



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

038083

84-09-30

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 8 0 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

03808-3

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-178-14
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-08-01	85-08-06		85-10-01	87-09-30	275

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE CHARLEVOIX DUBUC (FIPF CSN) 155 est, boul. Charest, Québec G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant DONOHUE INC. CLEPMONT CHARLEVOIX Att.: M. Viateur Camiré
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-02</u> Activité <u>0310-02</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

72 pages

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: *Pierre Donoro*
 Date: 85-08-08

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

1 (094)

RECHERCHE

2

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

DONOHUE INC.

Ci-après appelée "la compagnie"

85
AOU -6
13:19

B.C.O.T.
DUBUC

- et -

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX-DUBUC (F.T.P.F. - C.S.N.)

Ci-après appelé le "syndicat"

- et -

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Ci-après appelée la "fédération"

1er octobre 1984 - 30 septembre 1987

ARTICLE 1

BUT GENERAL

1.01

Le but général de cette convention est: -

- a) de procurer à la compagnie et au syndicat le plein bénéfice de négociations collectives de travail légales et ordonnées;
- b) d'assurer, dans la mesure du possible: -
 - 1. la sécurité et le bien-être des employés;
 - 2. l'ordre et l'économie dans les travaux;
 - 3. la qualité et la quantité de production;
 - 4. la protection de la propriété.
- c) de régler équitablement et pacifiquement toute dispute et tout différend pouvant survenir entre la compagnie et le syndicat ou les employés.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Conformément aux termes de la décision du Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre rendue le 11 novembre 1969, amendée le 11 janvier 1980, la compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et représentant collectif des employés de la compagnie.
- 2.02 La juridiction du syndicat s'applique à tous les salariés préposés aux opérations forestières, à l'exception cependant des ingénieurs forestiers, des entrepreneurs, des sous-traitants, des mesureurs, des assistant-mesureurs, des commis, des préposés à la sécurité et à l'hygiène, des préposés à la prévention des incendies, des préposés à la prévention des accidents, des préposés au service de la récréation, des préposés aux communications et transports et de toute personne automatiquement exclue par la loi, sur les concessions forestières détenues par Donohue Inc. dans les districts électoraux de Charlevoix, Dubuc et Montmagny.
- La juridiction du syndicat s'applique aussi aux salariés travaillant aux garages de la division forestière et à ceux préposés au transport du bois effectué par les camions de la compagnie à l'extérieur des concessions forestières.
- 2.03 Dans les conditions normales d'opérations, les contremaîtres ne doivent pas faire un travail effectué par les membres de l'unité de négociations. La présente disposition ne s'applique pas lorsque le contremaître entraîne un employé ou accomplit un travail urgent.
- 2.04 La compagnie ne peut conclure avec un employé ou un groupe d'employés d'entente dérogatoire aux dispositions de la convention à moins du consentement des parties.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

3.01 Adhésion au syndicat:

A la date de l'entrée en vigueur de la convention, tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et y demeurer pendant la durée de la convention.

Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat au moment de son embauchage, et signer à cet effet la formule d'adhésion au syndicat et d'autorisation de déduction de cotisations syndicales attachée à la convention à l'annexe "B".

3.02 Cotisations syndicales:

a) Exigibilité:

La cotisation régulière hebdomadaire du syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout employé de la compagnie, dès sa première paie;

b) Déduction:

La compagnie doit déduire, chaque semaine, de la paie de tout employé, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire ou une somme équivalente telle que l'établit une résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être remise à la compagnie.

c) La compagnie indique sur le TP-4 de chaque employé le montant de la cotisation syndicale régulière déduit de la paie de cet employé dans le cours de l'année écoulée.

3.03

Chaque semaine, les montants perçus suivant les dispositions du paragraphe précédent sont remis au trésorier du syndicat. Les remises sont accompagnées d'une liste en double exemplaire et donnant les détails suivants: nom, prénom, numéro d'assurance sociale, montant de la déduction syndicale et l'ancienneté accumulée au cours de l'année, suivis du code ci-dessous, s'il y a lieu: -

Code	Description
1	Départ volontaire
2	Absence autorisée
3	Maladie
4	Accident industriel
5	Mise à pied due aux exigences des opérations
6	Congédiement
7	Gains insuffisants

3.04 L'employé qui n'est pas admis ou qui est expulsé du syndicat et qui doit y maintenir son affiliation suivant les termes du paragraphe 3.01 ci-dessus peut demeurer à l'emploi de la compagnie, pourvu qu'il paie un montant équivalant à la retenue syndicale hebdomadaire régulière, telle que prévue au paragraphe 3.02.

Le syndicat doit transmettre par écrit à la compagnie, une fois l'an, la liste de ses officiers et l'informer de tout changement apporté à cette liste.

3.05 Droit de circulation:

Les représentants autorisés de la Fédération ou des Syndicats peuvent accéder aux concessions forestières de la compagnie, pour s'occuper des questions relevant de l'application de la présente convention.

Ils doivent cependant obtenir au préalable une autorisation du surintendant des opérations forestières ou de son représentant, ladite autorisation ne pouvant être refusée sans motif raisonnable.

3.06 Comité de négociations:

Le comité de négociations est composé d'un maximum de six (6) représentants du syndicat.

3.07 Sur demande du syndicat, avec l'autorisation de la compagnie, cinq (5) employés au maximum peuvent s'absenter du travail, sans interrompre leur service continu, pour une période n'excédant pas quinze (15) jours pour assister à des congrès ou réunions de la C.S.N. et de la F.T.P.F., du Conseil Central ou pour poursuivre des cours concernant les relations patronales ouvrières.

La compagnie ne peut refuser d'autoriser un tel congé à moins qu'en raison de circonstances particulières, l'absence d'un employé nuise considérablement aux opérations.

Un employé ne peut s'absenter plus de trente (30) jours par année en vertu de la présente disposition. Cependant un officier du syndicat peut s'absenter jusqu'à un maximum de trois (3) mois.

3.08 La compagnie accorde un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois à au plus un employé au cours d'une année, dont le congé est demandé par écrit par le syndicat, pour des fins syndicales de la Fédération.

Un congé sans solde, pour la durée d'un mandat mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, est aussi accordé à un employé élu à un poste au sein de la Fédération ou du Conseil Central. Un tel congé n'est accordé qu'à un seul employé à la fois.

Durant ces absences, le service continu de l'employé n'est pas interrompu mais l'employé n'a pas le droit de réclamer toute promotion qu'il aurait pu demander pendant ces absences.

Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne peuvent permettre à un employé d'accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opérations.

3.09

Tableau d'affichage:

Un tableau d'affichage fourni par la compagnie, doit être placé à un endroit convenable dans chaque secteur d'opérations. Aucun avis ne peut être publié dans les secteurs, sauf sur les tableaux officiels. Ces avis doivent être soumis au représentant officiel de la compagnie, afin d'obtenir sa permission avant de les afficher.

ARTICLE 4

DROIT DE LA GERANCE

4.01

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

ARTICLE 5

COMITE MIXTE

5.01

Le comité mixte a pour fonctions de: -

- a) veiller à l'application des dispositions de la convention, de ses annexes et discuter des griefs;
- b) étudier toute question qui, suivant les dispositions de la convention, doit être discutée avec le syndicat;
- c) analyser et discuter tout problème concernant le bien-être des employés, les relations humaines et de travail dans l'entreprise soit entre les représentants de la compagnie et les employés, soit entre les employés.

A ce sujet, le comité peut susciter des enquêtes par ses membres et formuler des recommandations à la compagnie et au syndicat.

5.02

Composition:

Le comité mixte est composé de six (6) membres dont trois (3) représentants de la compagnie et trois (3) employés permanents. Une partie peut remplacer ses représentants en tout temps et s'en adjoindre d'autres.

5.03

Réunions et convocations:

Des réunions peuvent être tenues en tout temps à la demande de la compagnie et du syndicat, par l'entremise d'un de leurs représentants membre du comité mixte. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande, la compagnie doit consulter le syndicat sur la date possible pour la tenue de la réunion et la convoquer avec diligence. Toute convocation doit être transmise au moins quarante-huit (48) heures avant une réunion.

Les employés membres de ce comité, reçoivent pendant les séances, leur rémunération régulière, lorsqu'ils sont appelés pendant les heures de travail.

5.04

Ordre du jour et procès-verbal:

La partie qui demande la convocation d'une réunion doit indiquer les sujets qui doivent être étudiés. Les griefs sont discutés distinctement des autres sujets soumis à la réunion.

Un représentant de la compagnie prépare un procès-verbal de chaque réunion et il en transmet une copie au syndicat dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre. Tout procès-verbal doit être contresigné par un représentant syndical afin d'attester l'exactitude de son contenu.

Dans toute matière non réglée, le contenu d'un procès-verbal ne peut constituer une admission de la part de l'une ou l'autre des parties.

5.05

Toute entente entre les parties modifiant les termes de la convention doit être constatée par écrit.

Les mémoires d'entente intervenus entre les parties font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 6

ACTIVITES SYNDICALES ET DELEGUES DE SECTEUR

6.01

A l'occasion des rencontres (y compris la conciliation) entre la compagnie et le syndicat pour la négociation, pour l'application de la convention ou pour discuter des relations entre les parties, les employés qui participent à ces réunions sont libérés sans perte de leur salaire régulier.

Avec l'autorisation de la compagnie, les représentants dûment accrédités du syndicat et de la Fédération peuvent visiter les secteurs de la compagnie, pour s'occuper, en dehors des heures de travail, de toute question syndicale en conformité avec la présente convention.

Chaque représentant devra être muni d'un "certificat d'autorité" signé par le directeur général de la Fédération. Cette dernière doit transmettre à la compagnie la liste de ses représentants accrédités et lui faire connaître, sans délai, tout changement qu'elle y apporte.

6.02

Dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, le syndicat nomme ou fait élire un ou des délégués dans chaque secteur d'opérations et un délégué pour représenter les employés qui ne sont pas rattachés à un secteur. Seuls les employés permanents peuvent se qualifier comme délégués.

Le syndicat doit transmettre à la compagnie la liste des délégués et l'informer de tout changement qu'il peut y apporter.

Les délégués doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat pour discuter d'un grief pendant les heures de travail, sans perte de salaire.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Discussion des plaintes

La procédure prévue au présent article n'a pas pour effet de priver un employé (seul ou accompagné de son délégué) de son droit de discuter de ses problèmes avec son supérieur immédiat ou avec tout représentant de la compagnie.

A moins d'une entente préalable, tout sujet de plainte ou tout grief est discuté en dehors des heures de travail.

7.02 Définition:

Pour les fins de la présente convention, un grief est une controverse entre les parties, concernant: -

- a) toute question relative aux salaires ou aux conditions de travail prévus dans la convention;
- b) toute question se rapportant à l'interprétation ou à la violation de toute disposition de la convention.

7.03 Procédure:

a) Première étape:

L'employé, seul ou accompagné de son délégué, soumet son grief par écrit, à son contremaître ou à son supérieur immédiat. La réponse du contremaître ou du supérieur immédiat doit être donnée par écrit, avec copie au syndicat.

b) Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours suivant sa présentation au contremaître ou au supérieur immédiat, le syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au comité mixte mentionné à l'article 5 de la convention.

c) Délai:

Un grief doit être présenté au contremaître ou au supérieur immédiat dans les trente (30) jours du moment où le plaignant pouvait prendre connaissance de l'existence des faits qui y ont donné lieu. Un grief est censé être retiré s'il est soumis au comité mixte après l'expiration de ce délai de trente (30) jours.

