

NOM

NO

03333-2

C.A.E. 310 NO.CONV. 3332  
AFFIL. 8 NB.EMPL. 72  
EMP.COUV.17 ET.GEOD. 23330 30  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. 009063004  
DATE ENR.840214

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03333-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 9063-04
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-09-01	83-09-21		83-04-01	85-03-31	72

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs forestiers de la Beauce</b> 2550, 127 <sup>ième</sup> Rue St-Georges Est, (beauce), Qc G5Y 5L1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Domtar Inc.</b> (Produits forestiers Domtar) 395 ouest, Boul. de Maisonneuve Montréal, Qc H3A 1L6 Att: M. Louis Joubert

Unité de négociation

**ETABLISSEMENT VISE: Division de la Chaudière**

Région	03-05	Activité	0310-02	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-11-11

Pour renseignements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4888

RECHERCHE

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03 333-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input checked="" type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 9063-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-17	83-08-30		83-04-01	85-03-31	72

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs forestiers de la Beauce 2550, 1271 <sup>ème</sup> Rue St-Georges Est (Beauce), Qc G5Y 5L1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. (Produits Forestiers Domtar) 395 ouest, Boul. de Maisonneuve Montréal, Qc H3A 1L6 Att: Mad. Suzanne Roy

Unité de négociation

**OBJET:** Mémoire d'entente pour amender la convention collective se ~~XXX~~ terminant le 31 mars 1983.

Région	03-05	Activité	0310-02	Affiliation	
--------	-------	----------	---------	-------------	--

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	83-11-21

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

'83 AOU 30 14 33

3333-2

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PRODUITS FORESTIERS DOMPAR  
DIVISION DES EXPLOITATIONS FORESTIERES  
CHAUDIÈRE - QUEBEC

- EMPLOYES FORESTIERS -

ET

SYNDICAL DES TRAVAILLEURS FORESTIERS  
DE LA BEAUCE

(F.T.F.Q.)

CE MEMOIRE D'ENTENTE AMENDE LA CONVENTION COLLECTIVE SE TERMINANT  
AU 31 MARS 1983. LES AMENDEMENTS AU PRESENT MEMOIRE ENTRENT EN  
VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION A MOINS QU'IL EN SOIT  
SPECIFIE AUTREMENT.

1 - Durée: 2 ans  
du 1<sup>er</sup> avril 1983 au 31 mars 1985.

2 - Augmentations salariales:

1<sup>er</sup> avril 1983 - 6%

1<sup>er</sup> avril 1984 - 5%

3 - Rétroactivité:

Le montant de la rétroactivité sera calculé à compter du 1<sup>er</sup> avril 1983 jusqu'au mercredi suivant la date de ratification.

Pour les employés ayant quittés la compagnie, ceux-ci devront en faire la demande par écrit à la division.

4 - Vacances: - Nouveau -  
3 500 jours et plus = 10%

5 - Allocation de présence au travail:

Date de ratification = 5,50 \$/jour

1<sup>er</sup> avril 1984 = 6,00 \$/jour.

Les articles 2.01 et 2.02 sont modifiés pour se lire comme suit:

- 2.01 Cette convention demeurera en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 1983 jusqu'au 31 mars 1985 inclusivement.
- 2.02 Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou en négocier une nouvelle, il devra en informer l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, soit le 31 mars 1985.

L'article 6.03 J) est modifié pour se lire comme suit:

- Prend sa retraite.

ARTICLE VI

ETATS DE SERVICE

L'article VI "Etats de service" est modifié pour se lire comme suit:

- 6.07 a) Pour les fins de la présente convention, il existe deux (2) départements: la coupe conventionnelle et la coupe mécanisée.
- b) Lors d'une mis à pied permanente dans le département de la coupe mécanisée, l'employé ayant travaillé antérieurement dans le département de la coupe conventionnelle, pourra exercer ses droits de retour dans ce dernier département;
- c) Les mises à pied et les rappels se font selon l'état de service de département;
- d) La Compagnie fera la compilation des états de service des employés par département et ce, à compter du 1<sup>er</sup> mai 1980.
- 31  
J. L.

L'article 7.02 est modifié pour se lire comme suit:

Un employé reçoit, soit au moment du départ ou au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, à son choix, (ce choix doit être fait quinze (15) jours avant sa mise à pied et le contremaître doit en être informé) en rémunération au lieu de vacances les montants suivants:

Vacances 1983

Moins de 450 jours -	4%
450 jours à 599 jours -	5%
600 jours à 1 499 jours -	6%
1 500 jours à 3 499 jours -	8%
3 500 et plus -	10%

ARTICLE IX

PROCEDURE DE GRIEFS

L'article IX "Procédure de griefs" est modifié pour se lire comme suit:

9.01 Lorsqu'un employé a un grief, un effort sincère de la part des deux (2) parties sera fait afin de régler le grief dans le plus court délai possible. Ces griefs devront être faits seulement sur des différends portant sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la convention de travail.

A chaque étape de la procédure des griefs, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une réunion dans le but de trouver une solution au grief.

A ces réunions peuvent assister: l'employé lésé, un officier du Syndicat et un représentant accrédité du Syndicat avec les représentants que la Compagnie nommera.

Tout grief devra être présenté de la façon suivante, pas plus de dix (10) jours après qu'il a pris naissance.

9.02 - Première étape:

Par l'employé à son surveillant immédiat et accompagné s'il le désire d'un représentant du Syndicat. Faute de règlement dans les cinq (5) jours de la présentation du grief, on procédera à la deuxième étape.

9.03 - Deuxième étape:

Par un officier du Syndicat, dans les cinq (5) jours de la réponse à la première étape, au chef d'unité. Faute de règlement

E.P.

dans les cinq (5) jours de la présentation à la deuxième étape, on procédera à la troisième étape.

NOTE: Les présentations du grief et les réponses à ce grief aux étapes précédentes seront par écrit.

9.04 - Troisième étape:

Par les officiers du Syndicat, dans les sept (7) jours de la réponse à la deuxième étape, par écrit au directeur de la division forestière.

La décision rendue par la Compagnie à la troisième étape, sera donnée par écrit et le Syndicat informera la Compagnie par écrit de l'acceptation ou du rejet de cette décision.

Faute d'entente entre les parties dans les quinze (15) jours de la rencontre à la troisième étape, on procédera à l'arbitrage du grief d'après l'article X de la convention.

Tout grief déposé par la Compagnie ou par le Syndicat quant à l'interprétation, l'application ou toute prétendue violation des dispositions de cette convention, peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre partie, à la troisième étape au lieu de suivre la procédure régulière du grief.

9.05      Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour toutes fins mentionnées dans cette convention sans en avoir obtenu la permission.

9.06      Les jours chômés ne seront pas pris en considération pour déterminer la période de temps au cours de laquelle une action doit être prise dans chacun des étapes mentionnées plus haut ou à l'Article X suivant.

