

No.

22488-02.

NOM

*Syndicat des Travailleurs Forestiers
de Châteaumeuble - (C.S.N.)*

22488-02

GENERAL DE TRAVAIL
MONTREAL

'83 MAR -1 13 21



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

SYNDICAT^L DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE CHARLEVOIX-DUBUC (C.S.N.)

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA CSN

83 MAR 08 15 17

TABLE DES MATIERES

Article 1 - Définitions.....	2
Article 2 - Engagement syndical.....	2
Article 3 - Champ d'application et accréditation.....	2
Article 4 - Sécurité syndicale.....	3
Article 5 - Liberté d'action et étude - Droits syndicaux.....	3
- Participation aux débats..	3
- Droit à la formation.....	4
- Congé avec ou sans solde..	4
Article 6 - Comité permanent à la négociation.....	4
Article 7 - Catégories de salariés.....	5
Article 8 - Ancienneté.....	5
Article 9 - Mouvement de main-d'oeuvre.....	6
Article 10 - Procédure de grief et arbitrage.....	8
Article 11 - Mesures disciplinaires.....	10
Article 12 - Non discrimination.....	11
Article 13 - Heures de travail et temps supplémentaire.....	11
Article 14 - Congés fériés.....	12
Article 15 - Congés de maladie.....	13
Article 16 - Congés de maternité.....	14
Article 17 - Congés spéciaux.....	14
Article 18 - Congés annuel.....	15
Article 19 - Classifications et salaires.....	15
Article 20 - Droits acquis.....	16
Article 21 - Assurances.....	16
Article 22 - Division, fusion, radiation, changement juridique ou autres.....	16
Article 23 - Durée de la convention et rétroactivité.....	17
Signatures.....	17
ANNEXES	
Annexe A - Règlements concernant les dépenses.....	18
Annexe B - Liste d'ancienneté.....	19
Annexe C - Rétroactivité et salaires.....	20
Annexe D - Formation.....	21

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 1.01 Employeur: le Syndicat des Travailleurs Forestiers de Charlevoix-Dubuc (C.S.N.)
- 1.02 Syndicat: le Syndicat des Employés de la Confédération des Syndicats Nationaux.
- 1.03 Salariés: les salariés de l'employeur couverts par les certificats d'accréditation.
- 1.04 Supérieur autorisé: un officier désigné par le Syndicat. (Cette personne sera désignée à l'occasion de la signature de la convention collective ou par un avis écrit de 30 jours dans les cas de changement).
- 1.05 Promotion: la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

ARTICLE 2 - ENGAGEMENT SYNDICAL

Les salariés s'engagent à promouvoir l'idéologie de la CSN et ce, par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariés pour fins de négocier et conclure une convention collective, de même que pour toutes matières découlant des conditions de travail prévues à la convention collective.
- 3.02 L'employeur traite ses salariés avec justice et collabore avec le syndicat à prévenir les accidents, à assurer la sécurité et à promouvoir la santé des salariés.
- 3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'organisme, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

3.04 Toute correspondance officielle de l'employeur avec le syndicat est expédiée au président du syndicat avec copie au secrétaire.

Toute correspondance officielle du syndicat avec l'employeur est expédiée au(x) supérieur(s) autorisé(s) concerné(s).

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, être membre du syndicat dès son embauche.

4.02 Cependant, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié à son emploi par suite de son expulsion du syndicat. De même, il n'est pas tenu de refuser l'embauche à un salarié suite au refus du syndicat à l'admettre comme membre.

4.03 L'organisme s'engage à prélever sur la paie de tout salarié, toute cotisation fixée par le syndicat.

4.04 Toute déduction faite à la source est remise au trésorier du syndicat dans les 15 jours du mois suivant la déduction.

ARTICLE 5 - LIBERTE ET ETUDE DROITS SYNDICAUX

5.01 a) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses officiers. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé.

b) Le syndicat communique à l'employeur les noms de ses délégués. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé, lequel, toutefois, ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Le supérieur autorisé soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

Les frais de déplacement des officiers et délégués sont à la charge du syndicat.

