

No.

20622-19

NOM

*Shoreline St-Feliciano Inc.*

*Director Chibungamau*

12-075

33 MAR 16 15 04

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
SECTEUR CHIBOUGAMAU  
( OPERATIONS FORESTIERES)

Ci-après appelée " La Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
FORESTIERS DU SAGUENAY LAC ST-JEAN  
( F.T.F.Q.)  
LES EMPLOYES DE  
DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
SECTEUR CHIBOUGAMAU

Ci-après appelé " Le Syndicat"

# TABLE DES MATIERES

| <u>ARTICLES</u> | <u>DEFINITION</u>                                                          | <u>PAGES</u> |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1.00            | BUT GENERAL                                                                | 1            |
| 2.00            | COMITE D'INTERET-MUTUEL                                                    | 2            |
| 3.00            | JURIDICTION                                                                | 3            |
| 4.00            | DROITS DE GERANCE                                                          | 4            |
| 5.00            | SECURITE SYNDICALE                                                         | 5            |
| 6.00            | RETENUE SYNDICALE                                                          | 6            |
| 7.00            | AFFICHAGE                                                                  | 7            |
| 8.00            | ABSENCES AUTORISEES                                                        | 8            |
| 9.00            | REPRESENTANTS SYNDICAUX                                                    | 10           |
| 10.00           | DISCIPLINE                                                                 | 11           |
| 11.00           | SALAIRES                                                                   | 12           |
| 12.00           | CHANGEMENT DANS LES CLASSIFI-<br>CATIONS ET NOUVELLES CLASSIFI-<br>CATIONS | 13           |
| 13.00           | EMBAUCHE                                                                   | 14           |
| 14.00           | MESURAGE                                                                   | 15           |
| 15.00           | FEUX DE FORET                                                              | 16           |
| 16.00           | PROMOTION A UNE FONCTION<br>EXCLUE DE L'UNITE DE NEGOCIATION               | 17           |
| 17.00           | TRANSFERT TEMPORAIRE                                                       | 18           |
| 18.00           | VANNE                                                                      | 19           |
| 19.00           | PENSION                                                                    | 20           |
| 20.00           | PAIE                                                                       | 21           |
| 21.00           | JOURS ET HEURES DE TRAVAIL                                                 | 22           |
| 22.00           | SURTEMPS                                                                   | 24           |
| 23.00           | BRIS DE MACHINERIE SUR LES<br>OPERATIONS                                   | 25           |
| 24.00           | APPELS SPECIAUX                                                            | 26           |
| 25.00           | INDEMNITE POUR USAGE DU VEHICULE<br>PERSONNEL                              | 27           |
| 26.00           | PRIMES DIVERSES                                                            | 28           |
| 27.00           | ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE<br>MAIN-D'OEUVRE                                | 30           |
| 28.00           | DEPARTEMENTS                                                               | 33           |

| <u>ARTICLES</u>  | <u>DEFINITION</u>                                                                                                                                                                                    | <u>PAGES</u> |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 29.00            | PREPARATION ET AFFICHAGE DES LISTES D'ANCIENNETE                                                                                                                                                     | 34           |
| 30.00            | FONCTION VACANTE ET FONCTION NOUVELLE                                                                                                                                                                | 35           |
| 31.00            | REMPLACEMENT D'UN MEMBRE D'UNE EQUIPE                                                                                                                                                                | 37           |
| 32.00            | MISE A PIED                                                                                                                                                                                          | 38           |
| 33.00            | RAPPEL AU TRAVAIL                                                                                                                                                                                    | 40           |
| 34.00            | MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE DANS LE DEPARTEMENT DE LA COUPE MECANIQUE ET AUX AUTRES PROPRIETAIRES DE MACHINERIE A L'EXCEPTION DES PROPRIETAIRES DE DEBUSQUEUSE DU DEPARTEMENT DES EMPLOYES A FOR-FAIT | 42           |
| 35.00            | CONGES CHOMES ET PAYES                                                                                                                                                                               | 44           |
| 36.00            | CONGES SOCIAUX                                                                                                                                                                                       | 46           |
| 37.00            | VACANCES                                                                                                                                                                                             | 47           |
| 38.00            | ASSURANCES                                                                                                                                                                                           | 49           |
| 39.00            | HYGIENE                                                                                                                                                                                              | 50           |
| 40.00            | SANTE ET SECURITE                                                                                                                                                                                    | 51           |
| 41.00            | GENERALITE                                                                                                                                                                                           | 54           |
| 42.00            | REGLEMENT DES GRIEFS                                                                                                                                                                                 | 55           |
| 43.00            | ARBITRAGE                                                                                                                                                                                            | 56           |
| 44.00            | INTERDICTION DE GREVE OU DE "LOCK-OUT "                                                                                                                                                              | 57           |
| 45.00            | RETROACTIVITE                                                                                                                                                                                        | 58           |
| 46.00            | DUREE                                                                                                                                                                                                | 59           |
| ANNEXE "A"       | -----                                                                                                                                                                                                | 60           |
| ANNEXE "B"       | -----                                                                                                                                                                                                | 65           |
| ANNEXE "C"       | -----                                                                                                                                                                                                | 66           |
| LETTRE D'ENTENTE | -----                                                                                                                                                                                                | 67           |

ARTICLE 1.00 BUT GENERAL

1.01

Le but de cette convention est de définir les conditions de travail, les taux de salaires, la procédure pour un règlement prompt et efficace des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière collaboration.

Le Syndicat convient de collaborer avec la Compagnie pour combattre effectivement l'absentéisme, pour éliminer le gaspillage et l'inefficacité, pour prévenir les accidents, pour promouvoir l'hygiène et pour développer un esprit d'entente entre la compagnie et ses employés.

ARTICLE 2.00 COMITE D'INTERET MUTUEL

2.01 Le but de ce comité est d'étudier les problèmes communs aux deux (2) parties, tels les loisirs au camp et les relations de travail.

2.02 Ce comité est formé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat et se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les parties peuvent s'entendre pour que le nombre de représentants soit augmenté si nécessaire.

2.03 Les représentants du comité se réunissent sur demande de l'une des deux (2) parties. Les séances se tiennent autant que possible en dehors des heures régulières de travail, à moins que la Compagnie n'en décide autrement et dans ce cas, les représentants du Syndicat ne subissent pas de perte de salaire.

Dans le cas des employés à forfait, lorsque les séances se tiennent pendant leurs heures de travail cédulées, ils sont rémunérés au taux d'opérateur de débusqueuse à la récupération pour les heures de travail perdues.

ARTICLE 3.00 JURIDICTION

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif agent négociateur aux fins de négociations de la convention collective des employés couverts par l'accréditation émise par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec, le cinq (5) mai 1980.
- 3.02 Le mot "Compagnie" quant il est utilisé dans la présente convention désigne: DONOHUE ST-FELICIEN INC. secteur Chibougamau (Opérations Forestières).
- 3.03 Les mots " employé " et employés" lorsqu'ils sont utilisés dans la présente convention désignent tout(e) employé(e) ou tous(toutes) les employés(es) couverts(es) par l'unité de négociation décrite dans l'accréditation, à moins que le contexte n'indique un sens différent.

