


NOM

NO

08183-6

C.A.E. 310 NO, CONV. 81836
 AFFIL. 6 NB, EMPL. 2
 EMP. COUV. 16 ET, GEOG. 20230 30
 PERS. VIS. 0 NO, ACC. 000077010
 DATE ENR. 840206

 Gouvernement du Québec
 Bureau du commissaire
 général du travail

DÉPÔT

08183-6
 Dépôt N°: 8 3 0 9 0 7 8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 77-10
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-05-19	83-07-19		82-05-01	84-04-30	2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Mesureurs, assistants-Mesureurs, gardes forestiers et forestiers du Québec 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant Dometar Inc. 2950, Boul. Sir Wilfrid Laurier Québec, Qc

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	0310 (2)	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	----------	-------------	---------

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
 Dometar
 B.P. 7211
 Montréal, Qc
 H3C 3M2
 Att: Mad. Suzanne Roy

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Shereese Demelo</i>	83-09-12

Pour renseignements

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

'83 JUL 19 11 35

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE

DOMTAR INC

PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
DIVISION DES EXPLOITATIONS FORESTIERES
SERVICE FORESTIER CENTRAL

ET LE

SYNDICAT NATIONAL DES MESUREURS,
ASSISTANTS-MESUREURS, GARDES-FORESTIERS DU QUEBEC (C.S.N.)

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE LA CONVENTION COLLECTIVE SE TERMINANT
LE 30 AVRIL 1982 SOIT RENOUELEE PAR LA PRESENTE ET CONTINUERA DE S'APPLIQUER
JUSQU'AU 30 AVRIL 1984 SOUS RESERVE DES MODIFICATIONS SUIVANTES:

Québec, le 19 mai 1983

1.- Durée

2 ans - du 1^{er} mai 1982 au 30 avril 1984.

2.- Augmentations salariales

1^{er} mai 1982 - 12%

1^{er} mai 1983 - 10%

Rétroactivité

La rétroactivité s'appliquera sur toutes les heures travaillées entre le 1^{er} mai 1982 et le samedi suivant la date de ratification.

Les employés qui ont quitté leur emploi durant cette période doivent s'adresser, par écrit, à la direction pour obtenir le paiement de la rétroactivité.

3.- Primes d'équipe

A compter de la date de ratification:

0¢ - 30¢ - 40¢

4.- Transport par véhicule personnel

A compter de la date de ratification:

,19 ¢ du kilomètre - pas moins de 4,80 \$ par jour.

5.- Bottes de sécurité

A compter de la date de ratification:

19, \$ par employé par année.

6. 1) Régime d'assurance collective

Résumé des avantages améliorés:

	A compter du 1 jour du mois suivant la date de ratification	1 ^{er} janvier 1984
Assurance-vie:	50 000, \$	
Assurance-vie, décès ou mutilation accidentelle et l'assurance maladie		
Participation de la Compagnie	80%	
Soins chiropratiques	12, \$/visite 10 visites/année	12, \$/visite 12 visites/année
Assurance indemnité hebdomadaire	70% gains heb. max. Ass.-Chômage	
Participation de la Compagnie	100%	
Assurance invalidité à long terme	50% gains mens. 1 300, \$/mois	
Participation de la Compagnie	100%	
Assurance dentaire		
Module I =	100%	
Module II & III =	50%	
Participation de la Compagnie	Max. 7,50\$/cel. 15, \$/marié	

2) L'article 16.04 de la convention collective est biffé complètement à compter de l'entrée en vigueur du régime d'indemnité hebdomadaire.

Lettre d'entente

Avenant au régime d'indemnité hebdomadaire

Les employés réguliers dont les noms apparaissent sur la dernière liste d'ancienneté en vigueur à la date de ratification ont droit aux avantages suivants en sus du régime d'indemnité hebdomadaire, et ce, à compter de l'entrée en vigueur du régime jusqu'au 31 décembre 1983:

- 1) La Compagnie autorisera des absences sans perte de salaire pour un maximum de 15 jours par employé utilisables pour fins de délai de carence dans le cas d'une absence pour maladie ne nécessitant pas l'hospitalisation.
- 2) Les absences utilisées seront déduites des absences auxquelles les employés ont droit en vertu de la présente entente.
- 3) Les absences de plus d'une journée pour cause de maladie ne nécessitant pas l'hospitalisation ou d'un accident nonoccupationnel devront être justifiées par un certificat médical si la direction de la Compagnie le demande.
- 4) Afin de s'assurer de la validité et de la durée d'une maladie, la Compagnie pourra se prévaloir de l'opinion de son médecin.
- 5) En aucun cas, un employé ne peut recevoir plus de 100% de son salaire régulier hebdomadaire.

PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
SERVICE FORESTIER CENTRAL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC
2950, BOULEVARD LAURIER
QUÉBEC, G1V 2M4

ARTICLE 3 DE L'ACCORD COLLECTIF ENTRE LE SYNDICAT NATIONAL DES MESUREURS, ASSISTANTS-MESUREURS, GARDES FORESTIERS DU QUÉBEC (C.S.N.) ET LA COMPAGNIE DOMTAR INC.

CONVENTION

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, Montréal, n'agissant par les présentes que pour le groupe des Produits forestiers Domtar, Service forestier central de la Province de Québec, ci-après nommé la "COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES MESUREURS, ASSISTANTS-MESUREURS, GARDES FORESTIERS DU QUÉBEC (C.S.N.), ci-après nommé le "SYNDICAT"

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.), ci-après nommé la "FÉDÉRATION".

L'article 4.02 est modifié pour se lire comme suit:

ARTICLE 4.02 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

"Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'apporter en tout temps toutes améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels nonobstant le fait que de tels améliorations ou changements pourraient affecter les effectifs requis pour le fonctionnement de l'unité de négociation.

Si de tels améliorations ou changements se produisent, la Compagnie en avisera les représentants du Syndicat local trois (3) mois à l'avance et considèrera en premier lieu les employés membres de l'unité de négociation pour tout emploi créé par de tels changements ou améliorations.

Tout mouvement de main-d'oeuvre se fera en conformité avec l'article de la présente convention."

L'actuel article 12.02 est modifié pour se lire comme suit:

L'employé autorisé à se servir de son véhicule personnel dans l'accomplissement de son travail devra être payé au taux de 19¢ du km sur chemins de la voirie et sur les chemins forestiers.

Cependant, en aucun cas, un employé autorisé à utiliser son véhicule ne recevra moins que \$4.80 par jour, même si la distance parcourue donnait un montant inférieur.

Tout employé autorisé à se servir de son véhicule personnel devra prouver à la satisfaction de la compagnie qu'il possède une assurance responsabilité adéquate.

ARTICLE 12.02

Le salaire est basé sur la durée de son service conclu avec l'une ou l'autre des divisions de la compagnie Bombar Inc. Cette ancienneté sera pour fins de vacances et pour toutes fins spécifiquement mentionnées dans cette convention.

ARTICLE 12.03 - ANCIENNETÉ AU SERVICE FORESTIER CENTRAL

L'ancienneté au Service Forestier Central est l'accumulation des jours travaillés par un employé depuis sa date d'embauche ou de réembauche à la suite d'un bris de service tel que stipulé à l'article 12.02. Cette ancienneté gouverne les mouvements de main-d'œuvre.

L'article 13 est modifié pour se lire comme suit:

ARTICLE 13.01 a) - ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE

"L'ancienneté de compagnie est basée sur la durée de son service continu avec l'une ou l'autre des divisions de la compagnie Domtar Inc.. Cette ancienneté sert pour fins de vacances et pour toutes fins spécifiquement désignées dans cette convention".

ARTICLE 13.01 b) - ANCIENNETÉ AU SERVICE FORESTIER CENTRAL

"L'ancienneté au Service Forestier Central est l'accumulation des jours travaillés par un employé depuis sa date d'embauche ou de réembauchage à la suite d'un bris de service tel que stipulé à l'article 13.06. Cette ancienneté gouverne les mouvements de main-d'oeuvre."

L'article 13.02

"Pour fins de vacances et de congés, les employés qui accumuleront cent trente (130) jours ou plus au cours d'une année d'opération auront droit à une année d'ancienneté de compagnie.

Lorsqu'un employé accumule moins de cent trente (130) jours, dans une même année d'opération, ces jours seront portés à son crédit et serviront à compléter une année d'ancienneté de compagnie. Si ces jours ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

Les jours accumulés dans une année d'opération excédant cent trente (130) jours ne seront pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année d'ancienneté de compagnie.

L'article 13.03 - PÉRIODE D'ANCIENNETÉ D'ANNÉE D'OPÉRATION

Période d'ancienneté et année d'opération désignent une période qui s'étend du 1^{er} mai au 30 avril.

L'article 13.04 - l'ancien 13.03

L'article 13.05 - l'ancien 13.04 sauf 2° 13.04 section 7

L'article 13.06 - l'ancien 13.05 sauf 7° prend sa retraite

L'article 13.07 - l'ancien 13.03

L'article 13.07

La Compagnie expédiera au Syndicat par courrier recommandé avant la fin du mois de mai de chaque année, la liste d'ancienneté des employés couverts par la convention collective de travail, mentionnant le nom, l'adresse, le numéro d'assurance sociale, la date de l'embauchage, l'occupation, le salaire et l'ancienneté de chacun de ses employés calculée au 30 avril de l'année en cours.

L'article 13.08 - l'ancien 13.07

L'article 13.09 - l'ancien 13.08

L'article 14.07 est modifié pour se lire comme suit:

ARTICLE 14.07 - PROMOTION OU MUTATION

Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation.

Un employé régulier qui accepte d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation pourra revenir à son ancienne occupation en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas six (6) mois de la date de ladite mutation. Au cours de cette période d'essai de six (6) mois, l'employé continue d'accumuler son ancienneté, mais il ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'il avait au moment de sa mutation.

Cette période d'essai terminée, l'employée qui a accepté la mutation pourra, lors de sa mise en disponibilité, réintégrer l'unité de négociation avec l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation en autant que ce retour se fasse à l'intérieur de douze (12) mois de sa mutation.

Durant sa période d'essai, l'employé muté ou promu doit continuer de payer l'équivalent de la cotisation syndicale directement au syndicat en autant qu'il n'appartient pas à un autre groupe syndiqué. Une liste des employés présentement visés par cette clause sera remise au syndicat.

