

18257-11 *Donitar luc.*

18257-11

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 pâtes Domtar située à Label-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 1

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 11

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 les représentants exclusifs de tous les gardiens du département de la sécurité, au sens du Code du Travail. Le Syndicat ayant été accrédité par ordre d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 13 février 1974.

DOCUMENTS  
GESTION DES

81 MAR 23 14:04

MINISTÈRE DU TRAVAIL

80 02 14 13 37 /2

ARTICLE 111  
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 1V  
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 déductions 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 avertir le nouvel employé.
- 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.
  - b) Ancienneté de département.
  - 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 normalement avisé avant qu'un congédiement ne prenne effet.

- c) Est mis-à-pied par la Compagnie pour une période excédant 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 sera 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 employé régulier, quand il y a lieu.

#### ARTICLE VI

##### POSTE VACANT, 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.
- 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 qui peut durer plus de trois (3) mois est affiché et rempli d'après les dispositions de l'Article 6.01
- h) En cas d'une ouverture au poste de Gardien à la Balance ou de gardien à l'Usine, l'Homme d'Utilité a le premier choix au poste pourvu qu'il ait les qualifications requises.
- i) Si l'Homme d'Utilité n'accepte pas ou n'est pas accepté pour le poste tel que mentionné dans a) ci-dessus, ou s'il se présente une ouverture au poste d'Homme d'Utilité, le poste est affiché sur les tableaux appropriés pour une période de dix (10) jours ouvrables.

#### 6.02 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 au plus bas échelon de sa propre ligne d'avancement, ou d'une autre ligne d'avancement ou à un poste hors de toute ligne d'avancement y compris les départements d'entretien en autant qu'il soit capable d'accomplir la tâche qu'il revendique.

- b) En cas de mise-à-pied permanente résultant de l'automation, de changements technologiques, de fermeture partielle de l'usine ou toute autre réduction de personnel, les employés affectés peuvent déplacer dans l'ordre inverse des promotions des employés ayant moins d'ancienneté d'usine au plus bas échelon de leur propre ligne d'avancement ou d'une autre ligne d'avancement ou à un poste hors de toute ligne d'avancement y compris les départements d'entretien en autant qu'ils aient les qualifications pour progresser s'il s'agit d'un poste au plus bas échelon d'une ligne d'avancement ou pour faire le travail si le poste est hors ligne.

NOTE 1) Une période d'entraînement d'au plus trente (30) jours ouvrables est accordée à l'employé qui effectue le déplacement.

NOTE 2) Il est entendu que pas plus de un tiers (1/3) des effectifs dans chacun des métiers ne peuvent être déplacés dans les départements d'entretien.

- c) Si un employé ne détient pas suffisamment d'ancienneté d'usine pour déplacer un autre employé au plus bas échelon d'une ligne d'avancement alors qu'un employé possède moins d'ancienneté d'usine que lui au second échelon d'une ligne d'avancement, cet employé du second échelon peut être déplacé comme suit:
- i) L'employé ayant le plus d'ancienneté d'occupation, au plus bas échelon de la ligne d'avancement, déplace l'employé ayant le moins d'ancienneté d'occupation au second échelon et ayant moins d'ancienneté d'usine comme mentionné au paragraphe (c) ci-dessus; l'employé qui effectue le déplacement au second échelon devient l'employé junior à cet échelon.
  - ii) Ce déplacement causera une ouverture au plus bas échelon de la ligne d'avancement pour l'employé ayant plus d'ancienneté d'usine mentionné au paragraphe (c) ci-dessus, lequel devient l'employé junior à cet échelon.
- d) En cas de réduction des effectifs 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 ou dans un autre métier pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail.

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 discussion avec le Syndicat.
- 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.

6.03

## 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'ils 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.

6.04

## 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 6.04 b), l'employé promu doit verser au Syndicat un montant équivalent à la cotisation 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.
- 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 épouse, époux, 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.

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, à condition qu'il retourne au travail 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.

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 du 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 aux-dits 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.