ARTICLE 4.00 DROITS DE GERANCE

4.01

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

ARTICLE 5.00 SECURITE SYNDICALE

5.01

La Compagnie convient que tous les employés assujettis à cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres en règle du Syndicat à compter de leur première (1re) semaine d'emploi continu et le demeurer pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 6.00    RETENUE SYNDICALE

- 6.01      Tout employé est tenu de signer une formule d'adhésion et de retenue syndicale lors de son embauche. La Compagnie s'engage à effectuer les retenues syndicales hebdomadaires pendant toute la durée d'emploi de chaque employé. Cependant, cette cotisation n'est déduite que si l'employé a complété au moins une (1) semaine de travail continu et qu'il a des gains à son crédit.
- 6.02      Un fac-similé de cette formule de retenue syndicale fait partie de cette convention comme annexe "B".
- 6.03      Les remises de cotisations sont versées chaque mois au Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay Lac St-Jean (F.T.F.Q.) . Ces remises sont accompagnées de listes par ordre alphabétique donnant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro d'assurance-sociale de chaque employé.

ARTICLE 7.00 AFFICHAGE

7.01

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

Il est toutefois convenu que ces avis ou communications autres que les avis de convocation à des assemblées régulières du Syndicat doivent être autorisés au préalable par un représentant autorisé de la Compagnie qui y appose ses initiales.

ARTICLE 8.00 ABSENCES AUTORISEES

- 8.01 a) La Compagnie donne l'autorisation de s'absenter sans solde, aux employés requis pour des procédures d'arbitrage, ainsi qu'aux membres du comité de négociations lors du renouvellement de la convention collective.
- b) Les membres du comité de négociations désignés par le Syndicat peuvent être au nombre de sept (7) dont au moins un (1) par département.

8.02 Une autorisation de s'absenter sans solde peut aussi être donnée pour des activités syndicales à caractère local, régional ou provincial, en autant que la bonne marche des opérations n'en soit pas affectée. Cette autorisation doit, dans tous les cas, être demandée au moins cinq (5) jours à l'avance.

Aux fins du présent paragraphe, la Compagnie ne peut être tenue de libérer plus de trois (3) employés à la fois, dont pas plus d'un (1) par fonction.

- 8.03 a) Si un employé est absent du travail en vertu de l'article 8.01, il continue de recevoir son salaire régulier pour le temps perdu. Dans le cas des employés à forfait, ils sont rémunérés au taux d'opérateur de débuseuse à la récupération. Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la Compagnie du salaire ainsi que les avantages sociaux conventionnels et gouvernementaux payés aux représentants du Syndicat absents temporairement du travail pour affaires syndicales.
- b) Le Syndicat doit effectuer le remboursement dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.

8.04 Si un employé désire s'absenter pour des raisons personnelles et urgentes, il doit obtenir au préalable l'autorisation de son surveillant immédiat. Ce congé, si autorisé, est sans solde et de courte durée.

8.05 Si un employé est requis par la Compagnie de suivre un cours de perfectionnement, il obtient un congé autorisé et payé par la Compagnie.

8.06 La Compagnie peut accorder des congés sans solde pour des cours de perfectionnement directement rattachés à la fonction de l'employé ou pour tout autre motif accepté par la Compagnie et le Syndicat, ayant pour but d'améliorer la compétence de l'employé, à condition toutefois que le remplacement de celui-ci soit possible. La période d'absence autorisée est alors déterminée au moment de l'entente.

Note: L'employé continue d'accumuler son ancienneté lors d'absences autorisées en vertu des paragraphes 1,2,5, et ce, pour une période n'excédant pas celle qu'il aurait normalement travaillée. Dans les autres cas, l'employé maintient son ancienneté.

ARTICLE 8.00 ABSENCES AUTORISES (suite)

8.07

Dans les cas d'absences prévues à 8.01 et 8.02, le Syndicat des Travailleurs Forestiers du Québec (F.T.F.Q.) est considéré comme employeur aux fins d'application de la Loi des Accidents du Travail et doit se charger de couvrir en conséquence les employés concernés.

ARTICLE 9.00    REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 9.01        Les représentants permanents du Syndicat porteurs de lettres de créance, ont droit de visiter les Opérations Forestières de la Compagnie pour s'occuper d'affaires syndicales. Ces lettres de créance doivent être signées par le secrétaire ou le président du Syndicat. Ils doivent aviser au préalable le surintendant de secteur "Opérations Forestières" ou son représentant.
- Il est entendu que les activités syndicales n'ont pas lieu pendant les heures de travail, sauf après entente entre les parties.
- 9.02        Le Syndicat doit transmettre à la Compagnie une liste de ses représentants au fur et à mesure qu'ils sont nommés et doit amender cette liste promptement, s'il survient des changements.
- 9.03        Seuls les employés réguliers peuvent être nommés représentants de camp.

ARTICLE 10.00 DISCIPLINE

- 10.01 Les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie et aux règlements gouvernementaux. Des mesures disciplinaires sont prises à la suite des manquements aux règlements et l'employé concerné en est alors avisé par lettre ou avis disciplinaire dans les huit (8) jours ouvrables de la connaissance des faits.
- 10.02 L'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs s'il croit avoir été lésé par l'application des mesures disciplinaires.
- 10.03 Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé pour une période de neuf (9) mois de calendrier depuis la dernière inscription, après quoi, il ne peut être utilisé contre l'employé. Copie de tous les rapports disciplinaires est remise au Syndicat.
- 10.04 Sur demande, la Compagnie fournit à l'employé les explications et informations concernant son dossier disciplinaire.

ARTICLE 11.00 SALAIRES

11.00

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

ARTICLE 12.00 CHANGEMENT DANS LES CLASSIFICATIONS ET NOUVELLES CLASSIFICATIONS

12.01

La juridiction du Syndicat couvre toutes les classifications d'emploi comprises dans l'annexe "A" faisant partie de cette entente. Si, pendant cette convention, une nouvelle fonction est créée ou s'il advient un changement substantiel dans une des fonctions énumérées à l'annexe "A" de cette convention, changement occasionné par de nouvelles méthodes d'opérations ou par l'emploi de machines, changement qui peut dispenser un employé de faire plus, ou moins, d'opérations que prévues dans ces fonctions, la Compagnie fixe le ou les taux, en avise immédiatement le Syndicat et après trente (30) jours d'essai, ce ou ces taux sont négociés par les deux (2) parties. S'il y a désaccord, l'affaire est alors portée à l'arbitrage et les taux fixés par les deux (2) parties ou l'arbitre sont rétroactifs à la date de la mise en vigueur de la nouvelle opération ou fonction.

ARTICLE 13.00 EMBAUCHE

13.01

*Lors de l'embauche, la Compagnie indique à l'employé sa fonction et le taux de salaire ou les taux à forfait, qui sont prévus à la convention.*

#### ARTICLE 14.00 MESURAGE

14.01 La Compagnie s'engage à ce que le bois se mesure le plus rapidement possible lorsqu'il est ébranché et empilé dans un délai de sept (7) jours, sauf dans les cas de force majeure et lorsque le mesurage est hors du contrôle de la Compagnie. Après chaque mesurement, les employés à forfait reçoivent des reçus de mesurage.

14.02 Le mesurage doit être fait conformément aux lois et règlements applicables.

15.01 a) Tous articles de tous paragraphes et dans le cas où la Compagnie demande aux employés de ne pas travailler en raison d'un manque de travail d'urgence, et dans les autres circonstances, dans le cas où la Compagnie ne peut pas travailler sans interruption, la Compagnie ne peut pas être tenue de payer le temps d'attente et de disponibilité pendant cette période.