- 7.04 Si un grief implique trois (3) employés ou plus, il peut être signé par le syndicat. Un tel grief est soumis à la première étape si les trois (3) employés relèvent du même contremaître, sinon il est soumis directement à la deuxième étape tout comme un grief collectif concernant l'ensemble des salariés ou le syndicat.
- 7.05 Arbitrage
- A défaut d'entente dans les quinze (15) jours de la soumission du grief au comité mixte, il peut être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, nommé par le Ministère du Travail.
- Un grief peut être soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 7.03b). A l'expiration de ce délai, il est irrecevable. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.
- 7.06 Les dimanches, samedis et jours de fête sont exclus de tous les délais prévus au présent article.
- 7.07 Un arbitre ne peut ajouter à, modifier, amender ou annuler l'une quelconque des dispositions de la convention ou y suppléer.
- 7.08 Dans le cas de congédiement ou de suspension, si l'arbitre en vient à la conclusion que le grief est fondé, il a juridiction pour décréter, s'il le juge à propos, le réembauchage de l'employé et le remboursement du salaire qu'il aurait normalement gagné, en déduisant toutefois les gains et autres compensations que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle ou pour réduire la sanction imposée.
- 7.09 Le syndicat peut soumettre un grief collectif directement au comité mixte, tel que prévu à la deuxième étape du paragraphe 7.03.
- 7.10 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente entre les parties, pourvu que cette entente soit constatée par écrit.

ARTICLE 8

INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 8.01 Aucune grève, ni ralentissement de travail, ni lock-out ne peuvent être déclarés pendant la durée de la présente convention.
- 8.02 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out.

ARTICLE 9

EMBAUCHAGE

9.01

Lorsque possible, la compagnie fait connaître au syndicat la date d'ouverture des opérations, environ deux (2) semaines à l'avance. Les employés sont rappelés par écrit avec copie au syndicat.

Sur demande, dans des cas particuliers, le syndicat est informé des embauchages, des mises à pied et des départs volontaires.

9.02

A moins de circonstances hors de son contrôle, la compagnie avise verbalement un employé de sa mise à pied au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et lui remet avant son départ les documents relatifs à sa mise à pied. Dans le cas des employés à forfait, les documents complets sont transmis dès que la comptabilité a terminé le travail.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un employé est constituée par son service continu.

L'expression "service continu" désigne l'ensemble des jours travaillés par un employé (à l'exclusion du travail supplémentaire) dans une occupation régie par la convention et il est calculé suivant les dispositions des paragraphes 10.04 et 10.06 ci-après.

10.02 Période d'ancienneté et année d'opérations

"Période d'ancienneté" et "année d'opérations" désignent une année de calendrier du 1er janvier au 31 décembre.

La saison d'opérations débute le premier mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

10.03 Jours de travail:

Un jour de travail est constitué par une (1) journée complète ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances, prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme des journées ou des demi-journées de travail, conformément aux dispositions de l'article 17.

Pour les fins du calcul de l'ancienneté, le vendredi est considéré comme une journée complète de travail pour tout employé qui travaille jusqu'à la fin de sa période cédulée de travail.

10.04 Calcul du service continu:

Une année de service continu comprend un minimum de cent-vingt (120) jours de travail dans une année de calendrier.

Lorsqu'un employé travaille moins de cent-vingt (120) jours dans une même année de calendrier, ces jours de travail sont portés à son crédit. Ils sont accumulés jusqu'à cent-vingt (120) jours et peuvent être ajoutés aux jours de travail dans une année de calendrier pour compléter une année de service. Si ces jours accumulés ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

Les jours de travail accumulés dans une année de calendrier en plus de cent-vingt (120) jours ne sont pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année de service continu.

Pour le calcul des services passés, un employé ne peut avoir plus d'années de service continu qu'il en a réellement travaillées.

10.05 Un nouvel employé est considéré temporaire jusqu'à ce qu'il ait complété une période de trente (30) jours de travail continu au service de la compagnie. A la fin de cette période, il est considéré un employé permanent et son service est calculé à partir de la date de son embauchage.

Un employé temporaire ne peut se prévaloir de la procédure des griefs, sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires.

10.06 Le service continu s'accumule dans les cas suivants: -

- a) lorsqu'un employé permanent travaille à l'une ou l'autre des occupations faisant partie de l'unité de négociations, ou est disponible pour son travail mais ne peut l'exécuter en raison d'un bris d'équipement ou du mauvais temps;
- b) lorsqu'un employé permanent accepte une promotion à un poste exclu de l'unité de négociations, tel que stipulé aux sous-paragraphes 12.02 b) et 12.03 b);
- c) lorsqu'un employé accepte, hors de l'unité de négociations, une occupation vacante pour cause de maladie, d'accident, de vacances ou nécessité par un surcroît périodique de travail;
- d) lorsqu'un employé est absent pour vacances, jours fériés, congés mobiles, congés de deuil, congés autorisés, cours de perfectionnement, congés pour activités syndicales prévus par la convention ou autorisés par la compagnie, conformément aux dispositions des articles 3 et 6;
- e) lorsqu'un employé est absent ou ne peut se rapporter au travail pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical, et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs, à compter de la date de la maladie ou de l'accident, si l'employé est au travail ou de son rappel.

En aucun cas, un employé ne peut accumuler plus d'ancienneté que celle qu'il aurait accumulée à compter de la date de la maladie ou de l'accident;

- f) cependant les dispositions du présent paragraphe ne peuvent permettre à un employé d'accumuler plus d'ancienneté pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opérations.

10.07

Un employé n'accumule pas son ancienneté mais la maintient pendant: -

- a) une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- b) une maladie ou un accident attesté par un certificat médical pour une période n'excédant pas quarante-huit (48) mois consécutifs à compter de la date de la maladie, de l'accident, ou de son rappel selon le cas, déduction faite de l'ancienneté accumulée en vertu du sous-paragraphe f) du paragraphe 10.06.

10.08

L'ancienneté se perd si l'employé:

- a) quitte volontairement la compagnie ou est mis à la retraite;
- b) est absent sans autorisation plus de trois (3) fois dans une année de calendrier. L'employé en est alors informé par écrit. Dans le cas où un employé peut démontrer qu'il a été incapable de se rendre au travail et d'avertir pour des raisons hors de son contrôle, il ne s'agit pas d'une absence sans autorisation;
- c) est congédié pour cause;
- d) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant quarante-huit (48) mois;
- e) est promu dans une occupation exclue de l'unité de négociations pour une période excédant six (6) mois;
- f) est mis à pied par la compagnie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier ordinaire d'un avis de rappel, à la dernière adresse connue de l'employé, à moins d'une entente intervenue entre les parties pour prolonger ce délai, celle-ci étant confirmée par écrit.

10.09

Les opérateurs de machinerie et d'équipement loués par la compagnie sont régis par les dispositions de la convention.

Sans égard à ce qui précède, ces employés à l'exception de ceux fournissant une débusqueuse, un J-5 et un F-4, ne sont pas régis par l'article relatif au mouvement de main-d'oeuvre (article 12) ni par l'article relatif aux changements techniques, technologiques et opérationnels (article 30). En conséquence, la compagnie constitue pour ces employés une liste d'ancienneté distincte.

Toutefois, si lors de l'arrivée en forêt de machinerie ou d'équipements loués, un opérateur doit être embauché, la préférence est accordée aux opérateurs à l'emploi de la compagnie, s'il y en a en disponibilité ou qui travaillent à des occupations inférieures à leur occupation régulière, sinon les opérateurs en poste peuvent faire application. Le propriétaire du véhicule doit être consentant. S'il refuse un employé, il doit motiver sa décision et la compagnie communique ces motifs au syndicat.

L'opérateur à l'emploi de la compagnie, travaillant sur une machine louée en vertu du paragraphe précédent, conserve ses droits quant aux mouvements de main-d'oeuvre.

10.10

- a) A l'occasion du rappel et de la mise à pied des opérateurs de camion payés à l'heure ou à forfait, la préférence est accordée aux opérateurs de camion possédant le plus d'ancienneté en tenant compte des qualifications, du type d'équipement et de la pratique passée.
- b) L'application du présent paragraphe est sujette au droit de tout propriétaire du camion loué d'opérer lui-même son camion.
- c) Dans le cas de réduction du nombre de camions, pour une période excédant dix (10) jours ouvrables, les opérateurs peuvent, suivant leur ancienneté, déplacer un autre opérateur.
- d) Au moment de la réduction du nombre de camions, s'il est prévu que la période aura une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, les opérateurs mis à pied, peuvent se prévaloir immédiatement des avantages prévus au sous-paragraphe c) du présent article.

ARTICLE 11

LISTE D'ANCIENNETE

11.01

Avant la fin du mois de février de chaque année, la compagnie doit transmettre: -

a) au syndicat:

La liste des employés régis par la convention, en indiquant le nom, la date d'embauchage, l'occupation et l'ancienneté de chaque employé, calculée au 31 décembre de l'année précédente;

b) à chaque employé:

La page de la liste d'ancienneté sur laquelle son nom apparaît ainsi que la page précédente.

11.02

a) Cette liste d'ancienneté, telle que transmise au syndicat, est considérée définitive et elle lie les parties à l'expiration d'un délai de trente (30) jours suivant sa mise à la poste par la compagnie, à moins que le syndicat ou un employé ne fasse des représentations à la compagnie dans ce délai. Les représentations du syndicat ou d'un employé ne doivent concerner que les changements survenus au cours de la dernière année de calendrier et il appartient aux employés concernés d'établir qu'il y a erreur, avant que la liste soit amendée.

b) Cependant dans les trente (30) jours suivant son réembauchage, un employé peut demander une correction à la liste en utilisant la procédure de règlement des griefs; dans ce cas, toute correction ne pourra prendre effet qu'à compter de la décision de la compagnie ou de la décision d'un arbitre appelé à juger d'un grief à ce sujet.

c) La compagnie doit porter à la connaissance du syndicat toute modification apportée à la liste d'ancienneté, suivant les dispositions du présent paragraphe, en lui transmettant un exemplaire de la page modifiée.

11.03

Cette liste d'ancienneté gouverne tous les mouvements de main-d'oeuvre de la saison d'opérations suivante et les noms des employés qui mettent fin à leur emploi ou qui sont congédiés sont rayés de la liste au cours de l'année. Lorsque l'ancienneté de deux (2) employés est égale, la date initiale d'embauchage prévaut.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01

- a) Toute occupation qui devient vacante ainsi que toute nouvelle occupation qui ne peuvent être comblées par le rappel d'un employé de la même classification sur la liste d'ancienneté sont affichées pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il s'agit d'une occupation rémunérée à la pièce.

Cependant, au moment de l'ouverture des camps ou de la diminution des effectifs à la fin de la saison, les rappels au travail et les mises à pied se font suivant l'ancienneté.

- b) L'employé qui veut demander le poste, remplit la formule qui lui est remise, sur demande, par le commis du camp. Trois (3) copies de la formule sont remises à l'employé et il doit retourner au commis un (1) exemplaire signé, pendant la période d'affichage de cinq (5) jours.
- c) Parmi les employés qui ont demandé le poste, la préférence est accordée à l'employé le plus ancien en autant qu'il possède les qualifications normales pour la tâche à accomplir.

Cependant, la préférence est toujours accordée aux employés qui ont subi un entraînement, la compagnie tient compte de l'ancienneté.

- d) Les qualifications d'un employé sont établies par la compagnie en tenant compte des exigences normales de la tâche à accomplir; ces exigences ne doivent pas être arbitraires ou discriminatoires.
- e) Une occupation n'est pas considérée vacante lorsqu'un employé s'absente pour maladie ou accident, pour une période n'excédant pas six (6) mois, pour vacances, pour congé autorisé ou s'il est nécessaire de remplacer un employé dans un cas d'urgence.

L'employé absent pour maladie pour plus de six (6) mois qui redevient apte à remplir son occupation, a droit de la réclamer.

12.02

- a) Remplacement temporaire:

Dans le cas d'un remplacement temporaire, l'employeur tient compte de l'ancienneté parmi les employés compétents pour effectuer le travail.

12.02/...

b) Promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation:

Un employé régulier qui accepte une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociations peut revenir à son ancienne occupation soit à sa demande, soit par une décision de la compagnie en autant que son retour se fasse dans les six (6) mois de cette promotion.