- 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 SECURITE ET D'HYGIENE
- 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 normalement une (1) fois par mois ou selon les exigences.
- 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.
- 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.

8.10 La représentation syndicale sur tous les comités mentionnés à l'Article VIII de la Convention Collective de l'Usine, inclut celle des gardiens.

#### 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 assujetti à cette convention qui se croit lésé par l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la présente convention peut 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.
- 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.

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 articles 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.
- 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 salaire, 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 contre-grève, 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'automation 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 la protection 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 à une liste d'attente, afin de lui permettre de se trouver du travail ailleurs.

12.02 Les changements technologiques et l'automatisation 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 X111

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 considérées 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.

- 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 surtemps 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 écrit de leur surveillant, affiché dans le 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.

13.13

Le travailleur d'équipe 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 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.

13.16

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

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.

- 13.15 Les équipes se remplacent par roulement successif comme suit:  
De 08h00 à 20h00  
De 20h00 à 08h00
- 1316 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 rester au travail pour au plus un (1) quart supplémentaire dans le cas d'un travailleur sur les quarts de huit (8) heures, et pour au plus quatre (4) heures supplémentaires dans le cas d'un travailleur sur les quarts de douze (12) heures.
  - e) Prévenir le contremaître en devoir au moins douze (12) heures avant son retour au travail à la suite d'une absence.
- 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 d'un congé inscrit sur l'horaire à moins qu'il y ait entente mutuelle avec le contremaître pour changer ledit congé.

- 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 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 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; pour ce travail, ils reçoivent le taux de salaire de la position à laquelle ils auraient travaillé.
- 13.21 TRAVAILLEUR DE JOUR  
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.
- 13.22 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.
- 13.23 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 13.21.
  - 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.
- 13.24 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

13.30

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 supplémentaire 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.

13.25

- 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.

13.26

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.

13.27

Responsabilités du travailleur de jour.

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

13.28

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.

13.29

Un travailleur de jour appelé à remplacer un travailleur d'équipe sur l'horaire de 08h00 à 16h00 sera rémunéré à temps simple pour toutes les heures ainsi travaillées, sauf l'heure travaillée entre 12h00 et 13h00 laquelle sera payée à temps et demi, et se verra allouer un repas à moins d'en avoir été avisé la veille.

## 13.30 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 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 24h00 à 08h00, reçoivent des primes de vingt-deux cents (22¢) et vingt-sept cents (27¢) respectivement.
- A compter du 1 mai 1981, les primes d'équipe sont augmentées de vingt-deux cents (22¢) et vingt-sept cents (27¢) à vingt-cinq cents (25¢) et trente cents (30¢).
- 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 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

## CONGES D'USINE

- 15.01 Les congés reconnus par cette Convention 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.
- 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.
- 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.
- 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. Les nouveaux employés n'ont pas droit aux congés mobiles durant leur période d'essai.

- 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 cesdits congés durant l'année en cours, au taux de l'occupation à laquelle il aurait travaillé et à une date qui conviendra à l'employé et son surveillant, ou recevoir en paie le nombre d'heures 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 indiqués au paragraphe 15.01, excepté la Fête du Travail où il est payé huit (8) heures.

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

- 15.07 Un empl  
contin  
à une vac  
le dans  
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 cinq (5) ans ou plus de service continu reçoivent trois (3) semaines de vacances payées.
- 16.04 Tous les employés réguliers qui ont complété douze (12) ans ou plus de service continu reçoivent quatre (4) semaines de vacances payées.
- 16.05 Tous les employés réguliers qui ont complété vingt-deux (22) ans de service continu reçoivent cinq (5) semaines de vacances payées.
- 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 |

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 compter du 1er janvier 1981, le Régime de vacances est amendé pour prévoir trois (3) semaines de vacances après quatre (4) ans de service continu, quatre (4) semaines de vacances après neuf (9) ans de service continu et cinq (5) semaines de vacances après vingt (20) ans de service continu.

16.11 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.

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

16.13 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 \$25,000. 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 \$25,000 à \$30,000 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.

