

3333-2

03333-2

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 9063-04
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-11	85-06-17		85-04-01	87-03-31	72

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE LA BEAUCE (FTFQ) 2550, 1271 ^{ème} Rue St-Georges est (Beauce), Qué. G5Y 5L1	<input type="checkbox"/> Déposant DOMTAR INC. (PRODUITS FORESTIERS DOMTAR) 395, boul. de Maisonneuve ouest Montréal, Qué H3A 1L6 Etabl. visé: <u>Division de la Chaudière</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties PRODUITS FORESTIERS DOMTAR DIVISION SUD EST DU QUEBEC 2950, boul. Laurier Ste-Foy, P.Q. G1V 2M4 Att.: M. Julien Côté	Région <u>03-05</u> Activité <u>0310-02</u> Affiliation _____

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-06-25

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DOMTAR INC.,
Produits Forestiers
Division-Sud-Est du Québec
Chaudière, Québec

et

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

1er avril 1985-31 mars 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Domtar Inc., Produits forestiers Domtar,
une Compagnie incorporée d'après les Lois
du Canada, (par continuation) ayant son siège
social au: 395, ouest, boulevard De Maisonneuve,
Montréal, Québec, agissant par les présentes
pour sa division forestière de la Chaudière,
ci-après nommée la "Compagnie".

et

Le Syndicat des Travailleurs Forestiers de la
Beauce (F.T.F.Q.) ayant son siège social au:
2550, 127e Rue, St-George est, comté de Beauce,
ci-après nommé le "Syndicat".

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	But général	
2	Durée de la convention	
3	Juridiction	
4	Droits de la Compagnie	
5	Reconnaissance et sécurité syndicale	
6	Ancienneté	
7	Mouvement de main d'oeuvre	
8	Vacances	
9	Congés chômés et payés	
10	Congés de décès et paye de juré	
11	Jours, heures de travail	
12	Salaires	
13	Discipline	
14	Procédure de griefs	
15	Arbitrage	
16	Grève et fermeture illégales	
17	Entretien et protection durant les arrêts de travail	
18	GENERAL: feu, période de paie, sécurité, Comité d'Intérêt mutuel, mesurage, droit d'afficher, régime d'assurance collective, régime de retraite Domtar	
19	Bris de machine	
20	Conditions atmosphériques, allocation de présences au travail.	
ANNEXE "A"	Taux et salaires	
ANNEXE "B"	Formule d'adhésion et de retenue syndicale	

ARTICLE 1: BUT GENERAL

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

ARTICLE 2: DUREE DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention demeurera en vigueur du 1er avril 1985 jusqu'au 31 mars 1987 inclusivement.

2.02 Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou en négocier une nouvelle, elle devra en informer l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, soit le 31 mars 1987.

2.03

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

2.04

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

ARTICLE 3: JURIDICTION

3.01

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

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

ARTICLE 4: DROITS DE LA COMPAGNIE

4.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf lorsque le droit de se faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5: RECONNAISSANCE ET SECURITE SYNDICALE

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

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

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

5.04

La Compagnie s'engage sur demande révo-
cable écrite et signée par l'employé et ce
lors de l'embauche, sur des formules four-
nies par le Syndicat, à déduire à compter
de la première semaine d'emploi et pour la
durée de la convention à même les sommes dues,
les cotisations du Syndicat.

Les cotisations du Syndicat seront dé-
duites sur une base hebdomadaire.

5.05

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

5.06

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

5.07

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

5.08

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

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

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

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

ARTICLE 6: ANCIENNETE

6.01 Tout employé régulier a deux (2) anciennetés soit: L'ancienneté de Compagnie et l'ancienneté de département.

6.02 Ancienneté de Compagnie

L'expression "ancienneté de compagnie" désigne la compilation de tous les jours travaillés pour la Compagnie par un employé depuis le 1er janvier 1965, plus les jours non travaillés pour une des raisons suivantes: accidents, maladie certifiée par un médecin, vacances prises en période d'emploi, congés chômés et payés,

congés de décès, absence pour agir comme juré ou témoin de la Couronne, activités syndicales autorisées se rapportant à la présente convention sans qu'il y ait interruption pour l'une ou l'autre des raisons stipulées à l'article 6.05.

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

L'ancienneté de compagnie sert pour fins de vacances et pour toutes autres fins spécifiquement désignées dans cette convention.

6.03 Ancienneté de Département

L'ancienneté de département est l'accumulation des jours travaillés et non travaillés tel que prévus à l'article 6.02, dans un ou l'autre des deux (2) départements suivants: 1.-Coupe conventionnelle
2.-Coupe mécanisée.

L'ancienneté de département gouverne les mouvements de main - d'oeuvre.

6.04 Employé à l'essai

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

L'employé à l'essai devient alors un employé régulier.

6.05 Perte d'ancienneté et des droits acquis

L'ancienneté et les droits acquis d'un employé se perdent si l'employé:

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

6.06 Période d'ancienneté et une année d'opération

Une période d'ancienneté et une année d'opération désignent une année civile du 1er janvier au 31 décembre.

6.07 Liste d'ancienneté

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

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

Chaque employé dont les états de service n'auront pas été interrompus recevra le 1^{er} février de chaque année, son record tel qu'il apparaîtra sur la liste générale au 31 décembre précédent et il aura trente (30) jours pour le vérifier avec le bureau du personnel et le faire corriger en cas d'erreur dans l'année écoulée. La liste d'ancienneté sera considérée comme définitive par les deux (2) parties après ce délai et sera alors transmise à chacun des employés.

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

ARTICLE 7: MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

7.01 Occupation nouvelle ou vacante

a) toute occupation nouvelle ou vacante pour plus de quatre (4) semaines, sauf pour remplacement d'un employé régulier dans les cas de maladie, accident, vacances et absences autorisées sera affichée sur les tableaux pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des occupations forfaitaires. Seules les applications reçues en dehors de cette période de cinq (5) jours seront considérées par la Compagnie. Les avis offi-

ciels de la Compagnie seront affichés au bureau d'emploi et dans chacun des chantiers en opérations avec copie au Syndicat;

b) Le choix des candidats se fera parmi les employés qui auront posé leur candidature en tenant compte de leur ancienneté de département, en autant qu'ils possèdent la compétence et l'habilité pour remplir l'occupation;

c) La Compagnie décidera du choix du candidat qui aura une période d'essai n'excédant pas quatre semaines au taux de l'occupation. Le Syndicat en sera avisé par écrit;

d) Si aucun employé n'a appliqué ou si les candidats n'ont pas la compétence et l'habilité pour remplir l'occupation, la Compagnie remplira celle-ci par un candidat de son choix, compte tenu des employés sur la liste de rappel;

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

7.02 Mise à pied

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

b) Pour les employés travaillant en équipe dans le département de la coupe conventionnelle, les mises à pied de moins de quinze (15) jours se feront sur la base de l'ancienneté de l'ensemble de l'équipe. Si la mise à pied est de quinze (15) jours ou plus, c'est l'ancienneté de département de l'employé qui sera prise en considération;

Toutefois, on ne déplace pas un employé si le travail de ce dernier doit normalement être complété en dedans de quinze (15) jours. Nonobstant ce qui précède, l'employé qui aurait indiqué à son supérieur immédiat son intention de se prévaloir de son ancienneté aux fins de déplacement et qui ne peut le faire à cause de la période inférieure à quinze (15) jours accumulera de l'ancienneté comme s'il avait pu se prévaloir de son droit.

c) Lors d'une mise à pied permanente dans le département de la coupe mécanisée, l'employé ayant travaillé antérieurement dans le département de la coupe conventionnelle, pourra exercer ses droits de retour dans ce dernier département;

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

e) Les mises à pied et les rappels se font selon l'ancienneté de département.