La compagnie peut cependant exiger que l'employé fasse son choix: accepte ou n'accepte pas la promotion de façon permanente, avant l'expiration de ce délai de six (6) mois, si elle est incapable de remplir temporairement l'ancienne occupation de l'employé promu. La compagnie doit alors aviser l'employé par écrit et transmettre une copie de cet avis au syndicat.

c) Mutation à un taux de salaire supérieur:

Un employé permanent affecté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé, reçoit immédiatement le taux de salaire supérieur pour la durée de cette mutation.

d) Mutation à un taux de salaire inférieur:

Un employé permanent affecté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, conserve le taux de salaire de son occupation régulière tant et aussi longtemps qu'il aurait eu de l'ouvrage dans cette occupation, après quoi il est payé au taux de salaire inférieur.

e) L'avis d'affichage d'un poste vacant en raison d'une absence pour maladie excédant six (6) mois doit mentionner qu'il s'agit d'un poste vacant pour une durée limitée. Lorsque l'employé absent revient, l'employé promu retourne à son ancienne occupation.

f) Les employés forfaitaires intéressés à occuper un poste rémunéré au taux de base peuvent en manifester leur intention à la compagnie et sont choisis selon leur ancienneté en autant qu'ils possèdent les qualifications normales.

g) L'affichage doit comprendre les renseignements suivants: -

- le titre de l'occupation,
- un résumé des exigences normales pour accomplir la tâche,
- le taux de salaire,
- la date de la fin de l'affichage.

La compagnie transmet au syndicat une copie de l'affichage et lui indique les noms des employés qui, à la clôture de l'affichage, avaient fait application ainsi que le nom de l'employé choisi.

En tout temps, un représentant syndical peut prendre connaissance du dossier d'affichage.

12.03

a) Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociations: -

Un employé permanent qui accepte une mutation temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociations pour fins de surveillance, reçoit une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure en plus du taux de salaire le plus élevé des employés qu'il dirige.

Un employé requis par la compagnie d'agir comme chef d'équipe dans son occupation reçoit une prime de vingt cents (\$0.20) l'heure ou le taux de chef d'équipe apparaissant à l'annexe "A", le plus élevé des deux.

Cette prime est de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure dans le cas d'un mécanicien ou d'un menuisier agissant comme chef d'équipe de son occupation.

b) Mutation lors d'une mise à pied:

A l'occasion de la fin des opérations, lors d'une mise à pied temporaire, un employé permanent payé à l'heure ou à la journée, peut accepter une mutation dans une occupation disponible à un taux inférieur à celui de son occupation régulière. A la fin des opérations, à l'occasion des mises à pied, les employés payés à forfait peuvent accepter une occupation à un taux inférieur au taux de leur occupation régulière et ils ne sont pas tenus d'accepter à un autre secteur.

12.04

Rappel et mise à pied:

- a) Les employés travaillant à la pièce sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté. A la fin des opérations, ils sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté.
- b) Les employés travaillant à la pièce en équipe sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté d'équipe pour la compagnie et ils sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté d'équipe. L'ancienneté d'une équipe est constituée par la moyenne de l'ancienneté de ses membres réguliers à la date du mouvement de main-d'oeuvre. Un employé est considéré "membre régulier" s'il travaille effectivement dans une équipe ou s'il est absent pour une période ne pouvant excéder la durée de la saison de coupe; si l'absence est due à la maladie ou à un accident, les dispositions du sous-paragraphe 10.06 e) prévalent.
- c) Les employés payés à l'heure ou à la journée seront rappelés et mis à pied suivant leur ancienneté, pourvu que les employés concernés soient capables de remplir les exigences normales de l'occupation qui leur est confiée.

Les rappels se feront à mesure que les ouvertures se présenteront dans l'ordre inverse des mises à pied.

12.05 Incapacité physique:

Si un employé devient incapable de remplir sa tâche par suite d'une incapacité physique résultant d'une maladie ou de blessures et s'il possède les qualifications normales et l'ancienneté, il a la préférence d'emploi aux occupations inférieures et aux postes de gardiens de fins de semaine, sauf dans le cas d'un employé se prévalant d'une retraite différée.

12.06 Pour fins du présent paragraphe, les opérations forestières sont divisées en trois (3) secteurs, comme suit: -

- 1- coupe du bois,
- 2- hommes de métier,
- 3- charroyage, amélioration et drave.

A moins que son ancienneté ne lui donne droit, le chef d'équipe ne peut déplacer un employé dans un secteur autre que celui où il oeuvre habituellement.

ARTICLE 13

DISCIPLINE

- 13.01 Lorsque la compagnie impose une mesure disciplinaire, elle en informe l'employé par écrit, en indiquant les motifs et en transmet une copie au syndicat.
- 13.02 Tout employé permanent qui se croit lésé par une mesure disciplinaire, se réserve le droit de la contester en suivant la procédure de règlement des griefs.
- 13.03 La compagnie ne doit pas tenir compte d'une réprimande ou d'une suspension inscrite au dossier d'un employé lorsque douze (12) mois de calendrier se sont écoulés depuis cette inscription.
- 13.04 Un employé peut se faire accompagner d'un délégué syndical lorsqu'il est convoqué relativement à des mesures disciplinaires. Le délégué n'est pas payé pendant ce temps, si la réunion se tient en dehors de ses heures de travail.
- 13.05 A la demande du syndicat, la compagnie doit fournir les détails mentionnés sur la carte fiche d'un employé qui a fait un grief.

ARTICLE 14

VACANCES

14.01

La date d'éligibilité aux vacances est le 1er janvier de chaque année. Cependant, lorsqu'au cours d'une année, un employé atteint le nombre d'années d'ancienneté lui donnant droit à une troisième, une quatrième, une cinquième, une sixième ou une septième semaine de vacances, il a droit à cette semaine additionnelle pendant l'année de calendrier en cours.

14.02

a) Tous les employés permanents ayant une (1) année d'ancienneté et plus ont droit à des vacances annuelles payées, qui doivent être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante, à un moment qui convient mutuellement à l'employé et à la compagnie comme suit:

- 2 semaines après 1 an d'ancienneté
- 3 semaines après 4 ans d'ancienneté
- 4 semaines après 9 ans d'ancienneté
- 5 semaines après 20 ans d'ancienneté
- 6 semaines après 25 ans d'ancienneté
- 7 semaines après 35 ans d'ancienneté

b) Les opérations sont interrompues pendant deux (2) semaines au mois de juillet en même temps que les vacances de la construction, afin de céduer deux (2) semaines de vacances pour tous les employés qui y ont droit.

Cependant, lorsqu'elle le juge nécessaire, la compagnie peut, pendant cette période, effectuer des travaux de charroyage, de tronçonnage, de construction de chemins, de mécanique, de cuisine et de drave.

Les employés qui travaillent pendant cette période sont rémunérés à leur taux régulier et leurs vacances sont reportées à une date ultérieure, conformément aux dispositions de la clause 14.02 c).

La compagnie avise les employés et le syndicat une (1) semaine à l'avance des travaux qui doivent être effectués pendant cette période.

c) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances et ceux qui ont travaillé pendant l'interruption des opérations en juillet prendront les vacances auxquelles ils ont droit à un moment qui convient à l'employé et à la compagnie.

d) Tous les employés permanents qui, au 1er janvier, n'ont pas complété un (1) an d'ancienneté, ont droit à un (1) jour de vacances par mois de vingt et un (21) jours de travail, effectués avant le 1er janvier de l'année courante jusqu'à concurrence d'une semaine et demie de vacances.

e) L'employé permanent, travaillant en vertu d'une retraite différée, maintient le droit aux vacances accumulées et prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 14.02.

14.03

Vacances supplémentaires

Un employé qui n'est pas mis à pied, congédié ou mis à sa retraite et qui continue d'accumuler son service continu a droit, après les anniversaires de naissance ci-après mentionnés, au nombre de semaines de vacances additionnelles suivantes, devant être prises dans les douze (12) mois suivant la date de l'anniversaire:

60 ans	- 1 semaine
61 ans	- 2 semaines
62 ans	- 3 semaines
63 ans	- 4 semaines
64 ans	- 5 semaines

Une somme égale à deux pour cent (2%) du salaire gagné par l'employé durant les douze (12) mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, est versée à l'employé pour chaque semaine de vacances additionnelle à laquelle il a droit en vertu du présent paragraphe.

14.04

Lors de son départ pour les vacances, l'employé reçoit sa paie, laquelle lui est versée par chèque séparé comme suit:

- quatre pour cent (4%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de deux (2) semaines ou moins de vacances;
- six pour cent (6%) de ses gains bruts pour l'année précédente pour l'équivalent de trois (3) semaines de vacances;
- huit pour cent (8%) de ses gains bruts pour l'année précédente pour l'équivalent de quatre (4) semaines de vacances;
- dix pour cent (10%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de cinq (5) semaines de vacances;
- douze pour cent (12%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de six (6) semaines;
- quatorze pour cent (14%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de sept (7) semaines de vacances.

Les gains bruts ne comprennent pas l'allocation pour les vacances et autres allocations spéciales, payées au cours de l'année précédente.

S'il le désire, un employé reçoit une partie ou la totalité de ses crédits, lors de sa prise de vacances. Toutefois la somme des crédits de vacances et de la période travaillée, ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines dans la même année de calendrier.

Un employé permanent inscrit à la liste d'ancienneté, absent pour cause de maladie ou d'accident au cours de sa période d'emploi de l'année précédente, est considéré avoir travaillé ses heures régulières au cours de cette période d'absence pour les fins du calcul de la rémunération de vacances. Pour le calcul de cette rémunération de vacances, les taux horaires ou journaliers prévus à l'annexe "A" sont utilisés.

14.05

Un employé permanent qui quitte volontairement son emploi reçoit dans les dix (10) jours de son départ, les bénéfices de vacances accumulés à son crédit.

Un employé permanent mis à pied, peut prendre les vacances auxquelles il a droit ou en recevoir les crédits dans les dix (10) jours suivant sa mise à pied. Un tel employé qui a perçu ses crédits de vacances au moment de sa mise à pied peut, pendant l'année courante, prendre la période de vacances à laquelle il a droit, mais sans en recevoir la rémunération, le tout sujet aux autres conditions énoncées dans le présent article.

14.06

Aucune rémunération de vacances n'est accordée si celles-ci ne sont pas prises. Les périodes de vacances ne peuvent être accumulées.

ARTICLE 15

CONGES CHOMES ET PAYES

15.01 Les congés suivants sont chômés et payés: -

la Fête Nationale,
la Confédération,
la Fête du Travail,
le jour de l'Action de Grâces,
Noël,
le Jour de l'An,
le lendemain du Jour de l'An.

En raison de la nature des opérations forestières, le travail n'est pas interrompu lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que le lundi; dans un tel cas, la compagnie accepte cependant d'accorder une journée d'absence sans paie, avec accumulation d'ancienneté, si une telle demande est formulée par les employés. Lorsque la journée du 24 juin survient un samedi ou un dimanche, le travail est interrompu le lundi qui suit.

Pour avoir droit à une rémunération le jour de la Fête Nationale, l'employé doit être un employé permanent ou avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin et se conformer aux exigences du sous-paragraphe 15.03 a) 2.

Lorsque le congé pour la Fête Nationale est pris le lundi, l'employé requis de travailler ce lundi est rémunéré au taux et demi du taux régulier de l'occupation faite ce jour-là, en plus du paiement du congé. Lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que le lundi, l'employé est payé au taux régulier de son occupation pour le travail effectué cette journée, en plus du paiement du congé.

15.02 En plus des congés mentionnés au paragraphe 15.01, tout employé permanent a droit: -

- a) à deux (2) congés mobiles pendant l'année d'opérations; un employé doit travailler au moins quarante (40) jours pour avoir droit à chacun de ces congés mobiles;
- b) en raison de l'arrêt des opérations pendant la période du 26 décembre au 31 décembre inclusivement, la compagnie accorde une (1) journée de congé mobile pour chaque période de trente-cinq (35) jours effectivement travaillés pendant l'année d'opérations, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Ces jours de congé mobile ne peuvent être utilisés que pendant cette période;

- c) pour les fins de calcul de la période de qualification pour un congé mobile, un employé est considéré au travail s'il est absent pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés au sous-paragraphe b) du paragraphe 15.03 ci-dessous ou s'il est présent ou disponible pour son travail, mais ne peut travailler en raison de bris mécanique ou de mauvaise température.