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 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 les prestations d'invalidité à long terme).

e) Coût

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

## 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 simi-privée à l'hôpital.

## b) Régime des frais médicaux majeurs.

Montant déductible: \$ 25 par famille.

Cie d'Assurance: le régime verse 80%, l'employé paie 20%

Prestations maximum \$10,000 par personne assurée.

A compter du 1er jour du mois qui suit la date de ratification, le régime rembourse 100% des frais de médicaments prescrits sur ordonnance, après la déduction de la franchise annuelle de \$25 par famille; toutefois, dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident, lors de la mise en application de cette modification, ceci ne s'appliquera qu'à son retour au travail.

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.

## 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 des Accidents 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 des Accidents du Travail, mais ne nécessitant pas l'hospitalisation. Les bénéfices d'indemnité hebdomadaire sont payables pendant un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour toute période d'invalidité.

## 17.04 ASSURANCE INVALIDITE 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 de prestations

- i) 50% du taux horaire régulier multiplié par 2,080 heures et divisé par 12, jusqu'à concurrence de \$1,000. Le taux horaire régulier sera le taux de classification de l'employé au 1er mai de chaque année.
- ii) Le maximum de \$1,000 est majoré à \$1,300 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 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.

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 admissibles:

- 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 bucale, 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 1979 des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

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

### 3- Admissibilité

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

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

Les personnes à charge admissibles sont:

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

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

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission des Accidents de Travail 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.

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 a envoyé à l'employé; les seules infractions mentionnées dans cet avis seront celles survenues au cours des douze (12) derniers mois;
  - 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.
- Normalement, la Compagnie avise le Syndicat avant que le congédiement ne prenne effet.

## 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 ci-après comme si au long récité, et les avantages du Régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du Régime et il sera administré conformément aux dispositions et conditions du régime.

## ADHESION AU REGIME

19.09

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

## ENTENTES LOCALES

Les ententes locales apparaissant à l'Annexe "D" font partie intégrante de la présente Convention.

19.06

## REPAS

Un travailleur qui est requis de travailler deux (2) heures ou plus au-delà de ses heures régulières, 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.

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.

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 de 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 ou 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 machine-rie 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'amélioration 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 Commission des Accidents du Travail 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 1980 jusqu'à et incluant le 30 avril 1982.
- 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 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.
- 20.03 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 dix-septième (17)-----  
jour de septembre 1980, à Lebel-sur-Quévillon, Québec.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER et sa Section Locale No. 1492

*[Signature]*  
*[Signature]* 8/10/80  
*[Signature]* 8/10/80  
*[Signature]*  
*[Signature]*

DOMTAR INC.  
PATES DOMTAR/Usine de Quévillon

*[Signature]* 8/10/80  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

1155

1) Tout employé devant travailler au-delà de son horaire normal de plus de 10 heures par semaine dans son atelier ou département, tel que "Annexe A"

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE  
TAUX HORAIRE EN VIGUEUR

A COMPTER DU

|                               | <u>1er Mai 1980</u> | <u>1er Mai 1981</u> |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|
| Préposé à la Balance          | 10.58               | 11.59               |
| Préposé à l'entrée de l'usine | 10.18               | 11.15               |
| Homme d'Utilité               | 10.18               | 11.15               |

NOTES:

ANNEXE "B"

FRANCHISES LUCRÉS

- 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".

1) ABSENCES ET REMPLACEMENTS TRAVAILLEURS D'ÉQUIPES (PRODUCTION ET SERVICES)

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

- 1- Production au niveau de l'équipe lorsque l'homme de relève est disponible et que les employés présents ont la compétence pour accomplir le travail.
- 2- S'il devient nécessaire de faire du travail supplémentaire, il se fait sur la position de ce produit à l'usine.