Dans un tel cas, le taux de salaire des employés à forfait est celui payé pour l'opération de déchargement à la réception. Pour chaque journée d'attente et de disponibilité supplémentaire à la réception, même précédemment, la Compagnie ne peut être tenue de payer plus que le salaire payé à la convention ou celui d'opérateurs de déchargement à la réception des cas des employés à forfait.

b) Cependant, la Compagnie ne peut être tenue de payer aux employés si ceux-ci doivent attendre dans les cas où la demande de la Société de Construction ou de tout autre organisme

ARTICLE 15.00 FEUX DE FORET

15.01

L'employé s'engage à se conformer aux règlements de la Société de Conservation concernant la protection de la forêt ainsi qu'à tous les règlements forestiers de la Province et de la Compagnie. Toute contravention à ces règlements est sujette à des mesures disciplinaires. La Compagnie avise les employés et le Syndicat de tout changement à ces règlements.

Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie de travailler au combat d'un feu de forêt, il a droit au taux de salaire régulier journalier ou horaire de sa fonction pour toutes les heures ainsi travaillées. Ces heures ne font pas parties de la semaine normale de travail de l'employé. Dans un tel cas, le taux de salaire des employés à forfait est celui prévu pour l'opérateur de débusqueuse à la récupération.

Cependant, lorsque les employés deviennent conscrits et sous la charge du Service de la Protection de la Province, ils reçoivent le taux établi par le service pour le combat du feu de forêt.

15.02

- a) Sous réserve du sous-paragraphe b) dans le cas où la Compagnie demande aux employés de ne pas travailler en forêt à cause du danger d'incendie, et exige que ceux-ci demeurent disponibles dans le camp plus de vingt-quatre heures (24) consécutives sans travailler, la Compagnie convient de payer le temps d'attente et de disponibilité excédant cette période.

Dans un tel cas, le taux de salaire des employés à forfait est celui prévu pour l'opérateur de débusqueuse à la récupération. Pour chaque journée d'attente et de disponibilité supplémentaire à la période prévue précédemment, la Compagnie ne peut être tenue de payer plus que le salaire prévu à la convention ou celui d'opérateur de débusqueuse à la récupération dans le cas des employés à forfait.

- b) Cependant, la Compagnie ne peut être tenue de rémunérer les employés si ceux-ci doivent demeurer dans les camps sur demande de la Société de Conservation ou de tout autre organisme.

ARTICLE 16.00 PROMOTION A UNE FONCTION EXCLUE DE L'UNITE DE  
NEGOCIATION

16.01

Un employé régulier qui accepte une promotion à une fonction exclue de l'unité de négociation peut revenir à son ancienne fonction soit à sa demande, soit par une décision de la Compagnie en autant que son retour s'effectue dans les vingt-quatre (24) mois de cette promotion.

Dans un tel cas, il accumule son ancienneté durant douze (12) mois et par la suite, il maintient son ancienneté durant douze (12) autres mois.

ARTICLE 17.00 TRANSFERT TEMPORAIRE

17.01

Lorsqu'un employé, non à forfait, doit temporairement, à la demande du représentant de la Compagnie, accomplir un travail autre que son travail régulier, il a droit au taux de rémunération suivante:

- a) Si le taux de la fonction temporaire est supérieur à son taux régulier, l'employé reçoit le taux de la fonction temporaire s'il y travaille plus d'une (1) journée;
- b) Si le taux de la fonction temporaire est inférieur à son taux régulier, l'employé reçoit le taux de la fonction temporaire seulement après y avoir travaillé durant cinq (5) semaines de paies complètes.

Cependant, lorsqu'un employé non à forfait est transféré à sa propre demande ou suite à l'application de la clause d'ancienneté, il est rémunéré au taux de salaire de la fonction au moment de son transfert.

ARTICLE 18.00 VANNE

18.01

*Les heures d'ouverture sont fixées par la Compagnie  
mais, en autant que possible, la pratique actuelle  
est maintenue.*

## ARTICLE 19.00 PENSION

19.01

Les frais de repas pris au camp par les employés n'excèdent pas le maximum prévu par la loi sur les normes minimales du travail et /ou ses règlements.

19.02

Le montant total des cotisations individuelles est versé aux caisses 14 et 15.

19.03

La Compagnie peut instaurer un système de retraite d'investissement à la retraite ou à la retraite d'investissement.

Dans un tel cas, la paie est soumise à l'impôt de retraite de la Compagnie ou à la Compagnie d'investissement de retraite.

La même soumission, la Compagnie verse à chaque employé un document indiquant le montant de sa paie et les déductions qui ont été effectuées.

La Compagnie soumet d'ailleurs le montant de sa paie à la Compagnie d'investissement de retraite.

## ARTICLE 20.00 PAIE

- 20.01 L'employé est payé une (1) fois par semaine et reçoit en même temps, un état détaillé de ses gains et déductions.
- 20.02 Les employés à l'heure et à la journée sont payés le jeudi de chaque semaine au lieu de travail de l'employé pour la période terminée le vendredi de la semaine précédente à moins de raisons majeures.
- 20.03 a) Les employés à forfait sont payés le jeudi de chaque semaine, au lieu de travail de l'employé pour tout le bois mesuré le jeudi soir de la semaine précédente, à moins de raisons majeures.
- b) Dans le cas des employés à forfait, lorsqu'il n'y a pas un volume de bois suffisant de mesuré, l'employé reçoit une avance sur le bois à être mesuré, après une évaluation sommaire du bois abattu et la Compagnie applique sur le montant de l'avance les déductions prévues à l'article 20.01.
- A moins de raisons majeures, il doit y avoir un règlement par période de deux (2) semaines, c'est-à-dire avoir assez de bois mesuré pour recevoir une paie normale (sans avance) la deuxième (2e) semaine.
- 20.04 Le montant total des cotisations syndicales est inscrit sur les feuilles T4 et TP4.
- 20.05 La Compagnie peut instaurer un système de paie par dépôt directement à la Banque ou à la Caisse Populaire.
- Dans un tel cas, la paie est déposée le jeudi de chaque semaine à la Banque ou à la Caisse Populaire désignée par l'employé.
- La même journée, la Compagnie remet à chaque employé un document indiquant le montant de sa paie et les déductions qui ont été effectuées.
- La Compagnie convient d'aviser le Syndicat au moins un (1) mois avant la mise en vigueur d'un tel système.

## ARTICLE 21.00 JOURS ET HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 On désigne comme heures de travail à être rémunérées, les heures ou fraction d'heures effectivement travaillées par un employé.
- Le temps de marche et de déplacement requis par un employé à l'heure à l'aller et au retour, entre le camp et le lieu de travail est considéré comme temps non ouvré et rémunéré au taux régulier de sa fonction (taux simple).
- 21.02 L'expression "jour de travail" désigne le nombre d'heures de travail dans une même journée suivant l'annexe "C".
- 21.03 Semaine normale de travail
- "La semaine normale de travail" des employés régis par la présente convention est de quarante-deux (42) heures, Les horaires de travail apparaissent à l'annexe "C".
- 21.04 L'expression "semaine d'opération" désigne pour les fins de la présente convention, une (1) semaine de calendrier ou une période de sept (7) jours établis comme période de travail s'étendant de minuit un jour donné à la fin du septième jour suivant.
- 21.05 Une saison d'opération se situe entre le premier (1er) avril d'une année et le trente et un (31) mars de l'année suivante.
- 21.06 Semaine normale des employés payés à la journée
- La semaine normale de travail des employés payés à la journée, à l'exception du gardien est de quarante-deux (42) heures brisées, réparties sur cinq (5) jours consécutifs suivant la cédule établie à l'annexe "C".
- Les employés préposés aux cuisines et à l'entretien des camps travaillent le nombre d'heures nécessaires pour accomplir le travail qui leur est confié.
- Cependant, le personnel de la cuisine doit être au travail au début de la semaine à huit heures (08:00) le lundi matin et il ne doit pas quitter le travail à la fin de sa semaine avant d'avoir desservi le dîner.

