

NOM

No.

07721-4

2513

C.A.E.	2513	NO. CONV.	77214
AFFIL.	8	NR. EMPL.	10
EMP. COUV.	0	ET. GEORG.	9038 20
PERS. VIS.	4	NO. ACC.	G21270002

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 3 0 3 6 0 9**

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 **0772/4**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q-21270-02
Date	Signature 81-06-05	Réception 81-06-10	Durée	Du 81-06-05	Au 82-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

<p>Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Syndicat des Trav. Forestiers du Sag-Lac St-Jean (FTFO) Groupe d'empl. du Serv. de la Compt. de Produits Forestiers Dometar Inc., Div. du Bois de sciage de Dolbeau, Q.C. 422, est rue racine Chicoutimi, Qué.</p>	<p>Employeur</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Dometar Inc. 395, Boul. Maisonneuve ouest, Montréal, Qué.</p> <p>Att.: M. Gilles Côté, directeur.</p>
---	--

Unité de négociation

Etablissement visé: Dometar Inc. Produits Forestiers Dometar Inc. Division du Bois de sciage 306, 3^{ème} Avenue, Dolbeau, Qué.

Région	02-04	Activité	0310-2	Affiliation	FTFO (7)
--------	--------------	----------	---------------	-------------	-----------------

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

Remarques

apeten # 277/12

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Demers.</i>	Date 83-03-29

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

1981 - 1982

21 JUN 10 1982

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
(DIVISION DU BOIS DE SCIAGE)

DOMTAR

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU SAGUENAY - LAC ST-JEAN
(F.T.F.Q.)
SERVICE DE LA COMPTABILITE

1981 - 1982

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENIRE: Domtar Inc., corporation légalement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395, boulevard de Maisonneuve, ouest, Montréal, province de Québec, agissant par les présentes pour Produits forestiers Domtar, Division du Bois de Sciage, ci-après appelé:

"LA COMPAGNIE"

ET: Le Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay-Lac St-Jean (F.T.F.Q.), groupe des employés du Service de la Comptabilité, ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ARTICLE 1.00 - BUT GENERAL

1.01- Le but visé par la convention, est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'établir d'autre part les salaires, heures et conditions de travail, qui rendent justice à tous.

La Compagnie et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles, pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties et pour développer un esprit d'entente entre la Compagnie et ses employés.

ARTICLE 2.00 - COMITE OUVRIER-PATRONAL

2.01- Le but de ce comité, sera d'étudier les problèmes communs aux deux (2) parties.

2.02- Ce comité sera formé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat et se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les membres de la partie syndicale qui siègent sur ce comité, sont rémunérés à leur taux de salaire régulier, lorsque les réunions ont lieu pendant les heures de travail.

ARTICLE 3.00 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES ET JURIDICTION

3.01- La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif agent négociateur des employés couverts par l'accréditation émise par le bureau du Commissaire Général du Travail, le 25 septembre 1980.

3.02- Le mot "Compagnie" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne: Domtar Inc., Produits forestiers Domtar, Division du Bois de Sciage, Dolbeau, Québec.

3.03- Les mots "employé (e)" et "employés (es)", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié, ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans l'accréditation.

3.04- Le personnel cadre ne doit pas accomplir de tâches normalement exécutées par les employés membres de l'unité de négociation, sauf:

1- Dans le cas de force majeure et dans les cas d'urgence.

2- Pour fins d'entraînement, d'instruction et d'expérimentation.

ARTICLE 4.00 - DROITS DE LA DIRECTION

- 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 ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5.00 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01- La Compagnie convient que tous les employés assujettis à cette convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, être membres du Syndicat.

ARTICLE 6.00 - RETENUE SYNDICALE

- 6.01- Tout employé sera tenu de signer une formule d'adhésion et de retenue syndicale, lors de son engagement. La Compagnie s'engage à exiger la signature de cette formule et à effectuer les retenues syndicales hebdomadaires, pendant toute la durée de l'emploi de chaque employé. Cependant, cette cotisation ne sera déduite que si l'employé a complété une (1) journée de travail durant la semaine.
- 6.02- Un fac-similé de formule de retenue syndicale fait partie de cette convention comme annexe "C".
- 6.03- A chaque mois, les remises de cotisations seront faites au Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay-Lac St-Jean (F.T.F.Q.).