A) POUR UN JOUR DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE:

a) L'employé occupant la place de relève de l'absent reçoit le même taux horaire que celui de l'absent, plus 8% supplémentaires.

b) L'employé occupant la place de relève sur la relève supplémentaire de l'absent est payé au même taux horaire que celui de l'absent, plus 8% supplémentaires.

c) Lorsque il est impossible de trouver un homme de relève, l'absent est payé au même taux horaire que celui de l'absent, plus 8% supplémentaires.

d) Lorsque il est impossible de trouver un homme de relève, l'absent est payé au même taux horaire que celui de l'absent, plus 8% supplémentaires.

B) POUR UN JOUR DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE:

a) L'employé occupant la place de relève de l'absent reçoit le même taux horaire que celui de l'absent, plus 8% supplémentaires.

## ANNEXE "D"

### ENTENTES LOCALES

#### 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.

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 de 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) Un maximum de \$500 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.
  - c) Cette allocation n'est pas applicable pour les voitures dont l'année du modèle remonte à plus de sept ans.

3. 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.

4. CONGE

Un congé mobile ne peut être refusé lorsqu'un remplaçant est disponible.

5. 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 est maintenu.

A titre d'essai, pour une période de trois (3) mois de ce jour, 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.

6. 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.

7. 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.

8. HABILLEMENT

a) Gardiens préposés à l'entrée à l'usine.

Tous les deux ans, la Compagnie fournit un veston et une casquette. De plus, la Compagnie fournit les bas, les chemises et les cravates selon les besoins et deux paires de pantalons par année.

b) Gardiens préposés à la balance et Homme d'Utilité.

Une fois par année, la Compagnie fournit une chemise et un pantalon de travail. Ces vêtements sont du même type que ceux présentement portés par les employés de l'usine.

c) La Compagnie prend les mesures nécessaires pour que les souliers et bottines de sécurité soient disponibles pour achat au même prix que les autres employés de l'usine.

d) Une allocation de \$20 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.

e) Un jacket d'hiver est fourni aux préposés à la balance et aux hommes d'utilité.

f) 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.

9. HOMME DE RELEVE

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.

10. 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.

11. INSTRUCTIONS

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

12. LABORATOIRE

En ce qui concerne l'isolation, l'odeur et le bruit, les facilités de laboratoire prévues seront adéquates.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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 fixée à une 11e année, Secondaire IV, dûment complétée avec 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 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 journaliers, 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.
- 6) Les candidats non qualifiés qui accumuleront plus de soixante (60) jours de service avec la Compagnie feront partie d'une liste de rappel s'ils doivent être mis-à-pied, à cause d'un manque de travail mais toujours dans les limites du paragraphe ci-dessus.

18.

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.

#### TRAVAILLEURS D'EQUIPE

- 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 sociaux 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.

#### 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:

nombre d'employés X 2

PERIODE D'ETE

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

19. POMPIER

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

20. 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.

21. PROMOTION TEMPORAIRE

- a) Si la promotion débute avant ou avec le commencement des heures régulières, le taux supérieur s'applique à compter de la promotion et reste en vigueur durant les seize (16) heures suivant la fin des heures régulières.
- b) Si la promotion débute durant ou après les heures régulières, le taux supérieur s'applique à compter de la promotion jusqu'à un maximum de seize (16) heures, qui suivent la fin des heures régulières de l'employé.

22. RAPPEL

- a) 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 son 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.

- b) 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 le dit employé a omis de prévenir son contremaître de son absence avant 08h00.

23. REPAS

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

24. 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.

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

25. 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 payé au taux de salaire de la position à laquelle il aurait travaillé, pourvu que cette journée fasse partie de son horaire de travail.

26. VISITES DE L'USINE

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

BUREAU  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL  
M-18257-11

*hol.*

'83 JAN 26 16 02

MEMOIRE D'ENTENTE conclu entre DOMTAR INC.,  
n'agissant que par les présentes que pour son  
usine de pâtes située à Lebel-sur-Quévillon

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER et sa Section Locale 1492

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 0 4 29  
M.T.M.S.R.

Il est convenu que la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier  
1982, soit renouvelée par le présent accord le 30 avril 1983.