Cette procédure se fera par écrit avec copie au syndicat.

L'article 15.07

Les employés réguliers qui ont accumulé cent trente (130) jours au cours d'une année civile et qui sont mis en disponibilité avant la fin de l'année d'opération recevront au moment de leur mise en disponibilité l'équivalent en jours de congés fériés et payés tel que stipulé à l'article 15.01 et qui surviennent entre la date de mise en disponibilité et à la fin de l'année d'opération.

Aux fins de cet article, l'année d'opération commence du 1^{er} mai d'une année et se termine le 30 avril de l'année suivante.

- a) Le salaire de base de l'employé sera payé à la condition que l'employé assure son travail.
- b) Plusieurs départs consécutifs de la même année seront considérés comme un seul départ.
- c) L'absence de travail des employés absents du travail pour vacances, congés, mise à pied, maladie ou accident ne sera pas déduite du compte de congés.

L'article 16.06 est modifié pour se lire comme suit:

Congé de décès

- a) Un employé régulier, qui doit s'absenter à cause du décès de son conjoint, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours consécutifs de calendrier incluant le jour des funérailles, à condition que ces jours aient été normalement prévus comme jours de travail et qu'une perte de salaire soit en vue.
- b) Un employé régulier, qui doit s'absenter à cause du décès de son père, mère, soeur, frère, belle-mère, beau-père, demi-frère, demi-soeur, grand-père et grand-mère, aura droit à un maximum de trois (3) jours aux mêmes conditions prévues en a). Dans le cas exigeant un long voyage, le lendemain des funérailles sera considéré comme compris dans les trois (3) jours consécutifs d'absences avec paie.
- c) Un employé régulier, qui doit s'absenter à cause du décès d'un beau-frère ou belle-soeur aura droit à une journée de congé aux mêmes conditions prévues en a).
- d) Le congé de décès ne sera payé qu'à la condition que l'employé assiste aux funérailles.
- e) Plusieurs décès causés par le même événement seront considérés comme un seul décès.
- f) Nonobstant ce qui précède les employés absents du travail pour vacances, congés, mise-à-pied, maladie ou accident ne sont pas éligibles au congé de décès.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

17.01 Régime de vacances

Tout employé régulier ayant accumulé une (1) année d'ancienneté et plus a droit à des vacances annuelles comme suit:

- Deux (2) semaines après un (1) an d'ancienneté
- Trois (3) semaines après quatre (4) ans d'ancienneté
- Quatre (4) semaines après neuf (9) ans d'ancienneté
- Cinq (5) semaines après vingt (20) ans d'ancienneté
- Six (6) semaines après vingt-sept (27) ans d'ancienneté

17.02 Aux fins de l'administration de ce régime, l'année de référence est du:

1^{er} janvier au 31 décembre

17.03 L'employé qui, à la date d'éligibilité, n'a pas accumulé un (1) an d'ancienneté au service de la Compagnie a droit à un jour de vacances par mois de travail effectué au cours de l'année de référence, mais sans que la durée totale excède dix (10) jours.

17.04 Paie de vacances

Les vacances sont payées l'équivalent de deux pour cent (2%) du salaire de l'année de référence pour chaque semaine due selon l'article 17.01, moins la paie de vacances reçue durant ladite année de référence.

17.05 Tout employé qui a travaillé au moins trois (3) mois durant l'année d'opération et qui a été empêché de travailler plus longtemps à cause de maladie ou d'accident a droit à ses vacances l'année suivante en autant qu'il soit de retour au travail. Sa paie de vacances est alors calculée en multipliant son taux régulier par quarante (40) pour chaque semaine qui lui est due.

17.06 Les vacances doivent être prises en un temps qui convient mutuellement à l'employé et à la compagnie. Toutefois, le choix de la période de vacances est fait selon l'ancienneté au service forestier.

17.07 Il est entendu que plus de deux (2) semaines de vacances ne peuvent pas toujours être prises consécutivement. Cependant, les employés ont le droit de prendre deux (2) semaines de vacances consécutives.

17.08 Lorsqu'il sera absolument nécessaire, la Compagnie pourra demander à un employé de remettre ses vacances à l'année suivante. Un employé pourra aussi faire la même demande et elle sera jugée au mérite. Dans les deux cas, la période de vacances deviendra alors cumulative, mais devra être prise l'année suivante.

ARTICLE 17 - VACANCES COLLECTIVES

17.09 Tout employé quittant la compagnie pour quelque raison que ce soit ou celui qui prend ses vacances lors de sa mise à pied reçoit l'équivalent de la paie de vacances à laquelle il a droit.

17.10 L'employé mis à pied pendant la période d'essai a droit au pourcentage à ses gains bruts pour tenir lieu de vacances au moment de son départ suivant le pourcentage prévu par la Loi des normes du travail et ses règlements.

ARTICLE 18 - ASSURANCE

18.01 À compter de la date d'admission à l'emploi, la compagnie assurera, à son entière responsabilité, les employés de la compagnie en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

18.02 Dommages et indemnités

Le montant de l'indemnité de décès est de 100% du montant de l'assurance-vie payable à l'épouse ou au conjoint légal de l'employé décédé, à moins que la police de l'assurance ne soit transférée à un autre bénéficiaire.

18.03 Assurance-vie et retraite

Le montant de l'assurance-vie et de la retraite est de 50% du montant de l'assurance-vie payable à l'épouse ou au conjoint légal de l'employé décédé, à moins que la police de l'assurance ne soit transférée à un autre bénéficiaire.

18.04 Assurance-vie familiale

Dans le cas où l'employé est décédé, le montant de l'assurance-vie payable à l'épouse ou au conjoint légal de l'employé décédé, à moins que la police de l'assurance ne soit transférée à un autre bénéficiaire.

ARTICLE 18.00 - REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

L'article 18.01 est biffé et remplacé par le suivant:

La compagnie mettra à la disposition des employés, aux conditions stipulées dans les contrats d'assurances de la compagnie ou dans leurs renouvellements, modifications ou remplacement, un régime d'assurance collective dont les bénéfices peuvent se résumer comme suit:

ARTICLE 18.00 - ASSURANCE-VIE

- a) A compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de ratification, le montant de l'assurance-vie est fixé à 50 000, \$.

b) Décès et mutilation accidentels

Le montant de l'assurance-vie est majoré de 100% en cas de mort accidentelle et selon les pourcentages de prestation stipulés dans la police en cas de perte d'un membre.

c) Assurance-vie à la retraite

Le montant de l'assurance-vie à la retraite est de 50% du montant de l'assurance-vie jusqu'à un maximum de \$5,000. à compter de l'âge de 65 ans ou entre l'âge de 55 et 64 ans en autant que l'employé aie complété dix (10) ans de service avec la compagnie.

d) Assurance-vie familiale

Dans le cas du décès de l'épouse, le montant est de 2,000 dollars et dans celui de chaque enfant de 14 jours à 19 ans, ou 25 ans si aux études, il est de 1,000 dollars. Ces bénéfices s'annulent à la retraite.

ARTICLE 18.02 - ASSURANCE-MALADIE

a) Régime de base

Le régime assure tous les frais en chambre semi-privée à l'hôpital de même qu'un service d'ambulance jusqu'à 100 dollars pour chaque maladie.

b) Protection étendue

La franchise annuelle est de 25.00 dollars par employé. Après déduction de la franchise, le régime paie 100 pour cent des médicaments et 80 pour cent des autres frais jusqu'à un maximum de 10,000 dollars par personne assurée.

c) Les frais de chiropraticien seront majorés: le 1^{er} jour du mois suivant la date de ratification - \$12/visite, 10 visites/an. Le 1^{er} janvier 1984 \$12/visite, 12 visites/an.

ARTICLE 18.03 - ASSURANCE INDEMNITE HEBDOMADAIRE (nouveau)

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

a) Les bénéficiaires d'indemnité hebdomadaire seront fixés à 70% du gain hebdomadaire de l'employé. Le montant maximal des prestations hebdomadaires est de 235 dollars (sujet à modification sous réserve de l'article 61 de la loi sur l'assurance-chômage). L'indemnité hebdomadaire est payée à compter du premier jour de l'incapacité de travailler, causée par une blessure accidentelle, non régie par la Commission de santé et sécurité au travail, ou le premier jour de l'hospitalisation, ou à compter du quatrième jour de l'incapacité causée par une maladie non régie par la Commission de santé et sécurité au travail, mais ne nécessitant pas l'hospitalisation. Le versement des prestations continuera jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour une même période d'invalidité.

b) Détermination des gains

Les gains hebdomadaires sont déterminés en multipliant le taux mensuel régulier de l'employé en date du 1^{er} mai de chaque année, par douze (12) mois et en le divisant par cinquante-deux (52) semaines.

c) Invalidité récurrente

Les absences dues à une même cause ou à une cause connexe, seront considérées comme une seule absence continue, à moins que l'employé ne retourne au travail pendant au moins trente (30) jours. Si l'absence est due à une cause indépendante de l'invalidité antérieure de l'employé, il aura droit à une nouvelle période d'invalidité.

d) Réduction des prestations

Un montant égal aux prestations d'invalidité versé par le RRQ au nom de l'employé pour la même invalidité, y compris les versements rétroactifs en 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) Rabais de la prime d'assurance-chômage

Le rabais équivalent aux cinq douzième (5/12) de la cotisation de l'employé à l'assurance-chômage, sera retenu par la compagnie à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

f) Coût

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

ARTICLE 18.04 - ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME (nouveau)

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

1) Montant des prestations et période de qualification

Tous les employés qui sont activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime ou de toute modification à ce dernier, sont admissibles à des prestations d'invalidité à long terme égales à 50%

du salaire régulier jusqu'à concurrence de \$1,300. par mois, lesquelles sont versées après une période de 52 semaines consécutives pendant lesquelles l'employé a été admissible pour recevoir des indemnités hebdomadaires. Si un employé n'est pas activement au travail à la date d'entrée en vigueur du régime ou de toute modification à ce dernier, il sera admissible au régime:

- a) 60 jours après son retour au travail à plein temps, si l'absence est due à une invalidité pour laquelle l'employé reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaire;
- b) le jour même où il retourne au travail à plein temps, si l'absence est pour des raisons autres qu'une invalidité pour laquelle l'employé reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaire. Le salaire régulier est le taux mensuel régulier de l'employé en date du 1^{er} mai de chaque année.