PARTICIPATION AUX DEBATS DU MOUVEMENT

5.02 Le salarié peut assister aux congrès de la CSN sans perte de

salaire et avec dépenses prévues à l'annexe A , après avis à son supérieur autorisé, lequel toutefois ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Sur demande, le supérieur autorisé soumet alors par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

DROIT A LA FORMATION

5.03 Pourvu qu'il y ait entente écrite avec l'employeur, le salarié peut suivre des cours en relation avec son travail et conformes aux intérêts du mouvement et l'employeur rembourse au salarié les frais de cours encourus. Si les cours ont lieu pendant les heures de travail, l'entente peut prévoir un horaire modifié ou le maintien du salaire.

Si l'employeur ne répond pas à la demande dans les 30 jours qui suivent, les frais encourus par le salarié sont à la charge de l'employeur. Celui-ci verse au salarié la moitié des frais encourus dès la conclusion de l'entente. Les avances versées seront remboursées à l'employeur en cas d'abandon volontaire de la part du salarié.

Si l'employeur refuse la demande, il soumet par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.

CONGE AVEC OU SANS SOLDE

5.04 Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié après entente écrite entre l'employeur, le syndicat et le salarié concerné.

ARTICLE 6 - COMITE PERMANENT A LA NEGOCIATION

6.01 Comité permanent à la négociation

Le syndicat et l'employeur maintiennent un comité permanent à la négociation, composé d'une part de représentants de l'employeur et d'autre part, de représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de rechercher des solutions à tous les problèmes qui lui sont soumis par l'une ou l'autre partie. A cette fin, il peut modifier la convention collective et il a également le pouvoir de l'interpréter.

Le comité siège au besoin et il peut être convoqué par l'une ou l'autre partie. La convocation doit indiquer l'objet, le lieu et la date de la rencontre. Telle assemblée doit être convoquée au moins 48 heures à l'avance.

Les décisions sont prises à l'unanimité, l'employeur et le syndicat possédant chacun un vote. Les décisions lient les parties.

ARTICLE 7 - CATEGORIES DE SALARIES

Employés de bureau

7.01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent trois catégories d'employés.

1) Employé à l'essai

7.02 L'employé est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois mois de service.

7.03 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement.

7.04 En cas de congédiement, l'employeur rencontre le salarié et le syndicat et donne les raisons du congédiement.

2) Employé régulier à temps complet

7.05 Au troisième mois de service, l'employé acquiert automatiquement sa permanence et est considéré employé régulier.

7.06 Le droit d'ancienneté d'un employé qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) Employé régulier à temps partiel

7.07 Employé régulier à temps partiel désigne l'employé qui travaille régulièrement mais ne travaille pas pendant des journées ou des semaines complètes.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu chez l'employeur.

8.02 La liste d'ancienneté apparaît à l'annexe B de la présente convention.

- 8.03 Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 8.
- 8.04 Le service est considéré comme continu et le salarié accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) durant son absence à la suite d'un accident de travail
 - b) pendant toutes les périodes d'absence et de congé prévues à la convention collective à moins de stipulation explicite contraire. Cependant, en cas de mise à pied, les salariés absents visés à 9.06 sont mis à pied comme s'ils étaient au travail.
 - c) mise à pied de salarié régulier
 - d) durant la libération pour activités syndicales prévue à l'article 5.
- 8.05 Le service est considéré comme continu et le salarié conserve son ancienneté
- a) pendant toutes les périodes d'absence et de congés prévus comme assujetties à de telles conditions à la convention collective.
 - b) lorsque le salarié à l'essai est mis à pied, il conserve pendant un an l'ancienneté acquise en vertu du paragraphe 9.06.
- 8.06 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) départ volontaire
 - b) congédiement
 - c) défaut de reprendre le travail dans les 30 jours de la réception d'un avis de rappel au travail à la suite d'une mise à pied, et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Copie de l'avis est expédiée au syndicat. Les exceptions prévues à l'article 9 dans le cas de rappel au travail constituent une excuse valable aux fins du présent alinéa.
- 8.07 Le salarié qui quitte son emploi doit donner un préavis de quinze (15) jours à son employeur.