7.03 Rappel

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

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

c) Lorsqu'un membre d'une équipe doit être remplacé, le choix sera fait par la Compagnie en tenant compte de l'ancienneté sur la liste de rappel, le choix sera fait par les membres de l'équipe sujet à l'approbation du surveillant immédiat;

d) Les employés seront rappelés par département selon leur ancienneté.

7.04 Machines louées

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

ARTICLE 8: VACANCES

8.01 Le calcul des vacances pour l'année d'opération en cours sera fait en fonction de l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année précédente.

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

VACANCES

moins de 450 jours	4%
450 jours à 599 jours	5%
600 jours à 1,499 jours	6%
1,500 jours à 3,499 jours	8%
3,500 jours à 4,499 jours	10%
4,500 jours et plus	12%

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

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

ARTICLE 9: CONGES CHOMES ET PAYES

9.01 Les employés couverts par cette convention auront droit à deux (2) congés mobiles et aux jours de congés suivants: sans perte de salaire par année d'opération.

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

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

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

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

b) Pour avoir droit à ces jours de congés chômés et payés, l'employé devra être un employé régulier, c'est-à-dire, avoir terminé sa période d'essai (voir 6.04), avoir travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé et être de retour au travail le matin du jour qui suit immédiatement le jour de congé.

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

c) Ce paragraphe ne s'applique pas dans les cas suivants:

1. Maladie ou accident certifiés par un médecin;
2. Permission de la Compagnie de s'absenter trois (3) jours avant le congé pour être de retour trois (3) jours après le congé;
3. Mise à pied.

d) Nonobstant ce qui précède, les employés réguliers qui ont accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté au cours d'une année (1) d'opération (du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année), cent (100) jours pour les employés affectés à la coupe du bois à pâte "coupé et mis en tas", et qui sont mis à pied avant la fin de cette année d'opération recevront au moment de leur mise à pied, la paye des congés chômés et payés qui surviendront entre la date de la mise à pied et la fin d'année d'opération. Pour les employés qui n'ont pas accumulé cent trente (130) jours pendant la même période, ils recevront un (1) jour de congé par mois travaillé.

9.03 A compter du 1er avril 1985, les congés chômés et payés = 88.00 \$

A compter du 1er avril 1986, les congés chômés et payés = 92.40 \$

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

9.04 Tout employé à forfait requis de travailler lors d'un congé chômé et payé prévu à l'article 9.01 et à l'exception de la Fête Nationale sera payé en plus de son salaire gagné ce jour-là, le taux de salaire prévu à l'article 9.03.

ARTICLE 10: CONGES DE DECES ET PAIE DE JURE

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

- a) L'employé doit être régulier (voir 6.04);
- b) L'employé doit assister aux funérailles;
- c) Les jours admissibles pour le versement doivent être consécutifs et inclure le jour civil précédant immédiatement et le jour civil immédiatement après les funérailles; ces jours doivent être des jours de travail pendant lesquels l'employé aurait normalement travaillé;
- d) Par "membre de la proche famille" on entend: le père, la mère, les frères, les soeurs, le beau-père, la belle-mère, demi-frères et demi-soeurs; gendres et brus.
- e) De plus, une journée de congé avec paie sera accordée à l'employé dans le cas du décès de son beau-père et sa belle-soeur et ceci sujet aux conditions (a), (b) et (c) ci-dessus.

f) Plusieurs décès causés par le même événement sont considérés comme un seul décès;

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

h) Ces congés seront payés selon le taux de salaire prévu à l'article 9.03.

10.02 Paie de juré

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

b) La Compagnie paie à l'employé juré le taux apparaissant à l'article 9,03 pour tous les jours perdus par suite de sa participation comme juré.

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

ARTICLE 11: JOURS - HEURES DE TRAVAIL

11.01 L'expression "jours de travail" désigne une période de huit (8) heures ouvrées dans un même jour, normalement comprises entre 7h00 et 17h00.

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

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

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

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

ARTICLE 12: SALAIRES

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

12.02 a) Si pendant la durée de la convention, un emploi non classifié dans l'annexe "A" est créé, ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du Syndicat, la Compagnie doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements;

b) Durant la période d'essai, la Compagnie établira le taux provisoire et en avisera par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours suivant la mise en application de ce nouveau taux;

c) Après la période d'essai, la Compagnie rencontre le Syndicat pour négocier le taux du nouvel emploi ou du changement convenu. Le taux convenu s'applique rétroactivement à la date du début de la nouvelle fonction ou du changement. S'il n'y a pas d'entente entre eux, le litige sera alors soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 15 de la présente convention.

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

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

12.05 Au moment du transfert de chantier, les employés requis de déménager recevront à titre de compensation un salaire horaire pour les heures ainsi travaillées. Le salaire horaire se calcule en divisant le salaire journalier prévu à l'article 9.03 par huit (8) heures,

12.06 Temps supplémentaire

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

- a) au-delà de 40 heures par semaine;
- b) lors d'un congé chômé et payé prévu à l'article 9.01 en plus de sa paie de congé.

La Compagnie convient d'une répartition équitable du temps supplémentaire parmi les employés d'une même fonction.

ARTICLE 13: DISCIPLINE

13.01 a) Les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie. Des mesures disciplinaires seront prises à la suite de manquements aux règlements et l'employé concerné en sera alors avisé par lettre ou avis disciplinaire. Toutefois, les avis disciplinaires seront précédés par un avis verbal.

b) Entr'autre, les absences, les retards et les départs du travail sans permission, ni raison valable sont sujet aux mesures disciplinaires;

c) L'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs, s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires;

d) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé pour une période d'un (1) an après quoi, il ne peut être utilisé contre l'employé. Copie de tous les rapports disciplinaires est remise au Syndicat;

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

ARTICLE 14: PROCEDURE DE GRIEFS

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

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

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

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

14.02 PREMIERE ETAPE

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

14.03 DEUXIEME ETAPE

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

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

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

14.04 TROISIEME ETAPE

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

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

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

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

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

14.06 Les jours chômés ne seront pas pris en considération pour déterminer la période de temps au cours de laquelle une action doit être prise dans chacune des étapes mentionnées plus haut ou à l'article 15 suivant.

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

ARTICLE 15: ARBITRAGE

15.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage selon l'article 14 précédant, un avis devra être envoyé à l'autre partie.

15.02 Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un tribunal d'arbitrage. Dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis prévu à 14.04, troisième étape, chaque partie informera par écrit l'autre partie du mode d'arbitrage choisi.