MEMOIRE D'ENTENTE conclu entre

DOMTAR INC., n'agissant par les pré-  
sentes que pour son usine de pâtes  
située à Lebel-sur-Quévillon

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 0 4 29  
M.T.M.S.R.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER et sa Section Locale 1492 -  
GARDIENS

MEMOIRE D'ENTENTE conclu entre DOMTAR INC.,  
n'agissant par les présentes que pour son  
usine de pâtes située à Lebel-sur-Quévillon

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER et sa Section Locale #1492.

Il est convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1982, soit renouvelée par la présente et continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1984, sous réserve des modifications suivantes:

1- DUREE DE LA CONVENTION:

Deux (2) ans, du 1er mai 1982 au 30 avril 1984.

2- AUGMENTATION GENERALE:

Première année: (à compter du 1er mai 1982)  
-augmentation générale de 12%

Deuxième année: (à compter du 1er mai 1983)  
-augmentation générale de 10%

3- REGIME DE RETRAITE:

Les parties conviennent que le Régime de Retraite est amendé selon les termes d'une entente intervenue le 22 juillet 1982, entre le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP) et Domtar

4- PRIMES D'EQUIPE:

0-30-40 à compter du 1er mai 1982.

5- AVANTAGES SOCIAUX:

a) Assurance-vie:

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.

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) Invalidité à long terme (ILT):

Le maximum de \$1,300 est majoré à \$1,500. par mois. Cette modification ne s'appliquera qu'aux cas d'invalidité débutant le, ou après le, dimanche suivant la date de ratification.

c) Soins dentaires:

La cédule des tarifs 1980 pour Actes bucco-dentaires approuvés par l'association des Chirurgiens Dentistes du Québec sera appliquée à compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification. La cédule des tarifs 1981 sera appliquée à compter du 1er janvier 1983.

d) Assurance-accident maladie:

A compter du 1er jour du mois suivant la date de ratification, les bénéficiaires pour soins chiropratiques sont les suivants:

- \$8.00 par visite pour un maximum de 10 visites par année.
- \$15.00 pour rayons-X.

6- EMPLOYES ACTIFS A L'AGE DE 65 ANS ET PLUS:

a) Avantages sociaux:

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

- Régime médical majeur
- Assurance indemnité hebdomadaire de 13 semaines par période de 12 mois.
- Assurance-vie équivalente au bénéfice réduit disponible à l'âge normal de la retraite.

b) Vacances supplémentaires:

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

7- AUTRES MODIFICATIONS:

D'autres modifications ont été conclues et sont attachées au présent mémoire d'entente.

ARTICLE 5.01 a)

L'article 5.01 a) est modifié 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).

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 5.01 b)

L'article 5.01 b) est modifié comme suit:

- L'article 5.01 b) est modifié comme suit:
- 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).

Le 7 septembre 1982.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 5.03 b)

L'article 5.03 b) est modifié comme suit:

b) Est légitimement renvoyé; dans un tel cas, le Syndicat est avisé avant que le renvoi ne soit communiqué à l'employé.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 5.04

L'article 5.04 est modifié comme suit:

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 ré-embauché comme nouvel employé, quand il y a lieu.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 6.01 g)

L'article 6.01 g) est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982.

Le 7 septembre 1982.

- 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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 6.02 g)

(6.04 g)

L'article 6.02<sup>g)</sup> est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 7.03 DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

Modifier les termes: époux et épouse pour: "conjoint",  
(définition légale)

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.

le 7 septembre 1982.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 8.06 COMITE DE SANTE ET SECURITE:

L'article 8.06 est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 9.02

L'Article 9.02 est modifié comme suit:

Tout employé assujetti 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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 11.01

L'article 11.01 est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.08 b)

L'article 13.08 b) est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.16 d)

L'article 13.16 d) est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982

Le 7 septembre 1982.

13.16 e)

Une nouvelle phrase est ajoutée au paragraphe e) de l'article 13.16.

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.