2) 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 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 I.L.T. sont affectées par tout autre programme obligatoire ou de groupe résultant de la même invalidité.

3) Définition du terme "INVALIDITE"

"Invalidité" signifie qu'un employé assuré a reçu 52 semaines de bénéfices pour la même invalidité sous le régime d'indemnité hebdomadaire et qui par la suite est incapable à cause de maladie ou de blessure de travailler à toutes occupations dans la compagnie pour lequel il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

4) Durée des prestations

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

- I) à la date où l'employé a touché ses prestations pour une période égale à ses années et mois de service;
- II) à la date où l'invalidité totale cesse ou à la date où l'employé entreprend une occupation rémunératrice à l'intérieur des cadres de l'opération;

(remarque: en cas de rechûte au cours d'une période de six (6) mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée).

- III) à la date à laquelle l'employé devient admissible à la retraite prématurée "volontaire" sans réduction actuarielle (présentement 61 ans).

L'exigence de quinze (15) ans de service pour une retraite anticipée normale sera éliminée pour les employés affectés par cette proposition.

- IV) à la date de décès.

5) Périodes successives d'invalidité

Toutes périodes successives d'invalidité se produisant dans un délai de moins de six (6) mois de travail actif à plein temps au lieu de travail usuel sont considérées aux fins du régime d'invalidité à long terme, comme une seule période d'invalidité, sauf dans les 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. Pour les fins de cet article, l'emploi actif à plein temps ne comprend pas les vacances.

6) Modifications apportées au régime d'assurance collective et au régime de retraite

a) Assurance-vie

Les modalités du régime d'assurance-vie sont maintenues sans frais pour l'employé pendant sa période de bénéfice au I.L.T. sauf celles concernant les paiements de l'assurance par versements ou par montant forfaitaire. Lorsque les prestations du régime I.L.T. cessent à la retraite, le montant d'assurance-vie est immédiatement réduit selon les bénéfices prévus pour les employés mis à la retraite.

b) Décès et mutilation accidentels

La couverture cesse pendant la période où l'employé reçoit des bénéfices I.L.T.

c) Assurance maladie

La couverture est maintenue selon les dispositions prévues dans la convention collective de travail.

d) Régime de retraite

Dans le cas d'un employé adhérent au régime de retraite à la date d'invalidité, la compagnie continue d'absorber le coût de sa cotisation et de celle de l'employé et le crédit de retraite de l'employé continue de s'accumuler en fonction du salaire touché avant l'invalidité. Même s'il accumule des crédits de pension, aucun crédit de décès ou de terminaison d'emploi n'est accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé a fait avant qu'il devienne invalide.

7) Exclusions

Les prestations en vertu du régime I.L.T. ne sont pas versées dans le cas de demande de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre ou d'émeute.

8) Coût

Le coût du régime est entièrement défrayé par la compagnie.

9) Administration

Le régime sera administré conformément aux termes et conditions de la police maîtresse.

- 10) Si, au cours de la durée de la présente convention, le gouvernement fédéral ou provincial adopte 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.

ARTICLE 18.05 - PARTAGE DES COÛTS

Le coût des primes du régime d'assurance collective est partagé de la façon suivante:

- L'assurance-vie, décès ou mutilation accidentelle et l'assurance-maladie sont payées à 80% par la compagnie et 20% par l'employé;
- L'assurance familiale est payée à 100% par l'employé;
- L'indemnité hebdomadaire et l'indemnité à long terme sont payées à 100% par la compagnie.

ARTICLE 18.06

Dans le cas des employés non activement au travail à la date de ratification, ces modifications ne s'appliquent qu'au premier jour du mois qui suit leurs retour au travail.

ARTICLE 18.07

Dans le cas de mise à pied, la contribution de la compagnie tel que mentionné à l'article 18.05, est maintenue pour les trois (3) premiers mois de la mise à pied pour les bénéficiaires suivants:

- assurance-vie
- décès et mutilation accidentels
- assurance-maladie

ARTICLE 18.08

Le régime d'assurance collective est administré par la compagnie.

ARTICLE 18.09

Le régime d'assurance collective sommairement décrit ci-haut sera administré conformément aux termes et conditions de la police maîtresse de l'assureur et dont copie sera remise au syndicat.

ARTICLE 18.10 - ASSURANCE DENTAIRE

- a) La compagnie établira, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de ratification, un régime d'assurance-dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

Le régime fourni aux employés et à leurs personnes à charge admissibles:

- 1) Le remboursement de 100% des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

diagnostiques, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturation, endodontie et périodontie.

2) Le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

i) les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets);

ii) 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.

iii) la réparation d'une prothèse existante.

NOTE: Le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes 1) et 2) est de \$1,000. par année civile par personne assurée.

3) Le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de \$500.00 à vie par personne assurée:

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

b) 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 1981 des Actes buccodentaires 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.

c) Admissibilité

L'employé régulier est admissible à ces prestations à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date de ratification s'il:

- a accumulé 130 jours de travail au 31 décembre qui précède;
- est activement au travail.

NOTE

L'employé absent pour vacances et congés fériés est considéré comme activement au travail.

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.

d) Maintien de l'assurance en cas d'invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité au travail ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de 12 mois.

e) 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.

Toutefois, l'employé mis à pied demeurera couvert par le présent régime s'il paie 100% de la prime et ce pour une période n'excédant pas 12 mois à compter de la date de sa mise à pied.

f) Partage des coûts

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

g) 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.

h) 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.

i) 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.

L'article 18.07 est modifié pour se lire comme suit:

Assurance-Vie

ARTICLE 18.11

Aux fins du régime d'assurance collective, tout employé en service actif qui continue d'être au service de la compagnie après son 65^e anniversaire est éligible aux convertures d'assurance groupe suivantes:

- régime médical majeur (assurance maladie);
- régime d'indemnité hebdomadaire pour une période 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 retraite.

L'article 18.02 est modifié pour se lire comme suit:

Assurance-feu

La compagnie assurera contre le feu, dans ces locaux, les effets personnels de chaque employé jusqu'à concurrence de cinq cents (\$500.00) dollars. Cette assurance ne couvre pas les véhicules et l'argent.

- a) L'employé aura droit à une indemnité de licenciement telle que calculée d'après la méthode indiquée ci-dessous, à condition que:
 - a) L'employé ait au moins (1) an d'ancienneté.
 - b) La cessation d'emploi de l'employé résulte directement d'une décision de la direction de fermer définitivement les opérations au Service forestier central ou d'une décision destinée à améliorer l'efficacité des opérations; par exemple, la réduction de l'automatisation et les changements de procédés ou de méthodes d'exploitation.
 - c) Un employé n'aura pas droit à une indemnité de licenciement, si son licenciement est dû à des circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie.
 - d) Un employé n'aura pas droit à une indemnité de licenciement, si son licenciement est dû à son congédiement pour une raison valable.

L'article 20.01 est modifié pour se lire comme suit:

Un employé permanent aura droit à une indemnité de licenciement telle que calculée d'après la méthode indiquée ci-dessous, à condition que:

Article 20.01

- a) L'employé ait au moins un (1) an d'ancienneté.
- b) La cessation d'emploi de l'employé résulte directement d'une décision de la direction de fermer définitivement ses opérations au Service Forestier Central ou d'une décision destinée à améliorer l'efficacité des opérations; par exemple, la mécanisation, l'automatisation et les changements de procédés ou de méthodes d'exploitation.
- c) Un employé n'aura pas droit à une indemnité de licenciement, si son licenciement est dû à des circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie.
- d) Un employé n'aura pas droit à une indemnité de licenciement, s'il démissionne ou s'il est congédié pour une raison valable.

Article 20.02

L'article 22.00 est modifié pour se lire comme suit:

ARTICLE 22.00 - PROCÉDURE DE GRIEFS

Article 22.01

Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sérieux sera fait par les deux (2) parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention.

Article 22.02 - Première étape

Tout grief devra être soumis par écrit à son surveillant immédiat par l'employé concerné, pas plus de trente (30) jours après qu'à surgi la cause ayant donné naissance au grief. La réponse écrite du surveillant immédiat ou de son représentant sera rendue dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief.

Article 22.03 - Deuxième étape

Si un accord n'intervient pas, l'employé ou le comité de grief peut soumettre le grief par écrit au directeur du service forestier dans les dix (10) jours qui suivent la réponse faite par le surveillant immédiat. La réponse écrite du directeur est rendue dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. A cette étape peuvent assister: l'employé qui présente le grief, le comité de grief, le représentant de la Fédération et les représentants de la compagnie.

Article 22.04 - Troisième étape

Si un accord n'intervient pas, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la réponse faite par le directeur du service forestier.

Article 22.05

Tout grief de la compagnie et du syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des clauses de cette convention peut être soumis, par écrit, à l'autre partie, à la deuxième étape, au lieu de suivre la procédure normale des griefs.

Article 22.06

Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans avoir avisé son supérieur immédiat, et en avoir obtenu la permission.

Article 22.07

Les samedis, dimanches et jours réériés 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 22.00. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles peuvent être prolongées n'importe quand, par accord entre la compagnie et le syndicat.

L'article 23.00 est modifié pour se lire comme suit:

ARTICLE 23.00 - ARBITRAGE

Article 23.01

- a) L'arbitrage des griefs sera soumis aux dispositions du Code du Travail du Québec et si l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, comme prévu à l'article 22.04, troisième étape, l'autre partie devra en être avisé par écrit.
- b) Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un tribunal d'arbitrage.
- c) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 22.04, troisième étape, sur la nomination de celui-ci à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du Travail du Québec.
- d) Si l'une des parties désire recourir au tribunal d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 22.04, troisième étape. Les arbitres nommés par les parties devront s'entendre, dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme président du tribunal d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le Ministère du Travail sera prié de nommer un président.

Article 23.02

La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de la majorité du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre unique, sera finale et liera les deux (2) parties. Cependant, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, y faire des changements ou traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

L'actuel article 23 est biffé complètement.