15.03 Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 15.02 sur la nomination de l'arbitre à défaut de quoi, il sera nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

15.04 Si l'une des parties désire recourir au tribunal d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis du choix d'arbitrage prévu à 15.02, les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront immédiatement, et si, dans les cinq (5) jours suivant leur nomination, ils ne peuvent en venir à un règlement du grief à la satisfaction des (2) deux parties, ils s'efforceront alors de s'entendre sur le choix d'un troisième arbitre qui remplira les fonctions de président du tribunal d'arbitrage.

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

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

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

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

ARTICLE 16: GREVE ET FERMETURE ILLEGALES

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

ARTICLE 17: ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT LES
ARRETS DE TRAVAIL

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

17.02 Il est entendu que les employés requis de demeurer au travail d'après les dispositions du paragraphe 17.01 précédent, seront disponibles pour la durée de l'arrêt.

17.03 Les employés mentionnés dans le paragraphe 17.02 précédent, seront rémunérés au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension de travail.

ARTICLE 18: GENERAL

18.01 FEU

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

18.02

PERIODE DE PAIE ET VANNE

L'employé sera payé une (1) fois par semaine et recevra en même temps un état détaillé de ses déductions.

18.03

SECURITE (PREVENTION DES ACCIDENTS)

- a) Afin de promouvoir la sécurité dans les chantiers de la Compagnie, tous les forestiers couverts par cette convention devront se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements de la Compagnie.

- b) Lorsque la Compagnie requiert le port de gants, mitaines, lunettes, chapeau, visière, protecteurs auriculaires, genouillères & chaussures, pour la sécurité des employés, ceux-ci sont fournis sans frais et le port en est obligatoire.

- c) Tous les accidents devront être immédiatement rapportés au contremaître ou à l'infirmier par la personne blessée, s'il le peut, et par tous les témoins.

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

18.04

COMITE D'INTERET MUTUEL

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

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

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

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

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

18.05

MESURAGE

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

que la demande a été faite à la Compagnie.

18.06

DROIT D'AFFICHER

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

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

18.07

REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE

Tous les employés couverts par la présente convention doivent adhérer au Régime d'Assurance Collective négocié entre : Domtar Inc.; Produits Forestiers du Québec (F. T. F. Q.)

a) Le Régime d'Assurance Collective comprend:

- Assurance-vie 25,000.\$
"payée à 80% par la Compagnie"
- Décès et mutilation accidentelle 12,500.\$
"payée à 100% par la Compagnie"
- Assurance-santé
" payée à 100% par la Compagnie"
- Indemnité hebdomadaire - 52 semaines
"payée à 80% par la Compagnie".

- Indemnité de Longue Durée, 39 semaines
"payée à 100% par la Compagnie".

- Assurance-Dentaire
"participation de la Compagnie"

1er mai 1985, cé1.: 7.75\$, marié: 16.75\$

1er mai 1986, cé1.: 8.00\$, marié: 17.50\$

Les frais admissibles pour l'assurance dentaire seront versés selon les tarifs approuvés par l'Association des Chirugiens Dentistes du Québec, comme suit:

1er mai 1985 - Barême de 1984

1er mai 1986 - Barême de 1985

b) Lors des mises à pied, la Compagnie maintiendra sa participation pour les trois (3) premiers mois pour l'assurance-vie, décès et mutilation accidentelle et l'assurance-santé.

c) Les dispositions du Régime d'assurance Collective seront interprétées selon les conditions stipulées dans la Police maîtresse de la Compagnie d'assurance concernée.

18.08

REGIME DE RETRAITE DOMTAR

Le Régime de Retraite Domtar fait partie intégrante de cette convention. Les avantages de ce Régime sont offerts à tous les employés, conformément aux dispositions et conditions du Régime proprement dit.

18.09

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 19: BRIS DE MACHINE

19.01

COUPE CONVENTIONNELLE

Lorsqu'un bris de machine survient au cours d'une journée de travail, l'employé affecté a droit à une compensation horaire égale à un huitième (1/8) du taux journalier prévu à l'article 9.03 jusqu'à un maximum de huit (8) heures à compter de la vérification du bris par le surveillant.

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

Cette compensation n'est accordée que:

1. Si le surveillant ne peut donner du travail à l'employé affecté au cours de ces deux (2) journées;

2. Si l'employé est demeuré à la disposition du surveillant pendant cette période de temps;

3. Si la Compagnie n'a pu fournir une autre machine en dedans d'une (1) heure de la vérification du bris par le surveillant.

19.02

COUPE MECANISEE

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

Cette compensation n'est accordée que:

1. Si le surveillant ne peut donner du travail à l'employé affecté au cours de cette journée;

2. Si l'employé est demeuré à la disposition du surveillant pendant cette période de temps.

ARTICLE 20: CONDITIONS ATMOSPHERIQUES

20.01

Pour compenser pour les pertes de temps dues aux mauvaises conditions atmosphériques, les employés forfaitaires recevront l'équivalent d'une journée de travail pour chacune des périodes ci-dessus mentionnées au taux de salaire prévu à l'article 9.03. Ce paiement s'appliquera à ceux qui auront travaillé plus de la moitié des jours ouvrables compris dans chacune des périodes suivantes:

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

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

20.02

ALLOCATION DE PRESENCES AU TRAVAIL

A compter de la date de ratification, l'employé recevra: 6.75\$ par jour travaillé à titre d'allocation de présence au travail. Le 1er avril 1986, il recevra: 7.60\$

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

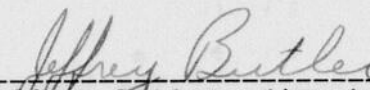
Signé à St-Georges, Beauce (Québec)

ce 11 ième

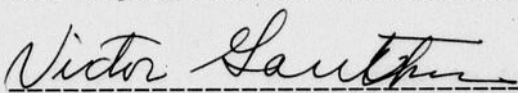
jour de Juin

1985.

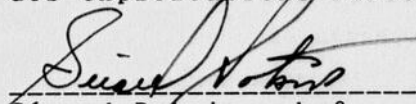
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR



Jeffrey Butler, directeur
des exploitations forestières



Victor Gauthier, chef
des exploitations forestières

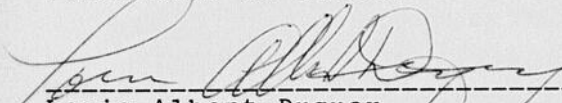


Gérard Potvin, chef
de l'Unité de Chaudière

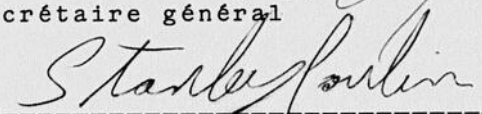


Julien Côté, chef
du personnel

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DU QUEBEC

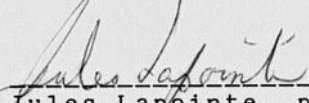


Louis-Albert Duguay,
secrétaire général

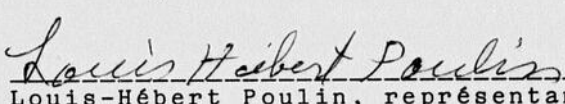


Stanley Poulin,
conseiller syndical

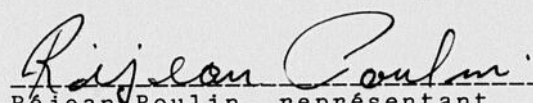
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE LA BEAUCE (F.T.F.Q.)