Le 7 septembre 1982

ARTICLE 13.18 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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.20

(13.21)

L'article 13.20 est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 13.29:     ↗

(13.30)

L'article 13.<sup>30</sup> sera modifié pour fin de concordance avec l'horaire des travailleurs d'équipe, pour se lire comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 14.02 a):

L'article 14.02 a) est modifié comme suit:

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.

Le 7 septembre 1982. <

ARTICLE 15:

L'article 15 sera amendé comme suit:

Remplacer le titre actuel par:

a) "Jours fériés et payés"

La phrase suivante sera ajoutée au paragraphe

a) de l'article 15.02

"Les congés mobiles prévus dans cette convention  
tiennent lieu de jours fériés chômés et payés".

La clause relative aux congés d'usine sera modifiée en conséquence.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 15.02 a):

L'entente locale #13<sup>4</sup> est insérée dans la convention collective  
à l'article 15.02 a) et se lit comme suit:

- 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 mobile ne peut être refusé lorsqu'un remplaçant est disponible. Les nouveaux employés n'ont pas droit aux congés mobiles durant leur période d'essai.

Le 7 septembre 1982.

17.01 ASSURANCE-VIE:

L'article 17.01 a) ii est modifié comme suit:

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.

ratification. Il sera inclus dans le régime d'assu-  
rance 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.

Le 7 septembre 1982.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 17.04 d) 11):

ARTICLE 17.02 d):

L'article 17.04 d) 11) est modifié comme suit:

L'article 17.02 d) sera ajouté à la convention:

11) Le maximum de \$1,350. est rajouté à 11,5% par mois

Cet amendement s'applique également variant dans les cas

17.02 d) A compter du 1er jour du mois qui suit la date de ratification, il sera inclu 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.

Le 7 septembre 1982

Le 7 septembre 1982.

ARTICLE 17.04 d) ii):

L'article 17.04 d) ii) est modifié comme suit:

- 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, diman-  
che suivant la date de ratification.

Le 7 septembre 1982

ARTICLE 17.05 f)

ARTICLE 17.06

Un nouveau paragraphe f) est ajouté à l'article 17.05 comme suit:

L'article 17.06 2) est modifié comme suit:

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maitresse de l'assureur.

Le régime est administré par l'Association des Dentistes du Québec.

Les tarifs applicables seront:

- Tarif 1980, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1980 et avant le 7 septembre 1982.

- Tarif 1981, à compter du 7 septembre 1982.

Les professionnels suivants sont concernés:

- les dentistes
- les hygiénistes dentaires, les assistants dentaires pour le dentiste, les techniciens dentaires
- les dentistes en exercice au 1<sup>er</sup> septembre 1980.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLES 17.07 et 16.07  
ARTICLE 17.06 2-:

L'article 17.06 2- est modifié comme suit:

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 approuvés 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.

Le 7 septembre 1982.

ARTICLES 17.07 et 16.07:

L'article 17.07 sera ajouté à la convention:

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.

L'article 16.07 est modifié par l'ajout de la note suivante:

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

Le 9 septembre 1982.

ARTICLE 18 - DOSSIER DISCIPLINAIRE:

Le paragraphe b de l'article 18.01 est amendé pour se lire comme suit:

b) Le dit 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.

Le 10 novembre 1982

ARTICLE 18.02

L'article 18.02 est modifié comme suit:

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.

Le 9 septembre 1982.

ARTICLE 19.06 - REPAS:

L'article 19.06 est modifié comme suit:

- a) A moins d'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.

Le 9 septembre 1982.

M.E. La valeur du bon de repas est portée à cinq (5\$) dollars à compter de la date de ratification.

DUREE DE LA CONVENTION:

L'article 20.01 de la convention collective est modifié comme suit:

Cette convention sera en vigueur à compter du 1er mai 1982  
jusqu'à et incluant le 30 avril 1984.

Le 9 septembre 1982.

AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES:

A compter du 1er mai 1982: 12%

A compter du 1er mai 1983: 10%

Le 9 septembre 1982

L'article #5 des Ententes locales est modifié comme suit: (16)

- 5) 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 est 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.