Toutes les limites de temps peuvent être prolongées après entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

- L'article 2 "Arbitrage" est remplacé par les dispositions suivantes :
- 10.01. Lorsque l'une des parties au contrat de travail a fait un litige, l'autre partie au contrat de travail a le droit de saisir le tribunal d'arbitrage. Les deux parties au contrat de travail ont le droit de désigner un arbitre. Si les deux parties au contrat de travail ne peuvent pas s'accorder sur le choix d'un arbitre, le tribunal d'arbitrage sera désigné par le président du tribunal d'arbitrage. Les deux parties au contrat de travail ont le droit de désigner un arbitre. Si les deux parties au contrat de travail ne peuvent pas s'accorder sur le choix d'un arbitre, le tribunal d'arbitrage sera désigné par le président du tribunal d'arbitrage.
  - 10.02. Le tribunal d'arbitrage est composé de trois membres. Les deux parties au contrat de travail ont le droit de désigner un arbitre. Si les deux parties au contrat de travail ne peuvent pas s'accorder sur le choix d'un arbitre, le tribunal d'arbitrage sera désigné par le président du tribunal d'arbitrage.
  - 10.03. Le tribunal d'arbitrage est compétent pour trancher les litiges relatifs au contrat de travail. Les deux parties au contrat de travail ont le droit de désigner un arbitre. Si les deux parties au contrat de travail ne peuvent pas s'accorder sur le choix d'un arbitre, le tribunal d'arbitrage sera désigné par le président du tribunal d'arbitrage.
  - 10.04. Le tribunal d'arbitrage est compétent pour trancher les litiges relatifs au contrat de travail. Les deux parties au contrat de travail ont le droit de désigner un arbitre. Si les deux parties au contrat de travail ne peuvent pas s'accorder sur le choix d'un arbitre, le tribunal d'arbitrage sera désigné par le président du tribunal d'arbitrage.

3.8.

ARTICLE X

ARBITRAGE

L'article X " Arbitrage" est modifié pour se lire comme suit:

- 10.01 Lorsque l' une ou l'autre des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage selon l'Article IX, précédent, un avis devra être envoyé à l'autre partie.
- 10.02 Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un tribunal d'arbitrage. Dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis prévu à 9.04, troisième étape, chaque partie informera par écrit l'autre partie du mode d'arbitrage choisi.
- 10.03 Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 10.02 sur la nomination de l'arbitre à défaut de quoi il sera nommé par le Ministère du Travail de la Province de Québec.
- 10.04 Si l'une des parties désire recourir au tribunal d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis du choix d'arbitrage prévu à 10.02, les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront immédiatement, et si, dans les cinq (5) jours suivants leur nomination ils ne peuvent en venir à un règlement du grief à la satisfaction des deux parties, ils s'efforceront alors de s'entendre sur le choix d'un troisième arbitre qui remplira les fonctions de Président du tribunal d'arbitrage.

Si le troisième arbitre n'est pas choisi dans les cinq (5) jours suivants, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer un Président impartial.

- 10.05 Nulle personne ne sera nommée arbitre si elle a été mise en cause précédemment en tentant de négocier ou de régler un grief.
- 10.06 Chaque partie défraiera les rémunérations et dépenses, s'il y a lieu, de l'arbitre nommé par elle et les rémunérations et dépenses du Président ou de l'arbitre, s'il y a lieu, seront divisés également entre la Compagnie et le Syndicat. Les frais des témoins et les allocations seront payées par la partie faisant comparaître ces témoins.
- 10.07 La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du Tribunal d'Arbitrage sera finale et liera les deux parties. Cependant, l'arbitre ou le Tribunal d'Arbitrage n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toutes parties de cette convention, ni faire de changement général tels que des changements de taux de salaires, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

L'article 13.03 est modifié pour se lire comme suit:

La semaine des opérations est de six (6) jours du lundi au samedi inclusivement.

Pour la coupe conventionnelle, la semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs repartis entre 7h00 le lundi matin et 12h00 le vendredi.

Pour la coupe mécanisée, la semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs repartis entre 7h00 le lundi matin et 7h00 le samedi matin.

ARTICLE XIV

SALAIRES

L'Article 14.04 est modifié pour se lire comme suit:

Lorsqu'appelés à combattre les feux de forêt, les employés s'engagent à travailler aux salaires établis par le Service de la Protection de la forêt du Ministère de l'Energie et des Ressources du Québec.

L'article 14.05 est modifié pour se lire comme suit:

Au moment du transfert de chantier, les employés requis de déménager recevront à titre de compensation un salaire horaire pour les heures ainsi travaillées. Le salaire horaire se calcule en divisant le salaire journalier prévu à l'article 16.04 par huit (8) heures.

L'article 15.02 est biffé complètement.

L'article 15.01 est modifié pour se lire comme suit:

Allocation de présence au travail

À compter de la date de ratification, l'employé recevra 5,00\$ par jour travaillé, à titre d'allocation au début de sa journée de travail.

L'employé qui ne termine pas sa journée de travail pour une raison valable devra en aviser le contremaître pour avoir droit à cette allocation.

1er avril 1984 - 3,50\$ devient 5,00\$.

11 21  
1/2 1/2

L'article 15.08 est modifié pour se lire comme suit:

Allocation de présence au travail

A compter de la date de ratification, l'employé recevra 5,50\$ par jour travaillé, à titre d'allocation au début de sa journée de travail.

L'employé qui ne termine pas sa journée de travail pour une raison valable devra en aviser le contremaître pour avoir droit à cette allocation.

1er avril 1984 - 5,50\$ devient 6,00\$.

L'article 16.01 est modifié pour se lire comme suit:

Les employés couverts par cette convention auront droit à un congé mobile et aux jours de congés suivants sans perte de salaire par année de convention.

1. St-Jean-Baptiste
2. Confédération
3. Fête du Travail
4. Action de Grâce
5. Veille de Noël
6. Noël
7. Lendemain de Noël
8. Veille du Jour de l'An
9. Jour de l'An
10. Lendemain du Jour de l'An

Lorsque le congé de la Confédération survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au vendredi précédent.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984, les employés auront droit à un deuxième congé mobile en remplacement du lundi de Pâques.

Les congés mobiles seront pris à une date établie au moins une semaine à l'avance entre un employé régulier et son surveillant immédiat. Ces congés seront pris durant l'année civile.

L'article 16.04 est modifié pour se lire comme suit:

A compter de la date de ratification, les jours chômés et payés le seront au taux de 80,56 \$ par jour.

1<sup>er</sup> Avril 1984

Les jours chômés et payés le seront au taux de 84,59 \$ par jour.

Les employés à l'essai (probation) n'auront pas droit à ces congés payés.

ARTICLE XVIII

PERIODE DE PAYE ET VANNE

L'article 18.01, deuxième paragraphe, est modifié pour se lire comme suit:

18.02      La Compagnie n'a pas objection à ce que les vêtements de sécurité soient crédités aux travailleurs qui le demandent.

Annexe A - Note 2 est biffée complètement.

ANNEXE A

La note 3. est modifiée pour se lire comme suit:

Avec l'équipement présentement utilisé pour le débusquage, la profondeur de coupe n'excèdera pas quatre cent cinquante-sept (457) mètres

Si toutefois une équipe est demandée pour couper du bois au-delà de quatre cent cinquante-sept (457) mètres de profondeur, la Compagnie doit s'entendre avec l'équipe concernée.