## ARTICLE 21.00 JOURS ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

21.06

### Répartition du personnel de cuisine:

|                         |                                                           |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 15 hommes ou moins----- | 1 cuisinier                                               |
| 16 à 40 hommes-----     | 1 cuisinier, 1 aide-cuisinier                             |
| 41 à 75 hommes -----    | 1 cuisinier, 1 assistant-cuisinier,<br>1 aide-cuisinier   |
| 76 à 100 hommes-----    | 1 cuisinier, 1 assistant-cuisinier,<br>2 aide-cuisiniers  |
| 101 à 140 hommes-----   | 1 cuisinier, 1 assistant-cuisinier,<br>3 aide-cuisiniers. |
| 141 hommes et plus----- | 1 cuisinier, 1 assistant-cuisinier,<br>4 aide-cuisiniers. |

Note: Lorsqu'il y a une cuisine satellite en opération et que cinquante pourcent (50%) des résidents au camp principal prennent leur repas au camp satellite, un aide-cuisinier supplémentaire est ajouté à l'échelle ci-haut établie.

21.07

### Opérations sur cédules variables

Si les besoins de la production le nécessitent et que la Compagnie le juge à propos, elle doit demander au Syndicat de négocier des cédules de travail variables applicables à certaines phases d'opération. Les parties doivent alors se rencontrer dans un délai de trente (30) jours suivant l'avis écrit de la Compagnie.

ARTICLE 22.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

22.01

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 du nombre d'heures fixé pour sa journée de travail;
- b) le samedi ou le dimanche, sauf si l'employé est sur l'équipe de nuit dont l'horaire se termine le vendredi matin ou s'il est au travail en vertu des dispositions du paragraphe 21.07;
- c) un jour de congé férié et chômé.

22.02

Employés payés à la journée

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

- a) s'ils sont requis de travailler en dehors de l'horaire prévu à l'article 21.06, sauf s'ils sont sur l'équipe de nuit ou au travail en vertu des articles 22.04, 22.05 ou 21.07.
- b) un jour de congé férié et chômé.

Le taux horaire est calculé en divisant par huit point quatre (8.4) le taux journalier.

22.03

Lorsqu'un employé à la pièce est requis de travailler à l'heure, il reçoit temps et demi ( $\frac{1}{2}$ ) au taux de la fonction qu'il accomplit, pour tout le surtemps autorisé travaillé au delà du nombre d'heures régulières dans une journée, en comptant le temps travaillé à la pièce.

22.04

Une collation est servie le soir aux employés qui le désirent à l'exception des employés qui logent au camp situé au millage cinquante-quatre(54). Il y a à la disposition de ceux-ci, du thé, du café et des biscuits. L'heure de la collation est déterminée par le Comité d'intérêt-mutuel. L'employé de la cuisine qui est affecté à cette fonction reçoit huit dollars (\$8.00) pour ce service.

22.05

Cependant, si éventuellement un employé de cuisine est requis de servir le repas de nuit, le service de collation prévu à l'article 22.04 fait partie de sa fonction. Dans un tel cas, les parties conviennent de se rencontrer pour établir l'horaire de travail.

ARTICLE 23.00 BRIS DE MACHINERIE SUR LES OPERATIONS

- 23.01 a) Lorsque survient un bris de machinerie et que la Compagnie ne peut offrir aux employés affectés du travail compensatoire, ils sont payés à leur taux régulier (au taux d'opérateur de débusqueuse à la récupération pour les employés à forfait) pour les heures perdues ce jour-là, à partir du moment où le bris a été rapporté par l'employé au représentant de la Compagnie lequel est confirmé par la suite. Les employés affectés doivent demeurer à la disposition du contremaître responsable, sans quoi cette rémunération n'est pas payée.
- b) Lorsque la Compagnie ne peut offrir du travail compensatoire ou autre pour au moins quatre heures et demie ( $4\frac{1}{2}$ ) dans la journée ouvrable qui suit le bris du véhicule vérifié par son représentant, l'employé affecté a droit à une compensation de quatre heures et demie ( $4\frac{1}{2}$ ) au taux horaire de la fonction s'il est demeuré à la disposition de la Compagnie pendant les heures ouvrables cette journée là.
- c) Le paragraphe précédent s'applique également à l'employé qui ne peut reprendre le travail à cause d'un bris de machinerie survenu au cours de la période de travail précédente de l'autre employé; cependant, les employés affectés demeurent à la disposition de la Compagnie pendant cette période de temps pour se prévaloir de cette compensation.
- d) Le présent article 23.00 ne s'applique pas à l'employé à forfait travaillant sur de la machinerie propriété d'un particulier.

ARTICLE 24.00 APPELS SPECIAUX

24.01

Un employé payé à l'heure ou à la journée qui est requis par son supérieur immédiat d'accomplir un travail en dehors de ses heures régulières de travail et qui n'en a pas été informé avant la fin de sa journée normale de travail, est rémunéré au taux et demi de sa fonction pour les heures effectivement travaillées. Il est cependant assuré de recevoir une rémunération minimum de quatre heures (04:00) au taux horaire régulier de sa fonction et à temps simple.

ARTICLE 25.00 INDEMNITE POUR USAGE DU VEHICULE PERSONNEL

- 25.01 Avec la permission de la Compagnie, les propriétaires de véhicules qui transportent des ouvriers du camp au lieu de travail sont rémunérés de la façon suivante:
1. Voyager avec lui deux (2) autres employés sauf si le véhicule permet le transport d'un plus grand nombre d'employés de façon sécuritaire;
  2. Etre payé au kilométrage préétabli par la Compagnie, lequel est calculé sur la base de distance du camp au lieu de travail;
  3. S'en tenir au nombre de voyages autorisés, soit quatre (4) par jour s'il vient dîner au camp et deux (2) par jour s'il prend son repas en forêt;
  4. Dix-neuf sous (0.19¢) du kilomètre à compter de la signature et cette prime sera de dix-neuf sous et demi (0.195¢) du kilomètre à compter du 4 juin 1984.
  5. Cependant, en aucun cas, un employé autorisé à utiliser son véhicule ne reçoit moins de quatre dollars cinquante sous (\$4.50) par jour à compter de la date de la signature de la convention, même si le kilométrage parcouru donne un montant inférieur, en autant que la distance parcourue dépasse un (1) kilomètre du camp au lieu de travail.
  6. L'employé utilisant son véhicule doit établir à la satisfaction de la Compagnie qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité (autrui).

## ARTICLE 26.00 PRIMES DIVERSES

### 26.01 Prime de nuit

Les employés travaillant sur l'équipe de nuit ont droit à une prime de vingt-sept sous (0.27¢) l'heure pour les heures travaillées entre 18h15 et 05h.45 et ce, à compter de la signature. A compter du 4 juin 1984, cette prime sera de vingt-neuf sous (0.29¢) l'heure.

### 26.02 Prime de stabilité

- a) La Compagnie paie à tout employé rémunéré à forfait une prime de stabilité de cinq point cinq pourcent (5.5%) de ses gains journaliers à forfait pour chaque jour travaillé par l'employé au cours de la saison, sujet aux conditions prévues au sous-paragraphe b). A compter du quinze (15) août 1983 cette prime est de six pourcent (6%).
- b) Cette prime est payée seulement à l'employé régulier (à forfait) qui travaille effectivement quatre-vingts (80) jours ou plus au cours de la saison d'opération.

Lorsqu'un employé a complété quatre-vingts (80) jours de travail à forfait, la prime de stabilité lui est versée par la suite toutes les semaines.