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 9.01 L'article 9 ne s'applique pas au salarié qui a travaillé ou collaboré à la création ou en faveur d'une organisation syndicale rivale.

9.02 Tout poste régulier vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché en même temps dans tous les bureaux de l'employeur. De même, l'employeur peut aussi utiliser les médias d'information dans le but de recruter.

L'avis est affiché pendant une période de sept (7) jours et contient les informations suivantes:

- a) la description de la fonction
- b) le lieu habituel de travail
- c) le salaire prévu à la convention

Copie de cet avis est expédié au syndicat et aux salariés absents. Le candidat doit postuler durant la période d'affichage.

9.03 L'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous:

- 1) Le poste est accordé au salarié régulier en suivant l'ordre d'ancienneté, à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 2) Si le poste n'a pas pu être comblé, l'employeur choisit parmi les autres candidats.

9.05 L'employeur informe les candidats salariés et le syndicat du nom du candidat qui obtient le poste.

- 1) Dans les trente (30) jours suivant la fin de l'affichage.
- 2) Si le poste n'est pas comblé à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, l'employeur avise le syndicat et donne les raisons par écrit.
- 3) L'employeur avise par écrit le syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre. Cet avis contient le nom du salarié, sa classification, son salaire, sa date d'ancienneté et sa date d'entrée au service de l'employeur.

Mise à pied

9.06 Pour les fins d'application des dispositions concernant les mises à pied, le salarié à l'essai est considéré comme ayant une ancienneté égale au temps passé au service de l'employeur.

9.07 Dans le cas où l'employeur veut faire une mise à pied ou abolir un poste à l'intérieur d'une classification, il avise par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, son salarié ayant

le moins d'ancienneté dans cette classification. Copie de cet avis est expédiée au syndicat. Quant au salarié régulier, l'avis sus-mentionné est d'au moins six (6) semaines.

Advenant que l'employeur abolit un poste régulier à temps complet, le salarié visé peut choisir de combler un poste régulier à temps partiel ou choisir d'être mis à pied.

9.08 Dès la réception de l'avis, le salarié a le droit de déplacer le plus jeune salarié d'une classification égale ou inférieure à la sienne chez l'employeur.

Il est entendu que chaque salarié déplacé en vertu du présent article peut exercer son droit de déplacer à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et pourvu que le salarié déplacé ait une ancienneté inférieure à la sienne.

9.09 Le salarié ainsi mis à pied a le droit de déplacer un autre salarié selon le mécanisme prévu aux paragraphes 9.07 et 9.08.

9.10 Chaque salarié qui doit déplacer un autre salarié en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de sept (7) jours pour faire son choix. Les déplacements peuvent se faire simultanément ou successivement.

L'avis contient les choix qui sont offerts au salarié mis à pied.

9.11 Dans le cas où un salarié mis à pied est rappelé au travail sur un poste autre que le sien, il peut refuser et demeurer sur la liste de rappel.

9.12 Aucune mise à pied de salarié régulier, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de changement technique ou technologique.

Aucune mise à pied de salarié, aucune rétrogradation ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi d'un contrat à forfait par l'employeur.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

10.01 Dans le cas de griefs, désaccords ou mécontentes concernant les conditions de travail des salariés autres que les mesures disciplinaires, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- 10.02 Tout salarié, seul ou en collaboration avec le syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les quinze (15) jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet par écrit son grief au supérieur autorisé, lequel doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours de la présentation du grief. A défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le salarié peut soumettre son grief à l'exécutif du Syndicat des Travailleurs Forestiers...Dubuc (CSN) dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'absence de réponse. L'Excutif doit rendre sa décision par écrit, dans les quinze (15) jours de la présentation du grief. A défaut de réponse, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être référé à l'arbitrage.
- 10.03 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage. La rédaction d'un grief peut être amendée mais cet amendement ne doit pas résulter en une demande entièrement nouvelle, n'ayant aucun rapport avec la demande originelle. Il est entendu qu'une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas l'annulation d'un tel grief.
- 10.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux mois suivant sa nomination.
- 10.05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 10.06 Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre:
- . René Leperrière
 - . Jacques Dofny
- 10.07 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends. Dans le cas d'un grief pour modification dans les conditions de travail non prévues à la convention, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 10.08 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre apprécie la charge de travail et, s'il y a lieu détermine la quantité de travail à enlever.
- 10.09 Lorsqu'un grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui l'a posé n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre de son droit.
- 10.10 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties.