## ANNEXE "A"

## 1 - SALAIRES - TAUX FORFAITAIRES

<u>Bois à pâte résineux</u>		Corde	<u>1/04/83</u>	<u>M<sup>3</sup> (app)</u>	Corde	<u>1/04/84</u>	<u>M<sup>3</sup> (app)</u>
1	Coup.-Ebr.-Déb.-Faç.-Emp.	21,91 \$		6,05 \$	23,01 \$		6,35 \$
2	A Coup.-Ebr.-Faç.-et mis en tas	21,10 \$		5,82 \$	22,16 \$		6,11 \$
	B Charroyage - 0 A 305 m	7,34 \$		2,02 \$	7,71 \$		2,12 \$
	0 A 610 m	7,74 \$		2,13 \$	8,13 \$		2,24 \$
	0 A 792 m	8,20 \$		2,26 \$	8,61 \$		2,37 \$
 <u>Bois à pâte feuillus</u>							
1	Coup.-Ebr.-Débus.-Faç.-Emp.	18,24 \$		5,03 \$	19,34 \$		5,33 \$
2	A Coup.-Ebr.-Faç.- et mis en tas	16,69 \$		4,61 \$	17,75 \$		4,90 \$
	B Charroyage - 0 à 305 m	5,10 \$		1,40 \$	5,47 \$		1,50 \$
	0 à 610 m	5,39 \$		1,51 \$	5,78 \$		1,62 \$
	0 à 792 m	5,85 \$		1,62 \$	6,26 \$		1,73 \$
 <u>Bois de sciage - résineux et feuillus</u>							
1	Cou.-Ebr.-Déb.-Faç.- et mis en tas	<u>P.M.P.</u> 46,99 \$		<u>m<sup>3</sup> (sol)</u> 8,43 \$ res. 9,04 \$ feu.	<u>P.M.P.</u> 49,34 \$		<u>m<sup>3</sup> (sol)</u> 8,85 \$ res. 9,49 \$ feu.
2	Cou.-Ebr.-Déb.-Faç.- et empilé	48,99 \$		8,76 \$ res. 9,41 \$ feu.	51,44 \$		9,20 \$ res. 9,88 \$ feu.
3	A Cou.-Ebr.- et Façonné	29,81 \$		4,46 \$ res. 5,62 \$ feu.	31,30 \$		4,68 \$ res. 5,90 \$ feu.
	B Charroyage	<u>P.M.P.</u>		<u>m<sup>3</sup> (sol)</u>	<u>P.M.P.</u>		<u>m<sup>3</sup> (sol)</u>
	0 à 305 m	16,43 \$		2,45 \$ res. 3,07 \$ feu.	17,25 \$		2,57 \$ res. 3,22 \$ feu.
	0 à 610 m	17,49 \$		2,63 \$ res. 3,30 \$ feu.	18,36 \$		2,76 \$ res. 3,47 \$ feu.
	0 à 792 m	18,66 \$		2,80 \$ res. 3,52 \$ feu.	19,59 \$		2,94 \$ res. 3,70 \$ feu.

II - OPERATION DE COUPE MECANISEE

(EMPLOYE A L'HEURE)

	<u>1<sup>er</sup> avril 1983</u>	<u>1<sup>er</sup> avril 1984</u>
Opérateur d'abatteuse	10,34	10,86
Opérateur d'ébrancheuse	10,34	10,86
Opérateur de débardeuse	10,34	10,86
Opérateur de tronçonneuse	10,34	10,86

III - OPERATION DE COUPE DE BOIS EN LONGUEUR

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>Arbres en longueur (6%)</u> <u>(1 avril 1983)</u>	<u>Arbres en longueur (5%)</u> <u>(1 avril 1984)</u>
10	,293	,308
12	,477	,501
14	,663	,696
16	,812	,852
18	,935	,982
20	1,046	1,098
22	1,161	1,219
24	1,419	1,490
26	1,785	1,874
28	2,102	2,207
30	2,474	2,598
32	2,988	3,137
34	3,530	3,706
36	4,023	4,224
38	4,586	4,815
40	4,800	5,040
42	5,010	5,261
44	5,265	5,528
46	5,584	5,863
48	5,993	6,293
50	6,268	6,581
52	6,712	7,048
54 & plus	plus,500 par classe addit. de 2cm.	plus ,525 par classe addit. de 2 cm

La note à l'annexe "A" continue à s'appliquer

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce présent mémoire d'entente  
ce 17ème jour du mois d'août 1983.

DOMTAR INC.  
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR  
DIVISION DE LA CHAUDIERE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
FORESTIERS DE LA BEAUCE  
(F.T.F.Q.)

Jacques Robitaille

Marc Dagen

Jeffy Butler ing.

Jules Lapointe

Aurim Pote

Louis H Poulain

Victor Sautter

Risjean Poulain

Ernie Pote

Gene D.

Stanley Poulain

Stanley Poulain

'83 SEP 21 14 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DOMTAR INC.  
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR  
CHAUDIÈRE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE LA BEAUCE (F.T.F.Q.)

*J*

1ER AVRIL 1983 - 31 MARS 1985

<u>ARTICLE</u>	<u>TABLE DES MATIERES</u>	<u>PAGE</u>
I	BUT GENERAL	
II	DUREE DE LA CONVENTION	
III	RECONNAISSANCE ET SECURITE SYNDICALE	
IV	JURIDICTION	
V	DROITS DE LA COMPAGNIE	
VI	ETATS DE SERVICE	
VII	VACANCES	
VIII	DISCIPLINE	
IX	PROCEDURE DE GRIEFS	
X	ARBITRAGE	
XI	GREVE ET FERMETURE ILLEGALES	
XII	ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT LES ARRETS DE TRAVAIL	
XIII	JOURS - HEURES DE TRAVAIL	
XIV	SALAIRES	
XV	GENERAL	
XVI	JOURS CHOMES	
XVII	CONGES DE DECES	
XVIII	PERIODE DE PAYE ET VANNE	
XIX	BRIS DE MACHINE	
XX	CONDITIONS ATMOSPHERIQUES	
ANNEXE "A"	SALAIRES	
ANNEXE "B"	FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALE	

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DOMTAR INC., PRODUITS FORESTIERS DOMTAR, une Compagnie incorporée d'après les Lois du Canada, (par continuation) ayant son siège social au 395 ouest, boulevard DeMaisonneuve, Montréal, Québec, agissant par les présentes pour sa division forestière de la Chaudière, ci-après nommée la "Compagnie."

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE LA BEAUCE (F.T.F.Q.) ayant son siège social au 2550, 127e rue St-George est, comté de Beauce, ci-après nommé le "Syndicat."

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01

Le but de cette convention est de définir les conditions de travail, les taux de salaires, la procédure pour un règlement prompt et efficace des griefs, et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération. Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour combattre efficacement l'absentéisme, pour prévenir les accidents, pour promouvoir l'hygiène, pour développer un esprit d'entente entre la Compagnie et ses employés.

ARTICLE II - DUREE DE LA CONVENTION

\* 2.01

Cette convention demeurera en vigueur du 1er avril 1983 jusqu'au 31 mars 1985 inclusivement.

\* 2.02

Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou en négocier une nouvelle, elle devra en informer l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, soit le 31 mars 1985.

2.03

Si un avis a été donné par une des parties à l'autre partie à l'effet qu'elle désire modifier cette convention avant de la renouveler et que, par suite de circonstances incontrôlables, les pourparlers se poursuivent après la date régulière du renouvellement, il n'y aura pas de suspension ou d'arrêt d'ouvrage durant la période des pourparlers et cette convention demeurera en vigueur durant ces pourparlers.

2.04

Tous les détails de modifications désirées par l'une des parties seront soumis à l'autre partie, par écrit, pas moins de quinze (15) jours ouvrables avant la date d'expiration de cette convention.