Ces remises seront accompagnées de listes donnant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale de chaque employé.

ARTICLE 7.00 - AFFICHAGE

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

ARTICLE 8.00 - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01- La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter à ceux de ses employés requis pour des procédures d'arbitrage, ou d'autres activités syndicales locales et essentielles. L'autorisation pourra aussi être donnée pour des activités syndicales de caractère régional ou provincial, en autant que la bonne marche des opérations n'en sera pas affectée. L'autorisation ci-haut mentionnée devra, dans tous les cas, être demandée au moins cinq (5) jours à l'avance.

ARTICLE 9.00 - ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01- Les activités syndicales sur la propriété de la Compagnie, ne sont pas permises, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 9.02- Pour être nommé représentant du Syndicat, un employé devra avoir acquis son ancienneté.

9.03- Lors d'activités syndicales normales qui ont trait à l'application de la convention collective et sujet à l'article 9.01, il n'y aura pas de discrimination de la part de la Compagnie envers les représentants du Syndicat.

ARTICLE 10.00 - SALAIRES

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

10.02- Un employé régulier qui remplace temporairement à une occupation d'un échelon supérieur pour une durée de moins de deux (2) semaines, continu de recevoir son salaire régulier.

Si le remplacement dure plus de deux (2) semaines, l'employé recevra le salaire de l'échelon où il remplace, pour toute la durée du remplacement.

10.03- Un employé régulier, qui en raison d'un mouvement de main-d'oeuvre doit occuper un poste à un échelon inférieur, conservera le salaire de l'échelon qu'il occupait avant ce mouvement de main-d'oeuvre, pendant une (1) semaine.

Si l'employé occupe ce poste à la demande de la Compagnie et sans égard à son ancienneté, son taux de salaire est maintenu.

10.04- Prime de nuit

L'employé qui travaille sur deux (2) équipes, dont l'une de jour et l'autre de nuit, a droit à une prime de vingt-huit cents (\$0.28) l'heure, lorsqu'il travaille de nuit.

ARTICLE 11.00 - CHANGEMENT DES CLASSIFICATIONS

11.01- La juridiction du Syndicat couvre toutes les classifications d'emploi comprises dans l'annexe "A". Si, pendant cette convention une classification était créée, ou s'il advenait un changement important dans une des classifications énumérées à l'annexe "A" de cette convention, la Compagnie fixera le taux, en avisera immédiatement le Syndicat et après trente (30) jours d'essai, ce taux sera négocié entre les deux (2) parties. S'il n'y a pas d'accord entre elles, le litige sera alors porté en arbitrage. Le taux fixé par les deux (2) parties ou l'arbitre, sera rétroactif à la date de la mise en vigueur de la nouvelle classification, ou du changement apporté.

ARTICLE 12.00 - PENSION

12.01- Le prix du repas que les employés prennent en forêt, n'ex-cèdera pas le maximum prévu par la Commission des Normes du Travail.

ARTICLE 13.00 - PAIE

13.01- La paie est faite par chèque et remise à l'employé le

jeudi de chaque semaine, à moins de circonstances incontrôlables.

- 13.02- Dès que possible, les erreurs découvertes sur le chèque de paie de l'employé, seront corrigées.

ARTICLE 14.00 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 14.01- L'expression "semaine" désigne, pour les fins de la présente convention, une (1) 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 (7ième) jour suivant.

- 14.02- Heures de travail

A) Employés travaillant au bureau de Dolbeau

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi selon l'horaire en vigueur au bureau.

HORAIRE D'ETE

8:00 Heures à 12:00 Heures

13:00 Heures à 16:00 Heures

HORAIRE D'HIVER

8:30 Heures à 12:00 Heures

13:15 Heures à 16:45 Heures

B) Employés travaillant à l'usine de Girardville et à l'Exploitation forestière

La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi.