Cependant, pour ce qui est des quatre-vingts (80) premiers jours, le montant de prime accumulée est versé seulement à l'employé (à forfait) qui ne quitte pas volontairement son emploi ou qui n'est pas congédié, soit à la mise à pied de l'employé à la fin de la saison d'opération ou à une date ultérieure après entente entre les parties.

### 26.03 Prime de marche

La Compagnie doit payer à l'employé rémunéré à forfait, à l'exception des employés à forfait affectés à la coupe des sites de chemins, qui doit marcher plus de cinq cents (500) mètres entre l'aire de stationnement, le plus près de son lieu de travail et l'aire d'empilement, une allocation équivalente à trois pourcent (3%) de ses gains de la journée.

### 26.04 Prime de neige

Au cours de l'hiver, lorsque l'épaisseur de la neige au sol sur les lieux de travail atteint soixante (60) centimètres ou au plus tard le premier (1er) janvier, les taux à forfait sont augmentés, jusqu'au trente et un (31) mars de dix pourcent (10%). L'épaisseur de la neige est mesurée par le superviseur du camp, en présence d'un représentant syndical.

ARTICLE 26.00 PRIMES DIVERSES (suite)

26.05 Prime de chef d'équipe

Lorsqu'un employé agit comme chef d'équipe, à la demande de la Compagnie, l'employé désigné reçoit trente-cinq sous (35¢) l'heure en prime, pour chaque heure travaillée à titre de chef d'équipe.

ARTICLE 27.00 ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

27.01 Aux fins de la présente convention, il y a trois (3) sortes d'ancienneté:

- a) L'ancienneté d'emploi signifie le nombre d'années et de jours travaillés ou accumulés par un employé au service de la Compagnie, dans l'unité de négociation à compter de sa date d'embauche;
- b) l'ancienneté départementale signifie le nombre d'années et de jours travaillés ou accumulés par un employé dans des fonctions comprises dans un département, à compter de son affectation à une fonction comprise dans ce département.
- c) l'ancienneté d'équipe est égale à l'ancienneté moyenne des deux (2) membres de l'équipe ayant le plus d'ancienneté;
- d) un employé ne peut acquérir plus de cinq (5) jours d'ancienneté par semaine de calendrier.
- e) une année d'ancienneté est constituée de deux cent soixante (260) jours travaillés.

27.02 a) Un employé accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1. Les jours chômés et payés;
- 2. les congés autorisés par la Compagnie pour permettre à l'employé de se perfectionner (cours) prévus à l'article huit (8.00);
- 3. les absences dues à un accident de travail survenu lorsqu'à l'emploi de la Compagnie;
- 4. les absences autorisées pour activités syndicales à l'intérieur de l'unité de négociation, prévues à l'article huit (8.00);
- 5. les jours de vacances pris en période d'emploi;
- 6. les absences pour maladie ou accident non occupationnel certifiées par un médecin, jusqu'à concurrence de douze (12) mois. Dans ce dernier cas, le nombre de jours accumulés n'est pas supérieur à celui que l'employé aurait normalement travaillé au cours de cette période.
- 7. lorsqu'un employé est disponible au camp pour tout travail, mais ne peut l'exécuter en raison d'un bris d'équipement ou en raison d'un arrêt de l'opération décrété par le surintendant de l'opération à cause du mauvais temps;

ARTICLE 27.00 ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE (suite)

8. cependant, les dispositions du présent article 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'opération.

27.02 b) Pour les fins d'application du principe d'ancienneté dans les cas de promotion, transfert, transfert d'un camp à un autre, mise à pied, rappel, rétrogradation, fonction vacante ou nouvelle, il faut en premier lieu tenir compte des jours d'ancienneté accumulés et s'il y a égalité dans les jours, la date initiale d'embauche est le facteur déterminant.

27.03 a) L'employé, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours ouvrables de service continu. A la suite de cette période, l'état de service du nouvel employé est établi et entre en vigueur à partir de sa date d'embauche.

Les employés en période d'essai sont régis par la convention sauf qu'ils n'ont pas le droit de grief dans les cas de mise à pied, mesures disciplinaires et congédiement.

b) Lorsqu'un nouvel employé atteint le statut d'employé régulier, son nom s'ajoute à la liste d'ancienneté dans son département.

27.04 Perte d'ancienneté

L'employé perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent pour les raisons suivantes:

1. Congédiement pour cause;
2. démission volontaire;
3. en cas de maladie ou accident non occupationnel si l'employé n'est pas de retour au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ;
4. mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
5. refus d'accepter une offre d'emploi dans sa fonction;
6. défaut, après une mise à pied de reprendre sa fonction dans un délai de dix (10) jours ouvrables ou tout autre délai fixé dans l'avis écrit mis à la poste à cet effet;
7. maladie ou accident occupationnel excédant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 27.00 ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE (suite)

27.05

Avis de rappel

La Compagnie s'engage à expédier les avis de rappel au moins deux (2) semaines avant la date approximative du début de ses opérations, à la dernière adresse connue de l'employé. Les employés doivent accuser réception de tel avis et se rapporter au travail, à la date spécifiée, à moins qu'un autre arrangement n'ait été pris par écrit. Il incombe à l'employé d'aviser la Compagnie de tout changement d'adresse.

ARTICLE 28.00 DEPARTEMENTS

28.01

Aux fins d'application de l'ancienneté et de mouvement de main-d'oeuvre, les départements sont les suivants:

1. Cuisine, conciergerie, gardien de fin de semaine;
2. machinerie lourde;
3. transport de bois en longueur et camion fardier;
4. employés de garage;
5. coupe mécanique (abatteuse, ébrancheuse, transporteur, débusqueuse affectée à cette opération, opérateur affecté à l'entretien, mécanicien à l'entretien);
6. travailleur à forfait.

ARTICLE 29.00 PREPARATION ET AFFICHAGE DES LISTES D'ANCIENNETE

- 29.01 Avant le quinze (15) mars de chaque année, la Compagnie transmet:
- a) Au Syndicat, la liste des employés régis par la convention, en indiquant le nom, la date d'embauche, la fonction et l'ancienneté de chaque employé, calculée au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
  - b) A chaque employé qui demeure en disponibilité au moment du rappel, copie de la page de la liste sur laquelle apparaît son nom dans son département concerné.
- 29.02
- a) Cette liste d'ancienneté, 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) Pendant 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 peut 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.
- 29.03 Cette liste d'ancienneté régit tous les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une nouvelle liste devienne officielle 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'embauche prévaut.
- 29.04 Avant le quinze (15) septembre de chaque année, la Compagnie transmet au Syndicat une liste d'ancienneté calculée au premier (1er) août de la même année. Le paragraphe 29.02a) s'applique et la liste est affichée dans tous les camps. Lorsque cette liste devient officielle, elle régit tous les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une autre liste devienne officielle.

## ARTICLE 30.00 FONCTION VACANTE ET FONCTION NOUVELLE

30.01 Toute fonction vacante ou nouvelle pour plus de vingt (20) jours ouvrables cédulés, sauf pour remplacement d'un employé régulier dans les cas de maladie, accident et absences autorisées, est affichée selon les dispositions de l'article 7.00 pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'exception des fonctions forfaires et de journalier. Dans les cas de maladie, accident et absences autorisées, l'affichage n'est fait que lorsque le remplacement doit durer plus de trois (3) mois et à cet effet, le poste est affiché comme étant temporaire en autant que l'employé fasse la preuve écrite de son absence à la Compagnie. Seules les applications écrites reçues au Service du Personnel à l'intérieur de cette période de cinq (5) jours sont considérées par la Compagnie. Il est entendu que lors du retour de l'employé malade, accidenté ou en absence autorisée pour plus de trois (3) mois ou qui revient au travail à l'intérieur de cette période, il est réaffecté à sa fonction régulière.