Article 23.03

Dans le cas de congédiement ou de suspension, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou diminuer la décision patronale. Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique peut ordonner la réintégration de l'employé sans perte de droits acquis et décider du montant de compensation pour salaire perdu.

L'article 27 III est modifié pour se lire comme suit:

L'actuel article 25 est biffer complètement.

27.01 Cette convention entrera en vigueur le 1^{er} mai 1982 et le demeurera jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement. Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou la modifier en ajoutant ou en retranchant quel que terme que ce soit, elle devra en informer l'autre partie, par écrit, quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.

L'article 27.01 est modifié pour se lire comme suit:

Durée de la convention

27.01 Cette convention entrera en vigueur le 1^{er} mai 1982 et le demeurera jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement. Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou la modifier en ajoutant ou en retranchant quel que terme que ce soit, elle devra en informer l'autre partie, par écrit, quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.

Grade I

Technician Forester - junior positions

	01/01/82	01/01/84
Grade A	2 329.12 \$	2 447.63 \$
Grade B	2 108.27 \$	2 219.18 \$
Grade C	1 991.76 \$	2 256.98 \$
Grade D	1 819.25 \$	2 133.18 \$

Grade II

Senior Forester

Grade A	2 326.79 \$	2 438.88 \$
Grade B	2 111.70 \$	2 247.87 \$
Grade C	1 988.25 \$	2 198.17 \$

A N N E X E - A -

SALAIRES

Groupe I

Technicien forestier et garde-forestier

	<u>01/05/82</u>	<u>01/05/83</u>
Grade A	2 225,12 \$	2 447,63 \$
Grade B	2 108,27 \$	2 319,10 \$
Grade C	2 051,80 \$	2 256,98 \$
Grade D	1 939,25 \$	2 133,18 \$

Groupe II

Assistant garde-forestier

Grade A	1 936,39 \$	2 130,03 \$
Grade B	1 861,70 \$	2 047,87 \$
Grade C	1 800,15 \$	1 980,17 \$

ANNEXE "E"

FORMULE D'ADHÉSION F.T.P.F.
CSN

NOM:

ADRESSE:

TEL.:

Je, soussigné (e), donne librement mon adhésion au Syndicat National des
Mesureurs, Assistants-Mesureurs, Garde-forestiers et Forestiers du Québec
(CSN).

Je m'engage à en observer les statuts, règlements, et décisions ainsi qu'à
payer la contribution fixée par le Syndicat.

J'ai payé le droit d'entrée requis et ma première cotisation syndicale le:
.....

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le à h

.....
Signature du candidat

Le
No. matricule

J'autorise par la présente, mon employeur à retenir périodiquement sur ma
paie, ma contribution syndicale et à la remettre au Syndicat National des
Mesureurs, Assistants-Mesureurs, Garde-forestiers et Forestiers du Québec
(CSN).

.....
Signature du membre

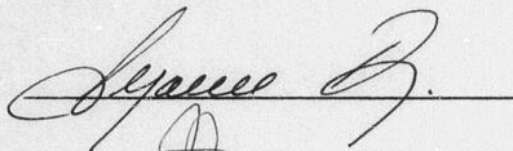
.....
Signature du témoin

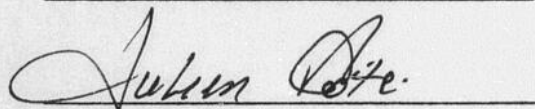
La convention collective sera amendée de façon à inclure les modifications décrites dans le présent mémoire d'entente lesquelles entreront en vigueur à la date de ratification, à moins qu'il n'en soit spécifié autrement.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, dûment mandatées, ont signé le mémoire d'entente ce jour du mois de 1983 à Québec.

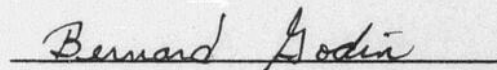
DOMTAR INC.
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
Division des exploitations forestières

SERVICE FORESTIER CENTRAL

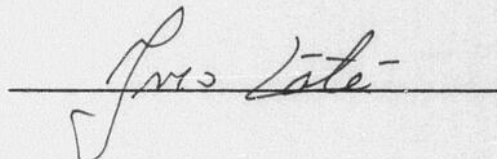




SYNDICAT NATIONAL DES
Mesureurs, Assistants-mesureurs,
Gardes-forestiers du Québec (C.S.N.)



FEDERATION DES TRAVAILLEURS
du Papier et de la forêt
(F.T.P.F. - C.S.N.)



DÉPÔT

81836

Dépôt N°: 8 4 0 3 0 3 3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 77-01
Date	Signature: 84-03-01 Reception: 84-03-06	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Donnacona Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. Papier Journal Domtar Donnacona, Qc GOA 1T0 Att: <u>M. Jean-Paul Myre</u>

Unité de négociation

OBJET: Modifier l'article 10.06

Région	03-03	Activité	2710-05	Affiliation	CSN(1)
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	--------

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

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

Remarques
<p>Remarques</p> <p>1. La date de dépôt est le 03-03-84.</p> <p>2. Le document est en français.</p> <p>3. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>4. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>5. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>6. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>7. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>8. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>9. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>10. Le document est en deux exemplaires.</p> <p>11. Le document est en deux exemplaires.</p>

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demelo</i>	84-03-07

Pour renseignements	<input checked="" type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	<input type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
----------------------------	---	---

Entente conclue entre Papier Journal Domtar (Domtar Inc.) Donnacona, Le Syndicat National des travailleurs des pâtes et papiers de Donnacona Inc. (C.S.N.) et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.)

Les parties conviennent de modifier l'article 10.06 comme suit à compter du 1er avril 1984:

«La réserve est un centre de main-d'oeuvre pour les usines de Papier Journal Domtar et Matériaux de Construction Domtar sous le contrôle de Papier Journal Domtar.

Lors de fermeture totale de l'usine de Matériaux de Construction, le centre de main-d'oeuvre s'applique immédiatement.

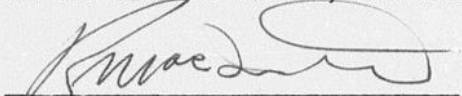
Note: Par fermeture totale, l'on entend qu'il n'y a pas de production, ni de transformation.

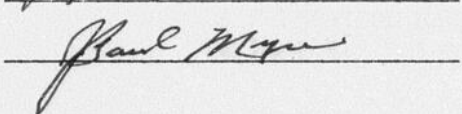
Dans tous les autres cas entraînant une diminution des effectifs de l'usine de Matériaux de Construction Domtar, les employés sont transférés, entre le premier et le soixantième jour, derrière les réservistes permanents, dans la réserve ou sur la liste de rappel.


Après le soixantième jour, les employés transférés sont classés dans la réserve ou sur la liste de rappel, selon leur ancienneté d'usine.»

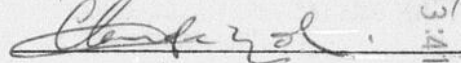
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente à Québec, ce 1er jour du mois de mars 1984.

DOMTAR INC.
PAPIER JOURNAL DOMTAR, DONNACONA

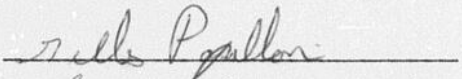


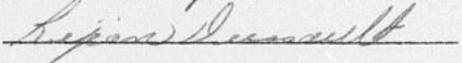


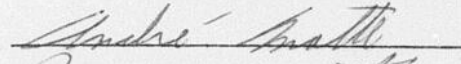


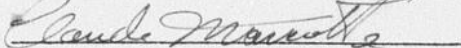


LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE DONNACONA INC. (C.S.N.)

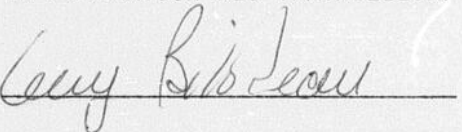








LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)



84 MAR -6 13:41

M. G. B. T.
QUÉBEC

Antenne Convention

Q-77-10

DES
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
SERVICE FORESTIER CENTRAL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC SEP 22 13 23
2950 BOULEVARD LAURIER
QUÉBEC, CIV 2M4

CONVENTION

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,
Montréal, n'agissant par les présentes que pour le
groupe des Produits forestiers Domtar, Service forestier
central de la Province de Québec, ci-après nommé la
"COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES MESUREURS, ASSISTANTS-MESUREURS,
GARDES FORESTIERS DU QUÉBEC (C.S.N.), ci-après nommé le
"SYNDICAT"

ET

LA FÉDÉRATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET
DE LA FORÊT, ci-après nommé la "FÉDÉRATION".

81 SEP 21 11 08

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
Article 1 - But de la convention.....	1
Article 2 - Comité d'intérêt mutuel.....	1
Article 3 - Reconnaissance du syndicat et champ d'application.....	1
Article 4 - Droits et responsabilités de la compagnie - Changements technologiques.....	4
Article 5 - Déductions des cotisations syndicales.....	4
Article 6 - Affichage.....	5
Article 7 - Représentants syndicaux.....	5
Article 8 - Salaires.....	6
Article 9 - Pension.....	6
Article 10 - Paye.....	6
Article 11 - Semaine de travail.....	6
Article 12 - Transport.....	7
Article 13 - Ancienneté.....	8
Article 14 - Mouvements de main-d'oeuvre.....	11
Article 15 - Jours fériés et payés.....	13
Article 16 - Absences autorisées.....	15
Article 17 - Vacances annuelles.....	18
Article 18 - Assurance vie - maladie.....	19
Article 19 - Régime de retraite.....	19
Article 20 - Indemnité de licenciement.....	20
Article 21 - Comité des griefs.....	21
Article 22 - Procédure des griefs.....	21
Article 23 - Arbitrage.....	22
Article 24 - Grèves et fermetures (lock-out).....	23
Article 25 - Entretien et protection pendant la suspension du travail.....	24
Article 26 - Application de la discipline.....	24
Article 27 - Entrée en vigueur et durée.....	26
Article 28 - Rétroactivité.....	26
Annexe "A" - Echelle des salaires mensuels.....	29
Annexe "B" - Fac-similé de formule d'adhésion et de retenue syndicale.....	30