ARTICLE III - RECONNAISSANCE ET SECURITE SYNDICALE

3.01

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés de la Compagnie.

3.02

Aussi longtemps que la présente convention sera en vigueur, tous les salariés actuellement membres du Syndicat ou ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus de demeurer membres du Syndicat sous peine de perdre leur emploi. Tout nouveau salarié deviendra membre du Syndicat et devra en rester membre pendant toute la durée de cette convention, sous peine de perdre son emploi.

3.03

Les nouveaux employés ou ceux qui n'ont pas travaillé pour la Compagnie durant les deux (2) dernières années d'opération, seront considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils aient accumulé trente (30) jours de service continu dans une même saison et n'auront aucun recours à la procédure de griefs pour promotion, rétrogradation, mise à pied et transfert.

3.04

La Compagnie s'engage sur demande révocable écrite et signée de l'employé et cela lors de l'embauche, sur des formules four-

3.04 (suite)

nies par le Syndicat, à déduire à compter de la première semaine d'emploi et pour la durée de la convention à même les sommes dûes, les cotisations du Syndicat.

Les cotisations du Syndicat seront déduites sur une base hebdomadaire.

3.05

Un fac-similé de la formule de retenue syndicale fait partie de cette convention comme annexe "B".

\* 3.06

Les remises de cotisations seront faites au Syndicat des Travailleurs Forestiers de la Beauce à toutes les deux (2) semaines. La liste des noms et prénoms des employés ainsi que les numéros d'assurance sociale sera remise au Syndicat une (1) fois par mois.

3.07

Le Syndicat encouragera également ses membres à se prévaloir des avantages que la Compagnie leur offrira pour leur entraînement et leur sécurité.

\* 3.08

Des représentants du Syndicat, porteurs de lettres de créance, auront le droit de visiter les opérations forestières de la Compagnie pour s'occuper d'affaires syndicales. Ces lettres de créance devront être signées par le président ou le secrétaire du Syndicat des Travailleurs Forestiers de la Beauce.

3.09

Le Syndicat devra fournir à la Compagnie une liste de ses représentants au fur et à mesure qu'ils sont nommés et devra amender cette liste promptement s'il survient des changements.

3.10

Pour être nommé représentant syndical, un employé devra avoir travaillé au moins cinquante (50) jours consécutifs dans la division forestière de la Chaudière pendant la période d'opération en cours ou celle qui l'a précédé.

3.11

La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter pour activité syndicales à ceux de ses employés requis pour des procédures d'arbitrage ou d'autres activités syndicales locales et essentielles. L'autorisation pourra aussi être donnée pour des activités de caractère régional ou provincial en autant que la bonne marche des opérations n'en sera pas affectée.

ARTICLE IV - JURIDICTION

\* 4.01

Le Syndicat a été accrédité par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 23 décembre 1965; le certificat a été amendé par la suite le 2 novembre 1971, et le 8 février 1978 et le 13 mai 1983 pour représenter les employés de la Compagnie, à savoir:

"Les salariés préposés à la coupe du bois sur les limites forestières Domtar division de la Chaudière, excluant les mesureurs, les chauffeurs de camions, les vérificateurs, les contremaîtres, les préposés à la construction et entretien des chemins, les préposés à la construction des camps et toutes autres bâtisses."

ARTICLE V - DROITS DE LA COMPAGNIE

5.01

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploit-

5.01 (suite)

ter et diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE VI - ETATS DE SERVICE

6.01

L'expression "états de service" désigne la compilation de tous les jours travaillés pour la Compagnie par un employé depuis le 1er janvier 1965, plus les jours non travaillés pour une des raisons suivantes: accidents, maladie certifiée par un médecin, vacances prises en période d'emploi, congés chômés et payés, congés de décès, absence pour agir comme juré ou témoin de la Couronne, activités syndicales autorisées se rapportant à la présente convention sans qu'il y ait interruption pour l'une ou l'autre des raisons stipulées à l'article 6.03.

Le nombre de jours non travaillés pour les raisons ci-haut mentionnées ne pourra être supérieur à celui qu'un employé aurait normalement fait durant la saison en cours.

6.02

Le nouvel employé sera considéré à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de service continu. A la fin de cette période, l'état de service du nouvel employé sera établi et entrera en vigueur à partir de la date de son entrée en service. L'employé à l'essai devient alors un employé régulier.

\* 6.03

L'état de service et les droits acquis d'un employé se perdent si l'employé:

\* 6.03 (suite)

- a) démissionne volontairement;
- b) est congédié pour cause;
- c) est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs ou douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un employé régulier ayant moins d'un (1) an de service;
- d) refuse d'accepter une offre d'emploi correspondant à son travail ordinaire;
- e) est absent sans permission;
- f) est absent pour cause de maladie ou accident non occupationnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- g) prend sa retraite.

6.04

- a) toute occupation nouvelle ou vacante pour plus de quatre (4) semaines, sauf pour remplacement d'un employé régulier dans les cas de maladie, accident, vacances et absences autorisées sera affichée sur les tableaux pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des occupations forfaitaires. Seules les applications reçues en dedans de cette période de cinq (5) jours seront considérées par la Compagnie. Les avis officiels de la Compagnie seront affichés au bureau d'emploi et dans chacun des chantiers en opérations avec copie au Syndicat;
- b) le choix des candidats se fera parmi les employés qui auront posé leur candidature en tenant compte de leur état de service de Compagnie, en autant qu'ils possèdent la compétence et l'habilité pour remplir l'occupation;
- c) la Compagnie décidera du choix du candidat qui aura une période d'essai n'excédant pas quatre (4) semaines au taux de l'occupation. Le Syndicat en sera avisé par écrit;
- d) Si aucun employé n'a appliqué ou si les candidats n'ont pas la compétence et l'habilité pour remplir l'occupation, la Compagnie remplira celle-ci par un candidat de son choix, compte tenu des employés sur la liste de rappel.

6.05

Tout employé régulier qui acceptera une occupation temporaire dans un autre département que le sien et qui y travaillera au moins quatre (4) semaines dans une (1) année, verra son nom apparaître sur la liste d'ancienneté de ce département indiquant le nombre de jours qu'il y aura travaillé.

6.06

L'état de service de département prévaut pour fins de mouvement de main-d'oeuvre. L'état de service de la Compagnie tel que défini à l'article 6.01 est la somme des jours accumulés dans un ou plus d'un département.

\* 6.07

- a) pour les fins de la présente convention, il existe deux (2) départements: la coupe conventionnelle et la coupe mécanisée;
- b) lors d'une mise à pied permanente dans le département de la coupe mécanisée, l'employé ayant travaillé antérieurement dans le département de la coupe conventionnelle, pourra exercer ses droit de retour dans ce dernier département;
- c) les mises à pied et les rappels se font selon l'état de service de département;
- d) la Compagnie fera la compilation des états de service des employés par département et ce, à compter du 1er mai 1980.

6.08

Les propriétaires de machines louées par la Compagnie, s'ils en sont les opérateurs, ne sont pas éligibles aux clauses de mouvement de main-d'oeuvre à l'exception des propriétaires de débuseuses.