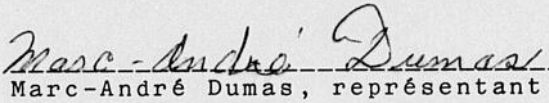
Jules Lapointe, président



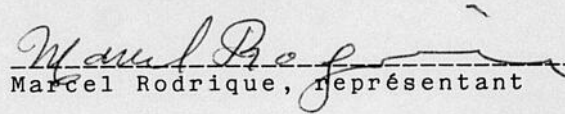
Louis-Hébert Poulin, représentant



Réjean Poulin, représentant



Marc-André Dumas, représentant



Marcel Rodrigue, représentant

A N N E X E "A"

COUPE MECANISEE (EMPLOYES A L'HEURE)

	<u>1er avril 1985</u>	<u>1er avril 1986</u>
Opérateur d'abatteuse	11,29 \$	11,85 \$
Opérateur d'ébrancheuse	11,29 \$	11,85 \$
Opérateur de débardeuse	11,29 \$	11,85 \$
Opérateur de tronçonneuse	11,29 \$	11,85 \$

NOTE:

1) Les taux à forfait sont majorés de 10% entre le retour au travail après le congé des fêtes et le 31 mars de l'année courante.

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

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

3) Les taux à forfait sont majorés de 10% pour l'essartement (bois coupé et mis en tas) des chemins de camions.

4) Res.: toutes essences résineuses
Feu: toutes essences feuillues.

5) Lorsque les conditions de travail telles que:

* Accident de terrain, bois renversé, abords de chemins exploités à plus de deux cents pieds, la Compagnie prendra entente avec l'équipe avant le début de la coupe du parterre concerné et les taux de la coupe conventionnelle seront majorés en conséquence.

SALAIRES-TAUX FORFAITAIRES

<u>Bois à pâte résineux</u>	<u>01-04-85</u>		<u>01-04-86</u>	
	<u>corde</u>	<u>m³(app.)</u>	<u>corde</u>	<u>m³(app.)</u>
1. Coupé, ebr. déb. fac. emp.	23.93\$	6.60\$	25.13\$	6.93\$
2. a) Coupé, ebr. fac. et mis en tas	23.05\$	6.35\$	24.20\$	6.67\$
b) Charroyage:				
0 à 305 m	8.02\$	2.20\$	8.42\$	2.31\$
0 à 610 m	8.46\$	2.33\$	8.88\$	2.45\$
0 à 792 m	8.95\$	2.46\$	9.40\$	2.58\$
 <u>Bois à pâte feuillu</u>	 <u>corde</u>	 <u>m³(app.)</u>	 <u>corde</u>	 <u>m³(app.)</u>
1. Coupé, ebr. déb. fac. emp.	20.11\$	5.54\$	21.12\$	5.82\$
2. a) Coupé, ebr. fac. et mis en tas	18.46\$	5.10\$	19.38\$	5.36\$
b) Charroyage:				
0 à 305 m	5.69\$	1.56\$	5.97\$	1.64\$
0 à 610 m	6.01\$	1.68\$	6.31\$	1.76\$
0 à 792 m	6.51\$	1.80\$	6.84\$	1.89\$
 <u>Bois de sciage - Résineux - Feuillu</u>				
1. Coup. ebr. déb. fac. et mis en tas	<u>P.M.P.</u> 51.31\$	<u>m³(sol)</u> 9.20\$ 9.87\$ feu.	<u>P.M.P.</u> 53.88\$	<u>m³(sol)</u> 9.66\$ 10.36\$ Feu.
2. Coup. ebr. déb. fac. et empilé	53,50\$	9.57\$ 10.28\$	Rés. 56.18\$ Feu.	10.05\$ 10.79\$
3. a) Coup. ebr. et façonné	32.55\$	4.87\$ 6.14\$	Rés. 34.14\$ Feu.	5.11\$ 6.45\$
b) Charroyage: 0 à 305 m	17.94\$	2.67\$ 3.35\$	Res. 18.84\$ Feu.	2.80\$ 3.52\$
0 à 610 m	19.09\$	2.87\$ 3.61\$	Rés. 20.04\$ Feu.	3.01\$ 3.79\$
0 à 792 m	20.37\$	3.06\$ 3.85\$	Rés. 21.39\$ Feu.	3.21\$ 4.04\$

A N N E X E "A"

COUPE DE BOIS EN LONGUEUR

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>01-04-85</u>	<u>01-04-86</u>
10	,320	,326
12	,521	,547
14	,724	,760
16	,886	,930
18	1,021	1,072
20	1,142	1,199
22	1,268	1,331
24	1,550	1,628
26	1,949	2,046
28	2,295	2,410
30	2,702	2,837
32	3,262	3,425
34	3,854	4,047
36	4,393	4,613
38	5,008	5,258
40	5,242	5,504
42	5,471	5,745
44	5,749	6,036
46	6,098	6,403
48	6,545	6,872
50	6,844	7,186
52	7,330	7,697
54 et plus	Plus,546 par classe add. de 2cm	Plus,573 par Classe add. de 2 cm.

NOTE:

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

A N N E X E "A"

COUPE D'ARBRES ENTIERS

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>01-04-85</u>	<u>01-04-86</u>
10	,212	,223
12	,346	,363
14	,483	,507
16	,591	,621
18	,680	,714
20	,760	,798
22	,843	,885
24	1,032	1,084
26	1,298	1,363
28	1,529	1,605
30	1,799	1,889
32	2,173	2,282
34	2,567	2,695
36	2,924	3,070
38	3,334	3,501
40	3,490	3,665
42	3,643	3,825
44	3,828	4,019
46	4,060	4,263
48	4,358	4,576
50	4,557	4,785
52	4,881	5,125
54 et plus	Plus,363 par Classe add.de 2cm.	Plus,381 par Classe add. de 2 cm.

NOTE:

L'opération "coupe d'arbres entiers" comprend l'abattage, le débusquage au chemin de camion et l'empilage avec débusqueuse. Une équipe sera composée d'un 1) abatteur et d'un (1) opérateur de débusqueuse. Les gains de l'équipe seront divisés à parts égales.

A N N E X E "A"

COUPE DE BOIS A PÂTE FEUILLU NON EMPILE

01-04-85

01-04-86

Bois feuillu, coupé, ébranché,
débusqué, non-empilé:

14,56 t.m.a.

15,29 t.m.a.

NOTE:

Cette opération de coupe est similaire à la coupe du bois à pâte feuillu,
à l'exception de l'empilage qui est fait mécaniquement.