15.03

- a) Pour avoir droit aux congés mentionnés au paragraphe 15.01, tout employé doit: -
 - 1. être permanent ou, s'il s'agit d'un nouvel employé, avoir complété vingt (20) jours de travail;
 - 2. être présent au travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant un tel congé.
- b) Un employé n'est pas privé de son droit à un congé payé s'il est absent l'un des jours mentionnés au sous-paragraphe a) 2 ci-dessus pour l'un des motifs suivants: -
 - 1. une absence prévue par l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, soit pour les vacances, les congés de deuil, les activités syndicales permises ou un congé mobile;
 - 2. une absence autorisée;
 - 3. une absence pour cause de maladie ou d'accident, pourvu que l'employé ait travaillé dans les trente (30) jours précédant le congé.
- c) Pour chacun des congés prévus aux paragraphes 15.01, 15.02 et 15.07, un employé payé au taux horaire ou journalier a droit à une rémunération égale à la rémunération régulière qu'il recevrait s'il travaillait le jour chômé.

Pour les congés mentionnés au paragraphe précédent, les employés forfaitaires sont rémunérés au taux horaire prévu à la convention, selon l'horaire en vigueur.

Si l'un des congés prévus au paragraphe 15.07 survient un samedi ou un dimanche, un employé a droit à une rémunération égale à huit (8) fois son taux horaire prévu à la convention.

15.04

Si un ou plusieurs congés payés tombent durant la période de vacances de l'employé, celles-ci sont prolongées en conséquence.

- 15.05 Si un employé est requis par la compagnie de travailler lors d'un congé chômé payé, il est rémunéré pour les heures travaillées au taux régulier majoré d'une demie (1/2) en plus de son congé chômé payé.
- 15.06 Un employé permanent mis à pied, qui au cours de la saison d'opérations, n'a pas pris les congés mobiles auxquels il a droit suivant les dispositions du paragraphe 15.02 a), reçoit au moment de son départ, la paie de chaque congé mobile non utilisé.
- Un employé qui a travaillé plus de six (6) semaines depuis la fin de la dernière période de qualification de quarante (40) jours prévue au paragraphe 15.02 a) jusqu'à la date de sa mise à pied, a droit à son congé mobile pour cette période.
- 15.07 Si un camp ferme le ou après le 15 décembre, pour Noël et le Jour de l'An, les employés permanents qui sont sur la liste de paie au moment de la fermeture reçoivent une journée de paie pour Noël et une autre pour le Jour de l'An.
- 15.08 Les employés mis à pied avant le 15 décembre qui ont travaillé au moins cent-vingt (120) jours complets au cours de l'année de calendrier courante ont droit à la rémunération prévue pour les congés mobiles accordés pendant la période comprise entre le 25 décembre et le 1er janvier.
- Un employé qui a travaillé au moins trente (30) jours dans la saison d'opérations et dont le travail a été interrompu pour cause de maladie ou d'accident de travail et qui est revenu au travail avant d'être mis à pied ou qui, étant malade, est déclaré apte à travailler entre le 16 décembre et le congé de Noël, est réputé avoir été au travail pendant son absence, pour les fins du calcul de la période de cent-vingt (120) jours prévue au paragraphe précédent.

ARTICLE 16

CONGES DE DEUIL ET AUTRES CONGES

16.01

Tout employé permanent a droit: -

- a) à un congé de cinq (5) jours ouvrables perdus, excluant son ou ses jours de congé prévus dans la période de sept (7) jours commençant à la date du décès, dans le cas du conjoint et d'un enfant;
- b) à un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont l'un doit être celui des funérailles, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de ses beaux-parents, d'un père adoptif ou d'une mère adoptive et de ses grands-parents;
- c) à un congé d'un (1) jour, soit le jour des funérailles à l'occasion du décès de la bru ou du gendre de l'employé, du frère ou de la soeur du conjoint de l'employé et du conjoint du frère ou de la soeur de l'employé.

Le congé de deuil est payé pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour l'employé concerné.

L'employé doit fournir, sur demande, un certificat de décès.

d) conjoint

Le mot conjoint désigne l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - 1) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - 2) sont publiquement représentés comme conjoints.

16.02

Si un employé désire s'absenter, pour des raisons personnelles ou urgentes, il doit au préalable obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat. Un tel congé sera accordé sans solde et pour une courte durée.

16.03

Un employé appelé à agir comme juré ou témoin convoqué par la Couronne, reçoit, pendant son terme, la différence entre son salaire pour une journée régulière de travail et l'indemnité payée par la Cour, pour chaque jour de travail prévu pendant son absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine. L'employé doit cependant travailler comme à l'ordinaire, lorsque sa présence n'est pas requise comme juré ou comme témoin.

ARTICLE 17

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

17.01

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

A l'exception des employés payés à la pièce, les quarante (40) heures sont réparties suivant les dispositions des paragraphes qui suivent.

17.02

Employés de jour:

La semaine normale de travail des employés de jour s'établit comme suit:

- du lundi au vendredi
07:30 heures à 16:30 heures.

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

17.03

Employés de nuit:

La semaine normale des employés travaillant la nuit s'établit comme suit:

- lundi, mardi, mercredi et
jeudi 18:30 heures à 05:30 heures.

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

17.04

Garage Clermont

La semaine normale de travail au garage de Clermont s'établit comme suit: -

a) Horaire de jour:

du lundi au vendredi: 07:30 heures à 16:30 heures.

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

b) Horaire de nuit:

Du lundi au samedi: 16:30 heures à 01:00 heure avec interruption non rémunérée de trente (30) minutes pour un repas, à 21:30 heures.

17.05

Camionneurs

Lorsque les camions transportent du bois à destination de Clermont, dont le point de départ est l'un des secteurs de coupe de la compagnie, les chantiers coopératifs ou la Côte-Nord, les camionneurs sont rémunérés à taux et demi pour les heures travaillées en sus de neuf (9) heures dans une journée ou de quarante (40) heures dans une semaine.

La semaine de travail est du lundi au samedi inclusivement.

17.06

Période de repos

Les employés payés à l'heure ou à la journée ont droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et l'après-midi de chaque jour. Cette période de repos pour les préposés aux tronçonneuses doit débiter entre 09:30 heures et 10:00 heures et entre 14:30 heures et 15:00 heures.

17.07

Le temps requis par un employé payé à l'heure pour se rendre à son lieu de travail, sur les exploitations, en excédent d'une demi-heure par jour, du lundi au vendredi, fait partie de la journée régulière de travail.

Ce temps de marche débute, pour fins de calcul, à partir des endroits suivants:

1. descente de l'autobus,
2. poste d'accueil.

17.08

Horaires normaux de travail

La compagnie peut faire des changements de courte durée si les conditions l'exigent. Dans ce cas, la compagnie doit donner un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures, sinon les employés ainsi affectés reçoivent taux et demi pour toutes les heures travaillées durant la première faction suivant le changement. Si des changements permanents deviennent nécessaires, il doit y avoir entente avec le syndicat.

17.09

Aucun travail à la pièce ne doit être effectué le dimanche et un jour de congé chômé et payé.

17.10

Main-d'oeuvre extérieure

S'il devient nécessaire pour la compagnie de recruter de la main-d'oeuvre dans des régions éloignées, soit dans les comtés autres que Montmorency, Charlevoix et Dubuc, afin d'atteindre le niveau de coupe projeté pour une année particulière, elle peut établir une sixième journée de travail dans une semaine. Les parties doivent alors se rencontrer pour établir les modalités d'application de cette cédule de travail modifiée. Tout employé travaillant ainsi une sixième journée par semaine ne peut accumuler plus de trois (3) journées de travail en plus de la semaine régulière de cinq (5) jours, sans prendre, en accord avec la compagnie, autant de jours de congé sans paie.

17.11

Pompistes

La semaine régulière de travail des pompistes se répartit comme suit:

du lundi au vendredi

Horaire de jour: 07:30 heures à 16:30 heures.

Horaire de nuit: 18:30 heures à 05:30 heures.

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

17.12

Employés travaillant sur trois (3) équipes (cédule de travail continu) (opération mécanisée avec abatteuse et ébrancheuse).

La journée normale de travail de l'équipe de jour est de dix (10) heures et débute à 07:00 heures pour se terminer à 18:00 heures avec une (1) heure d'arrêt pour le repas du midi. L'équipe de nuit débute à 19:00 heures et termine à 06:00 heures avec une (1) heure d'arrêt pour le repas de minuit. Les employés travaillent cent vingt (120) heures sur une période de trois (3) semaines selon la cédule suivante:

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
JOUR	A	A	A	A	A	A	-
NUIT	B	B	-	C	C	C	C
JOUR	B	B	B	B	B	B	-
NUIT	C	C	-	A	A	A	A
JOUR	C	C	C	C	C	-	-
NUIT	A	A	-	B	B	B	B

Les heures régulières de travail des employés affectés à l'horaire de trois (3) équipes seront distribuées uniformément sur les trois (3) périodes de paie comprises à l'intérieur du cycle de travail de vingt et un (21) jours.

17.13

La compagnie peut introduire l'horaire de travail sur trois (3) factions par jour de travail. Ainsi, les ouvriers factionnaires travaillent par faction de huit (8) heures et se relèvent à 08:00 heures, à 16:00 heures et à minuit (24:00 heures).

ARTICLE 18

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

18.01

Employés payés à l'heure

Un employé rémunéré à l'heure a droit à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour toute heure travaillée:

- a) en plus de huit (8) heures dans une journée,
- b) en plus de quarante (40) heures dans une semaine,
- c) le samedi, sauf si l'employé est sur l'équipe de nuit dont l'horaire se termine le samedi a.m. ou s'il est au travail en vertu des dispositions des paragraphes 17.08, 17.10, 17.12 et 17.13,
- d) le dimanche,
- e) un jour de congé mentionné au paragraphe 15.01 ou un jour compris entre le 25 décembre et le 1er janvier.

18.02

Employés payés à la journée

Les employés payés à la journée ont droit au taux et demi du taux régulier de leur occupation:

- a) s'ils sont requis de travailler le samedi, sauf s'ils sont sur l'équipe de nuit ou au travail en vertu des articles 17.08, 17.10, 17.12 et 17.13;
- b) le dimanche;
- c) un jour de congé mentionné au paragraphe 15.01 ou un jour compris entre le 25 décembre et le 1er janvier.

18.03

Lorsqu'un employé à la pièce est requis de travailler à l'heure, il reçoit temps et demi du taux de la tâche qu'il accomplit pour tout le surtemps autorisé travaillé au-delà de huit (8) heures dans une journée, en comptant le temps travaillé à la pièce.

18.04

Le temps supplémentaire est distribué de façon équitable entre les employés d'un même département, ayant les qualifications requises pour accomplir la tâche.

Un employé peut, pour des raisons sérieuses, refuser du travail supplémentaire. Dans un tel cas, l'employé est affecté à nouveau au travail supplémentaire lorsque sa prochaine affectation survient normalement.

18.04/...

La compagnie fournit, dans les cinq (5) jours de la demande du syndicat, une liste du travail supplémentaire effectué par les employés au cours du mois précédent.

ARTICLE 19

PRIME DE NUIT

19.01

A compter du lundi suivant la date de la signature, une prime de quarante cents (\$0.40) est payée aux employés travaillant sur l'équipe de nuit pour leurs heures régulières. Cette prime est portée à quarante-trois cents (\$0.43) à compter du premier lundi du mois d'octobre 1985.

Cette prime est payable aux employés rémunérés à l'heure pour chaque heure payée au taux régulier effectuée entre 18:00 heures et 06:00 heures ainsi que pour chaque heure régulière d'un employé travaillant sur une équipe dont l'horaire régulier débute à 16:00 heures ou après et comprise entre 16:00 heures et 06:00 heures.

ARTICLE 20

APPELS SPECIAUX

20.01

L'employé de jour, de nuit ou d'équipe, qui est rappelé au travail après la fin de sa journée régulière, pour faire des travaux d'entretien ou de réparations, reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées, avec un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.