6.09

- a) pour les employés travaillant en équipe dans le département de la coupe conventionnelle, les mises à pied de moins de quinze (15) jours se feront sur la base de l'état de service de l'ensemble de l'équipe. Si la mise à pied est de quinze (15) jours ou plus, c'est l'état de service de l'employé qui sera pris en considération;
- b) lorsqu'un membre d'une équipe doit être remplacé, le choix sera fait par la Compagnie en tenant compte de l'état de service sur la liste de rappel. S'il n'y a plus d'employés disponibles sur la liste de rappel, le choix sera fait par les membres de l'équipe sujet à l'approbation du surveillant immédiat;
- c) les employés seront rappelés par département selon leur état de service.

6.10

Les employés devant être mis à pied en seront avisés par la Compagnie cinq (5) jours à l'avance à moins que la mise à pied ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors de la volonté de la Compagnie.

Les employés désirant terminer leur emploi devront en aviser la Compagnie au moins cinq (5) jours à l'avance afin de permettre à la Compagnie de faire un règlement final dans le plus court délai possible.

Lorsque le temps des rappels est connu, un avis écrit sera envoyé à chaque employé à son adresse personnelle au moins quatorze (14) jours avant la date assignée pour se rapporter au travail. Tout employé devra avertir la Compagnie de tout changement d'adresse.

Les employés devront accuser réception d'un tel avis et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit.

6.11

La Compagnie consent à soumettre au bureau du Syndicat pour le 1er mai de chaque année, une liste en ordre alphabétique des employés couverts par cette entente montrant la date de leur engagement suivant leur dernière interruption de service et leur état de service (en jours) avec la Compagnie.

Cette liste sera affichée au bureau d'emploi de la Compagnie et dans chacun des chantiers, au début des opérations.

Chaque employé dont les états de service n'auront pas été interrompus recevra le 1er mai de chaque année, son record individuel tel qu'il apparaîtra sur la liste générale au 30 avril précédent et il aura trente (30) jours pour le vérifier avec le bureau du personnel et le faire corriger en cas d'erreur dans l'année écoulée. La liste des états de service sera considérée comme définitive par les deux (2) parties après ce délai et sera alors transmise à chacun des employés.

6.12

Cette liste des états de service gouvernera tous les mouvements de main-d'oeuvre de l'année suivante d'opération selon leur état de service par département et les employés qui mettront fin à leur emploi continu, seront rayés de la liste au fur et à mesure.

ARTICLE VII - VACANCES

7.01

Le calcul des vacances pour la saison d'opération en cours sera fait en fonction de l'ancienneté accumulée en date de la mise en disponibilité saisonnière ou du départ de l'employé.

\* 7.02

Un employé reçoit, soit au moment du départ ou au 1er juillet de

## 7.02 (suite)

chaque année, à son choix, (ce choix doit être fait quinze (15) jours avant sa mise à pied et le contremaître doit en être informé) en rémunération au lieu de vacances les montants suivants:

Vacances 1983

- 450 jours	-	4%
450 jours à 599 jours	-	5%
600 jours à 1 499 jours	-	6%
1 500 jours à 3 499 jours	-	8%
3 500 jours et plus	-	10%

## 7.03

En autant que les besoins des opérations le permettent, la Compagnie pourra cesser les opérations pour une période de deux (2) semaines au mois de juillet.

Si les opérations cessent, les employés en seront avisés au début de la saison d'opération.

ARTICLE VIII - DISCIPLINE

## 8.01

- a) les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie. Des mesures disciplinaires seront prises à la suite des manquements aux règlements et l'employé concerné en sera alors avisé par lettre ou avis disciplinaire;
- b) entres autres, les absences, les retards et les départs du travail sans permission ni raison valable sont sujet aux mesures disciplinaires;
- c) l'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs, s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires;
- d) tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé pour une période de un (1) an après quoi il ne peut être utilisé contre l'employé. Copie de tous les rapports disciplinaires est remise au Syndicat;

8.01 (suite)

- e) un employé a droit de vérifier son dossier et tous les documents personnels qu'il renferme, après arrangement avec le chef du personnel.

ARTICLE IX - PROCEDURE DE GRIEFS

\* 9.01

Lorsqu'un employé a un grief, un effort sincère de la part des deux (2) parties sera fait afin de régler le grief dans le plus court délai possible. Ces griefs devront être faits seulement sur des différends portant sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la convention de travail.

A chaque étape de la procédure des griefs, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une réunion dans le but de trouver une solution au grief.

A ces réunions peuvent assister: l'employé lésé, un officier du Syndicat et un représentant accrédité du Syndicat avec les représentants que la Compagnie nommera.

Tout grief devra être présenté de la façon suivante, pas plus de dix (10) jours après qu'il a pris naissance.

\* 9.02

Première étape

Par l'employé à son surveillant immédiat et accompagné s'il le désire d'un représentant du Syndicat. Faute de règlement dans les cinq (5) jours de la présentation du grief, on procèdera à la deuxième étape.

\* 9.03

Deuxième étape

Par un officier du Syndicat, dans les cinq (5) jours de la ré-

9.03 (suite)

ponse à la première étape, au chef d'unité. Faute de règlement dans les cinq (5) jours de la présentation à la deuxième étape, on procédera à la troisième étape.

NOTE

Les présentations du grief et les réponses à ce grief aux étapes précédentes seront par écrit.

\* 9.04

Troisième étape

Par les officiers du Syndicat, dans les sept (7) jours de la réponse à la deuxième étape, par écrit au directeur de la division forestière.

La décision rendue par la Compagnie à la troisième étape, sera donnée par écrit et le Syndicat informera la Compagnie par écrit de l'acceptation ou du rejet de cette décision.

Faute d'entente entre les parties dans les quinze (15) jours de la rencontre à la troisième étape, on procédera à l'arbitrage du grief d'après l'article X de la convention.

Tout grief déposé par la Compagnie ou par le Syndicat quant à l'interprétation, l'application ou toute prétendue violation des dispositions de cette convention, peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre partie, à la troisième étape au lieu de suivre la procédure régulière du grief.

\* 9.05

Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour toutes fins mentionnées dans cette convention sans en avoir obtenu la permission.

\* 9.06

Les jours chômés ne seront pas pris en considération pour déterminer la période de temps au cours de laquelle une action doit

9.06 (suite)

être prise dans chacune des étapes mentionnées plus haut ou à l'article X suivant.

Toutes les limites de temps peuvent être prolongées après entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

\* ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01

Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage selon l'article IX, précédent, un avis devra être envoyé à l'autre partie.

10.02

Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un tribunal d'arbitrage. Dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis prévu à 9.04, troisième étape, chaque partie informera par écrit l'autre partie du mode d'arbitrage choisi.

10.03

Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 10.02 sur la nomination de l'arbitre à défaut de quoi il sera nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec

10.04

Si l'une des parties désire recourir au tribunal d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis du choix d'arbitrage prévu à 10.02, les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront immédiatement, et si, dans les cinq (5) jours suivants leur nomination ils ne peuvent en venir à un règlement du grief à la satisfaction des deux parties, ils s'efforceront alors de s'entendre sur le choix d'un troisième arbitre qui remplira les fonctions de président du tribunal d'arbitrage.

10.04 (suite)

Si le troisième arbitre n'est pas choisi dans les cinq (5) jours suivants, le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec sera prié de nommer un président impartial.