INDEX

<u>ARTICLE</u>		<u>Page</u>
16	Absences autorisées.....	15
6	Affichage.....	5
13	Ancienneté.....	8
26	Application de la discipline.....	24
23	Arbitrage.....	22
18	Assurance vie - maladie.....	19
1	But de la convention.....	1
21	Comité des griefs.....	21
2	Comité d'intérêt mutuel.....	1
5	Déduction des cotisations syndicales.....	4
4	Droits et responsabilités de la compagnie et changements technologiques.....	4
27	Entrée en vigueur et durée.....	26
25	Entretien et protection pendant la suspension du travail.....	24
Annexe "B"	Fac-similé de formule d'adhésion et de retenue syndicale.....	30
24	Grèves et fermetures (lock-out).....	23
20	Indemnité de licenciement.....	20
15	Jours fériés et payés.....	13
14	Mouvements de main-d'oeuvre.....	11
10	Paye.....	6
9	Pension.....	6
22	Procédure des griefs.....	21
3	Reconnaissance du syndicat et champ d'application.....	1
19	Régime de retraite.....	19
7	Représentants syndicaux.....	5
8	Salaires.....	6
Annexe "A"	Salaires mensuels, échelle.....	29
11	Semaine de travail.....	6
	Table des matières.....	i
12	Transport.....	7
17	Vacances annuelles.....	18

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 - La Compagnie, le Syndicat et la Fédération ont conclu cette convention à Québec, P.Q. dans le but de consigner par écrit les clauses et les conditions d'emploi telles qu'elles résultent de leurs négociations collectives, et auxquelles les parties contractantes devront se conformer. Ils souhaitent maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, régler tous les différends de façon rapide et équitable, comme il est stipulé dans cette convention, travailler ensemble pour atteindre le rendement maximum du Service forestier central et favoriser des mesures en rapport avec la sécurité et le maintien de la santé des employés.

ARTICLE 2

COMITE D'INTÉRÊT MUTUEL

- 2.01 - Un comité d'intérêt mutuel sera organisé dans le Service forestier central afin d'étudier les buts et les problèmes communs. Ce comité pourra se réunir selon les besoins sur demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT
ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 - La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci, comme les représentants exclusifs des employés pour les négociations collectives concernant les heures de travail, les taux de paye et autres conditions d'emploi, ainsi qu'il est dit dans la présente convention.
- 3.02 - Aussi longtemps que la présente convention sera en vigueur tous les employés actuellement membres du Syndicat ou ceux qui le deviendront par la suite, devront demeurer membres du Syndicat comme condition d'emploi.

3.03 - La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération comme agents négociateurs d'employés ou groupes d'employés compris dans les grades décrits ci-dessous et travaillant dans l'une ou l'autre division forestière de la Compagnie dans la province de Québec, en vertu du certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du Travail le 23 décembre 1964 et amendé le 18 août 1965.

3.04 - Groupe I - Technicien forestier et garde forestier

Grade A: Le technicien forestier après trente-six (36) mois de service effectif ou le garde forestier après quarante-huit (48) mois de service effectif.

Grade B: Le technicien forestier après douze (12) mois de service effectif ou le garde forestier après trente-six (36) mois de service effectif.

Grade C: Le technicien forestier à la date de son engagement ou le garde forestier après douze (12) mois de service effectif.

Grade D: Le garde forestier à la date de son engagement.

Groupe II - Assistant garde forestier

Grade A: Les employés après vingt-quatre (24) mois de service effectif.

Grade B: Les employés après douze (12) mois de service effectif.

Grade C: Les employés à compter de la date d'engagement.

Note: Le service effectif comme assistant garde forestier ne compte pas dans la progression du groupe I technicien forestier et garde forestier.

3.05 - Exclusions

Les employés ou groupes d'employés suivants sont exclus des termes de cette convention:

- a) les ingénieurs forestiers;
- b) les arpenteurs-géomètres;

- c) les gardes forestiers de districts et chef de groupes;
- d) l'homme d'instrument sénior;
- e) les étudiants;
- f) ceux qui sont automatiquement exclus par la loi;
- g) tous les employés permanents au bureau et tous les employés qui ont travaillé plus de six (6) mois consécutifs au bureau.

3.06 - Définitions

Technicien forestier: signifie celui qui a un cours complété comme technicien forestier ou ayant une compétence équivalente.

Garde forestier: signifie un employé qui a complété un cours comme garde forestier ou ayant une compétence équivalente.

Assistant garde forestier: signifie un employé ne détenant aucun diplôme spécial mais agissant comme aide là où ses services sont requis.

- 3.07 - Il est aussi entendu qu'un employé exclu du groupe négociateur peut parfois être chargé d'un travail habituellement accompli par un employé inclus dans la convention, à condition que les intérêts de ce dernier n'en soient pas lésés de l'avis du Syndicat et de la Compagnie.

3.08 - Période d'essai

L'employé est considéré comme nouvel employé jusqu'à ce qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours de travail dans une période de douze (12) mois. Durant cette période de moins de quarante-cinq (45) jours, il est considéré comme à l'essai et il ne peut recourir à la procédure de grief pour ce qui est de la mobilité de main-d'oeuvre et congédiement. A la fin de cette période, il est considéré comme employé régulier et son ancienneté est calculée à partir de la date de son embauchage, conformément à l'article 13.03.

ARTICLE 4

DROITS ET RESPONSABILITES DE LA COMPAGNIE

4.01 DROITS DE GERANCE

Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit exclusif d'exploiter et de diriger son entreprise sous tous les rapports sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

4.02 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'apporter en tout temps toutes améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels nonobstant le fait que de tels changements ou améliorations pourraient affecter les effectifs requis pour le fonctionnement de l'usine de négociation.

Si de tels changements ou améliorations se produisent, la compagnie en avisera les représentants du syndicat local en autant que possible trois (3) mois à l'avance et considèrera en premier lieu les employés membres de l'unité de négociation pour tout emploi créé par de tels changements ou améliorations.

Tout mouvement de main-d'oeuvre se fera en conformité avec l'article de la présente convention.

ARTICLE 5

DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 La compagnie reconnaît au syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et des cotisations.

Aussi longtemps que la présente convention sera en vigueur, tous les employés actuellement membres du syndicat et ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus de rester membres du syndicat sous peine de perdre leur emploi. Tout nouvel employé devenant membre du syndicat devra en rester membre pendant toute la durée de cette convention, sous peine de perdre son emploi.

5.02 La compagnie accepte de déduire une fois par semaine de la paye des employés qui y ont volontairement autorisé la compagnie, les sommes dues au syndicat et fixées par celui-ci.

- 5.03 - Les nouveaux employés devront autoriser la Compagnie en signant au moment de leur engagement la formule révocable fournie par le Syndicat et autorisant la Compagnie à déduire mensuellement de leur salaire, depuis le premier jour de leur emploi, un montant égal à la cotisation payée au Syndicat pour chacun de ses membres.
- 5.04 - La Compagnie remettra au Syndicat une fois par mois le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste écrite des noms des employés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.
- 5.05 - La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales pour les périodes de mise à pied; elle est uniquement tenue de retenir à la fin de chaque mois d'opération le montant prédéterminé égal à la cotisation syndicale régulière, pourvu que les gains dus et payables à l'employé soient suffisants pour couvrir la retenue.
- 5.06 - L'annexe "B" de cette convention est un fac-similé de la formule autorisant les déductions.

ARTICLE 6

AFFICHAGE

- 6.01 - La Compagnie fournira au Syndicat des tableaux convenables pour l'affichage de ses avis. Ceux-ci devront être signés par les représentants responsables du Syndicat.

ARTICLE 7

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 - Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat, en rapport avec leurs activités concernant les griefs pourvu que ces griefs aient été soumis de façon à entraver leur travail au minimum.

ARTICLE 8

SALAIRES

- 8.01 - Les employés participant à cette convention ont droit aux salaires énumérés à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de cette convention. Ces salaires resteront en vigueur pendant toute la durée de la convention.

ARTICLE 9

PENSION

- 9.01 - Les frais de pension seront à la charge de la Compagnie, sauf lorsque l'employé demeurera chez lui.

ARTICLE 10

PAYE

- 10.01 - Les employés recevront une paye à chaque semaine.
- 10.02 - Toutes erreurs dans le calcul du salaire seront rectifiées lors de la paye qui suivra leur découverte. Ceci s'applique dans tous les cas.
- 10.03 - La Compagnie avance aux employés accidentés au travail les sommes ou partie de sommes auxquelles ils ont droit, venant de la Commission des accidents de travail de la province de Québec aussitôt que possible après attestations médicales et qu'il y a retard dans la réception de ces prestations. Pour se prévaloir de ce bénéfice, l'employé doit s'engager par écrit, à remettre à la Compagnie ses chèques dûment endossés provenant de la Commission des accidents de travail.

ARTICLE 11

SEMAINE DE TRAVAIL

- 11.01 - La semaine de travail sera de six (6) jours, du lundi au samedi inclusivement. Cependant, un employé ne sera pas requis

de travailler plus de cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

- 11.02 La semaine de travail commencera à 9 h le lundi pour se terminer le vendredi à 17 h. La Compagnie se réserve cependant le droit d'établir d'autres horaires en autant que les employés concernés ne sont pas appelés à travailler plus de cinq (5) jours par semaine; ceci afin de ne pas entraver la marche normale de l'opération et après entente avec le Syndicat.

La semaine de travail est quarante (40) heures. La période du lunch, qui n'excédera pas une (1) heure, incluant l'aller et le retour du lieu de travail à l'endroit du lunch, où il y a lieu, sera considérée comme temps non ouvré.

11.03 Journée de travail

La journée normale de travail sera en moyenne de huit (8) heures réparties entre 7 h et 17 h dans les conditions normales d'opération. Cependant cet horaire pourra varier selon les besoins de l'opération après entente entre le chef de district et les employés concernés.

11.04 Temps supplémentaire

Si un employé est requis de travailler plus longtemps que prévu dans cet article, il sera payé à temps et demi à sa prochaine période de paye. Cependant, si l'employé demande d'être compensé en congé, la Compagnie pourra lui accorder un congé équivalent à une fois et demie le temps travaillé, en autant que ceci n'affecte en rien la bonne marche des opérations. Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à temps et demi.

- 11.05 Un employé qui est rappelé au travail pour accomplir une tâche spécifique, en dehors de ses heures normales de travail, recevra un minimum de quatre (4) heures de paye à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux.