- 10.11 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 10.12 Dans le cas d'un grief suite à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Seules les raisons mentionnées à l'avis disciplinaire, peuvent être invoquées en arbitrage. S'il s'agit d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre peut:
- a) ordonner à l'employeur de ne pas imposer la mesure disciplinaire demandée.
 - b) autoriser l'employeur à imposer la mesure disciplinaire tel que demandée.
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié avant qu'un arbitre en ait décidé ainsi.
- 11.02 Lorsque l'employeur désire imposer une mesure disciplinaire comportant une suspension ou un congédiement, il doit se conformer à la procédure suivante:
- l'employeur avise par écrit le salarié, avec copie au syndicat, de son intention de prendre une mesure disciplinaire. l'avis doit comporter la mesure disciplinaire que l'employeur entend prendre ainsi que les raisons la motivant.
- 11.03 Dès la réception de l'avis disciplinaire, le salarié a quinze (15) jours pour faire un grief qui est référé directement à l'arbitrage. Si le salarié décide de ne pas faire de grief, la mesure disciplinaire s'applique immédiatement après l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné plus haut.
- 11.04 Tant que l'arbitre n'a pas rendu sa décision, le salarié bénéficie du statu quo ante.
- 11.05 En tout temps, un salarié peut examiner son dossier. Seuls les avis écrits communiqués au salarié et au syndicat constituent le dossier disciplinaire du salarié. Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après six (6) mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire depuis.

ARTICLE 12 - NON DISCRIMINATION

L'employeur n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 L'employé de bureau a une semaine de travail de 32½ heures réparties en cinq (5) jours ouvrables de 6 ½ heures chacune, du lundi au vendredi.

La journée régulière de travail est de 9.00 heures à 12.00 heures et de 13.30 heures à 17.00 heures.

Cependant, pourvu qu'il satisfasse aux exigences du premier alinéa du présent paragraphe, l'employé de bureau peut s'entendre avec l'employeur et le syndicat pour modifier l'horaire de disponibilité prévu au second alinéa.

13.02 L'employeur accorde à l'employé une pause de 15 minutes chaque demi-journée de travail.

13.03 Tout travail fait par un employé de bureau en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire.

13.04 L'organisme rémunère le temps supplémentaire justifié et approuvé fait par un employé de bureau dans l'exercice de ses fonctions d'après les normes suivantes:

- 1) au taux de temps et demi de son salaire régulier, en règle générale.
- 2) au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué:
 - a) après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée;
 - b) le dimanche;
 - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé;
 - d) un jour de congé férié

Dans ce dernier cas, l'employé est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.

- 13.05 S'il y a rappel au travail alors que l'employé a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel:
- a) une rémunération minimum de deux heures à taux double;
 - b) une allocation pour couvrir les frais de transport, lesquels sont justifiés par reçu.
- 13.06 L'employé qui travaille au moins deux heures en temps supplémentaire après la fin de sa journée régulière et entre 17.00 heures et 20.00 heures a droit en plus du surtemps à l'allocation pour le souper prévue à l'annexe A.
- L'employé qui travaille un minimum de quatre heures en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé payé, a droit en plus du surtemps à l'allocation pour le repas prévue à l'annexe A.
- 13.07 L'employé qui travaille après 21.00 heures a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.
- 13.08 Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé, au choix de l'employé, par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par un et demi ou par deux suivant le taux applicable aux termes des paragraphes 13.04 et 13.05.
- L'employé s'entend avec son supérieur autorisé quand au moment de la prise de son congé. Le défaut de réponse du supérieur autorisé n'empêche pas la prise de tel congé.
- 13.09 Le salaridé en cas absence informe dès que possible son supérieur autorisé.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

- 14.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

Le 1er mai, la St-Jean Baptiste, le premier lundi de septembre, la veille de Noël, Noël, le lendemain de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An et six (6) jours de congés mobiles.