L'horaire sera établi localement, après discussion avec la partie syndicale.

14.03- En cas de force majeure, la Compagnie pourra modifier les horaires en cours. Le Syndicat en sera avisé.

14.04- Période de repos

Une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée, sera accordée aux employés.

ARTICLE 15.00 - SURTEMPS

15.01- Les employés sont payés au taux et demi de leur classification, pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler, ainsi qu'il suit:

A) En dehors ou en plus des heures régulières de travail mentionnées à l'article 14.00.

B) Lors de n'importe quel congé prévu dans la convention collective, en plus de sa paie de congé.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

15.02- Les employés sont payés au taux double de leur classification, pour toutes les heures pour lesquelles ils sont requis de travailler le dimanche.

ARTICLE 16.00 - APPELS SPECIAUX

16.01- Tout employé rappelé au travail après les heures régulières de travail sans en avoir été avisé avant d'avoir terminé son travail, recevra un minimum de paie équivalent à quatre (4) heures de salaire au taux régulier, même si le temps travaillé est inférieur à cette période de temps.

ARTICLE 17.00 - ANCIENNETE

17.01- Pour les fins de la présente convention collective, il y a deux (2) types d'ancienneté:

1- L'ancienneté de Compagnie qui représente la durée de service continu pour Domtar Inc..

Cette ancienneté est utilisée seulement pour déterminer la durée des vacances.

2- L'ancienneté de service qui représente la durée de service continu pour Produits forestiers Domtar, Division du Bois de Sciage, service comptabilité. Cette ancienneté servira pour les fins de mouvement de main-d'oeuvre.

17.02-

Période de probation

Le nouvel employé, pour acquérir son ancienneté de service, devra compléter une période d'essai de soixante (60) jours continus. Pendant cette période, il n'aura aucun droit à l'ancienneté, ni à la procédure des griefs. A la fin de cette période, l'état de service du nouvel employé sera rétabli et entrera en vigueur à partir de la date de son entrée en service.

L'équipe en place, sera consultée pendant la période de probation d'un nouvel employé.

17.03-

Accumulation de l'ancienneté

Seront considérés comme jours de travail pour fin d'ancienneté, en plus des jours effectivement travaillés.

1- Les congés autorisés par la convention collective et les congés autorisés par la Compagnie pour des cours de perfectionnement.

2- Les absences autorisées pour activités syndicales.

3- Les absences pour maladie ou accident non occupationnel, avec certificat médical à l'appui, lorsqu'à l'emploi de la Compagnie. Dans ce cas, l'employé ne pourra accumuler plus de jours qu'il aurait normalement travaillés au cours de cette période et ne devra en aucun cas dépasser douze (12) mois.

4- Accident compensable lorsqu'à l'emploi de la Compagnie.

Pour fin de calcul, un (1) mois d'ancienneté équivaut à vingt et un jours et six dixième (21.6).

5- Promotion ou transfert en dehors de l'unité de négociation pour une période de douze (12) mois.

17.04-

Perte d'ancienneté

L'ancienneté prend fin pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- 1- Congédiement pour cause.
- 2- Démission volontaire.
- 3- En cas de maladie ou accident non-occupationnel, si l'employé n'est pas de retour au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ, à moins d'entente contraire avec la Compagnie.

4- Refus d'accepter une offre d'emploi correspondant à son travail ordinaire.

5- Négliger de se rapporter au travail après et suivant un avis de rappel.

6- Mise à pied pour une période excédant douze (12) mois.

Dans ce dernier cas, l'employé pourra conserver son ancienneté pour une autre période de douze (12) mois, s'il le demande dans ladite période de douze (12) mois, ou si le Syndicat le demande en son nom dans cette même période. Cette demande doit être faite par écrit.

7- S'absente sans raison jugée valable. La procédure normale lors d'absence de l'employé, est d'aviser son responsable avant de s'absenter.

17.05-

Liste d'ancienneté

A) Une liste d'ancienneté de tous les employés, mise à date le 31 décembre de l'année précédente, sera affichée le 1^{er} février. Une (1) copie de cette liste sera remise au Syndicat.