10.05

Nulle personne ne sera nommée arbitre si elle a été mise en cause précédemment en tentant de négocier ou de régler un grief,

10.06

Chaque partie défraiera les rémunérations et dépenses, s'il y a lieu, de l'arbitre nommé par elle et les rémunérations et dépenses du président ou de l'arbitre, s'il y a lieu, seront divisés également entre la Compagnie et le Syndicat. Les frais des témoins et les allocations seront payées par la partie faisant comparaître ses témoins.

10.07

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

#### ARTICLE XI - GREVE ET FERMETURE ILLEGALES

11.01

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

ARTICLE XII - ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT LES ARRETS DE TRAVAIL

12.01

Il est entendu que durant toute suspension générale de travail qui pourrait se produire dans les opérations forestières, à tout moment, ou pour quelque cause que ce soit, la propriété de la Compagnie sera laissée en bon ordre par les employés.

12.02

Il est entendu que les employés requis de demeurer au travail d'après les dispositions du paragraphe 12.01 précédent, seront disponibles pour la durée de l'arrêt.

12.03

Les employés mentionnés dans le paragraphe 12.02 précédent, seront rémunérés au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension de travail.

ARTICLE XIII - JOURS - HEURES DE TRAVAIL

13.01

L'expression "jours de travail" désigne une période de huit (8) heures ouvrées dans un même jour, normalement comprises entre 7 h 00 et 17 h 00.

13.02

L'expression "semaine" désigne pour les fins de la présente convention une semaine de calendrier ou une période de sept (7) jours établis comme période de travail s'étendant de minuit un jour donné à la fin du septième (7e) jour suivant.

\* 13.03

La semaine des opérations est de six (6) jours du lundi au samedi inclusivement.

Pour la coupe conventionnelle, la semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs répartis entre 7 h 00 le lundi matin et 12 h 00 le vendredi.

Pour la coupe mécanisée, la semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs répartis entre 7 h 00 le lundi matin et 7 h 00 le samedi matin.

#### ARTICLE XIV - SALAIRES

14.01

La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaires tels qu'indiqués à l'annexe "A", ci-attachée feront partie de cette convention et demeureront en vigueur pour la durée de cette convention.

14.02

- a) si pendant la durée de la convention, un emploi non classifié dans l'annexe "A" est créé, ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du Syndicat, la Compagnie doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements;
- b) Durant la période d'essai, la Compagnie établira le taux provisoire et en avisera par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours suivant la mise en application de ce nouveau taux;
- c) Après la période d'essai, la Compagnie rencontre le Syndicat pour négocier le taux du nouvel emploi ou du changement convenu. Le taux convenu s'applique rétroactivement à la date du début de la nouvelle fonction ou du changement. S'il n'y a pas d'entente entre eux, le litige sera alors soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 10.01 et suivant de la présente convention.

14.03

En vue de prévenir les différends, il est convenu qu'un taux de salaire fixe sera mentionné au contrat d'engagement de chaque employé à salaire forfaitaire ou ce taux sera établi par écrit dans les quatre (4) jours de travail qui suivent la signature du contrat d'engagement. Dans le cas où il y aurait changement dans les taux de travail à forfait, un nouveau contrat sera signé par l'employé.

\* 14.04

Lorsqu'appelés à combattre les feux de forêt, les employés s'engagent à travailler aux salaires établis par le Service de la Protection de la forêt du Ministère de l'Énergie et des Ressources du Québec.

\* 14.05

Au moment du transfert de chantier, les employés requis de déménager recevront à titre de compensation un salaire horaire pour les heures ainsi travaillées. Le salaire horaire se calcule en divisant le salaire journalier prévu à l'article 16.04 par huit (8) heures.

14.06

Les employés à l'heure sont rémunérés au taux et demi de leur classification pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler.

- a) au-delà de 40 heures par semaines;
- b) lors d'un jour chômé et payé prévu à l'article 16.01 en plus de sa paie de congé.

ARTICLE XV - GENERAL

15.01

Feu

L'employé s'engage à se conformer aux règlements concernant la

15.01 (suite)

protection de la forêt ainsi qu'à tous les règlements forestiers de la Société de Conservation du Sud du Québec et de la Compagnie. Toute contravention à ce règlement, ou le refus de combattre les feux de forêt, peut entraîner l'application de mesures disciplinaires.

15.02

Sécurité

Afin de promouvoir la sécurité dans les chantiers de la Compagnie, tous les forestiers couverts par cette convention devront se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements de la Compagnie en ce qui concerne le port obligatoire de l'équipement de sécurité. Après l'achat par l'employé de la première paire de gants ou mitaines de sécurité, de genouillères de sécurité, la Compagnie remplacera sans frais ces articles endommagés par un usage normal.

La Compagnie paiera à chaque employé régulier, lors de l'achat de bottes de sécurité, la somme de douze dollars (12 00\$) deux fois par année d'opération.

Afin de promouvoir la sécurité dans les chantiers de la Compagnie, les représentants du Syndicat devront coopérer en faisant usage de l'équipement de sécurité porté par les travailleurs de la Compagnie.

- \* De plus, la Compagnie fournira à chaque employé régulier un habit de pluie et deux paires de pantalons.

Tout employé subissant des égratignures, coupures mineures etc... se présentera immédiatement au préposé aux premiers soins; celui-ci, s'il juge à propos, l'enverra se faire examiner par un médecin de la compagnie. Tous les accidents devront être immédiatement rapportés, soit au contracteur, au contremaître ou à l'infirmier, par la personne blessée si elle le peut, et par tous les témoins.

15.03

Comité d'intérêt mutuel

Dans le but d'améliorer les communications entre les parties et de favoriser le dialogue, un comité d'intérêt mutuel existe.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) membres du Syndicat.

15.03 (suite)

Les réunions du comité ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties. En préparation de ces assemblées, chacune des parties fera parvenir à l'autre un ordre du jour durant la semaine précédant l'assemblée.

Les réunions de ce comité ne sont pas conçues pour remplacer la procédure des griefs, se substituer à la négociation proprement dite ou éliminer les relations nécessaires et courantes entre les employés et leurs surveillants.

Le fonctionnement et la structure du comité est élaboré par les membres dudit comité.

15.04

Mesurage

Chaque forestier travaillant à la pièce recevra un reçu de mesurage signé par le mesureur après chaque mesurage. La Compagnie s'engage à ce que le bois soit mesuré le plus rapidement possible, avec un délai de sept (7) jours après que la demande a été faite à la Compagnie.

15.05

Droit d'afficher

La Compagnie convient de désigner à chaque chantier un endroit où le Syndicat pourra afficher les avis ou communications à ses membres.

Il est toutefois convenu que ces avis ou communication devront être autorisés au préalable par la gérance de la Compagnie qui y apposera ses initiales.

15.06

Assurance-vie, accident, maladie, salaire

Tous les employés couverts par la présente convention devront se prévaloir du régime d'assurance collective des employés forestiers du Québec, négocié entre Domtar Inc., Produits Forestiers Domtar et les Syndicats ou Unions concernés dès qu'ils deviendront éligibles.

\* 15.07

Allocation de présence au travail

A compter de la date de ratification, l'employé recevra 5 50\$ par jour travaillé, à titre d'allocation au début de sa journée de travail

L'employé qui ne termine pas sa journée de travail pour une raison valable devra en aviser le contremaître pour avoir droit à cette allocation.

1er avril 1984: 5 50\$ devient 6 00\$.