Si le congé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties.

ARTICLE 15 - CONGES DE MALADIE

- 15.01 Lorsqu'un employé a été à l'emploi du Syndicat pendant une (1) année, il a droit à dix (10) jours de maladie par année payés entièrement par le Syndicat employeur et à quatre (4) semaines supplémentaires à un montant équivalent à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.
- 15.02 Lorsqu'un employé a été à l'emploi du Syndicat pendant deux (2) années, il a droit à dix (10) jours de maladie par année payés entièrement par le Syndicat employeur et à huit (8) semaines supplémentaires à un montant équivalent à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.
- 15.03 Lorsqu'un employé a été à l'emploi du Syndicat pendant trois (3) années, il a droit à dix (10) jours de maladie par année payés entièrement par le Syndicat employeur et à quatorze (14) semaines supplémentaires à un montant équivalent à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.
- 15.04 Les indemnités mentionnées aux trois paragraphes précédents sont payables aux conditions suivantes:
- a) l'absence du travail doit être occasionné par la maladie ou par un accident;
 - b) la réclamation de l'employé pour l'indemnité hebdomadaire doit, lorsque c'est le cas, être acceptée par la compagnie d'assurance;
 - c) Le Syndicat employeur peut exiger un certificat d'un médecin établissant que l'absence de l'employé est due à la maladie ou à un accident.

- 15.05 Le Syndicat employeur, en cas d'accident de travail, évident et non sujet à contestation, est consentante à avancer à un accidenté de travail, un montant équivalent à celui qu'il aurait reçu de la Commission des Accidents du Travail, en autant qu'il fasse la demande et qu'il signe une cession de créance.

ARTICLE 16 - CONGES DE MATERNITE

- 16.01 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.
- 16.02 La salariée enceinte a droit à vingt (20) semaines de congé de maternité avec droit de retour sur son poste.
- Pourvu qu'elle ait bénéficié des vingt (20) semaines prévues à l'alinéa précédent, la salariée doit revenir au travail à moins de présentation d'un certificat médical attestant son incapacité de travailler.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

- 17.01 Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec des jours suivants:
- a) à l'occasion du décès du père, de la mère, du père adoptif, de la mère adoptive, des grands-parents, des frères, des soeurs et des beaux-parents: trois (3) jours consécutifs.
 - b) à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, du conjoint de son frère ou de sa soeur, de son gendre ou de sa bru: un (1) jour.
 - c) à l'occasion du décès de son époux, de son épouse, d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs.
- 17.02 Les jours de congé prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congé prévus à cette convention.
- 17.03 L'employeur maintient le salaire et les avantages prévus à la convention pour tout salarié appelé à comparaître, agir comme témoin ou juré devant quelque tribunal que ce soit.
- Le salarié remet cependant à l'employeur les allocations versées par le tribunal ou les parties en cause.

ARTICLE 18 - CONGE ANNUEL

- 18.01 L'employé de bureau ayant un an de service au 1er juin a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées au taux du salaire régulier.
- 18.02 Le salarié ayant moins d'un an de service au 1er juin a droit à un congé annuel proportionnel au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues au paragraphe 18.01.
- 18.03 Aux fins d'application de cet article, un congé sans solde de plus de trois (3) mois n'est pas considéré comme une période de service.
- 18.04 La période de congé annuel s'étend sur douze (12) mois consécutifs à compter du 1er juin de chaque année. Le salarié peut exiger de prendre son congé annuel à une date déterminée pendant les mois de juin, juillet et août, après une entente avec son supérieur autorisé sur le choix des dates. Il peut aussi s'entendre avec le même supérieur pour prendre son congé annuel à une autre date.
- 18.05 Le congé annuel est obligatoire et ne peut être accumulé d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre l'employeur, le syndicat et le salarié.
- 18.06 Le congé annuel est payé au taux du salaire en vigueur lorsque le salarié prend son congé annuel.
- 18.07 La paie de vacances est remise au salarié lors de la prise de vacances.
- 18.08 Le salarié qui quitte le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés au paragraphe 18.01 au prorata du temps écoulé depuis le 1er juin précédent.
- 18.09 Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité ou accident de travail survenus avant le début ou pendant ses vacances, voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure à la condition qu'il fournisse un certificat médical.