Cette liste comprendra le nom de l'employé, son ancienneté de service et son ancienneté Domtar Inc., si celle-ci diffère de l'ancienneté de service et sera calculée en mois.

B) Les contestations au sujet de l'ancienneté d'un employé, doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage de la liste ou de la date de son rappel au travail, selon le cas. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par l'employé ou le Syndicat, telle erreur sera corrigée. S'il n'y a pas accord entre l'employé ou le Syndicat d'une part et la Compagnie d'autre part, un grief dit "grief d'ancienneté" pourra être soulevé. Après les trente (30) jours écoulés dans un cas comme dans l'autre, une fois les corrections faites ou suivant la sentence arbitrale, la liste sera considérée comme conforme et acceptée par les parties.

C) Pour fins de contrôle des mouvements de main-d'oeuvre, la dernière liste d'ancienneté telle qu'émise par la Compagnie et acceptée par le Syndicat, sera utilisée.

17.06- Les employés saisonniers qui travailleront pendant cent cinquante (150) jours consécutifs de travail ou plus au cours d'une saison d'opération, auront droit à douze (12) mois d'ancienneté de Compagnie.

(Une saison d'opération s'étend du 1 janvier au 31 décembre d'une année).

17.07- En cas de mise à pied temporaire, la Compagnie accepte d'en informer le Syndicat le plus tôt possible, mais au moins deux (2) semaines avant la date de la mise à pied.

ARTICLE 18.00 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

18.01- Comme principe de base concernant les mouvements de main-d'oeuvre, la Compagnie considèrera les deux (2) facteurs suivants:

A) L'ancienneté de service.

B) Les capacités à remplir les exigences normales de l'occupation.

18.02- Lorsque des mouvements de main-d'oeuvre sont nécessaires, la Compagnie en avisera le Syndicat.

18.03 Promotions - Occupations nouvelles ou vacantes

A) Dans le cas d'une nouvelle occupation ou d'une occupation devenue vacante à caractère permanent, la Compagnie affichera pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans les différents endroits de travail. Seules les applications reçues en dedans de cette période de cinq (5) jours seront considérées par la Compagnie. Pendant la période d'affichage, la Compagnie placera l'employé de son choix sur l'occupation vacante.

B) L'avis fournit les renseignements suivants:

1- Le titre de l'occupation.

2- Un énoncé des devoirs à assumer.

3- Les exigences normales pour remplir l'occupation.

4- L'endroit.

C) Le candidat sera choisi selon la clause 18.01 et il aura une période d'essai de six (6) mois au taux de l'occupation. La Compagnie se réserve le droit de mettre fin à la période d'essai avant six (6) mois, si elle juge que le candidat ne possède pas les capacités nécessaires pour remplir les exigences normales de l'occupation. De même l'employé au cours de cette période d'essai peut refuser l'occupation. Dans ce cas, la Compagnie réaffichera l'occupation. Le candidat pourra réintégrer son ancienne occupation s'il le désire, si la période d'essai s'avère infructueuse. Le Syndicat en sera avisé par écrit.

D) Si aucun employé n'a appliqué ou si les candidats ne rencontrent pas les exigences normales pour remplir le poste, la Compagnie remplira l'occupation par un candidat de son choix.

E) La Compagnie se réserve le droit d'interrompre temporairement une période d'essai en raison des exigences des opérations.

F) L'employé choisi sur une occupation donnée ne peut postuler sur un autre poste avant six (6) mois, à moins que la Compagnie le permette à cause d'exigences des opérations.

ARTICLE 19.00 - JOURS CHOMES & CONGES MOBILES

19.01-

A) Les employés travaillant en forêt auront droit aux

mêmes congés que les employés des opérations forestières. Le nombre maximum total, sera de douze (12) congés par année de calendrier et ceux-ci seront pris aux mêmes dates que les opérations forestières.

B) Les employés travaillant à Girardville, auront droit aux mêmes congés que les employés de l'usine de Girardville et au même nombre de congés mobiles. Le nombre maximum total des congés fériés et congés mobiles sera de douze (12) congés par année de calendrier.