ARTICLE XVI - CONGES CHOMES ET PAYES

\* 16.01

Les employés couverts par cette convention auront droit à un congé mobile et aux jours de congés suivants sans perte de salaire par année de convention.

1. St-Jean-Baptiste
2. Confédération
3. Fête du Travail
4. Action de Grâces
5. Veille de Noël
6. Noël
7. Lendemain de Noël
8. Veille du Jour de l'An
9. Jour de l'An
10. Lendemain du Jour de l'An

Lorsque le congé de la Confédération survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au vendredi précédent.

A compter du 1er janvier 1984, les employés auront droit à un deuxième congé mobile en remplacement du lundi de Pâques.

Les congés mobiles seront pris à une date établie au moins une semaine à l'avance entre un employé régulier et son surveillant immédiat. Ces congés seront pris durant l'année civile.

16.02

Au début de chaque année de convention, la Compagnie et le Syndicat fixeront les dates des congés payés au cours de cette année. Les dates seront affichées au bureau d'engagement de la Compagnie à Armstrong.

16.03

- a) Pour avoir droit à ces jours de congé chomés et payés, l'employé devra être un employé régulier, c'est-à-dire, avoir terminé sa période d'essai (voir 6.02), avoir travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé et être de retour au travail le matin du jour qui suit immédiatement le jour de congé.
- b) Ce paragraphe ne s'applique pas dans les cas suivants:
  - 1. Maladie ou accident certifiés par un médecin;
  - 2. Permission de la Compagnie de s'absenter trois (3) jours avant le congé pour être de retour trois (3) jours après le congé;
  - 3. Mise à pied.

NOTE

Cependant, dans le cas de fermeture temporaire des opérations entre les fêtes de Noël et du Jour de l'An, la date de réouverture des opérations sera considérée comme le jour ouvrable suivant.

- c) Nonobstant ce qui précède, les employés réguliers qui ont accumulé cent-trente (130) jours de service (6.01) au cours d'une année d'opération (100 jours pour les employés affectés à la coupe du bois à pâte "coupé et mis en tas") et qui sont mis à pied avant la fin de cette année d'opération recevront au moment de leur mise à pied la paie des congés chomés et payés qui surviennent entre la date de mise à pied et la fin de l'année d'opération.

\* 16.04

A compter de la date de ratification, les jours chômés et payés le seront au taux de 80 56\$ par jour.

1er avril 1984

Les jours chômés et payés le seront au taux de 84 59\$ par jour.

Les employés à l'essai n'ont pas droit aux congés chômés et payés.

16.05

Tout employé à forfait requis de travailler lors d'un jour chômé et payé prévu à l'article 16.01 et à l'exception de la St-Jean-Baptiste, sera payé en plus de son salaire gagné ce jour-là, le taux de salaire prévu à l'article 16.04.

ARTICLE XVII - CONGES DE DECES ET PAIE DE JURE

17.01

En cas de décès d'un membre de la proche famille d'un employé, la Compagnie paie un congé autorisé n'excédant pas trois (3) jours, en autant que les conditions suivantes soient respectées:

- a) L'employé doit être un employé régulier (voir 6.02);
- b) L'employé doit assister aux funérailles;
- c) Les jours admissibles pour le versement doivent être consécutifs et inclure le jour civil précédant immédiatement et le jour civil immédiatement après les funérailles; ces jours doivent être des jours de travail pendant lesquels l'employé aurait normalement travaillé.

Par "membre de la proche famille" on entend:

17.01 (suite)

Le père, la mère, les frères, les soeurs, le beau-père, la belle-mère, demi-frères et demi-soeurs.

De plus, une journée de congé avec paie sera accordée à l'employé dans le cas du décès de son beau-frère et sa belle-soeur et ceci sujet aux conditions (a), (b) et (c) ci-dessus.

Plusieurs décès causés par le même événement sont considérés comme un seul décès.

Il sera accordé aux mêmes conditions mentionnées ci-haut cinq (5) jours de congé dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé.

17.02

Ces congés seront payés selon le taux de salaire prévu à l'article 16.04.

\* 17.03

Paie de juré

La Compagnie compensera pour le temps perdu par un employé requis de servir comme juré ou témoin de la Couronne de la façon suivante:

La Compagnie paie à l'employé juré le taux apparaissant à l'article 16.04 pour tous les jours perdus par suite de sa participation comme juré.

Pour se prévaloir de ce bénéfice l'employé doit s'engager par écrit, à remettre à la Compagnie son ou ses chèques de paie de juré ou témoin de la Couronne dûment endossés.

ARTICLE XVIII - PERIODE DE PAYE ET VANNE

18.01

L'employé sera payé une (1) fois par semaine et recevra en même

18.01 (suite)

temps un état détaillé de ses déductions.

\* 18.02

La Compagnie n'a pas objection à ce que les vêtements de sécurité soient crédités aux travailleurs qui le demandent.

ARTICLE XIX - BRIS DE MACHINE

19.01

Coupe conventionnelle

Lorsqu'un bris de machine survient au cours d'une journée de travail, l'employé affecté a droit à une compensation horaire égale à un huitième (1/8) du taux journalier prévu à l'article 16.04 jusqu'à un maximum de huit (8) heures à compter de la vérification du bris par le surveillant.

Si le bris n'est pas réparé dans la seconde journée, l'employé a droit à cette compensation horaire jusqu'à un maximum de quatre heures (4), aucune compensation ne sera accordée en dehors des heures normales de travail.

Cette compensation n'est accordée que:

1. Si le surveillant ne peut donner du travail à l'employé affecté au cours de ces deux (2) journées;
2. Si l'employé est demeuré à la disposition du surveillant pendant cette période de temps;
3. Si la Compagnie n'a pu fournir une autre machine en dedans d'une (1) heure de la vérification du bris par le surveillant.

19.02

Coupe mécanisée

Lorsqu'un bris de machine survient au cours d'une journée de travail, l'employé affecté a droit à une compensation au taux de sa classification jusqu'au maximum des heures ouvrables dans cette journée et ce à compter de la vérification du bris par le surveillant.

Cette compensation n'est accordée que:

1. Si le surveillant ne peut donner du travail à l'employé affecté au cours de cette journée;
2. Si l'employé est demeuré à la disposition du surveillant pendant cette période de temps.

ARTICLE XX - CONDITIONS ATMOSPHERIQUES

\* 20.01

Pour compenser pour les pertes de temps dues aux mauvaises conditions atmosphériques, les employés forfaitaires recevront l'équivalent d'une (1) journée de travail pour chacune des périodes ci-dessous mentionnées au taux de salaire prévu à l'article 16.04. Ce paiement s'appliquera à ceux qui auront travaillé plus de la moitié des jours ouvrables compris dans chacune des périodes suivantes:

1er avril au 31 juillet	- 1 journée
1er août au 30 novembre	- 1 journée
1er décembre au 30 mars	- 1 journée

Pour les fins de cet article, les congés autorisés, les congés de décès, les congés de juré ainsi que les vacances sont considérés comme des jours travaillés.

Signé à STE-FOY (QUÉ)  
ce 1<sup>er</sup> jour du mois de SEPTEMBRE 1983.