ARTICLE 12

TRANSPORT

12.01 Transport des employés à l'ouvrage

La pratique existante concernant le temps de transport des employés à l'ouvrage dans les divisions forestières de la Compagnie demeurera inchangée pour la durée de la présente convention.

12.02 Transport par véhicule personnel

L'employé autorisé à se servir de son véhicule personnel dans l'accomplissement de son travail devra être payé au taux de 15,5¢ du km sur chemins de la voirie et de 16,5¢ du km sur les chemins forestiers.

Cependant, en aucun cas, un employé autorisé à utiliser son véhicule ne recevra moins que \$4.00 par jour, même si la distance parcourue donnait un montant inférieur.

Tout employé autorisé à se servir de son véhicule personnel devra prouver à la satisfaction de la compagnie qu'il possède une assurance responsabilité adéquate.

ARTICLE 13

ANCIENNETE

13.01 L'ancienneté d'un employé sera déterminée d'après la durée, calculée en mois de vingt et un jours (21) d'ouvrage, de son emploi continu au service de la compagnie.

a) Ancienneté de compagnie

L'ancienneté de compagnie est basée sur la durée de son service continu avec l'une ou l'autre des divisions de la compagnie Domtar Inc.

b) Ancienneté au service forestier

L'ancienneté au service forestier est l'accumulation des jours travaillés par un employé depuis sa date d'embauche ou de réembauchage à la suite d'un bris de service tel que stipulé à l'article 13.04. Toutefois, à compter du 1er mai 1980, pour fins de vacances et de congés seulement, les employés qui accumuleront cent-trente (130) jours ou plus au cours d'une année d'opération, seront crédités d'une année d'ancienneté.

13.02 Calcul de l'ancienneté

Le calcul des années d'ancienneté se fera du 30 juin de chaque année.

13.03 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

- 1) Lorsqu'un employé régulier travaille à l'une ou l'autre des occupations faisant partie de l'unité de négociation;
- 2) Lorsqu'un employé régulier accepte une promotion à un poste exclu de l'unité de négociation, tel que stipulé à l'article 14.07;

- 3 - lorsqu'un employé accepte, hors de l'unité de négociation, une occupation vacante pour cause de maladie, d'accident, de vacances ou nécessité par surcroît périodique de travail;
- 4 - lorsqu'un employé est absent pour vacances, jours fériés, congés de deuil, cours de perfectionnement suivis à la demande de la Compagnie; pour servir comme juré ou témoin de la couronne;
- 5 - lorsqu'un employé est en congé autorisé pour activités syndicales se rapportant à la présente convention nommément les négociations directes, la conciliation et le règlement des griefs;
- 6 - lorsque après entente avec la Compagnie, un employé est absent pour affaires syndicales telles que congrès et réunions du bureau fédéral ou confédéral, ou du conseil confédéral. Un seul employé à la fois pourra se prévaloir de cette disposition. Les absences en vertu de cette clause ne dépasseront pas un mois par année;
- 7 - lorsqu'un employé est absent ou ne peut se rapporter à l'ouvrage pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical pour une période n'excédant pas celle qu'il aurait normalement travaillée et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de dix-huit (18) mois consécutifs à compter de la date de la maladie ou de l'accident si l'employé est au travail ou suivant la date de son rappel.

Note: La période d'accumulation n'excédera pas celle que l'employé aurait normalement travaillée à son occupation régulière durant la saison d'opération en cours.

13.04 L'ancienneté est maintenue lors:

- 1 - d'une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- 2 - d'une maladie ou d'un accident attestés par un certificat médical pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter de la date de la maladie ou de l'accident ou de la date de son rappel selon le cas, déduction faite de l'ancienneté accumulée en vertu de l'article 13.03, section 7;
- 3 - d'absences autorisées par la Compagnie, en vertu de l'article 16.06;

13.04 (Suite)

- 4 - d'absence pour activités syndicales reconnues, non reliées à la présente convention autorisée par la Compagnie et pour une période déterminée au moment de l'entente.

13.05 L'ancienneté de même que les droits acquis se perdent si l'employé:

- 1 - quitte volontairement la Compagnie;
- 2 - est légitimement congédié;
- 3 - est mis à pied par la Compagnie, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- 4 - est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- 5 - ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis de reprendre le travail, envoyé par lettre à la dernière adresse notée par la Compagnie et dont une copie aura été envoyée au Syndicat local à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit;
- 6 - ne se présente pas au travail après une absence autorisée à moins de raisons majeures hors de son contrôle, dont une preuve peut être exigée par la Compagnie;
- 7 - atteint la date normale de retraite qu'il soit membre ou non du régime de retraite.

13.06 La Compagnie expédiera au Syndicat par courrier recommandé avant la fin du mois de juillet de chaque année, la liste d'ancienneté des employés couverts par la convention collective de travail, mentionnant le nom, l'adresse, le numéro d'assurance sociale, la date de

l'embauchage, l'occupation, le salaire et l'ancienneté de chacun de ses employés calculée au 30 juin de l'année en cours.

13.07 - La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après qu'elle aura été expédiée au Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à la Compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'ancienneté et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves qu'il y a erreur avant que la liste soit amendée. Copie de la liste d'ancienneté est aussi remise à chaque employé qu'il soit au travail ou sur la liste de rappel.

13.08 - La Compagnie fournira aussi au Syndicat les informations suivantes, pour autant qu'elle les prépare pour son usage:

- a) embauchage
- b) départs
- c) transferts ou promotions
- d) changements de salaire
- e) rapports sur les actes délictueux

ARTICLE 14

MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE

14.01 - Lorsqu'un employé est réembauché, rappelé en saison, mis à pied, promu, rétrogradé ou muté, la Compagnie tient compte de son ancienneté dans le Service forestier central en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

14.02 - En cas de mise à pied la Compagnie en informe, par écrit, le Syndicat et les employés visés au moins une (1) semaine avant le vendredi où elle doit s'effectuer, mais pas plus de trois (3) semaines avant la mise à pied.

- 14.03 - En cas de mise à pied permanente, l'employé ayant accumulé cinq (5) ans de service ou plus recevra un préavis d'un (1) mois.
- 14.04 - Les employés qui désirent quitter leur emploi doivent en aviser la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance.
- 14.05 - Un employé régulier transféré à une occupation incluse dans l'unité de négociation et rémunérée à un taux de salaire plus élevé recevra ce taux plus élevé s'il est qualifié, à partir de la date du transfert.
- 14.06 - Un employé régulier muté à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, par suite de manque de travail dans son occupation régulière, conservera le même salaire pendant une période ne dépassant pas quinze (15) jours consécutifs de travail et sera payé par la suite au taux de salaire de sa nouvelle occupation; cependant l'employé dont l'ancienneté reconnue au moment de sa mutation est de trois (3) ans ou plus conservera le même salaire pour une période de trois (3) mois.

14.07 - Promotion ou mutation

Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation:

Un employé régulier qui accepte d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation pourra revenir à son ancienne occupation en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas douze (12) mois de la date de ladite mutation. Au cours de cette période d'essai de douze (12) mois, l'employé continue d'accumuler son ancienneté, mais il ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'il avait au moment de sa mutation.

Cette période d'essai terminée, l'employé qui a accepté la mutation pourra, lors de sa mise en disponibilité, réintégrer l'unité de négociation avec l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation en autant que ce retour se fasse à l'intérieur des vingt-quatre (24) mois de sa mutation.

Durant sa période d'essai, l'employé muté ou promu doit continuer de payer l'équivalent de la cotisation syndicale directement au Syndicat en autant qu'il n'appartient pas à un autre groupe syndiqué. Une liste des

employés présentement visés par cette clause sera remise au Syndicat.

Cette procédure se fera par écrit avec copie au Syndicat.

- 14.08 Quand un employé, autre qu'un garde forestier de grade A, remplacera pour une période d'une semaine ou plus, un employé exclu de l'unité de négociation et rémunéré à un taux de salaire plus élevé, il recevra 6% de plus que son salaire actuel.
- 14.09 Quand un assistant garde forestier de grade A remplacera un garde forestier, il recevra quarante (40) dollars par mois de plus que son salaire actuel, à condition que ce remplacement soit pour une période d'une semaine ou plus.
- 14.10 Le salarié qui a reçu un avis de rappel et dont une copie a été envoyée au Syndicat doit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel, aviser par écrit la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon il perd son droit à l'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis de rappel, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis.

ARTICLE 15

JOURS FERIÉS ET PAYÉS

- 15.01 Les employés couverts par cette convention auront droit aux jours de congés sans perte de salaire par année de convention comme suit:

Jour de l'An	Confédération	Jour de Noël
Lundi de Pâques	Fête du Travail	
St-Jean-Baptiste	Action de Grâce	

- 15.02 Les employés bénéficieront également de quatre (4) jours de congé entre Noël et le Jour de l'An.

Les employés auront également droit à un congé mobile par année de contrat. Le congé sera pris à une date qui conviendra à l'employé et à son surveillant. L'entente entre l'employé et le surveillant devra être conclue pas plus tard que le jeudi de la semaine précédant le congé.

15.03 L'employé requis par la Compagnie de travailler un jour de congé férié, pour lequel il est éligible en conformité avec l'article 15.01 de la présente convention, sera compensé sur la base de une fois et demie au taux régulier de l'occupation pour le travail fait ce jour-là en sus du paiement du jour férié et payé.

Cependant, à la demande expresse de l'employé la Compagnie pourra accepter que le jour férié soit reporté à une date ultérieure en autant que ceci n'affecte en rien la bonne marche des opérations.

L'employé recevra alors une fois et demie son taux régulier pour le travail effectué le jour de congé férié pour lequel il est éligible, en conformité avec l'article 15.01 et sera compensé au taux régulier le jour où le congé férié aura été reporté.

- 15.04 - Les jours fériés et payés qui surviennent un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi suivant à l'exception de Noël et du Jour de l'An, ainsi que les jours s'y rapportant.
- 15.05 - Si un jour férié et payé survient durant la semaine normale entre le mardi et le jeudi inclusivement, il pourra être reporté au vendredi ou lundi suivant après entente entre le Syndicat et la Compagnie, sauf pour les jours de fêtes de Noël et du Jour de l'An.
- 15.06 - Lorsqu'un congé tombe pendant une période de vacances choisie l'employé aura droit, à titre de compensation, de prendre un jour de congé supplémentaire à la fin de ses vacances.
- 15.07 - Les employés saisonniers qui pour fins d'ancienneté auront accumulé six (6) mois d'ancienneté durant l'année de calendrier, selon les conditions de l'article 13.01, recevront au moment de leur mise à pied, l'équivalent en jours des congés statutaires qui tomberont entre leur mise à pied et le début de la saison suivante.