C) Les employés travaillant au bureau de Dolbeau, auront droit aux mêmes congés que ceux pris au bureau et au même nombre de congés mobiles. Le nombre maximum total de congés fériés et congés mobiles sera de douze (12) congés par année de calendrier.

D) Les employés saisonniers qui, pour fin d'ancienneté auront accumulé douze (12) mois d'ancienneté durant la saison d'opération en cours, selon les conditions de l'article 17.06, recevront au moment de leur mise à pied l'équivalent en jours, des congés statutaires qui arriveront durant leur période de mise à pied.

19.02- La rémunération pour un congé, est l'équivalent d'une journée régulière de travail.

19.03- Pour avoir droit à la paie de congé, l'employé doit être régulier et avoir travaillé le jour ouvrable qui précède la fête et être de retour le jour ouvrable qui suit la fête, à moins que son absence ne

soit autorisée au préalable par la Compagnie ou motivée par une raison de force majeure.

- 19.04- Lorsqu'un congé férié tombe dans la période de vacances payées de l'employé, ledit employé a le choix entre recevoir le paiement de ce congé férié et payé, en plus de son allocation de vacances, ou prendre une journée additionnelle d'absence payée, à une date fixée après entente entre l'employé et la Compagnie.

ARTICLE 20.00 - VACANCES

- 20.01- Les mois de travail reconnus à la clause 17.03 de la présente convention, servent de base pour le calcul des vacances. Un employé dont le service est interrompu selon la clause 17.04, reçoit au moment de son départ, les crédits de vacances auxquels il a droit et s'il est subsé-
quemment réembauché, il est alors considéré comme un nouvel employé.
- 20.02- Tout employé régi par la présente convention, ayant moins de douze (12) mois de service au trente et un (31) décembre d'une année, a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail, sans que la durée totale exigible n'ex-
cède deux (2) semaines, (dix (10) jours ouvrables).
- 20.03- Tout employé régi par la présente convention, ayant dou-
ze (12) mois de service au trente et un (31) décembre, a droit à des va-
cances annuelles d'une durée de deux (2) semaines.

- 20.04- Tout employé régi par la présente convention ayant quarante-huit (48) mois de service au trente et un (31) décembre, a droit à des vacances annuelles d'une durée de trois (3) semaines.
- 20.05- Tout employé ayant cent vingt (120) mois de service au trente et un (31) décembre, a droit à des vacances annuelles d'une durée de quatre (4) semaines.
- 20.06- Tout employé ayant deux cent quarante (240) mois de service au trente et un (31) décembre, a droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq (5) semaines.
- 20.07- Tout employé ayant trois cent vingt-quatre (324) mois de service au trente et un (31) décembre, a droit à des vacances annuelles d'une durée de six (6) semaines.
- 20.08- L'année de référence pendant laquelle un employé acquiert progressivement le droit aux vacances, s'établit entre le premier (1^{er}) janvier et trente et un (31) décembre d'une même année.
- 20.09- Avant son départ pour vacances, l'employé reçoit l'indemnité due pour la période de congé de vacances.
- 20.10- Un employé qui y a droit, peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives, pendant la période entre le 1^{er} juin et la Fête du Travail, après entente avec son responsable et compte tenu des exigences des opérations.

Le choix de la période de vacances, se fait par ancienneté de division au niveau du lieu des opérations, soit le bureau de Dolbeau, la forêt et l'usine de Girardville.

20.11- Un employé qui prend ses vacances pendant la période d'hiver, soit du 1^{er} janvier au 30 avril, bénéficie d'une allocation additionnelle de quatre (4) heures de paie au taux régulier, pour chaque semaine de vacances.

20.12- La cédule des vacances sera affichée au début du mois de mai de chaque année. Il est convenu que cette cédule ne sera pas modifiée, à moins de circonstances incontrôlables qui seront alors discutées entre l'employé et le supérieur immédiat.