Ce minimum ne s'applique pas s'il y a continuité entre les rappels au travail et la période normale de travail. Les heures payées en vertu du présent article ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

ARTICLE 21

TRANSPORT DES EMPLOYES

21.01

A la demande de la compagnie, l'employé autorisé à se servir de son véhicule pour se rendre à son lieu de travail, à partir d'un endroit déterminé par la compagnie, reçoit une allocation de cinq dollars (\$5.00) par jour pour les vingt-quatre (24) premiers kilomètres parcourus et vingt-deux cents (\$0.22) pour chaque kilomètre additionnel, sans égard au nombre de passagers dans son automobile.

L'employé utilisant son véhicule doit établir, à la satisfaction de la compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance-responsabilité pour les dommages à autrui, sinon, il ne peut circuler en forêt avec son véhicule.

21.02

La compagnie doit payer à l'employé rémunéré à la pièce qui doit marcher plus de huit cents (800) mètres pour se rendre à son lieu de travail, une allocation de \$0.1564 le m³ (app.) et si la distance excède mille six cents (1,600) mètres, une allocation de \$0.3128 le m³ (app.).

La distance de marche se calcule du terminus d'autobus jusqu'au sentier de coupe de l'employé concerné.

Si l'employé croit que son sentier de coupe excède la distance de trois cent cinq (305) mètres, il peut demander un mesurage et tout excédent de trois cent cinq (305) mètres s'ajoute à la distance de marche.

ARTICLE 22

PAIE

22.01

Les employés sont payés par virement bancaire le mercredi ou au plus tard le jeudi de chaque semaine, avant la fin de la journée de travail, pour la période terminée le vendredi soir de la semaine précédente.

Pour les employés à la pièce dont la production n'a pas été entièrement mesurée le vendredi soir de la semaine précédente, le montant de paie est basé sur une estimation du gain qu'a normalement gagné l'employé pour les jours travaillés au cours de la semaine, en tenant compte de sa production quotidienne moyenne.

ARTICLE 23

SALAIRES

23.01

Les employés régis par la présente convention ont droit, suivant leur occupation, aux salaires journaliers, aux taux horaires ou aux taux à la pièce correspondant à leur occupation tels que mentionnés à l'annexe "A" faisant partie intégrante de la présente convention.

23.02

En raison des conditions climatiques, les employés rémunérés à forfait reçoivent un supplément de salaire de dix pour cent (10%) des gains bruts pour la période du 1er janvier au 30 avril de chaque saison.

Si au cours du mois de décembre la précipitation de neige demeure au sol de façon à rendre les conditions d'opérations difficiles, la compagnie pourra avancer la date du paiement de ce supplément de salaire.

ARTICLE 24

HYGIENE ET SECURITE

- 24.01 La compagnie et le syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté, d'hygiène et de confort en vue de conserver la santé des employés forestiers. Les parties s'engagent donc à observer avec rigueur les règlements d'hygiène, tels qu'édictees par le Ministère des Affaires Sociales de la province de Québec ou par la compagnie.
- 24.02 Le comité de santé et sécurité prévu à l'article 26, a entre autres fonctions, celle de formuler des recommandations à la compagnie sur les moyens à prendre pour assurer l'hygiène et la sécurité dans les opérations. Il peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 25

OUTILS - VETEMENTS - ABRIS

25.01 Outils

Le bûcheron engagé à la pièce doit fournir à ses frais les outils nécessaires à son travail à l'exception de ceux apparaissant au paragraphe 25.04.

25.02 Scie mécanique de réserve

La compagnie convient de placer dans chaque camp où s'effectue la coupe du bois, une scie mécanique sécuritaire pour chaque groupe d'environ vingt (20) employés au travail, pour être utilisée moyennant un loyer horaire de trente-cinq cent (\$0.35) jusqu'à un maximum de trois (3) jours, lorsque la leur est en réparation; le tout est sujet aux règlements que la compagnie peut, de temps à autre, édicter à ce sujet.

25.03 Vêtements des employés de garage

La compagnie fournit des habits imperméables pour le lavage des machines, des gants et des tabliers pour les soudeurs. Elle fournit un maximum de six (6) "couvre-tout" par année à chaque employé et elle les fait laver à ses frais.

Elle place des habits thermos, soit deux (2) au garage des employés voyageant chaque jour et deux (2) au garage de Clermont, qui peuvent être utilisés à l'extérieur par les mécaniciens qui, dû à un bris de machinerie, doivent travailler dehors au cours de périodes particulièrement froides.

25.04 Outils - employés à forfait

La compagnie fournit à l'employé à forfait l'équipement suivant: bidon d'essence, hache pour débusqueuse, pointes de crochets, crochets, genouillères et un chapeau de sécurité.

25.05 Chaussures de sécurité

Allocation

Un employé permanent requis de porter des chaussures de sécurité reçoit une allocation qui lui est versée dans les jours suivant son retour au travail au cours de la saison d'opérations qui suit. Cette somme est utilisée pour l'achat d'une paire de chaussures qui répond aux exigences.

25.05/...

Un nouvel employé a droit à cette allocation à la date à laquelle il acquiert le statut d'employé permanent.

Un employé permanent rémunéré à forfait et affecté aux travaux de coupe et débusquage conventionnels reçoit une allocation additionnelle après avoir travaillé quinze (15) périodes de paie complètes au cours de la saison d'opérations. Cette somme est utilisée pour l'achat d'une seconde paire de chaussures de sécurité qui répond aux exigences.

Mécanisme d'application

Les parties reconnaissent que l'employé utilise les chaussures de sécurité à des fins personnelles que ce soit durant sa période d'emploi ou au cours de sa période de mise à pied. A cette fin, la compagnie et le syndicat acceptent d'appliquer les modalités suivantes:

- a) L'employé permanent dont les périodes de paie complètes, au cours d'une saison d'opérations, sont égales ou supérieures au minimum apparaissant au paragraphe c) a droit à la totalité de l'allocation pour l'achat de chaussures de sécurité.
- b) L'employé permanent dont les périodes de paie complètes, au cours d'une saison d'opérations sont inférieures au minimum apparaissant au paragraphe c) ci-dessous, doit, à la fin de sa période d'emploi accepter que la compagnie déduise de ses gains un montant représentant la valeur résiduelle de l'allocation pour l'achat de chaussures de sécurité. Cette valeur résiduelle est calculée au prorata des périodes de paie complètes manquantes pour être éligible à l'allocation totale.
- c) Les allocations pour l'achat de chaussures de sécurité de même que les périodes de paie complètes sont énumérées ci-dessous pour chaque groupe d'employés:

	<u>montant de l'allocation</u>	<u>période de paies complètes</u>
Employé payé à la journée	\$40.00	52
Employé payé à l'heure	\$70.00	52
Employé affecté à la coupe et au débus- quage conventionnels	1ère allocation \$70.00	15
	2ième allocation \$58.00	20

- 25.06 Pour tous les vêtements et outils mentionnés aux paragraphes 25.03 et 25.04, l'employé sur réception du matériel signe un accusé de réception pour le matériel reçu, dont la valeur lui est déduite de ses gains en cas de perte ou de non retour. Ces vêtements et outils sont remplacés gratuitement après usure normale.
- 25.07 **Habillement de sécurité**
- La compagnie remet une paire de gants ou de mitaines de sécurité aux employés préposés à l'abattage, au tronçonnage, au charroyage et au débusquage du bois ainsi qu'aux opérateurs de tracteurs. Elle en remet également aux opérateurs de camions et aux draveurs lorsqu'ils sont appelés à manipuler des câbles ou à opérer une scie mécanique. Le coût, moins une déduction de vingt-cinq pour cent (25%) en est défrayé par l'employé. Tant et aussi longtemps qu'il ne met pas fin à son travail continu, l'employé régulier en reçoit une nouvelle paire sur présentation d'une paire de gants ou de mitaines de sécurité détériorée par l'usure. Tout employé se voit remplacer les gants ou mitaines détériorés suite à un accident de travail.
- 25.08 Dans l'éventualité où la compagnie exigerait l'utilisation d'outils métriques, elle paiera cinquante pour cent (50%) du coût.

ARTICLE 26

SANTE ET SECURITE

- 26.01 Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé des employés.
- 26.02 Le comité de santé et sécurité est formé de trois (3) représentants de la compagnie, dont le surintendant du personnel et de trois (3) représentants du syndicat dont un délégué de chaque secteur.
- Les fonctions du comité sont les suivantes: -
- a) formuler des recommandations à la compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé des employés au travail;
 - b) formuler des recommandations à la compagnie pour améliorer les lieux physiques et les conditions matérielles de travail;
 - c) formuler des recommandations à la compagnie pour assurer le respect des lois relatives à la sécurité et des règlements adoptés en vertu de ces lois;
 - d) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour la corriger. Dans le but d'activer la prévention, la compagnie doit porter à la connaissance des membres du comité les faits pertinents aux accidents. Dans le cas d'accidents graves, les faits pertinents sont communiqués aux membres du comité le plus vite possible après l'accident;
 - e) recommander et étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents;
 - f) susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;
 - g) susciter des rencontres avec les employés dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité;
 - h) organiser des visites conjointes pour relever des situations dangereuses ou des actes dangereux;
- 26.03 Sur recommandation du comité, la compagnie peut occasionnellement payer les dépenses de membres du comité pour suivre des cours ou participer à des réunions dans le but d'acquérir la formation en matière de sécurité.

- 26.04 Le comité de santé et sécurité tient des réunions mensuelles ou plus selon le besoin.
- Un représentant de la compagnie agit comme secrétaire du comité. Il transmet à chaque membre du comité, au moins vingt-quatre (24) heures avant une réunion, le procès-verbal de la réunion précédente et l'ordre du jour de la réunion comprenant tous les sujets que l'un ou l'autre des membres a pu lui demander d'y inscrire.
- 26.05 Lors de la réunion du comité, un rapport est formulé au directeur de la division forestière concernant les points discutés en incluant les recommandations formulées par le comité à sa réunion précédente. Par la suite, le comité est informé de chacune des étapes d'exécution des décisions.
- 26.06 Tout employé exécutant une nouvelle opération, tout nouvel employé et tout employé promu doit être informé de tout danger inhérent à sa tâche et de tous les processus de sécurité accompagnant ses fonctions avant que celui-ci les occupe.
- 26.07 La compagnie établit un programme pour faire subir un examen audiométrique aux employés qui doivent être surveillés, dans un délai d'au plus douze (12) mois de leur premier examen. Le programme prévoit également des examens périodiques pour tous les employés. Ce programme est communiqué au comité conjoint.
- 26.08 Les employés membres du comité de santé et sécurité ne subissent aucune perte de salaire régulier lorsqu'ils assistent à des réunions de ce comité ou lorsqu'ils effectuent des visites ou participent à des enquêtes organisées par le comité.
- A l'occasion de la visite d'un inspecteur du gouvernement, le représentant syndical qui peut l'accompagner, suivant les dispositions de la loi et de ses règlements, ne subit aucune perte de salaire régulier.
- 26.09 a) Un employé qui a des motifs raisonnables de croire que l'utilisation d'une machine ou l'existence de conditions dangereuses particulières l'expose à un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité peut refuser d'exécuter le travail concerné. Il doit alors avertir immédiatement son supérieur immédiat.

- b) Si le supérieur immédiat reconnaît les conditions décrites en a), il doit voir à faire corriger la situation. Si le supérieur immédiat ne reconnaît pas les conditions décrites en a) et si l'employé refuse de reprendre le travail concerné, le supérieur immédiat convoque immédiatement un représentant de la compagnie en matière de sécurité et un membre syndical du comité de santé et sécurité.
- c) Si un représentant de la compagnie en matière de sécurité reconnaît les conditions décrites en a), il doit voir à faire corriger la situation. S'il ne reconnaît pas les conditions décrites en a) et si l'employé refuse de reprendre le travail concerné, l'employé peut exiger l'intervention d'un inspecteur désigné à cette fin par la Commission de santé et de sécurité au travail.
- d) Pendant le temps où un employé exerce son droit de refuser un travail conformément au présent article, il peut être affecté à une autre tâche à son taux de salaire régulier.
- e) L'employé qui, de bonne foi, exerce son droit de refuser un travail conformément au présent article, ne peut être l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire en raison de l'exercice de ce droit.

26.10

Mesure préventive

Le surveillant ou une personne désignée par lui doit entrer en communication au moins à chaque demi-faction avec tout employé travaillant dans les endroits isolés.