Le 9 septembre 1982.

ENTENTE LOCALE #6:

L'article 6) B) a) est modifié comme suit:

6) B)

- a) A compter de la date de ratification, un maximum de \$600. est alloué pour défrayer les dommages causés aux automobiles par les retombées de l'usine.

Le 10 novembre 1982

6-15-82

Le terme "Homme d'utilité" est changé pour se lire: "Préposé à  
la sécurité".

Sans être révoqué à l'entrée de l'usine.

La Compagnie fournit les bas, les chemises, les cravates et ce par-  
dessus quatre-saisons selon les besoins et deux paires de pantalon par année.

Le 15 octobre 1982

Le 15 octobre 1982.

G-18-10-82

ENTENTE LOCALE #8a)

Gardiens préposés à l'entrée de l'usine.

La Compagnie fournit les bas, les chemises, les cravates et un pardessus quatre-saisons selon les besoins et deux paires de pantalon par année.

Le 15 octobre 1982

ENTENTE LOCALE 8 b)

L'entente locale 8 b) est biffé.

Le 15 octobre 1982.

Le 15 octobre 1982

ARTICLE 8 c) (25)

ENTENTE LOCALE #8c

L'entente locale #8 c) est biffé. Les est modifié comme suit.

- b) Une allocation de vingt-deux (22.5) dollars par année contractuelle est versée par la Compagnie aux employés qualifiés pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité dont le port est obligatoire. A compter du 1er mai 1982, l'allocation versée pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité est augmentée à vingt-trois (23) dollars par année contractuelle.

Le 15 octobre 1982

Le 3 septembre 1982

ARTICLE 8 d): (25)

L'article 8 d) des ententes locales est modifié comme suit:

- b) Une allocation de vingt-deux (22.\$) dollars 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 augmenté à vingt-cinq (25.\$) dollars par année contractuelle.

Le 9 septembre 1982.

G-18-10-82

ENTENTE LOCALE #8e)

L'entente locale #8 e) est biffé.

Le 15 octobre 1982.

Le 15 octobre 1982.

ENTENTE LOCALE 8 f) .

ARTICLE 17.6 (ENTENTES LOCALES) (17.6)

L'article 17.6 (E.L.) est biffé.

L'entente locale 8 f) est biffé.

Le 8 septembre 1982.

Le 15 octobre 1982.

ARTICLE 17.6 (ENTENTES LOCALES): (41.6)

L'article 17.6 (E.L.) est biffé.

41 VACANCES D'HIVER

1- Les vacances d'hiver sont définies comme étant celles prises entre le 1er janvier et le 1er mai de chaque année.

2- 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

Le 9 septembre 1982.

3- L'employé qui choisit ses vacances durant cette période indique s'il s'agit de son premier choix, lequel est d'un maximum de deux (2) semaines.

4- Le choix de ces vacances doit s'afficher avant le 1er décembre de chaque année.

5- Le surintendant du département prend les actions nécessaires pour afficher une copie finale et complète de ces dites vacances avant le 15 décembre.

Le 9 septembre 1982.

ENTENTES LOCALES 18: (42)

Un nouveau paragraphe e) est ajouté à l'article 18) 1- des ententes locales.

e) VACANCES D'HIVER:

- 1- Les vacances d'hiver sont définies comme étant celles prises entre le 1er janvier et le 1er mai de chaque année.
- 2- 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.
- 3- 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.
- 4- Le choix de ces vacances doit s'effectuer avant le 1er décembre de chaque année.
- 5- Le surintendant du département prend les mesures nécessaires pour afficher une cédule finale et complète pour ces dites vacances avant le 15 décembre.

Le 9 septembre 1982.

ENTENTE LOCALE 18 2b) (42 2b)

L'entente locale 18 2b) est modifiée comme suit:

"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 quisse en permettre davantage".

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 (7) jours.

Le 9 septembre 1982.

Le 7 septembre 1982.

