation et objectifs généraux:

- a) la plupart des étapes dans l'acquisition des connaissances d'un dessinateur sont évaluées d'après le rendement et le comportement de l'employé, selon les exigences du guide.
- b) Une vérification du travail de l'employé est faite, et est suivie d'une évaluation par le surintendant du département de génie.

6. Application:

- a) Deux fois par année, vers le 1er avril et le 1er septembre, le surintendant affiche un avis indiquant qu'il reçoit les demandes de ceux qui sont intéressés à graduer.
- b) L'évaluation est faite par le surintendant ou le surveillant en présence d'un représentant du Syndicat.

- c) Le résultat de l'examen est discuté avec chaque postulant en présence d'un (1) représentant du Syndicat, si l'employé le désire. Si le postulant n'est pas qualifié, les raisons lui sont expliquées.
- d) La date d'entrée en vigueur de tout reclassement commence au début de la première période complète de paie du mois de juin et du mois de novembre.
- e) Si le postulant n'est pas gradué, les raisons sont enregistrées de même que la date de révision, les noms des membres du groupe qui ont fait la révision et la date à laquelle le postulant a été avisé des résultats; une copie est envoyée au Syndicat.

7. Exigences

a) Éducation

L'exigence normale de base au poste de dessinateur est le diplôme d'études collégiales, en dessin industriel ou avec option conception mécanique.

b) Expérience

Classe 2: 36 mois de service actif dans la Classe 1

Classe 3: 36 mois de service actif dans la Classe 2

Senior: 36 mois de service actif dans la Classe 3

c) Autres exigences

Voir le tableau.

## EVALUATION DES TÂCHES ET DESCRIPTION

NOM:  
SERVICE:  
ÉDUCATION:

CLASSE:  
DATE DU CLASSEMENT:  
DATE DE L'ÉVALUATION:

### DÉFINITIONS

#### Degré d'autonomie

Durant le processus, les évaluateurs ont à s'entendre sur le degré d'autonomie du candidat pour chacun des items des différentes sections. Les degrés sont basés sur les instructions à fournir et sur la surveillance à exercer pour obtenir un travail de qualité.

Ces degrés sont de 1 à 5 et définis comme suit:

- 1er degré: A besoin d'instructions détaillées, on doit lui dire quoi faire. Les progrès sont constamment vérifiés par le surintendant.
- 2e degré: A besoin d'aide ou d'instructions fréquentes. Les questions non couvertes par des procédures établies sont référées au surveillant.
- 3e degré: Doit être capable de suivre les pratiques établies dans l'accomplissement de la plupart des tâches. Les problèmes inhabituels sont référés au surveillant.
- 4e degré: Doit être capable, parfois, d'adapter ou de modifier les méthodes ou standards afin de rencontrer les objectifs fixés. Doit rarement référer des cas spécifiques au surveillant.
- 5e degré: Doit être capable de travailler indépendamment. La surveillance se résume à énoncer les grandes lignes de conduite plutôt qu'à diriger l'employé dans la solution des problèmes.

#### Efficacité

Le pourcentage d'efficacité est basé sur l'utilisation du temps, la ponctualité et la vitesse d'exécution, la qualité du travail en tenant compte de la classification de l'employé considéré.

## EVALUATION DES TÂCHES ET DESCRIPTION

NOM:  
SERVICE:  
ÉDUCATION:

CLASSE:  
DATE DU CLASSEMENT:  
DATE DE L'ÉVALUATION:

### DÉFINITIONS

#### Degré d'autonomie

Durant le processus, les évaluateurs ont à s'entendre sur le degré d'autonomie du candidat pour chacun des items des différentes sections. Les degrés sont basés sur les instructions à fournir et sur la surveillance à exercer pour obtenir un travail de qualité.

Ces degrés sont de 1 à 5 et définis comme suit:

- 1er degré: A besoin d'instructions détaillées, on doit lui dire quoi faire. Les progrès sont constamment vérifiés par le surintendant.
- 2e degré: A besoin d'aide ou d'instructions fréquentes. Les questions non couvertes par des procédures établies sont référées au surveillant.
- 3e degré: Doit être capable de suivre les pratiques établies dans l'accomplissement de la plupart des tâches. Les problèmes inhabituels sont référés au surveillant.
- 4e degré: Doit être capable, parfois, d'adapter ou de modifier les méthodes ou standards afin de rencontrer les objectifs fixés. Doit rarement référer des cas spécifiques au surveillant.
- 5e degré: Doit être capable de travailler indépendamment. La surveillance se résume à énoncer les grandes lignes de conduite plutôt qu'à diriger l'employé dans la solution des problèmes.

#### Efficacité

Le pourcentage d'efficacité est basé sur l'utilisation du temps, la ponctualité et la vitesse d'exécution, la qualité du travail en tenant compte de la classification de l'employé considéré.