20.13- Les employés qui actuellement bénéficient d'un meilleur régime de vacances que celui décrit dans la présente convention collective, continueront de bénéficier de ce meilleur régime de vacances, jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

ARTICLE 21.00 - CONGES SPECIAUX

21.01- Advenant le décès d'un membre de sa famille ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un employé régulier a droit à trois (3) jours de congés payés, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement. Par membre de la famille on entend:

Le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-mère, les grands-parents, le beau-frère, la belle-soeur.

Advenant le décès de son conjoint, un employé régulier a droit à cinq (5) jours de congés payés, suivant le décès.

Advenant le décès de son enfant, un employé régulier a droit à quatre (4) jours de congés payés suivant le décès.

21.02- Lors de la naissance de son enfant, l'employé concerné a droit à un (1) jour de congé payé, s'il s'agit d'un jour où il devait travailler.

ARTICLE 22.00 - DEVOIR DE JURE

22.01- Un employé assigné comme candidat juré ou qui devient membre d'un jury, sera payé la différence entre la rémunération reçue pour ladite fonction de juré et sa paie régulière, sous la réserve des conditions suivantes:

A) L'employé doit avoir acquis son ancienneté.

B) Les jours auxquels l'employé aura droit à un tel paiement, seront ceux où il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail par semaine et ce, pendant la durée de ses devoirs de membre de jury.

C) L'employé doit exécuter son travail régulier lorsque ses services à titre de juré ne sont pas requis.

ARTICLE 23.00 - AVANTAGES SOCIAUX

23.01- A compter de la signature de la présente convention collective, les deux (2) parties contractantes se rencontreront, pour mettre en vigueur dès que possible, un plan d'assurance groupe. Ce plan comprendra une assurance vie, comportant une clause de double indemnité en cas de mort accidentelle, une assurance médicament et une assurance salaire.

Le coût des primes de l'assurance groupe sera défrayé à soixante-quinze pour cent (75%) par l'Employeur.

L'adhésion à ce plan d'assurance groupe, sera obligatoire pour tous les employés réguliers et pour les nouveaux employés, l'adhésion deviendra obligatoire le premier (1^{er}) mois, suivant l'acquisition de leur ancienneté.

Ce plan d'assurance groupe, sera administré par la Compagnie.

Tous les détails du plan d'assurance groupe, apparaîtront dans un livret, qui sera distribué aux employés, dès qu'il sera prêt.

ARTICLE 24.00 - EXAMENS MEDICAUX

- 24.01- L'examen médical pré-empauche est obligatoire pour tout nouvel employé. Les arrangements et les frais des examens médicaux sont assumés par la Compagnie. Si d'autres examens sont nécessaires selon la Compagnie, ils seront obligatoires pour l'employé et les frais de ces examens seront assumés par la Compagnie.

ARTICLE 25.00 - REGIME DE RETRAITE

- 25.01- Le régime de retraite pour les employés syndiqués de la Compagnie, sera à la disposition des employés dès que possible, après la signature, sujet toutefois aux conditions stipulées dans ce régime.

ARTICLE 26.00 - REGLEMENTS DES GRIEFS

- 26.01- Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et les annexes qui en font partie, doit formuler son grief en suivant la procédure établie ci-après. Un effort sincère sera fait par les deux (2) parties en vue d'en venir à une entente, si non le différend sera soumis à la procédure des griefs qui suit.

- 26.02- Tout grief devra être soumis dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il aura pris naissance ou de la date à laquelle l'employé (ou les employés) concerné (s) en aura (ont) pris connaissance, faute de quoi l'ajustement ne sera pas rétroactif à plus

de dix (10) jours de la date à laquelle il aura été soumis.

26.03- Stade un: Tout grief devra être soumis par écrit par l'employé lui-même ou par le représentant du Syndicat au supérieur immédiat de l'employé. Copie du grief sera envoyée à la Compagnie. Le supérieur immédiat devra donner une réponse par écrit dans les sept (7) jours qui suivent la date de la réception du grief. Copie de cette réponse sera envoyée au bureau du Syndicat.