ARTICLE 27

ENTRETIEN DES MACHINES (Débusqueuses, F-4 et J-5)

27.01

La compagnie fait l'entretien de ses machines. A l'occasion de bris mineurs, l'opérateur doit aider à effectuer les réparations qui s'imposent et il est rémunéré au taux de sa classification, si le travail est effectué pendant ses heures régulières de travail.

L'opérateur fait la vérification et l'entretien mineur de son unité et informe son supérieur immédiat des déficiences qu'il a constatées. Ce travail ne doit pas dépasser quinze (15) minutes au cours d'une journée régulière de travail sauf lorsque requis par l'entrepreneur ou le contremaître.

27.02

Choix des membres d'une équipe (coupe):

Lorsqu'il devient nécessaire de remplacer un membre d'une équipe, le choix en est fait par les membres pourvu que le surveillant immédiat soit d'accord.

Si ce choix n'est pas à la satisfaction du surveillant immédiat ou si les membres ne peuvent s'entendre pour trouver un remplacement éventuel, celui-ci est désigné par la compagnie.

ARTICLE 28

ASSURANCE

28.01

a) Assurance

La compagnie assure contre le feu, dans ses installations, les effets personnels de chaque employé, jusqu'à concurrence de trois cents dollars (\$300.00). Cette assurance ne couvre pas les véhicules, l'argent et les scies mécaniques, sauf si elles sont remisées dans le local prévu à cette fin.

b) La compagnie assure contre le feu dans ses locaux, les outils requis pour le travail des hommes de métier. Ceux-ci fourniront annuellement à la compagnie l'inventaire de leurs outils requis pour leur travail et la compagnie pourra vérifier cet inventaire en tout temps si elle le désire.

c) La compagnie défraie 75% du coût d'une prime, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq dollars (\$35.00), par année, par mécanicien, pour une assurance-vol, aux conditions suivantes: -

a) une copie de la lettre est remise à la compagnie;

b) l'assurance ne couvre que les coffres d'outils des mécaniciens;

c) ces coffres sont couverts lorsqu'ils sont dans des locaux de la compagnie désignée à cette fin;

d) l'assuré doit avertir la compagnie de toute annulation et lui remettre le remboursement de prime qu'il lui revient.

28.02

a) La compagnie s'engage à verser mensuellement les sommes suivantes à tout ouvrier permanent pour lui permettre de participer à un régime de bien-être comprenant des bénéfices d'assurance-vie, d'assurance indemnité hebdomadaire, d'assurance incapacité prolongée et d'assurance-santé.

	<u>signature</u>	<u>date effective</u> <u>1 octobre 1985</u>	<u>1 octobre 1986</u>
employé marié	\$47.20	\$50.20	\$53.20
employé célibataire	\$32.00	\$34.00	\$36.00

28.02/...

La compagnie verse pour les employés retraités un montant de deux dollars et vingt-cinq cents (\$2.25) par mois, pour participer aux bénéfices d'assurance qui leur sont accessibles suivant les régimes d'assurance.

En contrepartie des versements effectués, les ristournes payables par la Commission d'emploi et immigration Canada sont entièrement versées à la compagnie.

- b) La participation aux plans d'assurance est obligatoire pour tous les employés permanents à l'exception de ceux embauchés comme étudiants.
- c) La compagnie débute ses contributions le mois suivant celui de l'embauche.
- d) La compagnie cesse ses contributions à la fin du mois au cours duquel l'employé est mis à pied, sous réserve des possibilités prévues au sous-paragraphe e) qui suit.
- e) 1- La compagnie maintient ses contributions aux régimes d'assurance-santé et assurance-vie jusqu'à concurrence de \$25.00 pour les célibataires et de \$44.00 pour les employés mariés, même lors d'une mise à pied jusqu'au rappel au travail ou au plus tard jusqu'au 30 juin suivant pourvu que l'employé: -
 - a) ait deux (2) ans d'ancienneté;
 - b) ait travaillé cent vingt (120) jours dans la saison d'opérations; une absence d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours pour maladie, accident de travail ou libération syndicale, est considérée comme ayant été travaillée;
 - c) soit demeuré au travail aussi longtemps que la compagnie lui offre du travail dans son emploi dans la saison courante.
- 2- L'employé qui rencontre les exigences mentionnées à e) 1 a) et c) mais non b) peut conserver les couvertures des régimes d'assurance-santé et assurance-vie et la compagnie consent à en défrayer 60% de la prime jusqu'à un maximum de \$15.00 mensuellement pour l'employé célibataire et \$26.00 mensuellement pour l'employé marié.

L'employé doit en manifester le désir et produire une preuve d'assurabilité.
- f) Dans tous les autres cas, la compagnie cesse ses contributions à la fin du mois au cours duquel l'employé quitte son emploi, est congédié ou obtient un permis d'absence sans solde pour une période de plus de trente (30) jours.

28.02/...

- g) L'administration du régime de bien-être et le choix des assurances sont la responsabilité du syndicat. Les frais d'administration sont à la charge du syndicat.
- h) La compagnie s'engage cependant à collaborer avec le syndicat et les assureurs choisis par ce dernier, pour fournir les renseignements nécessaires à l'administration du régime.
- i) Le syndicat remet à la compagnie une copie de la police maîtresse, lui remet les documents et lui fournit les renseignements nécessaires pour apprécier l'expérience des régimes.
- j) Si en vertu d'une législation provinciale ou fédérale, des bénéficiaires de même nature que ceux visés par le présent article sont accordés aux employés et si une telle législation impose à la compagnie une contribution à cette fin, les versements mensuels de la compagnie prévus au paragraphe sont diminués d'un montant égal à sa contribution au régime fédéral ou provincial.
- k) Les bénéficiaires minimum prévus dans les polices d'assurance qui sont émises dans le cadre du régime de bien-être sont les suivants: -

1) assurance-vie

- | | |
|------------------|-------------|
| - moins 65 ans | \$20,000.00 |
| - 65 ans et plus | \$5,000.00 |

2) assurance-vie familiale

- | | |
|---|------------|
| - enfants de 24 heures à 2 ans | \$500.00 |
| - enfant de 2 ans à 18 ans | \$1,500.00 |
| - enfants de 18 à 25 ans s'ils demeurent aux études | \$1,500.00 |
| - conjoint | \$3,000.00 |

3) accident-maladie

- médicaments 80%
- chambre d'hôpital:
chambre semi-privée au complet
\$48.00 par jour à l'extérieur du Canada
- ambulance:
en totalité jusqu'à \$200.00 dans une année
quatre-vingt pour cent (80%) au-dessus de
\$200.00 dans une année.
- chiropraticien:
\$5.00 par traitement, maximum de \$150.00.

4) indemnité hebdomadaire - court terme

- 60% du salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence du maximum permmissible par la Commission d'emploi et immigration Canada, pour une période maximum de 104 semaines, payables le premier jour en cas d'accident.

indemnité hebdomadaire - long terme

- 55% du salaire brut hebdomadaire jusqu'à concurrence du maximum permmissible par la Commission d'emploi et immigration Canada pour une période de 24 mois suivant les 104 semaines mentionnées au paragraphe précédent.

28.02/...

- l) Le syndicat s'engage à autoriser les assureurs à fournir tout renseignement que la compagnie pourrait demander pour établir que les sommes versées suivant les dispositions du présent article sont utilisées pour les fins du régime et également pour toute autre raison valable.
- m) Le syndicat tient la compagnie indemne de toute responsabilité et de tout recours qui pourraient résulter de la mise en vigueur ou de l'administration de ce régime.

ARTICLE 29

MAINTIEN DES GAINS

29.01

Bris de machines - employés rémunérés à l'heure

Dans le cas de déféctuosité mécanique d'une machine, la compagnie offre du travail compensatoire aux employés permanents rémunérés à l'heure pour leur permettre de terminer la semaine courante. L'employé doit en faire la demande et il ne reçoit aucune rémunération s'il refuse le travail qui lui est offert. En autant que possible, la compagnie offre à chaque employé un travail de même nature que celui de sa classification.

Cependant, si le bris a lieu un jeudi, la garantie mentionnée au paragraphe précédent s'applique jusqu'au lundi suivant inclusivement. Si le bris a lieu un vendredi, la garantie mentionnée au premier paragraphe s'applique jusqu'au mardi suivant inclusivement.

29.02

Lorsqu'une débusqueuse, un tracteur F-4 ou une autre machine semblable se brise pour une période d'une (1) heure ou plus et que le bris est rapporté au surveillant, la compagnie maintient le salaire de l'employé et des équipiers concernés, pendant une heure, en autant qu'il(s) effectue(nt) pendant ce temps tout travail requis de lui ou de ceux-ci.

Après cette première heure, la compagnie fournit du travail compensatoire aux employés affectés qui en font la demande. Ce travail est confié à ces employés pour leur permettre de terminer leur semaine normale de travail, et si possible, de la terminer dans la zone immédiate de leur travail. Si le travail compensatoire doit être effectué dans une zone nécessitant le déplacement des employés concernés, la compagnie paie le déplacement au taux horaire de l'occupation "travailleurs à forfait".

L'employé reçoit pour le travail compensatoire le taux de l'occupation qu'il est appelé à remplir. S'il advient qu'un tel travail n'est pas disponible, l'employé reçoit le taux horaire de son occupation jusqu'à un maximum de neuf (9) heures pour chaque bris.

29.03

Les paragraphes 29.01 et 29.02 ne s'appliquent pas aux opérateurs de machinerie et d'équipement mentionnés au paragraphe 10.09 de la convention.

29.04

Conditions atmosphériques:

- a) La compagnie maintient en vigueur le système de compensation pour le temps perdu en raison de conditions atmosphériques (pluies excessives - orages électriques - températures

exceptionnellement froides), alors que les journées peuvent être déclarées non ouvrables par le surintendant du camp, après consultation avec les représentants syndicaux. Ce système ne s'applique que pour la période comprise entre le 1er décembre et la fin de la saison.

- b) La compagnie fournit des vêtements de pluie pour les employés appelés à travailler par un temps pluvieux. L'employé qui ne retourne pas les vêtements reçus à la date indiquée par la compagnie ou à son départ, est débité du coût de ces vêtements.
- c) La compensation mentionnée au paragraphe e) est payable après une demi-journée (1/2) de temps perdu et peut se continuer jusqu'à une journée et demie (1 1/2) par semaine jusqu'à un maximum de vingt (20) jours par saison.
- d) Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé doit être disponible pour compléter sa semaine normale de travail.
- e) La compagnie paie par jour la moitié du maximum garanti prévu au paragraphe 29.05.

29.05

Rémunération minimum

- a) Tout employé permanent rémunéré à la pièce dont les heures de travail sont vérifiables a droit, pour chaque jour complet travaillé, à la rémunération minimum suivante calculée suivant la procédure prévue au sous-paragraphe b):

employé permanent:	\$85.00
employé en période de probation, étudiant, employé affecté d'une incapacité, etc...	\$60.00

- b) A la fin de chaque période de quatre (4) semaines de paie, le total des gains bruts d'un employé, à l'exclusion de l'allocation pour les scies mécaniques, est divisé par le nombre de jours travaillés par l'employé. Si cette somme est inférieure à la rémunération minimale garantie, la compagnie lui paie la différence pour chaque jour travaillé au moment de la correction des estimations.

Pour avoir droit au minimum ci-dessus mentionné, un employé doit: -

- fournir un effort normal pendant les heures régulières de travail,
- travailler à forfait au moins 75% des jours ouvrables dans une période,
- ne pas s'absenter sans autorisation pendant la période.