A N N E X E "B"

FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALE

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

No ass. sociale _____ Date _____

DOMTAR INC.,
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR

Division Chaudière

Je _____ fils de _____
_____ soussigné, adresse _____

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

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

TEMOIN

SIGNATURE DE L'EMPLOYE

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	5	0	6	2	3	3
---	---	---	---	---	---	---

3333-2

03333-2

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 9063-04
Date	Signature: 85-06-11	Réception: 85-06-17	Durée
			Du: 85-04-01 Au: 87-03-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective 72

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE LA BEAUCE (FTFQ) 2550, 1271 ^{ème} Rue St-Georges est (Beauce), Qué. G5Y 5L1	<input type="checkbox"/> Déposant DOMTAR INC. (PRODUITS FORESTIERS DOMTAR) 395, boul. de Maisonneuve ouest Montréal, Qué H3A 1L6 Etabl. visé: <u>Division de la Chaudière</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties PRODUITS FORESTIERS DOMTAR DIVISION SUD EST DU QUEBEC 2950, boul. Laurier Ste-Foy, P.Q. G1V 2M4 Att.: <u>M. Julien Côté</u>	Région: <u>03-05</u> Activité: <u>0310-02</u> Affiliation: _____

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Therese Demers</i>	Date: 85-06-25

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DOMTAR INC.,
Produits Forestiers
Division-Sud-Est du Québec
Chaudière, Québec

et

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

1er avril 1985-31 mars 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Domtar Inc., Produits forestiers Domtar,
une Compagnie incorporée d'après les Lois
du Canada, (par continuation) ayant son siège
social au: 395, ouest, boulevard De Maisonneuve,
Montréal, Québec, agissant par les présentes
pour sa division forestière de la Chaudière,
ci-après nommée la "Compagnie".

et

Le Syndicat des Travailleurs Forestiers de la
Beauce (F.T.F.Q.) ayant son siège social au:
2550, 127e Rue, St-George est, comté de Beauce,
ci-après nommé le "Syndicat".

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	But général	
2	Durée de la convention	
3	Juridiction	
4	Droits de la Compagnie	
5	Reconnaissance et sécurité syndicale	
6	Ancienneté	
7	Mouvement de main d'oeuvre	
8	Vacances	
9	Congés chômés et payés	
10	Congés de décès et paye de juré	
11	Jours, heures de travail	
12	Salaires	
13	Discipline	
14	Procédure de griefs	
15	Arbitrage	
16	Grève et fermeture illégales	
17	Entretien et protection durant les arrêts de travail	
18	GENERAL: feu, période de paie, sécurité, Comité d'Intérêt mutuel, mesurage, droit d'afficher, régime d'assurance collective, régime de retraite Domtar	
19	Bris de machine	
20	Conditions atmosphériques, allocation de présences au travail.	
ANNEXE "A"	Taux et salaires	
ANNEXE "B"	Formule d'adhésion et de retenue syndicale	

ARTICLE 1: BUT GENERAL

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

ARTICLE 2: DUREE DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention demeurera en vigueur du 1er avril 1985 jusqu'au 31 mars 1987 inclusivement.

2.02 Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou en négocier une nouvelle, elle devra en informer l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, soit le 31 mars 1987.

2.03

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

2.04

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

ARTICLE 3: JURIDICTION

3.01

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

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

ARTICLE 4: DROITS DE LA COMPAGNIE

4.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf lorsque le droit de se faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5: RECONNAISSANCE ET SECURITE SYNDICALE

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

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

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

5.04

La Compagnie s'engage sur demande révo-
cable écrite et signée par l'employé et ce
lors de l'embauche, sur des formules four-
nies par le Syndicat, à déduire à compter
de la première semaine d'emploi et pour la
durée de la convention à même les sommes dues,
les cotisations du Syndicat.

Les cotisations du Syndicat seront dé-
duites sur une base hebdomadaire.

5.05

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

5.06

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

5.07

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

5.08

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

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

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

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

ARTICLE 6: ANCIENNETE

6.01 Tout employé régulier a deux (2) anciennetés soit: L'ancienneté de Compagnie et l'ancienneté de département.

6.02 Ancienneté de Compagnie

L'expression "ancienneté de compagnie" désigne la compilation de tous les jours travaillés pour la Compagnie par un employé depuis le 1er janvier 1965, plus les jours non travaillés pour une des raisons suivantes: accidents, maladie certifiée par un médecin, vacances prises en période d'emploi, congés chômés et payés,

congés de décès, absence pour agir comme juré ou témoin de la Couronne, activités syndicales autorisées se rapportant à la présente convention sans qu'il y ait interruption pour l'une ou l'autre des raisons stipulées à l'article 6.05.

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

L'ancienneté de compagnie sert pour fins de vacances et pour toutes autres fins spécifiquement désignées dans cette convention.

6.03 Ancienneté de Département

L'ancienneté de département est l'accumulation des jours travaillés et non travaillés tel que prévus à l'article 6.02, dans un ou l'autre des deux (2) départements suivants: 1.-Coupe conventionnelle
2.-Coupe mécanisée.

L'ancienneté de département gouverne les mouvements de main - d'oeuvre.

6.04 Employé à l'essai

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

L'employé à l'essai devient alors un employé régulier.

6.05 Perte d'ancienneté et des droits acquis

L'ancienneté et les droits acquis d'un employé se perdent si l'employé:

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

6.06 Période d'ancienneté et une année d'opération

Une période d'ancienneté et une année d'opération désignent une année civile du 1er janvier au 31 décembre.

6.07 Liste d'ancienneté

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

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

Chaque employé dont les états de service n'auront pas été interrompus recevra le 1er février de chaque année, son record tel qu'il apparaîtra sur la liste générale au 31 décembre précédent et il aura trente (30) jours pour le vérifier avec le bureau du personnel et le faire corriger en cas d'erreur dans l'année écoulée. La liste d'ancienneté sera considérée comme définitive par les deux (2) parties après ce délai et sera alors transmise à chacun des employés.

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

ARTICLE 7: MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

7.01 Occupation nouvelle ou vacante

a) toute occupation nouvelle ou vacante pour plus de quatre (4) semaines, sauf pour remplacement d'un employé régulier dans les cas de maladie, accident, vacances et absences autorisées sera affichée sur les tableaux pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des occupations forfaitaires. Seules les applications reçues en dehors de cette période de cinq (5) jours seront considérées par la Compagnie. Les avis offi-

ciels de la Compagnie seront affichés au bureau d'emploi et dans chacun des chantiers en opérations avec copie au Syndicat;

b) Le choix des candidats se fera parmi les employés qui auront posé leur candidature en tenant compte de leur ancienneté de département, en autant qu'ils possèdent la compétence et l'habilité pour remplir l'occupation;

c) La Compagnie décidera du choix du candidat qui aura une période d'essai n'excédant pas quatre semaines au taux de l'occupation. Le Syndicat en sera avisé par écrit;

d) Si aucun employé n'a appliqué ou si les candidats n'ont pas la compétence et l'habilité pour remplir l'occupation, la Compagnie remplira celle-ci par un candidat de son choix, compte tenu des employés sur la liste de rappel;

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

7.02 Mise à pied

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

b) Pour les employés travaillant en équipe dans le département de la coupe conventionnelle, les mises à pied de moins de quinze (15) jours se feront sur la base de l'ancienneté de l'ensemble de l'équipe. Si la mise à pied est de quinze (15) jours ou plus, c'est l'ancienneté de département de l'employé qui sera prise en considération;

Toutefois, on ne déplace pas un employé si le travail de ce dernier doit normalement être complété en dedans de quinze (15) jours. Nonobstant ce qui précède, l'employé qui aurait indiqué à son supérieur immédiat son intention de se prévaloir de son ancienneté aux fins de déplacement et qui ne peut le faire à cause de la période inférieure à quinze (15) jours accumulera de l'ancienneté comme s'il avait pu se prévaloir de son droit.

c) Lors d'une mise à pied permanente dans le département de la coupe mécanisée, l'employé ayant travaillé antérieurement dans le département de la coupe conventionnelle, pourra exercer ses droits de retour dans ce dernier département;

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

e) Les mises à pied et les rappels se font selon l'ancienneté de département.