Une saison se définit entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.

ABSENCES AUTORISEES

16.01 Toutes absences autorisées sont non payées sauf lorsque stipulé autrement dans cette convention.

16.02 Absences pour activités syndicales de courte durée

- a) Si un employé doit s'absenter pour activités syndicales essentielles rattachées à la convention collective, à la Fédération et la C.S.N., il devra en aviser le plus tôt possible son surveillant immédiat pour lui permettre de faire les arrangements nécessaires. Ce congé sans solde et de courte durée sera autorisé en autant que la bonne marche des opérations n'en soit pas affectée.
- b) Le syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la compagnie, du salaire payé par elle à l'officier absent temporairement pour affaires syndicales. De plus, il accepte de donner par écrit, à la compagnie, au plus tard le vendredi à 17 h 00 le nom des officiers qui ont été absents pour affaires syndicales, pendant la semaine courante et qui sont régis par le présent article.
- c) Le remboursement à la compagnie par le syndicat devra représenter le montant brut payable aux dits officiers plus une surcharge de 5% dudit montant, pour couvrir en partie le coût des avantages sociaux en plus du salaire. A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au syndicat.
- d) Le remboursement doit être effectué dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.
- e) Pendant une telle absence temporaire autorisée, l'officier n'est pas considéré comme employé au titre de la loi des accidents du travail.

16.03 Absences pour activités syndicales de longue durée

La compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour activités syndicales, à un employé dont le congé est demandé par écrit par le syndicat et approuvé par la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt et ce, aux conditions suivantes:

- a) L'employé accumule son ancienneté pendant six (6) mois et la maintient par la suite durant un tel congé;
- b) La compagnie cesse ses contributions aux régimes d'assurances durant un tel congé. L'employé peut cependant continuer de participer à ces régimes pourvu qu'il en informe la compagnie et qu'il en défraie le coût au préalable;

16.03 Absences pour activités syndicales de longue durée (suite)

- c) L'employé qui désire reprendre son emploi devra donner à la compagnie un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier;
- d) Si le poste que l'employé détenait à son départ n'est plus disponible, l'employé pourra se prévaloir des dispositions prévues à la convention collective;
- e) La prolongation d'un tel congé autorisé peut être considéré à l'expiration de cette période initiale d'un an.

16.04 En cas de maladie et d'accident non occupationnel, les employés inscrits à ce moment sur la liste de paye de la compagnie auront droit aux congés suivants par année de calendrier:

- a) De trois (3) à trente six (36) mois d'emploi

Un (1) mois de calendrier ou vingt et un (21) jours ouvrables sans perte de salaire.

Après trente six (36) mois d'emploi

Trois (3) mois de calendrier ou soixante trois jours ouvrables sans perte de salaire.

- b) Les mois d'ancienneté reconnus serviront de base pour calculer le droit aux congés de maladie ou d'accident non occupationnel.
- c) Les jours de congés de maladie ou d'accident non occupationnel accordés seront déduits de ceux auxquels l'employé aura droit.
- d) L'absence continue de plus d'un jour pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel doit être justifiée par un certificat médical si la direction de la compagnie le demande et l'employé devra avertir la compagnie dans les vingt quatre (24) heures qui suivent le début de la maladie. La compagnie se réserve aussi le privilège de faire passer un examen par un spécialiste reconnu dans le cas de maladie ou d'accident non occupationnel de plus d'une semaine.

16.05 Tous les nouveaux employés doivent passer un examen médical. Cet examen sera organisé et payé par la compagnie. La compagnie se réserve le droit de faire réexaminer un employé et en fait une condition dont dépend l'emploi.

16.06 Congés de deuil

En cas de décès du père, de la mère, de la soeur, du frère, de la belle soeur, du frère, de la belle mère, du beau père, du demi frère, de la demi soeur, du grand père, de la grand mère de l'employé

16.06 Congés de deuil (suite)

et de son conjoint, il sera accordé à l'employé un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé payé, à la condition que ces jours aient été normalement prévus comme jours de travail, et qu'une perte de salaire soit en jeu. La demande d'octroi de salaire pour absence à la suite d'un décès doit être faite dans les trente (30) jours qui suivent le dernier jour d'absence. Les trois (3) jours consécutifs mentionnés ci-avant, incluront et se termineront le jour des funérailles.

Dans le cas exigeant un long voyage, le lendemain des funérailles peut être considéré comme compris dans les trois (3) jours consécutifs d'absence avec paye. Il sera accordé un jour de congé payé en cas de décès d'un beau frère ou d'une belle soeur.

Un employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours de congé sujet aux mêmes dispositions mentionnées auparavant dans le cas du décès des personnes suivantes: conjoint, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.

16.07 Congés sans solde

Des congés sans solde, autorisés par la compagnie seront accordés pour des cours de perfectionnement directement rattachés à la tâche de l'employé ou pour tout autre motif accepté par la compagnie à condition toutefois que le remplacement de celui-ci soit possible. La période d'absence autorisée sera alors déterminée au moment de l'entente.

16.08 Paye de juré ou témoin

La compagnie consent à compenser pour le temps perdu par les employés requis de servir comme juré ou témoin de la Couronne, de la façon suivante:

La compagnie paye à l'employé juré ou témoin de la Couronne, le taux de sa classification pour toutes les heures régulières perdues à la suite de sa participation comme juré ou témoin de la Couronne.

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

ARTICLE 17

VACANCES ANNUELLES

17.01 Tous les employés ayant plus de trois (3) mois de service reconnu pour la compagnie auront droit à des vacances annuelles au taux de leur salaire régulier comme suit:

Durée de service en années d'ancienneté	Par mois ou majeure partie de mois d'ancienneté accumulé durant l'année	Droit aux vacances annuelles	
		En jours ouvrables	En semaines de calendrier
0 moins de 4 ans	1 jr	10	2
4 moins de 9 ans	1½ jr	15	3
9 moins de 20 ans	2 jrs	20	4
20 moins de 27 ans	2½ jrs	25	5
27 ans et plus	3 jrs	30	6

Les employés mis à pied pendant la période d'essai ou ayant moins de trois (3) mois de service reconnu auront droit au pourcentage de leurs gains bruts pour tenir lieu de vacances au moment de leur départ suivant le pourcentage prévu par la loi du salaire minimum du Québec ou de l'Ordonnance pertinente.

17.02 Les vacances doivent être prises au cours de l'année courante de calendrier, en un temps qui convient mutuellement à l'employé et à la compagnie. Toutefois, le choix de la période de vacances est fait selon l'ancienneté de compagnie.

17.03 Les employés éligibles peuvent prendre jusqu'à deux (2) semaines consécutives de vacances entre la mi-juin et la mi-septembre. Les employés éligibles à plus de deux (2) semaines de vacances, pourront prendre une troisième semaine consécutive après entente avec le supérieur immédiat.

- 17.04 Lorsqu'il sera absolument nécessaire, la compagnie pourra demander à un employé de remettre ses vacances à l'année suivante. Un employé pourra aussi faire la même demande et elle sera jugée au mérite. Dans les deux (2) cas, la période de vacances deviendra alors cumulative, mais devra être prise l'année suivante.
- 17.05 Il est entendu que plus de deux (2) semaines de vacances ne peuvent pas toujours être prises consécutivement. Cependant, les employés ont le droit de prendre deux (2) semaines de vacances consécutives.
- 17.06 Les employés quittant la compagnie pour quelque raison que ce soit et ceux qui prennent leurs vacances lors de leur mise à pied, recevront l'équivalent de la paye de vacances à laquelle ils ont droit.
- 17.07 Paie de vacances
- Les vacances sont payées selon l'article 17.01 ou l'équivalent de deux pour cent (2%) du salaire de l'année de référence pour chaque semaine due, moins la paie de vacances reçue durant ladite année de référence, le plus élevé des deux montants prévaut.

ARTICLE 18

ASSURANCE-VIE/MALADIE

- 18.01 Le régime actuel d'assurance vie et maladie est à la disposition des employés conformément aux termes et conditions de ce régime.
- 18.02 La compagnie assurera contre le feu dans ses locaux, les effets personnels de chaque employé jusqu'à concurrence de \$400.00. Cette assurance ne couvre pas les véhicules et l'argent.

ARTICLE 19

REGIME DE RETRAITE

- 19.01 Le régime de retraite de la compagnie est à la disposition des employés conformément aux termes et conditions de ce régime.
- Le régime de retraite fait partie de la convention et est administré selon les dispositions du régime.

ARTICLE 20

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

- 20.01 Un employé permanent aura droit à une indemnité de licenciement telle que calculée d'après la méthode indiquée ci-dessous, à condition que:
- a) l'employé ait au moins un an d'ancienneté;
 - b) la cessation d'emploi de l'employé résulte directement d'une décision de la direction de fermer définitivement son service forestier ou d'une décision destinée à améliorer l'efficacité du service; par exemple, la mécanisation, l'automatisation et les changements de procédures et de méthode de travail;
 - c) un employé n'aura pas droit à une indemnité de licenciement s'il démissionne ou s'il est congédié pour une raison valable;
 - d) c'est à chaque employé licencié qu'incombe la responsabilité de faire la demande pour l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit.
- 20.02 L'indemnité de licenciement sera de deux pour cent (2%) de la rémunération totale de l'employé pour sa période de service continu. Aux fins de cet article, le service sera considéré comme continu tant que l'employé n'a pas perdu ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 13.05 de la convention.
- La moitié de l'indemnité de licenciement due à un employé sera payable trois (3) semaines après la date de cessation d'emploi de l'employé en question, l'autre moitié de l'indemnité de licenciement sera versée à l'employé six (6) semaines après sa cessation d'emploi.
- 20.03 Si un employé licencié est rappelé au travail avant d'avoir reçu une partie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, aucun versement ne lui sera fait. S'il est rappelé au travail après avoir reçu une partie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, il conservera son droit au reste impayé de son indemnité et il recommencera à accumuler ses droits aux indemnités de licenciement.