SECTION B - ÉTUDES DE PROJETS

	<u>DOMAINES</u>	<u>DEGRÉ</u>					<u>TOTAL des points accordés</u>
		<u>1 Pts A/M</u>	<u>2 Pts A/M</u>	<u>3 Pts A/M</u>	<u>4 Pts A/M</u>	<u>5 Pts A/M</u>	
Choisir et soumettre pour approbation les matériaux et l'équipement adéquats en:							
	- utilisant les catalogues, manuels et cotations reçues	/2	/4	/7	/10	/15	
	- respectant les normes et habitudes de l'usine	/2	/4	/7	/10		<u>/25</u>
Calculs de tensions, pesanteurs et capacités pour, débits, etc... pour les domaines suivants:							
	a) structures et béton	Princ. /2	/4	/7	/10	/15	
	b) machineries						
	c) tuyauteries	Sec. /1	/2	/3	/4	/6	
	d) systèmes hydrauliques et pneumatiques						
	e) systèmes de contrôle	Autres	/1	/2	/3	/4	
	f) systèmes électriques						<u>/25</u>
Préparation de devis, réquisitions et demandes de travail pour les domaines suivants:							
	a) structure et béton	Princ. /1	/3	/5	/7	/10	
	b) machinerie						
	c) tuyauterie	Autres	/1	/2	/3	/5	
	d) systèmes hydrauliques et pneumatiques		/1	/3	/3	/5	
	e) systèmes de contrôle						<u>/20</u>
	f) systèmes électriques						
Préparer des estimés et faire des rapports sur l'ouvrage							
		/3	/6	/10	/15	/20	<u>/20</u>
TOTAL - Points accordés et points maximum							<u>/90</u>
EFFICACITÉ							<u>/100</u>

## SECTION C - TRAVAIL SUR L'EMPLACEMENT DES PROJETS

## DEGRÉ

		1	2	3	4	5	TOTAL
	<u>DOMAINES</u>	<u>Pts</u> <u>A/M</u>	<u>Pts</u> <u>A/M</u>	<u>Pts</u> <u>A/M</u>	<u>Pts</u> <u>A/M</u>	<u>Pts</u> <u>A/M</u>	<u>des points</u> <u>accordés</u>
Prendre des données sur l'emplacement pour les domaines suivants:							
a)	structures	Princ.	/8	/16	/25	/35	/45
b)	machineries						
c)	tuyauteries	Sec.	/4	/7	/11	/15	/20
d)	systèmes hydrauliques et pneumatiques						
e)	systèmes de contrôle	Autres	/1	/2	/3	/4	/5
f)	systèmes électriques		/1	/2	/3	/4	/5
							<u>/75</u>
Vérifier et surveiller le travail accompli et le matériel reçu pour les domaines suivants:							
a)	structures et béton	Princ.	/4	/7	/11	/15	/20
b)	machineries						
c)	tuyauterie	Sec.	/2	/4	/6	/8	/10
d)	systèmes hydrauliques et pneumatiques						
e)	systèmes de contrôle	Autres	/1	/2	/3	/4	/5
f)	systèmes électriques		/1	/2	/3	/4	/5
							<u>/40</u>
Faire de la photographie en général			/1	/2	/3	/4	/5
							<u>/5</u>
TOTAL - Points maximum et points accordés							<u>/120</u>
EFFICACITÉ							<u>/100</u>

Compilation des résultats

	<u>POINTS</u>	<u>EFFICACITÉ</u>
Section A: Travail de dessinateur en général	/190	/100
Section B: Étude de projets	/ 90	/100
Section C: Travail sur l'emplacement des projets	/120	/100
TOTAL:	/400	/300

Exigences minimales

<u>Points</u>	<u>Cl. II</u>	<u>CL. III</u>	<u>SENIOR</u>
Section A: Travail de dessinateur en général	70	105	140
Section B: Étude de projets	15	35	60
Section C: Travail sur l'emplacement des projets	35	60	80
TOTAL:	150	225	300

Efficacité

L'efficacité minimum est de 60 points (max. 100) pour chacune des sections et de 200 points (max. 300) pour l'ensemble des trois sections.

Entente intervenue

entre

Le Syndicat National des employés de bureau de Donnacona

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.)

et

Domtar Inc., Papier Journal Domtar, Donnacona

Les parties conviennent de ce qui suit:

La Compagnie consent à maintenir le taux de grade 7 dans le cas de l'employée classifiée actuellement au poste de commis comptes à payer «B» soit madame Cécile Lesage lorsque celle-ci travaille à cette fonction.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé cette entente à Québec ce 1er jour du mois de mars 1985.

Domtar Inc., Papier Journal Domtar, Donnacona

*Kenneth D. Lestak*  
*Paul D. Lestak*  
*Charles D. Lestak*

*Hubert Lestak*  
*Paul Lestak*

Le Syndicat National des employés de bureau de Donnacona

*Denis Patterson*  
*Jim Bennett*

*Renest*

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.)

*Guy Bibeau*

En foi de quoi, les parties, par leurs représentants dûment autorisés,  
ont signé à Donnacona, ce trentième jour du mois d'avril 1985.

DOMTAR INC  
PAPIER JOURNAL DOMTAR  
DONNACONA

Donald Tork

Paul M. Lapin

John

Le Lapin

Charles

\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE DONNACONA INC. (C.S.N.)

Denis Harrison

Revest

John

\_\_\_\_\_

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

Georges Bilodeau