7.03 Rappel

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

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

c) Lorsqu'un membre d'une équipe doit être remplacé, le choix sera fait par la Compagnie en tenant compte de l'ancienneté sur la liste de rappel, le choix sera fait par les membres de l'équipe sujet à l'approbation du surveillant immédiat;

d) Les employés seront rappelés par département selon leur ancienneté.

7.04 Machines louées

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

ARTICLE 8: VACANCES

8.01 Le calcul des vacances pour l'année d'opération en cours sera fait en fonction de l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année précédente.

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

VACANCES

moins de 450 jours	4%
450 jours à 599 jours	5%
600 jours à 1,499 jours	6%
1,500 jours à 3,499 jours	8%
3,500 jours à 4,499 jours	10%
4,500 jours et plus	12%

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

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

ARTICLE 9: CONGES CHOMES ET PAYES

9.01 Les employés couverts par cette convention auront droit à deux (2) congés mobiles et aux jours de congés suivants: sans perte de salaire par année d'opération.

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

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

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

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

b) Pour avoir droit à ces jours de congés chômés et payés, l'employé devra être un employé régulier, c'est-à-dire, avoir terminé sa période d'essai (voir 6.04), avoir travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé et être de retour au travail le matin du jour qui suit immédiatement le jour de congé.

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

c) Ce paragraphe ne s'applique pas dans les cas suivants:

1. Maladie ou accident certifiés par un médecin;
2. Permission de la Compagnie de s'absenter trois (3) jours avant le congé pour être de retour trois (3) jours après le congé;
3. Mise à pied.

d) Nonobstant ce qui précède, les employés réguliers qui ont accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté au cours d'une année (1) d'opération (du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année), cent (100) jours pour les employés affectés à la coupe du bois à pâte "coupé et mis en tas", et qui sont mis à pied avant la fin de cette année d'opération recevront au moment de leur mise à pied, la paye des congés chômés et payés qui surviendront entre la date de la mise à pied et la fin d'année d'opération. Pour les employés qui n'ont pas accumulé cent trente (130) jours pendant la même période, ils recevront un (1) jour de congé par mois travaillé.

9.03 A compter du 1er avril 1985, les congés chômés et payés = 88.00 \$

A compter du 1er avril 1986, les congés chômés et payés = 92.40 \$

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

9.04 Tout employé à forfait requis de travailler lors d'un congé chômé et payé prévu à l'article 9.01 et à l'exception de la Fête Nationale sera payé en plus de son salaire gagné ce jour-là, le taux de salaire prévu à l'article 9.03.

ARTICLE 10: CONGES DE DECES ET PAIE DE JURE

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

- a) L'employé doit être régulier (voir 6.04);
- b) L'employé doit assister aux funérailles;
- c) Les jours admissibles pour le versement doivent être consécutifs et inclure le jour civil précédant immédiatement et le jour civil immédiatement après les funérailles; ces jours doivent être des jours de travail pendant lesquels l'employé aurait normalement travaillé;
- d) Par "membre de la proche famille" on entend: le père, la mère, les frères, les soeurs, le beau-père, la belle-mère, demi-frères et demi-soeurs; gendres et brus.
- e) De plus, une journée de congé avec paie sera accordée à l'employé dans le cas du décès de son beau-père et sa belle-soeur et ceci sujet aux conditions (a), (b) et (c) ci-dessus.

f) Plusieurs décès causés par le même événement sont considérés comme un seul décès;

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

h) Ces congés seront payés selon le taux de salaire prévu à l'article 9.03.

10.02 Paie de juré

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

b) La Compagnie paie à l'employé juré le taux apparaissant à l'article 9,03 pour tous les jours perdus par suite de sa participation comme juré.

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

ARTICLE 11: JOURS - HEURES DE TRAVAIL

11.01 L'expression "jours de travail" désigne une période de huit (8) heures ouvrées dans un même jour, normalement comprises entre 7h00 et 17h00.

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

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

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

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

ARTICLE 12: SALAIRES

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

12.02 a) Si pendant la durée de la convention, un emploi non classifié dans l'annexe "A" est créé, ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du Syndicat, la Compagnie doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements;

b) Durant la période d'essai, la Compagnie établira le taux provisoire et en avisera par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours suivant la mise en application de ce nouveau taux;

c) Après la période d'essai, la Compagnie rencontre le Syndicat pour négocier le taux du nouvel emploi ou du changement convenu. Le taux convenu s'applique rétroactivement à la date du début de la nouvelle fonction ou du changement. S'il n'y a pas d'entente entre eux, le litige sera alors soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 15 de la présente convention.

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

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

12.05 Au moment du transfert de chantier, les employés requis de déménager recevront à titre de compensation un salaire horaire pour les heures ainsi travaillées. Le salaire horaire se calcule en divisant le salaire journalier prévu à l'article 9.03 par huit (8) heures,

12.06 Temps supplémentaire

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

- a) au-delà de 40 heures par semaine;
- b) lors d'un congé chômé et payé prévu à l'article 9.01 en plus de sa paie de congé.

La Compagnie convient d'une répartition équitable du temps supplémentaire parmi les employés d'une même fonction.

ARTICLE 13: DISCIPLINE

13.01 a) Les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie. Des mesures disciplinaires seront prises à la suite de manquements aux règlements et l'employé concerné en sera alors avisé par lettre ou avis disciplinaire. Toutefois, les avis disciplinaires seront précédés par un avis verbal.

b) Entr'autre, les absences, les retards et les départs du travail sans permission, ni raison valable sont sujet aux mesures disciplinaires;

c) L'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs, s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires;

d) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé pour une période d'un (1) an après quoi, il ne peut être utilisé contre l'employé. Copie de tous les rapports disciplinaires est remise au Syndicat;

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

ARTICLE 14: PROCEDURE DE GRIEFS

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

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

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

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

14.02 PREMIERE ETAPE

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

14.03 DEUXIEME ETAPE

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

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

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

14.04 TROISIEME ETAPE

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

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

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

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

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

14.06 Les jours chômés ne seront pas pris en considération pour déterminer la période de temps au cours de laquelle une action doit être prise dans chacune des étapes mentionnées plus haut ou à l'article 15 suivant.

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

ARTICLE 15: ARBITRAGE

15.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage selon l'article 14 précédant, un avis devra être envoyé à l'autre partie.

15.02 Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un tribunal d'arbitrage. Dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis prévu à 14.04, troisième étape, chaque partie informera par écrit l'autre partie du mode d'arbitrage choisi.