Les employés remplissant les exigences normales de la fonction, désireux de postuler, doivent compléter une formule de demande d'emploi au bureau du commis de camp durant la période d'affichage.

30.02 L'offre d'emploi fournit les renseignements suivants:

1. La date d'affichage;
2. le titre de la fonction;
3. les devoirs à assumer;
4. les exigences normales pour occuper la fonction;
5. le lieu de travail;
6. le taux de salaire.

30.03 Le choix des candidats se fait parmi les employés qui ont répondu à l'affichage, en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité de satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales de la fonction, la Compagnie peut recruter à l'extérieur.

La Compagnie communique par écrit à un représentant du Syndicat, le nom du candidat choisi.

30.04 L'employé régulier qui est choisi peut bénéficier d'une période d'essai pouvant aller jusqu'à vingt-cinq (25) jours ouvrables; au cours de cette période, si la Compagnie ne le juge pas satisfaisant, ou que lui-même n'aime pas sa nouvelle fonction, l'employé est réaffecté à la fonction qu'il détenait antérieurement.

ARTICLE 30.00 FONCTION VACANTE ET FONCTION NOUVELLE (suite)

- 30.05 Un employé transféré d'un département à un autre par suite d'un affichage, conserve l'ancienneté acquise mais ne la transfère pas.
- Il peut se servir de cette ancienneté départementale en cas de retour à son ancien département suite à un autre affichage ou suite à une mise à pied ou un rappel, sujet aux dispositions des articles 32.00 et 33.00.
- 30.06 Un employé assigné temporairement par la Compagnie à une fonction comprise dans un autre département que son département régulier, accumule de l'ancienneté dans son département régulier.

ARTICLE 31.00 REMPLACEMENT D'UN MEMBRE D'UNE EQUIPE

31.01

Lorsqu'il s'agit de remplacer un membre d'une équipe, le choix se fait par les membres de l'équipe, sujet à l'approbation d'un tel choix par la Compagnie. L'ancienneté de l'équipe demeure celle calculée à l'article 27.01c).

ARTICLE 32.00 MISE A PIED

- 32.01 Les employés sont mis à pied dans leur fonction régulière, dans leur département, en tenant compte de leur ancienneté départementale. Dans le cas des travailleurs à forfait travaillant en équipe, on tient compte de l'ancienneté d'équipe.
- 32.02 a) Un employé mis à pied dans sa fonction régulière peut déplacer à l'intérieur de son département, un autre employé ayant moins d'ancienneté départementale pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- b) 1. Un employé mis à pied dans son département ne peut déplacer un employé d'un autre département sauf à la dernière fonction qu'il détenait avant de changer de département, auquel cas il peut déplacer, en autant qu'il ait plus d'ancienneté dans ce département que l'employé déplacé et qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction, sous réserve de l'alinéa deux (2) du présent sous-paragraphe.
2. Cependant, il est entendu qu'en aucun cas un employé ne peut déplacer un employé régulier à l'emploi d'un sous-entrepreneur, un employé travaillant pour un propriétaire de machinerie ou un employé du département à forfait.
- c) Toutefois, on ne déplace pas un employé d'un autre camp ou d'une autre fonction si le travail de ce dernier doit normalement être complété en dedans de dix (10) jours ouvrables.
- Cette exception s'applique aussi au début des opérations pour un délai d'une (1) semaine.
- Un employé qui désire déplacer un autre employé en vertu du présent article, doit aviser son supérieur immédiat aussitôt que possible après qu'il ait reçu son avis de mise à pied.
- d) Nonobstant ce qui précède, l'employé qui indique à son supérieur immédiat son intention de se prévaloir de son ancienneté aux fins de déplacement et qui ne peut le faire à cause de la période inférieure de dix (10) jours, accumule de l'ancienneté comme s'il avait pu se prévaloir de son droit.

ARTICLE 32.00 MISE A PIED (suite)

32.03

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

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

ARTICLE 33.00 RAPPEL AU TRAVAIL

- 33.01 a) Lors des rappels à la reprise des opérations, les employés sont rappelés, dans chacun des départements, selon leur ancienneté départementale, dans la fonction principale qu'ils occupaient durant la saison précédente. Nonobstant ce qui précède, l'employé qui a avisé le Service du personnel, par écrit, de son intention de faire valoir son ancienneté départementale dans ses autres fonctions régulières au moment du rappel, est rappelé selon son ancienneté dans ses autres fonctions régulières. L'avis de l'employé doit être reçu au Service du personnel avant le premier (1er) avril de chaque année.
- b) Par autres fonctions régulières, on entend les autres fonctions à l'intérieur de son département que l'employé a déjà occupées pour la Compagnie durant une période de temps raisonnable et dont il remplit les exigences normales et la dernière fonction que l'employé a occupée dans un autre département en tenant compte de l'ancienneté qu'il a dans le département concerné, sous réserve des dispositions des sous-paragraphe 32.02 b) 2. et 32.02 c).
- 33.02 Dans le cas des employés à forfait travaillant en équipe, c'est l'ancienneté de l'équipe qui est prise en considération pour le rappel.

ARTICLE 34.00    MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE DANS LE DÉPARTEMENT DE LA COUPE MÉCANIQUE ET AUX AUTRES PROPRIÉTAIRES DE MACHINERIE À L'EXCEPTION DES PROPRIÉTAIRES DE DÉBUSQUEUSE DU DÉPARTEMENT DES EMPLOYÉS À FORFAIT

- 34.01    a)    Pour les sous-entrepreneurs ou propriétaires de machinerie autres que les propriétaires de débuseuse du département des employés à forfait, le présent article s'applique dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre au lieu et place des articles 32.00 et 33.00.
- b)    Aux fins d'application du présent article, sont considérées comme sous-entrepreneurs, propriétaires ou co-propriétaires, les personnes agissant seules ou regroupées, en société ou en corporation, qui détiennent un contrat avec la Compagnie pour l'exécution de certains travaux pour lesquels ils fournissent de l'équipement.
- c)    Lorsqu'un sous-entrepreneur ou autre propriétaire de machinerie débute ses travaux, les employés de son groupe, à la fin de la saison précédente, sont rappelés en tenant compte de leur ancienneté dans leur fonction régulière.
- d)    Si le nombre d'employés, suite au rappel prévu au paragraphe a) est insuffisant, le poste vacant est accordé aux employés réguliers du département en disponibilité à cause de réduction des opérations ou du non retour d'un sous-entrepreneur, en tenant compte de l'ancienneté et en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction.
- Si le poste ne peut être comblé par un employé du département, on procède alors à un affichage suivant l'article 30.00.
- e)    Lorsqu'un sous-entrepreneur ou autre propriétaire de machinerie termine ses travaux, les employés de son groupe ne peuvent déplacer les autres employés régis par la convention.
- f)    Sujet aux dispositions de l'article 32.02, sous-paragraphe c), un employé propriétaire de débuseuse dans le département des employés à forfait peut, lors d'une mise à pied, déplacer dans le département de coupe mécanique, une débuseuse de même type, lorsque le propriétaire de l'abatteuse n'est pas le propriétaire de la débuseuse déplacée et en autant qu'il ait plus d'ancienneté que l'opérateur de telle débuseuse.