DOMTAR INC  
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR  
DIVISION DE LA CHAUDIERE

Jacques LaRue Jeffrey Butler  
Jacques LaRue Jeffrey Butler  
Directeur de la division Directeur adjoint de la division

Victor Gauthier Gérard Potvin  
Victor Gauthier Gérard Potvin  
Chef des exploitations Chef de l'unité de Chaudière

Julien Côté Suzanne Roy  
Julien Côté Suzanne Roy  
Chef du personnel Conseillère en relations du travail

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA BEUCE (F.T.F.Q.)

Jules Lapointe Louis Hébert-Poulin  
Jules Lapointe Louis Hébert-Poulin  
Président Représentant des employés

Réjean Poulin Marcel Paquet  
Réjean Poulin Marcel Paquet  
Représentant des employés Représentant des employés

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU QUEBEC

Louis-Albert Duguay Stanley Poulin  
Louis-Albert Duguay Stanley Poulin  
Secrétaire général Représentant syndical

## ANNEXE "A"

## SALAIRES - TAUX FORFAITAIRES

Page 27

	01/04/83		01/04/84	
	Corde	m <sup>3</sup> (app)	Corde	m <sup>3</sup> (app)
<u>Bois à pâte résineux</u>				
1 Coup. Ebr. Déb. Faç. Emp.	21,91 \$	6,05 \$	23,01 \$	6,35 \$
2 A Coup. Ebr. Faç et mis en tas	21,10 \$	5,82 \$	22,16 \$	6,11 \$
B Charroyage: 0 à 305 m	7,34 \$	2,02 \$	7,71 \$	2,12 \$
0 à 610 m	7,74 \$	2,13 \$	8,13 \$	2,24 \$
0 à 792 m	8,20 \$	2,26 \$	8,61 \$	2,37 \$
<u>Bois à pâte feuillu</u>				
1 Coup. Ebr. Déb. Faç. Emp.	18,24 \$	5,03 \$	19,34 \$	5,33 \$
2 A Coup. Ebr. Faç. et mis en tas	16,69 \$	4,61 \$	17,75 \$	4,90 \$
B Charroyage: 0 à 305 m	5,10 \$	1,40 \$	5,47 \$	1,50 \$
0 à 610 m	5,39 \$	1,51 \$	5,78 \$	1,62 \$
0 à 792 m	5,85 \$	1,62 \$	6,26 \$	1,73 \$
<u>Bois de sciage - résineux et feuillu</u>				
	P.M.P.	m <sup>3</sup> (sol)	P.M.P.	m <sup>3</sup> (sol)
1 Cou. Ebr. Déb. Faç. et mis en tas	46,99 \$	8,43 \$ rés. 9,04 \$ feu.	49,34 \$	8,85 \$ rés. 9,49 \$ feu.
2 Cou. Ebr. Déb. Faç. et empilé	48,99 \$	8,76 \$ rés. 9,41 \$ feu.	51,44 \$	9,20 \$ rés. 9,88 \$ feu.
3 A Cou. Ebr. et façonné	29,81 \$	4,46 \$ rés. 5,62 \$ feu.	31,30 \$	4,68 \$ rés. 5,90 \$ feu.
	P.M.P.	m <sup>3</sup> (sol)	P.M.P.	m <sup>3</sup> (sol)
B Charroyage: 0 à 305 m	16,43 \$	2,45 \$ rés. 3,07 \$ feu.	17,25 \$	2,57 \$ rés. 3,22 \$ feu.
0 à 610 m	17,49 \$	2,63 \$ rés. 3,30 \$ feu.	18,36 \$	2,76 \$ rés. 3,47 \$ feu.
0 à 792 m	18,66 \$	2,80 \$ rés. 3,52 \$ feu.	19,59 \$	2,94 \$ rés. 3,70 \$ feu.

OPERATION DE COUPE MECANISEE (EMPLOYES A L'HEURE)

	<u>1er avril 1983</u>	<u>1er avril 1984</u>
Opérateur d'abatteuse	10,34 \$	10,86 \$
Opérateur d'ébrancheuse	10,34 \$	10,86 \$
Opérateur de débardeuse	10,34 \$	10,86 \$
Opérateur de tronçonneuse	10,34 \$	10,86 \$

NOTE:

- 1) Les taux à forfait sont majorés de 10% entre le retour au travail après le congé des fêtes et le 31 mars de l'année courante;
- 2) Avec l'équipement présentement utilisé pour le débusquage, la profondeur de coupe n'excèdera pas quatre-cent-cinquante-sept (457) mètres;  
  
Si toutefois une équipe est demandée pour couper du bois au-delà de quatre-cent-cinquante-sept (457) mètres de profondeur, la Compagnie doit s'entendre avec l'équipe concernée;
- 3) Les taux à forfait sont majorés de 10% pour l'essartement (bois coupé et mis en tas) des chemins de camions;
- 4) Rés: toutes essences résineuses  
Feu: toutes essences feuillues
- 5) Lorsque les conditions de travail telles que:
  - . Accident de terrain, bois renversé, abords de chemins exploités à plus de deux-cents pieds, la Compagnie prendra entente avec l'équipe avant le début de la coupe du parterre concerné et les taux de la coupe conventionnelle seront majorés en conséquence.

OPERATION DE COUPE DE BOIS EN LONGUEUR

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>Arbres en longueur (6%) 1er avril 1983</u>	<u>Arbres en longueur (5%) 1er avril 1984</u>
10	.293	.308
12	.477	.501
14	.663	.696
16	.812	.852
18	.935	.982
20	1.046	1.098
22	1.161	1.219
24	1.419	1.490
26	1.785	1.874
28	2.102	2.207
30	2.474	2,598
32	2.988	3.137
34	3.530	3.706
36	4.023	4.224
38	4.586	4.815
40	4.800	5.040
42	5.010	5.261
44	5.265	5.528
46	5.584	5.863
48	5.993	6.293
50	6.268	6.581
52	6.712	7.048
54 et plus	plus .500 par classe addit. de 2 cm.	plus .525 par classe addit. de 2 cm.

NOTE:

L'opération "coupe de bois en longueur" comprend l'abattage, l'ébranchage au complet, l'étêtage à trois (3) pouces de diamètre, le débusquage au chemin de camion et l'empilage avec débusqueuse. Une équipe sera composée normalement de deux (2) abatteurs et d'un (1) opérateur de débusqueuse. Les gains de l'équipe seront divisés à parts égales.

ANNEXE "B"

FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALE

du Syndicat des Travailleurs Forestiers de la Beauce, 2550,  
127e rue, St-Georges est, comté Beauce, G5Y 5C7, C.P. 246

No. ass. sociale \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

DOMTAR INC., PRODUITS FORESTIERS DOMTAR  
Division Chaudière

Je \_\_\_\_\_ fils de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ soussigné, adresse \_\_\_\_\_

désire et consens à devenir membre du S.T.F. et vous autorise  
volontairement par la présente à déduire de mes gains pendant  
ma période d'emploi, la cotisation hebdomadaire suivante:

\_\_\_\_\_

Cette cotisation sera déduite à compter de la première semaine  
d'emploi continu qui suit la date de mon embauchage à la Compa-  
gnie. De plus, cette autorisation restera en vigueur pour cha-  
que engagement subséquent aussi longtemps que je ne l'aurai pas  
annulé à moins que je sois douze (12) mois sans travailler pour  
la Compagnie.

\_\_\_\_\_

TEMOIN

\_\_\_\_\_

SIGNATURE DE L'EMPLOYE