15.03 Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 15.02 sur la nomination de l'arbitre à défaut de quoi, il sera nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

15.04 Si l'une des parties désire recourir au tribunal d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis du choix d'arbitrage prévu à 15.02, les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront immédiatement, et si, dans les cinq (5) jours suivant leur nomination, ils ne peuvent en venir à un règlement du grief à la satisfaction des (2) deux parties, ils s'efforceront alors de s'entendre sur le choix d'un troisième arbitre qui remplira les fonctions de président du tribunal d'arbitrage.

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

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

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

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

ARTICLE 16: GREVE ET FERMETURE ILLEGALES

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

ARTICLE 17: ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT LES
ARRETS DE TRAVAIL

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

17.02 Il est entendu que les employés requis de demeurer au travail d'après les dispositions du paragraphe 17.01 précédent, seront disponibles pour la durée de l'arrêt.

17.03 Les employés mentionnés dans le paragraphe 17.02 précédent, seront rémunérés au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension de travail.

ARTICLE 18: GENERAL

18.01 FEU

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

18.02

PERIODE DE PAIE ET VANNE

L'employé sera payé une (1) fois par semaine et recevra en même temps un état détaillé de ses déductions.

18.03

SECURITE (PREVENTION DES ACCIDENTS)

- a) Afin de promouvoir la sécurité dans les chantiers de la Compagnie, tous les forestiers couverts par cette convention devront se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements de la Compagnie.
- b) Lorsque la Compagnie requiert le port de gants, mitaines, lunettes, chapeau, visière, protecteurs auriculaires, genouillères & chaussures, pour la sécurité des employés, ceux-ci sont fournis sans frais et le port en est obligatoire.
- c) Tous les accidents devront être immédiatement rapportés au contremaître ou à l'infirmier par la personne blessée, s'il le peut, et par tous les témoins.
- d) Le Syndicat encouragera également ses membres à se prévaloir des avantages que la Compagnie offrira pour leur entraînement et leur sécurité.

18.04

COMITE D'INTERET MUTUEL

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

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

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

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

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

18.05

MESURAGE

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

que la demande a été faite à la Compagnie.

18.06

DROIT D'AFFICHER

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

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

18.07

REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE

Tous les employés couverts par la présente convention doivent adhérer au Régime d'Assurance Collective négocié entre : Domtar Inc.; Produits Forestiers du Québec (F. T. F. Q.)

a) Le Régime d'Assurance Collective comprend:

- Assurance-vie 25,000.\$
"payée à 80% par la Compagnie"
- Décès et mutilation accidentelle 12,500.\$
"payée à 100% par la Compagnie"
- Assurance-santé
" payée à 100% par la Compagnie"
- Indemnité hebdomadaire - 52 semaines
"payée à 80% par la Compagnie".

- Indemnité de Longue Durée, 39 semaines
"payée à 100% par la Compagnie".

- Assurance-Dentaire
"participation de la Compagnie"

1er mai 1985, cél.: 7.75\$, marié: 16.75\$

1er mai 1986, cél.: 8.00\$, marié: 17.50\$

Les frais admissibles pour l'assurance dentaire seront versés selon les tarifs approuvés par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec, comme suit:

1er mai 1985 - Barème de 1984

1er mai 1986 - Barème de 1985

b) Lors des mises à pied, la Compagnie maintiendra sa participation pour les trois (3) premiers mois pour l'assurance-vie, décès et mutilation accidentelle et l'assurance-santé.

c) Les dispositions du Régime d'assurance Collective seront interprétées selon les conditions stipulées dans la Police maîtresse de la Compagnie d'assurance concernée.

18.08

REGIME DE RETRAITE DOMTAR

Le Régime de Retraite Domtar fait partie intégrante de cette convention. Les avantages de ce Régime sont offerts à tous les employés, conformément aux dispositions et conditions du Régime proprement dit.

18.09

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 19: BRIS DE MACHINE

19.01

COUPE CONVENTIONNELLE

Lorsqu'un bris de machine survient au cours d'une journée de travail, l'employé affecté a droit à une compensation horaire égale à un huitième (1/8) du taux journalier prévu à l'article 9.03 jusqu'à un maximum de huit (8) heures à compter de la vérification du bris par le surveillant.

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

Cette compensation n'est accordée que:

1. Si le surveillant ne peut donner du travail à l'employé affecté au cours de ces deux (2) journées;

2. Si l'employé est demeuré à la disposition du surveillant pendant cette période de temps;

3. Si la Compagnie n'a pu fournir une autre machine en dedans d'une (1) heure de la vérification du bris par le surveillant.

19.02

COUPE MECANISEE

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

Cette compensation n'est accordée que:

1. Si le surveillant ne peut donner du travail à l'employé affecté au cours de cette journée;

2. Si l'employé est demeuré à la disposition du surveillant pendant cette période de temps.

ARTICLE 20: CONDITIONS ATMOSPHERIQUES

20.01

Pour compenser pour les pertes de temps dues aux mauvaises conditions atmosphériques, les employés forfaitaires recevront l'équivalent d'une journée de travail pour chacune des périodes ci-dessus mentionnées au taux de salaire prévu à l'article 9.03. Ce paiement s'appliquera à ceux qui auront travaillé plus de la moitié des jours ouvrables compris dans chacune des périodes suivantes:

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

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

20.02

ALLOCATION DE PRESENCES AU TRAVAIL

A compter de la date de ratification, l'employé recevra: 6.75\$ par jour travaillé à titre d'allocation de présence au travail. Le 1er avril 1986, il recevra: 7.60\$

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

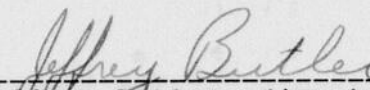
Signé à St-Georges, Beauce (Québec)

ce 11 ième

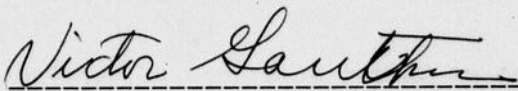
jour de Juin

1985.

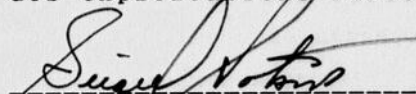
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR



Jeffrey Butler, directeur
des exploitations forestières



Victor Gauthier, chef
des exploitations forestières

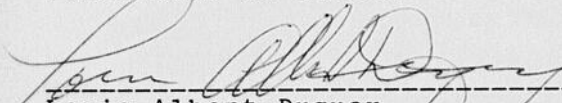


Gérard Potvin, chef
de l'Unité de Chaudière

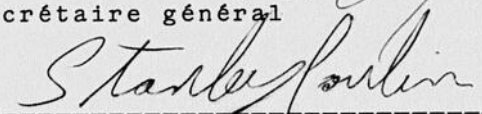


Julien Côté, chef
du personnel

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DU QUEBEC

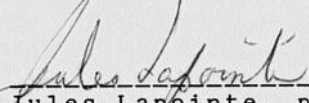


Louis-Albert Duguay,
secrétaire général

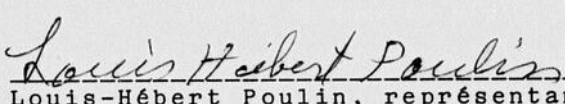


Stanley Poulin,
conseiller syndical

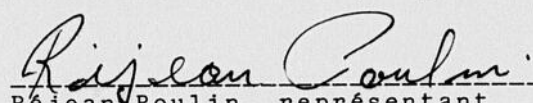
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE LA BEAUCE (F.T.F.Q.)