ARTICLE 19 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 19.01 L'employeur paie au salarié le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour sa classification:

CLASSIFICATIONSALAIRE HEBDOMADAIRE

Secrétaire	1 Oct. 82	\$372.01
Commis à la comptabilité	1 Oct. 83	\$409.21

Le salaire est versée à chaque semaine.

19.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention, quelles que soient les modifications apportées à sa fonction par l'employeur (modification dans les responsabilités, mises à pied, abolition de poste ...)

19.03 Si, au cours de la durée de cette convention, une fonction nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans les classifications de la présente convention, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire.

A défaut d'entente, la procédure de griefs s'applique et l'arbitre unique détermine le titre, la définition et le salaire de la fonction.

ARTICLE 20 -DROITS ACQUIS

Les avantages, droits ou privilèges de nature collective existant avant la signature de la présente convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du syndicat.

ARTICLE 21 -ASSURANCES

21.01 Le salarié est couvert par le même régime d'assurance-vie, d'assurance-santé et d'assurance-salaire que les travailleurs de Donohue Inc. à Clermont, Québec, et l'employeur assume la totalité des primes.

21.02 Advenant le cas où la salariée actuellement à l'emploi du Syndicat employeur au 15-06-81 devient soutien de famille, le syndicat employeur s'engage à lui prendre une assurance familiale dont la prime sera entièrement payée par le Syndicat employeur.

21.03 Assurance-vie \$25,000.

ARTICLE 22 - DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENT JURIDIQUE OU AUTRES

- 22.01 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel employeur (au sens du code du travail) est lié par le présente convention comme s'il y était nommé et devient, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur précédent.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- 23.01 La présente convention a effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 Septembre 84.
- 23.02 A son expiration, la présente convention est une convention intermédiaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.
- 23.03 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé à Cherbourg,
ce 25 e jour de janvier 19 83

Réal Tremblay (Pres)
Raoul Lavoie (Sec. gén.)

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

Pauline Lapointe
André Bilodeau STCSN

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CSN

ANNEXE A - REGLEMENTS CONCERNANT LES DEPENSES

- 1) L'employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions syndicales, d'après les normes ci-après énumérées:

Lorsque le salarié est appelé à voyager à l'extérieur dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation quotidienne fixe de dépenses

Les barèmes de dépenses sont ceux qui s'appliquent aux officiers du Syndicat des Travailleurs FORESTIERS .

Ce taux ne s'applique pas lorsque l'organisme paie lui-même les frais de séjour.

- 2) Le salarié qui est autorisé expressément par son supérieur autorisé à se servir occasionnellement de son automobile reçoit le même taux du kilomètre accordé par l'employeur syndical à ses officiers lors de délégation.

Cependant, le salarié qui participe à des réunions des instances ou à des sessions d'étude reçoit le tarif du transport en commun.

Syndicat des Travailleurs Forestiers de Charlevoix-Dubuc (CSN)

René Tamblay (Prs)

Raoul Savoie (Sec. tris)

Syndicat des Employés de la C.S.N.

Pauline W. Lapointe

André Pélissier 517CSN

ANNEXE B - LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
LAPOINTE, Paulyne	I Juin 81	Novembre 1974

Les parties conviennent d'accorder à Pauline Lapointe l'ancienneté accumulée chez son précédent employeur.

Syndicat des Travailleurs Forestiers de Charlevoix-Dubuc(CSN)

Réal Tremblay (Pres)

Raoul Lavoie (Sec. tris)

Syndicat Des Employés de la C.S.N.

Paulyne W. Lapointe

André Bilodeau 577CSN

ANNEXE C - RETROACTIVITE ET SALAIRES

Les parties conviennent qu'à compter du premier Octobre 82
le salaire de Pauline Lapointe sera de \$372.01 par semaine.

Syndicat des Travailleurs Fôrestiers de Charlevoix-Dubuc

Réal Tremblay (Pres)

Raoul Lavoie (Secrès)

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA CSN

Pauline D. Lapointe

André Béliveau STTCSN