ARTICLE 30

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
TECHNIQUES ET OPERATIONNELS
ENTRAINEMENT
NOUVELLES OCCUPATIONS
INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 30.01 La compagnie peut apporter des améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels. Lorsque ces améliorations ou changements se produisent et sont susceptibles de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, la compagnie en avise le syndicat dès que sa décision est prise, mais un (1) mois ou plus à l'avance ou dans un délai plus long si la loi prévoit un tel délai.
- 30.02 Si les changements décrits au paragraphe 30.01 ont pour effet de créer de nouvelles occupations, elles seront offertes, en premier lieu, aux employés membres de l'unité de négociations, qualifiés pour remplir ces occupations, sujet aux dispositions de l'article 12, y compris l'affichage.
- 30.03 Si ces changements ont pour effet de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, les employés affectés sont mis à pied suivant les dispositions de l'article 12 et tout employé mis à pied a droit, à son départ, à une indemnité de licenciement égale à deux pour cent (2%) de sa rémunération totale pour sa dernière période de service continu dans l'unité de négociations, sujet aux termes et conditions suivantes: -
- a) l'employé doit avoir au moins trois cents (300) jours de service continu;
 - b) le licenciement doit résulter directement d'une décision de la compagnie en vue d'améliorer l'efficacité des opérations, en conformité à ses droits prévus à la présente convention. Cette indemnité n'est pas due si le licenciement résulte de circonstances indépendantes du contrôle de la compagnie, telles qu'une baisse périodique ou permanente de la production, des causes naturelles ou encore pour tout événement tels que la maladie, un accident ou l'incapacité de l'employé de continuer à effectuer sa tâche;
 - c) l'employé n'a pas droit à l'indemnité de licenciement s'il démissionne, s'il est congédié pour une raison valable ou s'il refuse une offre de mutation;
 - d) la moitié de l'indemnité de licenciement est payable à l'employé trois (3) semaines après la date de la cessation de son emploi, la seconde moitié étant payable six (6) semaines après le premier versement;

- e) un employé rappelé après avoir reçu le montant de l'indemnité de licenciement qui lui était due, recommence à compter de son retour, à accumuler une nouvelle période pour les fins de calcul d'une indemnité future;
- f) lorsque l'employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité à laquelle il a droit, la portion inutilisée de son indemnité demeure à son crédit et peut être utilisée à l'occasion d'une mise à pied ultérieure. De plus, un tel employé recommence alors à accumuler une nouvelle période de temps lui permettant d'accumuler de nouveaux crédits qui pourront être versés à l'occasion de toute mise à pied éventuelle;
- g) les droits de rappel d'un employé ne sont pas affectés par le paiement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de ladite indemnité, ce paiement est annulé. Si un employé reçoit un avis de rappel au travail suivant les dispositions de l'article 10 et s'il refuse, il perd ses droits de rappel et tous les paiements d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

30.04

La compagnie s'engage à continuer et à promouvoir son programme d'entraînement pour permettre aux employés de s'adapter aux exigences nouvelles de leurs occupations, d'accéder à des occupations pour lesquelles ils peuvent se qualifier ou pour répondre aux exigences d'occupations qui peuvent être créées.

Lorsque la compagnie met en vigueur un programme d'entraînement, elle le fait connaître par voie d'affichage. Parmi les employés possédant les qualifications normales pour poursuivre l'entraînement, les employés ayant le plus d'ancienneté sont choisis.

Les employés ayant suivi et complété un programme d'entraînement sont appelés les premiers, par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que des postes sont vacants ou que de nouveaux postes sont créés dans des occupations pour lesquelles un programme d'entraînement a été institué.

La compagnie s'engage à discuter des modalités de ce programme avec le syndicat.

30.05

La compagnie doit aviser le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de tout changement opérationnel pouvant affecter une occupation, de l'addition d'une nouvelle classification ou encore de la création d'une nouvelle occupation et du taux qu'elle entend appliquer.

Le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la mise en application d'un tel taux, le contester en utilisant la procédure de règlements des griefs prévue à l'article 7, paragraphe 7.09.

30.06

La classification d'un mécanicien est révisée au mois de mars de chaque année.

Cette révision est obligatoire pour tous les mécaniciens embauchés après le 1er octobre 1982 et ceux présentement à l'emploi de la compagnie qui désireront être classifiés lors de la révision de 1983.

ARTICLE 31

DUREE DE LA CONVENTION

31.01

La présente convention est conclue pour une période de trente-six (36) mois, à compter du 1er octobre 1984 jusqu'au 30 septembre 1987 inclusivement.

31.02

Rétroactivité

Il n'y a aucune rétroactivité aux bénéfices et avantages prévus à la convention qui s'applique à compter de la date de la signature, sauf quant aux dispositions de l'annexe "A" - Salaires.

Les bénéfices payables rétroactivement sont dus aux employés à l'emploi de la compagnie à la date de la signature, aux employés qui ont pris leur retraite depuis le 1er octobre 1984 et aux héritiers des employés décédés depuis le 1er octobre 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 7 ième jour de août 1985.

DONOHUE INC.

Damien Bourgoin
Damien Bourgoin
Directeur Division Forestière

Viateur Camiré
Viateur Camiré
Directeur du personnel
et des Relations Industrielles

Pierre-Paul Harvey
Pierre-Paul Harvey
Surintendant de production

Jules Savard
Jules Savard
Surintendant du personnel forestier

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX - DUBUC (F.T.P.F. - C.S.N.)

Réal Tremblay
Réal Tremblay
Président

Raoul Lavoie
Raoul Lavoie
Secrétaire-trésorier

Jean-Paul Lavoie
Jean-Paul Lavoie
Vice-président

Laurent Lavoie
Laurent Lavoie
Vice-président

Alphonse Tremblay
Alphonse Tremblay
Directeur

Benoit Girard
Benoit Girard
Directeur

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

André Bilodeau
André Bilodeau
Conseiller technique

DONOHUE INC. - SALAIRES

DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A"

	<u>01/10/84</u>	<u>01/10/85</u>	<u>01/10/86</u>
<u>EMPLOYES PAYES A LA JOURNEE</u>			
Cuisinier	115.62	120.24	126.25
Second cuisinier	107.24	111.53	117.11
Marmiteur	100.21	104.22	109.43
Préposé à l'entretien des camps	100.50	104.52	109.75
Gardiennage nuit	98.72	102.67	107.80
Gardien d'écluse	98.72	102.67	107.80
Gardien	98.72	102.67	107.80
<u>EMPLOYES PAYES A L'HEURE</u>			
Journalier	12.95	13.47	14.14
Draveur	12.95	13.47	14.14
Draveur en charge de chaland	13.39	13.93	14.63
Chef d'équipe	13.82	14.37	15.09
Aide-mécanicien fournissant outils	13.06	13.58	14.26
Mécanicien classe A fournissant outils	15.29	15.90	16.70
Mécanicien classe B fournissant outils	14.42	15.00	15.75
Mécanicien classe C fournissant outils	13.71	14.26	14.97
Aide-charpentier menuisier classe A	13.39	13.93	14.63
Aide-charpentier menuisier classe B	13.06	13.58	14.26
Charpentier menuisier classe A fournissant outils	15.29	15.90	16.70
Opérateur de débusqueuse F4, J5 et autre équipement similaire	13.21	13.74	14.43
Opérateur de bateau	13.21	13.74	14.43
Opérateur de compresseur et marteau pneumatique	13.21	13.74	14.43
Dynamiteur	13.21	13.74	14.43
Canteur (scieur et coupeur de bois)	13.21	13.74	14.43
Opérateur de camion 6 roues	13.48	14.02	14.72
Opérateur de camion 10 roues gravier	13.48	14.02	14.72
Opérateur de camion 10 roues transport du bois	13.48	14.02	14.72
Opérateur d'autobus	13.48	14.02	14.72
Opérateur de camion - provisions et vanne	13.64	14.19	14.90
Opérateur de camion - huile et gaz	13.64	14.19	14.90
Opérateur de camion-remorque	13.93	14.49	15.21
Opérateur de camion fardier	13.98	14.54	15.27
Opérateur de tracteur moins de 25,000 lbs	13.48	14.02	14.72
Opérateur de tracteur plus de 25,000 lbs	13.99	14.55	15.28
Opérateur de niveleuse	13.99	14.55	15.28
Opérateur de chargeur plus de 25,000 lbs	13.99	14.55	15.28
Opérateur de débardeuse à pinces	13.87	14.42	15.14
Scieur sur machine à tronçonner	14.10	14.66	15.39
Chargeur sur machine à tronçonner	14.10	14.66	15.39
Aide sur machine à tronçonner	13.06	13.58	14.26
Affûteur	14.32	14.89	15.63
Aide-affûteur	13.39	13.93	14.63
Travailleur à forfait	13.39	13.93	14.63

FORFAIT POUR LA PRODUCTION D'UN M³ (app.)

	<u>01/10/84</u>	<u>01/10/85</u>	<u>01/10/86</u>
Charroyage, coupé et empilé	3.08	3.20	3.36
Charroyage, coupé et assemblé	3.46	3.60	3.78
Coupé et empilé	9.81	10.20	10.71
Coupé et assemblé	9.31	9.68	10.16
Coupé, débusqué et empilé	9.26	9.63	10.11
Tronçonnage avec scie mécanique	3.14	3.27	3.43

DONOHUE INC. - SALAIRES

DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A"

CEDULE DES TAUX DE BOIS EN LONGUEUR

<u>DIAMETRE</u>	<u>01/10/84</u>	<u>01/10/85</u>	<u>01/10/86</u>
10 cm	0.323	0.336	0.353
12 cm	0.588	0.612	0.643
14 cm	0.733	0.762	0.800
16 cm	0.855	0.889	0.933
18 cm	1.028	1.069	1.122
20 cm	1.220	1.269	1.332
22 cm	1.435	1.492	1.567
24 cm	1.705	1.773	1.862
26 cm	2.020	2.101	2.206
28 cm	2.406	2.502	2.627
30 cm	2.863	2.978	3.127
32 cm	3.248	3.378	3.547
34 cm	3.672	3.819	4.010
36 cm	4.118	4.283	4.497
38 cm	4.613	4.798	5.038
40 cm	5.220	5.429	5.700
42 cm	5.770	6.001	6.301
44 cm	6.327	6.580	6.909
46 cm	6.901	7.177	7.536
48 cm	7.771	8.082	8.486
50 cm	8.412	8.748	9.185
52 cm	9.067	9.430	9.902
54 cm	9.755	10.145	10.652
56 cm	10.595	11.019	11.570
58 cm	11.564	12.027	12.628
60 cm	12.375	12.870	13.514
62 cm	13.192	13.720	14.406
64 cm	13.957	14.515	15.241
66 et plus par 2 cm	0.507	0.527	0.553

DONOHUE INC. - SALAIRES

DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A" (SUITE)

Ces taux s'appliquent à l'équipe de trois (3) hommes.

Le mesurage se fait au diamètre à la souche. Les arbres seront ébranchés et étêtés à 9 cm., le petit diamètre (houppier) excédant 9 cm. sera déduit du diamètre à la souche pour déterminer le taux à être payé pour cet arbre.

Une prime de 12% est ajoutée au taux ci-dessus prévu pour les employés à forfait affectés à la coupe du bois lorsque des conditions particulièrement difficiles de peuplement et/ou de topographie sont telles que le gain est diminué d'une façon appréciable.

La compagnie avertit un employé à l'avance lorsque la prime de 12% s'applique au bois qu'il est appelé à couper.

N.B.

1. La distance maximum de débusquage et de charroyage est de 305 mètres, sauf où il est impossible de faire un chemin. Cette clause s'applique également au bois coupé en longueur.
2. En plus de la rémunération prévue dans la cédule des taux de bois en longueur et dans les tables pour la production d'un m³ cube apparent de bois, un employé rémunéré à forfait a droit à une somme de quatre-vingt six cents (\$0.86) pour chaque heure effectivement travaillée.
3. Tout employé à forfait qui effectue une journée de travail rémunérée suivant la cédule prévue pour le bois en longueur, suivant la méthode "coupée et empilée", "coupée et assemblée" ou "coupée, débusquée et empilée", a droit, lorsqu'il utilise sa propre scie mécanique, à l'allocation journalière suivante:

	<u>signature</u>	<u>date effective</u> <u>1 octobre 1985</u>	<u>1 octobre 1986</u>
Les employés préposés à l'abattage, l'ébranchage et l'étêtage.	4.41	4.59	4.82
Les opérateurs de débusqueuses	2.82	2.93	3.08

ANNEXE "B"

FORMULE D'ADHESION ET DEDUCTION DE LA COTISATION SYNDICALE
DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX - DUBUC (F.T.P.F. - C.S.N.)