26.04- Stade deux: Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, le représentant du Syndicat soumettra alors le grief par écrit à la Compagnie ou à son représentant autorisé dans les sept (7) jours qui suivent la date de réception. La Compagnie ou son représentant autorisé devra répondre par écrit dans les sept (7) jours qui suivent la date de la réception du grief.

ARTICLE 27.00 - ARBITRAGE

27.01- Si le grief n'est pas réglé au stade II, ci-haut mentionné (26.04), l'une ou l'autre des parties pourra soumettre ledit grief à l'arbitrage en donnant à l'autre un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours.

27.02- Dans les dix (10) jours qui suivront la réception de cet avis, les parties devront se mettre d'accord sur le choix de l'arbitre unique dont est composé le tribunal d'arbitrage. A défaut d'accord entre les parties sur le choix de l'arbitre dans ce délai de dix (10) jours,

l'une ou l'autre des parties s'adressera au Ministre du Travail, afin que celui-ci nomme cet arbitre selon les dispositions du Code du Travail (article 88 et suivants).

27.03- L'arbitre réunira les parties dans les vingt (20) jours qui suivent sa nomination, afin d'entendre les témoignages et il rendra sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition des parties. Cette décision sera finale et liera les deux (2) parties.

27.04- La fonction de l'arbitre sera d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. L'arbitre s'occupera seulement de chaque question telle que posée et il n'aura aucun pouvoir de changer, ajouter ou amender cette convention.

27.05- Il est convenu que les samedis, dimanches et les jours fériés ne comptent pas dans les délais mentionnés dans chacune des étapes énumérées ci-haut. Les deux (2) parties conviennent également que ces délais pourront être prolongés après entente par écrit entre les deux (2) parties.

27.06- Les parties supporteront à parts égales la rémunération et les dépenses payables à l'arbitre.

27.07- Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte pour l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie, en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui fut imposée.

ARTICLE 28.00 - DOSSIER DES EMPLOYES

28.01- Sur demande, l'employé peut consulter son dossier disciplinaire, pendant les heures d'ouverture du bureau, en présence d'un représentant de l'Employeur. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

ARTICLE 29.00 - GREVES ET FERMETURES ILLEGALES

29.01- Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, arrêt, ou ralentissement ou restriction à la production pendant la durée de cette convention. Tout employé prenant part ou incitant à une grève, arrêt, ralentissement ou restriction à la production, sera exposé au renvoi ou à toutes autres mesures disciplinaires appliquées par la Compagnie.

29.02- La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de fermeture ou de renvoi en masse, durant la durée de cette convention.

ARTICLE 30.00 - ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT LES ARRETS DE TRAVAIL

30.01- Il est entendu que durant toute suspension générale de

travail qui pourrait se produire pour quelque cause que ce soit, la propriété de la Compagnie sera laissée en bon ordre par les employés.

30.02- Il est entendu que les employés requis de demeurer au travail, d'après les dispositions du paragraphe 30.01 précédent, seront disponibles pour la durée de l'arrêt.

30.03- Les employés mentionnés dans le paragraphe 30.02 précédent, seront rémunérés au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension de travail pour la fonction qui leur sera assignée.

ARTICLE 31.00 - REGIME DE CONVERSION INDUSTRIELLE DOMIAR (R.C.I.D.)

31.01- Le Syndicat, s'il le désire, pourra faire application pour adhérer au Régime de Conversion Industrielle de Domtar, (R.C.I.D.).

ARTICLE 32.00 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01- Cette convention collective entrera en vigueur à compter de sa signature et se terminera le 31 décembre 1982.

32.02- Les conditions de travail contenues dans cette convention collective, vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'un nouveau contrat de travail, sauf en cas de grève légale ou de lock-out.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 5 ième jour de juin 1981, à
Dolbeau.