ENTENTE LOCALE - 18 3a): (42 1c)

Un nouveau paragraphe est ajouté à l'item a) de l'entente locale 18-3:

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 (7) jours.

Le 7 septembre 1982.

la Convention Collective sera notifiée de façon à faire les modifica-  
tions décrites dans le présent règlement d'entente, lesquelles entreront  
en vigueur à la date de ratification à moins qu'il en soit autrement ar-  
rêté dans ce règlement d'entente.

ENTENTE LOCALE #21: (49)

L'entente locale #21 est modifiée comme suit:

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 pro-  
motion fût accordée.

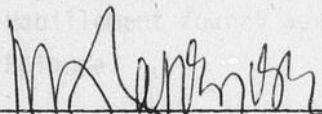
Le 9 septembre 1982.

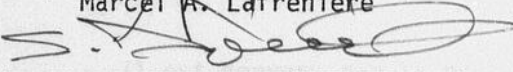
La Convention Collective sera modifiée de façon à inclure les modifications décrites dans le présent mémoire d'entente, lesquelles entreront en vigueur à la date de ratification à moins qu'il en soit spécifié autrement dans ce mémoire d'entente.

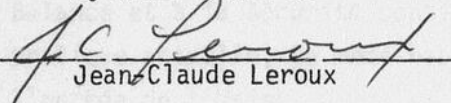
EN FOI DE QUOI les parties aux présentes et dûment mandatées ont signé ce mémoire d'entente ce jour de 1982, à Lebel-sur-Quévillon, Québec

DOMTAR INC.  
PATES DOMTAR/Usine de Quévillon

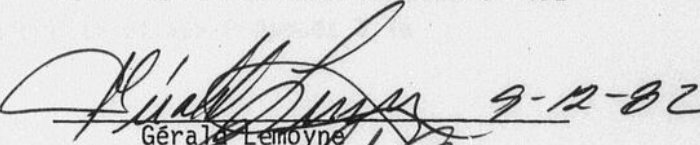
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER et sa Section Locale 1492

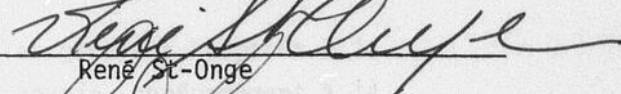
  
\_\_\_\_\_  
Marcel A. Lafrenière

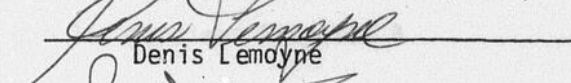
  
\_\_\_\_\_  
Sylvain Douville

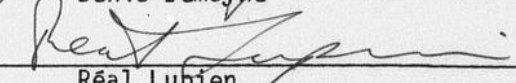
  
\_\_\_\_\_  
Jean-Claude Leroux

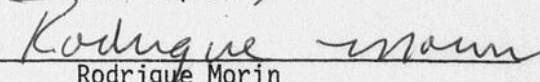
\_\_\_\_\_

 9-12-82  
\_\_\_\_\_  
Géraud Lemoyné

  
\_\_\_\_\_  
René St-Onge

  
\_\_\_\_\_  
Denis Lemoyné

  
\_\_\_\_\_  
Réal Lupien

  
\_\_\_\_\_  
Rodrigue Morin


Le 18 Octobre 1982.

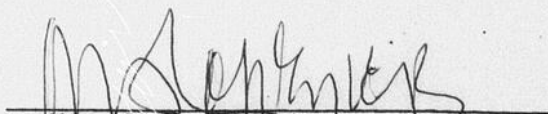
LETTRE D'ENTENTE

Habillement fourni aux Préposés à la Sécurité et aux Préposés à la Balance.

Il est convenu par la présente que les gardiens Préposés à la Balance et à la Sécurité continueront de recevoir, conformément à la pratique actuelle, le même habillement que les gardiens Préposés à l'entrée de l'Usine.

Le 1982.

  
Gerald Lemoyne  
Président S.C.T.P., local 1492

  
Marcel A. Lafrenière  
Directeur de l'usine