Dans le cas des débuseuses, propriété des propriétaires d'abatteuse, un opérateur de débuseuse du département à forfait peut déplacer, sujet à l'article 32.02, sous-paragraphe c), un opérateur de telle débuseuse en autant qu'il ait plus d'ancienneté que l'opérateur déplacé et qu'il s'agisse d'une débuseuse du même type que celle qu'il opérerait.

ARTICLE 34.00

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE DANS LE DEPARTEMENT DE LA COUPE MECANIQUE ET AUX AUTRES PROPRIETAIRES DE MACHINERIE A L'EXCEPTION DES PROPRIETAIRES DE DEBUSQUEUSE DU DEPARTEMENT DES EMPLOYES A FORFAIT  
( suite)

le même principe, sujet aux mêmes réserves, est applicable dans le cas de rappel.

Les employés désireux de se prévaloir des dispositions du présent paragraphe doivent en aviser par écrit la Compagnie le plus tôt possible après qu'ils aient reçu leur avis de mise à pied.

Il est entendu que tout employé qui déplace dans le département de coupe mécanique, en vertu du présent sous-paragraphe doit retourner dans son département lorsque son équipe est rappelée.

- g) Dans les cas d'un nouveau sous-entrepreneur ou autre propriétaire de machinerie, si des employés doivent être embauchés, les dispositions du sous-paragraphe d) s'appliquent.
- h) Nonobstant ce qui précède, les propriétaires ou co-propriétaires peuvent opérer eux-mêmes leurs pièces d'équipement et ils sont considérés comme couverts par la convention, mais ils n'ont pas droit aux articles de mouvement de main-d'oeuvre; par contre, les employés réguliers ne peuvent faire valoir leur ancienneté pour être assignés à ces emplois. Ces mêmes dispositions sont applicables au premier opérateur désigné par le propriétaire pour chaque pièce d'équipement lorsque ce propriétaire n'opère pas lui-même une telle pièce d'équipement.

De plus, les propriétaires peuvent effectuer eux-mêmes l'entretien et la réparation de leur équipement.

ARTICLE 35.00 CONGES CHOMES ET PAYES

35.01 a) Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

Le jour de l'An,  
le lendemain du jour de l'An,  
la St-Jean-Baptiste,  
la Fête du Canada (Confédération)  
la Fête du Travail,  
l'Action de Grâce,  
la veille de Noël,  
le jour de Noël,  
le lendemain de Noël,  
le surlendemain de Noël,  
l'avant-veille du jour de l'An,  
la veille du jour de l'An.

b) Tout employé ayant effectué cent (100) jours de travail ou plus durant la saison d'opération en cours qui est mis à pied après le premier (1er) décembre et qui n'est pas éligible aux congés des fêtes, reçoit un boni équivalent au paiement de la moitié (4) des congés de la période des fêtes prévue à l'article 35.01a).

35.02 Les jours chômés et payés le sont de la façon suivante:

Les employés à l'heure sur la faction de jour ou de nuit reçoivent huit point quatre (8.4) heures au taux régulier de leur fonction; les employés à la journée sont payés pour une journée normale de travail et les employés à forfait reçoivent la somme de quatre-vingts dollars (\$80.00) par jour

35.03 Pour avoir droit à ces jours de congés payés:

1. L'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et avoir repris le travail au début de sa faction cédulée le jour ouvrable suivant à moins de raison majeure, auquel cas, il doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les dix (10) jours précédant la fête. Dans le cas d'un employé à l'essai, il doit, en plus des conditions ci-haut mentionnées, avoir travaillé au moins dix (10) des quinze (15) jours ouvrables précédant la fête.
2. Le terme "raison majeure" signifie:
  - a) les absences autorisées pour maladie ou accident;
  - b) l'impossibilité de travailler due à la température;
  - c) toute autre absence autorisée par la Compagnie.
3. Si un de ces congés payés est un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant. La Compagnie et le Syndicat peuvent cependant s'entendre pour fixer à l'avance la date de ces jours chômés et payés de façon à ce que ces dates soient à la satisfaction des deux (2) parties.

ARTICLE 35.00 CONGES CHOMES ET PAVES ( suite)

- 35.04 Si un ou plusieurs congés payés surviennent durant la période de vacances de l'employé, la Compagnie les lui paie.
- 35.05 Si un employé à l'heure ou à la journée est requis par la Compagnie de travailler lors d'un congé chômé et payé, il est rémunéré pour les heures travaillées au taux régulier majoré d'une demie ( $\frac{1}{2}$ ) en plus de son congé chômé et payé.
- 35.06 Aux fins du présent article, lorsqu'un employé reçoit des prestations de salaire en vertu du régime d'assurance collective lors des jours énumérés au paragraphe 35.01a) et qu'il est éligible aux congés chômés et payés, la Compagnie n'est tenue de lui verser que la différence entre le montant auquel il a droit en vertu du présent article et ce qu'il reçoit en vertu du régime d'assurance collective.
- 35.07 En raison de la nature particulière des opérations forestières, le travail n'est pas interrompu lorsque la journée du vingt-quatre (24) juin survient une journée ouvrable autre que le lundi ou le vendredi; dans un tel cas, la Compagnie accepte d'accorder une journée d'absence sans solde, avec accumulation d'ancienneté, le lundi de cette même semaine.
- Pour avoir droit à une rémunération le jour de la Fête Nationale, l'employé doit être un employé régulier ou avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du premier (1er) au vingt-trois (23) juin et se conformer aux exigences de la clause 35.03. Le paiement pour la Fête Nationale est effectué selon les dispositions prévues au chapitre cinq (5) (Loi sur la Fête Nationale).

## ARTICLE 36.00 CONGES SOCIAUX

36.01

### Deuil

- a) A l'occasion du décès de son conjoint et/ou de son(s) enfant(s), un employé régulier a droit à compter du décès, à cinq (5) jours consécutifs de congés payés, pourvu qu'il s'agisse de jours de travail cédulés pour l'employé concerné.
- b) A l'occasion du décès du père ou de la mère, le frère, la soeur, le beau-père ou la belle-mère, le grand-père ou la grand-mère, l'employé régulier a droit à trois (3) jours de congés payés dont l'un est le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agisse de jours de travail cédulés pour l'employé concerné.
- c) Lors du décès du gendre ou de la bru, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employé régulier a droit à une journée de congé payé, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour de travail cédulé pour l'employé concerné.
- d) Ces jours de congés de deuil sont rémunérés, selon les modalités prévues à l'article 35.02.

36.02

### Service de juré

La Compagnie consent à compenser le temps perdu par les employés requis de servir comme juré, de la façon suivante:

La Compagnie paie à l'employé régulier appelé à agir comme juré, la différence entre le taux de sa fonction pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré et l'indemnité payée par la Cour.

Dans le cas d'un employé à forfait, les taux prévus à l'article 35.02 s'appliquent.