Article 3 de la convention

Je _____
domicilié à _____
par la présente donne mon adhésion au syndicat et j'autorise mon employeur
à déduire de mes gains ma cotisation régulière et mon droit d'entrée au
taux établi par le syndicat légalement reconnu pour me représenter auprès
de mon employeur, soit un montant de \$ _____ par semaine.

Cette autorisation est irrévocable entre le 60ième et le 30ième jour pré-
cédant la date d'expiration de la convention collective.

Signature du témoin

Signature

Date: _____

No. assurance sociale: _____

ENTENTE SPECIALE
INTERVENUE ENTRE

DONOMUE INC.

Ci-après appelée la "compagnie"

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX - DUBUC (F.T.P.F. - C.S.N.)

Ci-après appelé le "syndicat"

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Ci-après appelée la "fédération"

- 1- Les employés couverts par les modalités prévues aux paragraphes 28.02 e) 1 et 28.02 e) 2 à la date de signature de la convention collective peuvent bénéficier de ces avantages jusqu'au 31 décembre 1985, sauf en cas de perte de l'ancienneté.

L'application des modifications apportées au régime d'assurance-groupe est conditionnelle à la remise par le syndicat à la compagnie, au plus tard le 16 août 1985 du contrat d'assurance collective indiquant:

- que l'indemnité hebdomadaire est établie au maximum CEIC.
- que l'indemnité hebdomadaire est enregistrable à la CEIC.

2- PROGRAMME SPECIAL D'INDEMNITE DE SEPARATION

La compagnie convient d'offrir aux employés l'opportunité d'accepter une indemnité spéciale à titre de séparation. Les principales coordonnées du programme sont:

Aspect financier

- ° Indemnité forfaitaire équivalente à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté au 31 décembre 1984.
- ° Aux fins du calcul de l'indemnité, le taux horaire ou à la journée, en vigueur à la signature de la convention collective est utilisé.
- ° Le versement de l'indemnité est fait comme suit:
 - ° la moitié dans le mois suivant l'acceptation du programme par l'employé,
 - ° la moitié en janvier 1986.

Aspect organisationnel

- ° Le programme spécial est offert sur une base volontaire aux employés ayant 55 ans et plus au 1er juillet 1985 et n'ayant pas mis fin à leur ancienneté à la date de signature de la convention collective.
- ° Pour bénéficier du programme, l'employé doit avoir un minimum de trois (3) ans d'ancienneté au 31 décembre 1984.
- ° Le programme est offert aux employés au cours du mois suivant la signature de la convention collective.
- ° Le versement de l'indemnité de séparation implique la perte de l'ancienneté.
- ° L'employé qui accepte l'indemnité de séparation n'a pas droit aux bénéfices de l'indemnité de licenciement, prévus à l'article 30 de la convention collective.
- ° Les employés qui acceptent le programme spécial et qui ont maintenu, lors de la mise à pied, le bénéfice de l'assurance prévu aux articles 28.02 e) 1 et 28.02 e) 2, peuvent maintenir en vigueur ce bénéfice jusqu'au 31 décembre 1985.

- 3- Dans le cas des employés inscrits à la liste d'ancienneté au 31 décembre 1984, qui ne seront pas rappelés au travail, au cours de la saison d'opérations 1985-1986, la période prévue pour la perte de l'ancienneté, selon les termes du paragraphe 10.08 f) de la convention collective, est portée de vingt-quatre (24) mois à quarante-huit (48) mois.

Advenant qu'en cours de la convention collective des employés autres que ceux visés au paragraphe précédent soient mis à pied, la date prévue d'expiration de leur droit de rappel sera établie en fonction de leur rang d'ancienneté par rapport aux employés déjà mis à pied.

- 4- Pour le rappel au travail des employés au cours de la durée de la convention collective, les parties conviennent d'appliquer les procédures suivantes:
1. Si au cours d'une saison d'opérations une équipe doit intégrer un employé, celle-ci doit favoriser un employé régulier inscrit à la liste d'ancienneté et non rappelé au travail, avant l'embauche d'un nouvel employé. Si l'équipe refuse un employé, elle doit motiver sa décision.
 2. Les employés non rappelés au travail peuvent faire valoir leur ancienneté aux postes de journalier et draveur.

En raison de la fermeture du camp Beaulieu, il n'existe plus d'opérations de la compagnie à partir d'un camp forestier. En conséquence, les articles ou paragraphes suivants de la convention collective sont inclus à la lettre d'entente spéciale, avec référence au numéro d'article de la convention collective expirant le 30 septembre 1984.

5- EMPLOYES PAYES A L'HEURE LOGEANT DANS LES CAMPS DE LA COMPAGNIE (17.02)

La semaine normale de travail de ces employés, sujet aux exceptions prévues aux sous-paragraphes suivants, s'établit comme suit:

- lundi 08:00 heures à 17:15 heures
- mardi 07:00 heures à 17:15 heures
- mercredi 07:00 heures à 17:15 heures
- jeudi 07:00 heures à 17:15 heures
- vendredi 07:00 heures à 11:00 heures

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

Cependant, si le surintendant du camp le juge nécessaire, un ou plusieurs mécaniciens en forêt, demeure(nt) en fonction le vendredi après-midi. Dans un tel cas, une période équivalente en congé leur est accordée, au cours de la semaine suivante, par entente mutuelle.

6- GARDIEN DE NUIT (17.06)

La semaine normale de travail des gardiens de nuit est répartie du lundi au vendredi de 18:00 heures à 06:00 heures. De 22:00 heures à 06:00 heures, leur travail se limite à la surveillance et aux actes qui en découlent.

7- PERSONNEL DE CUISINE (17.07)

- a) Les employés préposés aux cuisines travaillent le nombre d'heures nécessaires pour accomplir le travail qui leur est confié.
- b) Tout employé de cuisine qui a commencé sa semaine à l'heure normale le lundi matin et qui a travaillé le nombre d'heures régulières chaque jour de la semaine est considéré comme ayant complété quarante (40) heures de travail aux environs de 08:30 heures le vendredi matin.
- c) Si, en fonction du nombre de repas à servir, il est nécessaire de garder du personnel jusqu'au vendredi midi, les employés requis doivent demeurer au travail et ils sont rémunérés à taux simple pour le travail effectué jusqu'à 13:00 heures.

d) L'employeur convient d'assigner certains travaux à l'employé qui garde le samedi et le dimanche dans le but d'alléger le fardeau du personnel de cuisine en fonction le lundi matin.

8- PREPOSES A L'ENTRETIEN DES CAMPS (17.08)

Les préposés à l'entretien des camps travaillent le nombre d'heures nécessaires pour accomplir le travail qui leur est confié. Les employés peuvent quitter le camp le vendredi midi, en rotation, une semaine sur deux.

9- TEMPS DE MARCHE (17.11)

Pour les employés qui logent dans les camps de la compagnie, le temps requis pour voyager du camp au lieu de travail ne dépasse pas d'une demi-heure par jour, du lundi au jeudi et de quinze (15) minutes le vendredi, fait partie de la journée régulière de travail.

10- GARDIENS (17.12)

C'est le privilège de la compagnie de choisir ceux qui agiront comme gardiens durant les fins de semaine. L'employé qui est requis de faire ce travail est payé à taux et demi.

11- PENSION (22.00)

Les frais de pension sont de \$1.25 par repas avec un maximum de \$16.45 par semaine par employé. Advenant que ces taux soient majorés par la loi pendant la durée de cette convention, le présent article est révisé en conséquence.

La compagnie fournit gratuitement un quatrième repas par jour à tout employé qui, en période de sécheresse, est requis de modifier son horaire de travail pour profiter de la rosée.

12- EQUIPE DE NUIT - DORTOIR ISOLE (25.02)

Advenant la formation d'équipes de nuit, un dortoir isolé sera aménagé.

13- ATELIER DE REPARATIONS (26.01)

La compagnie s'engage à fournir dans chaque atelier de réparations des scies mécaniques, l'équipement suivant:

- 1 lampe fluorescente,
- air comprimé,
- 1 étau,
- 1 meule électrique (avec lunettes de sécurité),
- 1 extincteur,
- 1 enclume.

14- ENTREPOSAGE DES SCIES MECANIQUES (26.02)

Un abri chauffé doit être aménagé à chaque camp pour l'entreposage des scies mécaniques.

15- VETEMENTS DE CUISINE (26.05)

La compagnie fournit aux employés préposés à la cuisine les uniformes blancs comprenant bonnet, chemise et pantalon ainsi que les tabliers blancs nécessaires à l'exécution de leurs fonctions. L'employé signe un reçu attestant la réception des vêtements. La compagnie remplace ces vêtements après usure normale.

A défaut par un employé de remettre les vêtements au moment de leur remplacement ou à la fin de la saison d'opérations, leur valeur est déduite de la paie de l'employé.

16- PERSONNEL DE CUISINE (29.00)

a) Le personnel affecté aux cuisines est déterminé en fonction du nombre d'employés de la manière suivante:

<u>Nombre d'employés</u>	<u>Cuisinier</u>	<u>Assistant-cuisinier</u>	<u>Marmiton</u>	<u>Total</u>
1 à 15	1	-	-	1
16 à 40	1	1	-	2
41 à 70	1	1	1	3
71 à 100	1	1	2	4
101 à 130	1	2	2	5
131 à 160	1	2	3	6
161 à 190	1	3	3	7
191 à 220	1	3	4	8
221 à 250	1	3	5	9

Un marmiton est ajouté au personnel de la cuisine pour chaque trente (30) employés additionnels.

b) Advenant l'ouverture par la compagnie d'une cuisine modifiée, ne comprenant pas entre autres la préparation de la pâtisserie et prévoyant l'utilisation de vaisselle jetable, le personnel affecté aux cuisines sera déterminé en fonction du nombre d'employés et de la manière suivante: -

<u>Nombre d'employés</u>	<u>Chef cuisinier</u>	<u>cuisinier</u>	<u>Second cuisinier</u>	<u>Aide-cuisinier</u>	<u>total</u>
30 ou moins	-	1	-	-	1
31 à 75	-	1	-	1	2
76 à 150	-	1	1	1	3
151 à 225	1	-	1	2	4
226 à 300	1	1	1	2	5
301 et plus	1	1	2	2	6

Le nombre d'hommes pourra varier de plus ou moins quinze (15) ans sans diminution ou augmentation dans le personnel de cuisine.

La compagnie informe le syndicat quatre (4) mois à l'avance de son intention d'ouvrir une telle cuisine. De plus, elle lui fournit les renseignements nécessaires pour apprécier le fonctionnement de la cuisine et pour en discuter avec la compagnie.

Si, pendant la durée de la convention, il devient nécessaire de réduire le personnel des cuisines, en raison des changements dans les opérations de celles-ci, les parties se rencontreront pour discuter de cette réorganisation.

Si le syndicat n'accepte pas la réorganisation proposée, il peut soumettre cette question à l'arbitrage en se prévalant de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7; le tout est sujet à l'application des articles 12 et 30.

A l'ouverture des camps, au début des opérations, le cuisinier et au minimum un autre membre du personnel de cuisine, soit le plus ancien, sont appelés au travail et ce, au moins cinq (5) jours avant l'arrivée des employés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à clermont, ce 1 ième jour de août 1985.

DONOHUE INC.

Damien Bourgoin
Damien Bourgoin
Directeur Division Forestière

Viateur Camiré
Viateur Camiré
Directeur du personnel
et des Relations Industrielles

Pierre-Paul Harvey
Pierre-Paul Harvey
Surintendant de production

Jules Savard
Jules Savard
Surintendant du personnel forestier

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX - DUBUC (F.T.P.F. - C.S.N.)

Réal Tremblay
Réal Tremblay
Président

Raoul Lavoie
Raoul Lavoie
Secrétaire-trésorier

Jean-Paul Lavoie
Jean-Paul Lavoie
Vice-président

Laurent Lavoie
Laurent Lavoie
Vice-président

Alphonse Tremblay
Alphonse Tremblay
Directeur

Benoît Girard
Benoît Girard
Directeur

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

André Bilodeau
André Bilodeau
Conseiller technique