ARTICLE 21

COMITE DES GRIEFS

- 21.01 Le comité des griefs, composé d'un maximum de trois employés choisis par le syndicat, est reconnu par la compagnie comme représentant autorisé du syndicat pour s'occuper de tous griefs, suivant les dispositions de l'article 22, stade 3, procédure des griefs.
- 21.02 Le syndicat fournira à la compagnie, le nom des employés constituant le comité des griefs et il informera la compagnie, au moins deux (2) jours avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.
- 21.03 Les réunions de la compagnie et du comité des griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la compagnie et aux membres du comité. La compagnie dédommagera les employés s'il y a perte de salaire, en relation avec la procédure des griefs.

ARTICLE 22

PROCEDURE DES GRIEFS

- 22.01 Si un employé ou un groupe d'employés formulent un grief, un effort sérieux sera fait par les deux parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question peut être abordée de la façon suivante, pas plus de trente (30) jours après qu'a surgi la cause ayant donné naissance au grief.

STADE UN

Par un employé à son supérieur immédiat et ce, par écrit. Il pourra être accompagné, s'il le désire, par un représentant du syndicat. Si le grief n'est pas résolu dans les cinq (5) jours on passe alors, par écrit, au stade deux.

STADE DEUX

Par un employé et son représentant syndical au chef de département dans les dix (10) jours. Si le grief n'est pas résolu dans les dix (10) jours on passe alors, par écrit, au stade trois.

STADE TROIS

- a) Par le comité des griefs dans les dix (10) jours au directeur de la division forestière. A ce stade, peuvent assister à toutes réunions, l'employé qui présente le grief, le comité des griefs, un

STADE TROIS (suite)

- a) officier accrédité de la Fédération et les représentants désignés par la compagnie.
- b) La décision prise par la compagnie au stade trois des procédures sera rendue par écrit et le syndicat avisera, par écrit, la compagnie de l'acceptation ou du rejet de cette décision. Si un accord n'intervient pas dans les dix (10) jours entre le comité des griefs et les représentants de la compagnie, on passe alors au stade quatre.

STADE QUATRE

Par soumission du grief à l'arbitrage, comme prévu à l'article 22 faite dans un délai de quinze (15) jours après l'étude du grief au stade trois.

- 22.02 Tout grief de la compagnie et du syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la violation prétendue des clauses de cette convention peut être soumis, par écrit, à l'autre partie, au stade trois, au lieu de suivre la procédure normale des griefs.
- 22.03 Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans avoir avisé son supérieur immédiat, et en avoir obtenu la permission.
- 22.04 Les samedis, dimanches et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacun des stades précédents ou à l'article 22. Toute les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles peuvent être prolongées n'importe quand, par accord entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 23

ARBITRAGE

- 23.01 a) L'arbitrage des griefs sera soumis aux dispositions du Code du Travail du Québec, et si l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, comme prévu à l'article 22.01 - stade quatre, l'autre partie devra en être avisée par écrit.

23.01 (Suite)

- b) Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un conseil d'arbitrage.
- c) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 22.01, stade quatre, sur la nomination de celui-ci à défaut de quoi il sera nommé par le ministre du Travail de la Province de Québec.
- d) Si l'une des parties désire recourir au conseil d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 22.01, stade quatre. Les arbitres nommés par les parties devront s'entendre dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme président du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le ministre du Travail sera prié de nommer un président.

23.02 La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de la majorité du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique, sera finale et liera les deux parties. Cependant, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, y faire des changements ou traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

23.03 Dans les cas de congédiement ou de suspension, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou diminuer la décision patronale. Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique peut ordonner la réintégration de l'employé sans perte de droits acquis et décider du montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE 24

GRÈVES ET FERMETURES (LOCK-OUT)

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

ARTICLE 25

ENTRETIEN ET PROTECTION PENDANT
LA SUSPENSION DU TRAVAIL

- 25.01 Il est convenu que pendant toute suspension générale du travail, quels qu'en soient le moment et la cause, la propriété de la Compagnie sera protégée et le matériel de la Compagnie maintenu en bonne condition par les employés.
- 25.02 Il est convenu que ceux des employés qui sont requis de rester au travail suivant les dispositions de la clause 25.01 ci-dessus, seront disponibles pour ce travail pendant la suspension du travail. Aucun travail de production ne sera fait par ces employés.
- 25.03 Les employés mentionnés à la clause 25.02 ci-dessus seront payés au taux de salaire en cours au moment de la suspension générale du travail.

ARTICLE 26

APPLICATION DE LA DISCIPLINE

- 26.01 a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.
- b) Le surveillant responsable ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Il rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'infraction.
- c) Les mesures disciplinaires sont les suivantes:
- i) réprimande verbale;
 - ii) réprimande écrite avec copie au Syndicat;
 - iii) suspension du travail sans paye, durant une période allant de un (1) à dix (10) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes ou répétées;

iv) congédiement: cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable ou son représentant lorsque après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie et le surveillant responsable ou son représentant est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline.

Toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est sensée restreindre ou limiter le droit de l'employeur de renvoyer des employés pour de justes motifs.

- d) Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service avant que la décision sur la mesure disciplinaire applicable soit prise, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension.
- e) L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable ou son représentant dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué du Syndicat peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

26.02 Dossier de discipline

- a) Lorsque c'est possible, l'employé signe le rapport disciplinaire pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du rapport disciplinaire est envoyée à l'employé et au Syndicat.
- b) 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 et est retiré de son dossier.
- c) Un employé a le droit de vérifier son dossier et tous ses documents personnels qui se trouvent dans les bureaux de la Compagnie, après arrangement avec le surveillant du personnel.

26.03 Sécurité

Une fois par année, la compagnie paie \$14.00 à chaque employé régulier lors de l'achat de bottes de sécurité.

ARTICLE 27

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

- 27.01 Cette convention entrera en vigueur le premier mai 1980 et le demeurera jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement. Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou la modifier en ajoutant ou en retranchant quelque terme que ce soit, il devra en informer l'autre partie par écrit pas moins de soixante (60) jours et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.
- 27.02 La première réunion ayant pour but de négocier une convention modifiée devra se tenir dans les trente (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis mentionné ci-dessus.
- Cette convention demeurera cependant en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.
- 27.03 Au cas où une disposition quelconque de cette convention contreviendrait à 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.

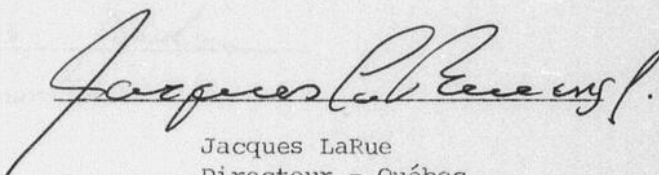
ARTICLE 28

RETROACTIVITE

La rétroactivité sera payée à tous les employés qui ont travaillé entre le 1er mai 1980 et la date de signature de la convention. Les employés qui ont quitté leur emploi, ceux qui ont pris leur retraite et les ayants droits d'un employé décédé au cours de cette période recevront leur rétroactivité en autant qu'ils en fassent la demande au représentant autorisé de la compagnie.

EN FOI CE QUOI , les parties ont signé ce 7^e jour de septembre 1981.

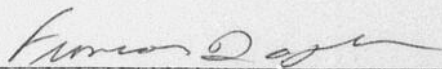
DOMTAR INC
Produits Forestiers Domtar
Service Forestier Central
2950, boulevard Laurier
Québec, Québec
G1V 2M4



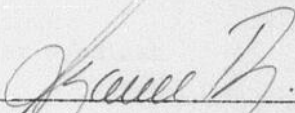
Jacques LaRue
Directeur - Québec



Léopold Dion, ing. f., a.g.
Directeur des services
forestiers

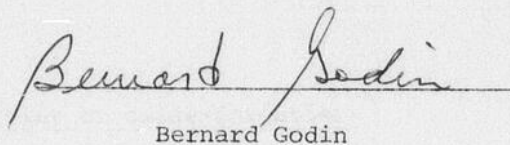


François Dauphinais
Conseiller en relations
de travail



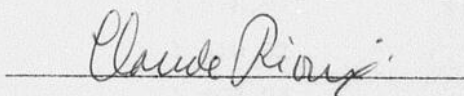
Suzanne Roy
Service des relations
de travail

LE SYNDICAT NATIONAL DES MESUREURS, ASSISTANS MESUREURS, GARDE FORESTIERS ET
FORESTIERS DU QUEBEC (CSN)

A handwritten signature in cursive script, reading "Bernard Godin", is written over a horizontal line.

Bernard Godin

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET (F.T.P.F. - C.S.N.)

A handwritten signature in cursive script, reading "Claude Rioux", is written over a horizontal line.

Claude Rioux
Conseiller syndicat

ANNEXE "A"

SALAIRES

Groupe I

Technicien forestier et garde-forestier

	01/05/80	01/05/81
Grade A	\$ 1 814,35	\$ 1 986,71
Grade B	1 719,07	1 882,38
Grade C	1 673,02	1 831,96
Grade D	1 581,25	1 731,47

Groupe II

Assistant-garde-forestier

Grade A	\$ 1 578,92	\$ 1 728,92
Grade B	1 518,02	1 662,23
Grade C	1 467,84	1 607,28

ANNEXE "B"

FAC-SIMILÉ DE FORMULE D'ADHÉSION ET DE RETENUE SYNDI-
CALE DU SYNDICAT NATIONAL DES MESUREURS, ASSISTANTS-
MESUREURS, GARDES FORESTIERS ET FORESTIERS DU QUÉBEC
(C.S.N.)

Je.....
Prénoms Nom

Adresse.....

par la présente donne mon adhésion au Syndicat et j'au-
torise la Compagnie à déduire de mes gains la cotisation
syndicale régulière ou l'équivalent et les droits d'en-
trée au taux établi par le Syndicat légalement reconnu
pour me représenter auprès de mon employeur: soit un
montant de \$ _____ par mois.

Cette autorisation est révoicable entre le 90ième et le
60ième jour précédant la date d'expiration de la conven-
tion collective.

.....
Témoin

.....
Signature

No. d'assurance sociale.....