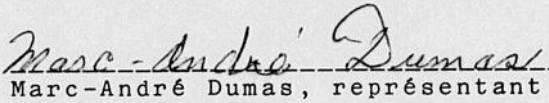
Jules Lapointe, président



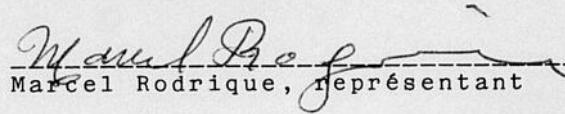
Louis-Hébert Poulin, représentant



Réjean Poulin, représentant



Marc-André Dumas, représentant



Marcel Rodrigue, représentant

A N N E X E "A"

COUPE MECANISEE (EMPLOYES A L'HEURE)

	<u>1er avril 1985</u>	<u>1er avril 1986</u>
Opérateur d'abatteuse	11,29 \$	11,85 \$
Opérateur d'ébrancheuse	11,29 \$	11,85 \$
Opérateur de débardeuse	11,29 \$	11,85 \$
Opérateur de tronçonneuse	11,29 \$	11,85 \$

NOTE:

1) Les taux à forfait sont majorés de 10% entre le retour au travail après le congé des fêtes et le 31 mars de l'année courante.

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

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

3) Les taux à forfait sont majorés de 10% pour l'essartement (bois coupé et mis en tas) des chemins de camions.

4) Res.: toutes essences résineuses
Feu: toutes essences feuillues.

5) Lorsque les conditions de travail telles que:

* Accident de terrain, bois renversé, abords de chemins exploités à plus de deux cents pieds, la Compagnie prendra entente avec l'équipe avant le début de la coupe du parterre concerné et les taux de la coupe conventionnelle seront majorés en conséquence.

SALAIRES-TAUX FORFAITAIRES

<u>Bois à pâte résineux</u>	<u>01-04-85</u>		<u>01-04-86</u>	
	<u>corde</u>	<u>m³(app.)</u>	<u>corde</u>	<u>m³(app.)</u>
1. Coupé, ebr. déb. fac. emp.	23.93\$	6.60\$	25.13\$	6.93\$
2. a) Coupé, ebr. fac. et mis en tas	23.05\$	6.35\$	24.20\$	6.67\$
b) Charroyage:				
0 à 305 m	8.02\$	2.20\$	8.42\$	2.31\$
0 à 610 m	8.46\$	2.33\$	8.88\$	2.45\$
0 à 792 m	8.95\$	2.46\$	9.40\$	2.58\$
 <u>Bois à pâte feuillu</u>	 <u>corde</u>	 <u>m³(app.)</u>	 <u>corde</u>	 <u>m³(app.)</u>
1. Coupé, ebr. déb. fac. emp.	20.11\$	5.54\$	21.12\$	5.82\$
2. a) Coupé, ebr. fac. et mis en tas	18.46\$	5.10\$	19.38\$	5.36\$
b) Charroyage:				
0 à 305 m	5.69\$	1.56\$	5.97\$	1.64\$
0 à 610 m	6.01\$	1.68\$	6.31\$	1.76\$
0 à 792 m	6.51\$	1.80\$	6.84\$	1.89\$
 <u>Bois de sciage - Résineux - Feuillu</u>				
1. Coup. ebr. déb. fac. et mis en tas	<u>P.M.P.</u> 51.31\$	<u>m³(sol)</u> 9.20\$ 9.87\$ feu.	<u>P.M.P.</u> 53.88\$	<u>m³(sol)</u> 9.66\$ 10.36\$ Feu.
2. Coup. ebr. déb. fac. et empilé	53,50\$	9.57\$ 10.28\$	Rés. 56.18\$ Feu.	10.05\$ 10.79\$
3. a) Coup. ebr. et façonné	32.55\$	4.87\$ 6.14\$	Rés. 34.14\$ Feu.	5.11\$ 6.45\$
b) Charroyage: 0 à 305 m	17.94\$	2.67\$ 3.35\$	Res. 18.84\$ Feu.	2.80\$ 3.52\$
0 à 610 m	19.09\$	2.87\$ 3.61\$	Rés. 20.04\$ Feu.	3.01\$ 3.79\$
0 à 792 m	20.37\$	3.06\$ 3.85\$	Rés. 21.39\$ Feu.	3.21\$ 4.04\$

A N N E X E "A"

COUPE DE BOIS EN LONGUEUR

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>01-04-85</u>	<u>01-04-86</u>
10	,320	,326
12	,521	,547
14	,724	,760
16	,886	,930
18	1,021	1,072
20	1,142	1,199
22	1,268	1,331
24	1,550	1,628
26	1,949	2,046
28	2,295	2,410
30	2,702	2,837
32	3,262	3,425
34	3,854	4,047
36	4,393	4,613
38	5,008	5,258
40	5,242	5,504
42	5,471	5,745
44	5,749	6,036
46	6,098	6,403
48	6,545	6,872
50	6,844	7,186
52	7,330	7,697
54 et plus	Plus,546 par classe add. de 2cm	Plus,573 par Classe add. de 2 cm.

NOTE:

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

A N N E X E "A"

COUPE D'ARBRES ENTIERS

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>01-04-85</u>	<u>01-04-86</u>
10	,212	,223
12	,346	,363
14	,483	,507
16	,591	,621
18	,680	,714
20	,760	,798
22	,843	,885
24	1,032	1,084
26	1,298	1,363
28	1,529	1,605
30	1,799	1,889
32	2,173	2,282
34	2,567	2,695
36	2,924	3,070
38	3,334	3,501
40	3,490	3,665
42	3,643	3,825
44	3,828	4,019
46	4,060	4,263
48	4,358	4,576
50	4,557	4,785
52	4,881	5,125
54 et plus	Plus,363 par Classe add.de 2cm.	Plus,381 par Classe add. de 2 cm.

NOTE:

L'opération "coupe d'arbres entiers" comprend l'abattage, le débusquage au chemin de camion et l'empilage avec débusqueuse. Une équipe sera composée d'un 1) abatteur et d'un (1) opérateur de débusqueuse. Les gains de l'équipe seront divisés à parts égales.

A N N E X E "A"

COUPE DE BOIS A PÂTE FEUILLU NON EMPILE

01-04-85

01-04-86

Bois feuillu, coupé, ébranché,
débusqué, non-empilé:

14,56 t.m.a.

15,29 t.m.a.

NOTE:

Cette opération de coupe est similaire à la coupe du bois à pâte feuillu,
à l'exception de l'empilage qui est fait mécaniquement.

A N N E X E "B"

FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALE

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

No ass. sociale _____ Date _____

DOMTAR INC.,
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR

Division Chaudière

Je _____ fils de _____
_____ soussigné, adresse _____

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

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

TEMOIN

SIGNATURE DE L'EMPLOYE