DOMTAR INC.
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
DIVISION DU BOIS DE SCIAGE
DOLBEAU

TEMOIN

PAR: *Gilles Lôté*

TEMOIN

PAR: *Perrette Tremblay*

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU SAGUENAY-LAC ST-JEAN
(F.T.F.Q.)
SERVICE DE LA COMPTABILITE

TEMOIN

Richard Rivest
TEMOIN

PAR: *[Signature]*

PAR: *[Signature]*

PAR: *Jean Paul Poirier*

A N N E X E " A " (1)

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>01-01-81</u>	<u>01-07-81</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-07-82</u>
1- Réceptionniste & opérations de bureau	1 194.	1 244.	1 381.	1 396.
2- Commis achats & opérations de bureau	1 344.	1 394.	1 547.	1 562.
3- Commis d'opérations d'usines	1 422.	1 472.	1 634.	1 649.
4- Commis d'opérations - E. Robert	1 542.	1 592.	1 767.	1 782.
forêt O. Girard	1 452.	1 502.	1 667.	1 682.
C. Vallée	1 452.	1 502.	1 667.	1 682.
5- Commis ventes et expédition	1 494.	1 544.	1 714.	1 729.
6- Commis comptable	1 494.	1 544.	1 714.	1 729.
7- Commis paie & opérations comptables	1 519.	1 569.	1 742.	1 757.
1- <u>AVANT SIX (6) MOIS DE SERVICE</u>				

Les employés ayant moins de six (6) mois de service avec la Compagnie, seront rémunérés selon les taux de l'annexe "A", moins soixante-quinze (75.00\$) dollars par mois.

A N N E X E " B "

CONGES FERIES ET MOBILES

BUREAU DOLBEAU

Jour de l'An
Lundi de Pâques (*)
Fête de la Reine
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Fête de l'Action de Grâces (*)
Noël
Lendemain de Noël
3 congés mobiles

(*): Moitié de bureau: Une entente se fera sur la prise des congés, 60 jours à l'avance

USINE DE SCIAGE DE GIRARDVILLE

Le premier janvier
Le 2 janvier
Le lundi de Pâques
Le premier mai
La St-Jean-Baptiste
La Confédération
La Fête du Travail
Le 25 décembre
Le 26 décembre
3 congés mobiles

OPERATIONS FORESTIERES

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâces
Avant veille de Noël
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
L'avant veille du Jour de l'An
Veille du Jour de l'An

A N N E X E " C "

FAC SIMILE DE FORMULE D'ADHESION ET DE RETIENUE SYNDICALE DU SYNDICAT
DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU SAGUENAY-LAC ST-JEAN (F.T.F.Q.).
(Article 6, par 6.02 de la présente convention).

NO. ASS. SOC.: _____

DATE: _____

DOMTAR INC.
District Dolbeau, Qué.

Je _____ fils de
_____ soussigné,
adresse _____

désire et consens par la présente à devenir membre du Syndicat des Tra-
vailleurs Forestiers du Saguenay-Lac St-Jean (F.T.F.Q.) et vous autori-
se volontairement par la présente à déduire de mes gains pendant ma pé-
riode d'emploi, la cotisation hebdomadaire suivante \$ _____. Cette
autorisation hebdomadaire sera déduite dans les deux (2) semaines de
calendrier qui suivent la date de mon embauchage et chaque semaine ou
fraction de semaine pendant laquelle je serai à l'emploi de la Compa-
gnie.

De plus, cette autorisation restera en vigueur pour chaque
engagement subséquent aussi longtemps que je ne l'aurai pas annulée, à
moins que je sois douze (12) mois sans travailler pour la Compagnie.

TEMOIN

SIGNATURE

A N N E X E " D "

AVANTAGES SOCIAUX

1- ASSURANCE GROUPE

A) Assurance vie

1.6 X salaire annuel

B) Mutilation & mort accidentelle

1.6 X salaire annuel

C) Invalidité courte durée

70% du salaire, maximum 189.00/semaine.

Formule 1/1/8/52

1ère journée d'hospitalisation
1ère journée accident non occupationnel
8ième journée de maladie (non hospitalisée)
52 - durée 52 semaines

D) Assurance médicale

Chambre semi-privée
Ambulance
\$25.00 déductible annuel familial
Maximum \$10,000.00 - 3 ans
Médicaments 100%

2- FONDS DE PENSION

Pour chaque \$1.00 dollar déboursé par l'employé, la Compagnie débourse en moyenne \$2.50.