## ARTICLE 37.00 VACANCES

- 37.01 a) Les jours de travail reconnus à l'article 27.01 et 27.02 servent de base pour le calcul des vacances.
- b) Un employé dont le service a été interrompu, selon l'article 27.04 reçoit au moment de son départ, les crédits de vacances auxquels il a droit et s'il est subséquemment réembauché, il est considéré comme un nouvel employé.
- 37.02 a) La date d'éligibilité aux vacances est le premier (1er) janvier de chaque année et la rémunération est calculée sur les gains bruts de la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- b) Comme rémunération de vacances, un employé reçoit un montant basé sur un pourcentage des gains bruts de l'année de référence, déduction faite des crédits déjà versés au cours de cette même période. Ces crédits sont établis selon l'échelle suivante:

### Cédule de vacances applicable en 1983

|              |                                               |
|--------------|-----------------------------------------------|
| 0 - 145      | 4% 1 jour/mois maximum 10 jours au taux de 4% |
| 146 - 580    | 4% ou 2 semaines de vacances au taux de 4%    |
| 581 - 1600   | 6% ou 3 semaines de vacances au taux de 6%    |
| 1601 et plus | 8% ou 4 semaines de vacances au taux de 8%    |

### Cédule de vacances applicable en 1984

|              |                                               |
|--------------|-----------------------------------------------|
| 0 - 145      | 4% 1 jour/mois maximum 10 jours au taux de 4% |
| 146 - 580    | 4% ou 2 semaines de vacances au taux de 4%    |
| 581 - 1600   | 6% ou 3 semaines de vacances au taux de 6%    |
| 1601 - 2900  | 8% ou 4 semaines de vacances au taux de 8%    |
| 2901 et plus | 10% ou 5 semaines de vacances au taux de 10%  |

- 37.03 a) Si un employé demande par écrit que ses crédits lui soient conservés dans l'intention de se prévaloir des jours de vacances lors de la prochaine période d'emploi, il doit le faire entre le premier (1er) mai et le trente et un (31) décembre.
- b) Les périodes de vacances ne peuvent être accumulées ni transférées d'année en année. Il est obligatoire pour l'employé, soit de recevoir ses crédits de vacances ou de prendre ses vacances chaque année.
- c) La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quelle date chaque employé peut prendre ses vacances après entente avec l'employé. Cependant, l'employé a le droit de prendre connaissance de cette date, trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 37.00 VACANCES (suite)

- 37.03 d) Sur demande, les crédits de vacances accumulés au cours de l'année de référence peuvent être payés à l'employé au moment de sa mise à pied ou au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'année de vacances au cours de laquelle elles sont dues.
- e) Les opérations peuvent être interrompues pendant deux (2) semaines complètes au cours du mois de juillet, de façon à permettre aux employés qui travaillent sur une base annuelle (12) mois et aux autres employés qui le désirent de prendre des vacances annuelles pendant cette interruption. A cette fin, l'article 37.03a)b) et c) s'applique. La Compagnie avise le Syndicat le plus tôt possible au début des opérations.

Lorsque nécessaire, pour assurer la bonne marche des opérations, la Compagnie peut maintenir certaines activités pendant une telle interruption. La Compagnie avise le Syndicat au moins un (1) mois à l'avance des activités qu'elle désire maintenir.

ARTICLE 38.00 ASSURANCES

- 38.01 Les parties conviennent de maintenir pour la durée de la convention, le plan d'assurances actuellement en vigueur.
- 38.02 Lorsque l'employé est au travail, la Compagnie paie:
- a) 100% du coût de la prime d'assurance-vie de l'employé.
  - b) 50% du coût de la prime des bénéfices d'assurance-vie familiale, santé et salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de:  
\$4.00 par semaine pour un employé inscrit comme célibataire.  
\$5.00 par semaine pour un employé inscrit comme marié.
- 38.03 Sous réserve du délai d'attente prévu dans le plan d'assurances, la participation au plan d'assurances est obligatoire pour tous les employés.
- 38.04 Sujet aux dispositions prévues dans le plan d'assurances, les employés mis à pied, malades, accidentés ou en absences autorisées, doivent maintenir en vigueur les bénéfices d'assurances autres que l'assurance-salaire (vie et santé) en défrayant en entier le coût de la prime. Dans le cas d'un employé mis à pied et non rappelé au travail la saison suivante, il peut maintenir en vigueur les bénéfices d'assurances (sujet à l'article 27.04) autres que l'assurance-salaire (vie et santé) en défrayant (à l'avance) en entier le coût de la prime facturée à tous les trois (3) mois. A défaut de paiement dans les trente(30) jours qui suivent la facturation, les bénéfices d'assurances sont annulés.
- AUTRES ASSURANCES
- 38.05 a) Les objets personnels, autres que l'argent de l'employé ainsi que sa scie mécanique, lorsqu'elle est entreposée dans une bâtisse autorisée par la Compagnie sont couverts par une assurance-feu de la Compagnie jusqu'à concurrence d'un montant de cinq cents dollars (\$500.00) et selon les barèmes établis par les assureurs.
- b) Dans le cas des employés de garage, la Compagnie convient de maintenir une assurance-feu couvrant le coût de la valeur de remplacement des outils nécessités par leur classification lorsqu'ils sont entreposés dans une bâtisse autorisée par la Compagnie en autant que l'employé puisse fournir la preuve qu'il a remplacé ces outils. Les mécaniciens-soudeurs doivent fournir au début de chaque année d'opération une liste de leurs outils qu'ils apportent au camp, laquelle liste est vérifiée occasionnellement par la Compagnie. Copie de cette liste est remise à l'employé. Le mécanicien-soudeur doit aviser la Compagnie de tout nouvel outil qu'il acquiert afin de compléter la liste.

ARTICLE 39.00 HYGIENE

- 39.01 La Compagnie, le Syndicat et les employés reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté et d'hygiène en vue de garder la santé des employés par une stricte observance des règlements d'hygiène dans les camps tel qu'édicte par la Loi sur la Protection de la Santé Publique (RCEIC AC 3787).
- 39.02 La Compagnie convient de fournir un drap et une taie d'oreiller à chaque semaine. La Compagnie fournit à l'employé qui en fait la demande, des couvertures qui sont chargées au compte de l'employé, lesquelles sont créditées lorsque l'employé les remet à la Compagnie. Une literie est fournie à chaque arrivant et les couvertures sont changées chaque mois. Tous les lits et la literie doivent être de bonne qualité et en état de service en tout temps.

ARTICLE 40.00 SANTE ET SECURITE

- 40.01      Afin de promouvoir la sécurité dans les opérations, tous les employés couverts par cette convention doivent se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements gouvernementaux et de la Compagnie, en ce qui concerne le port obligatoire de l'équipement de sécurité. Les représentants du Syndicat collaborent en faisant usage de l'équipement de sécurité porté par les travailleurs de la Compagnie.
- 40.02      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 et de bien-être des employés.
- 40.03      Les parties conviennent de former s'il y a lieu, un comité de sécurité paritaire par camp composé de représentants des employés et de représentants de la Compagnie.
- 40.04      Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois pour discuter des questions de sécurité et de bien-être, à une date convenue par les membres. En cas d'urgence, le comité peut se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 40.05      Les séances se tiennent en dehors des heures régulières de travail. Cependant, si la Compagnie convoque une réunion durant les heures de travail, il n'y a pas de perte de salaire pour les représentants des employés.
- 40.06      a) La Compagnie peut exiger annuellement que tous les employés à son emploi, subissent un examen médical chez un médecin de son choix. Le coût des honoraires de l'examen médical est aux frais de la Compagnie.
- b) La Compagnie établit un programme pour faire subir un examen audiométrique à tous les employés sur une base annuelle. En autant que possible, l'employé subit cet examen en même temps que l'examen médical annuel.
- 40.07      Tout employé subissant une blessure grave ou légère pendant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son supérieur immédiat selon la Loi des Accidents de Travail (LRQ c-A-3 section 11 article 21 paragraphe 1), si le supérieur immédiat le juge à propos, il envoie l'employé se faire examiner par le médecin désigné par la Compagnie. Il doit y avoir des troussees de premiers soins dans chaque camp principal conformément au règlement 33 de la C.S.S.T.

ARTICLE 40.00 SANTE ET SECURITE (suite)

40.08

Equipement de sécurité

La Compagnie convient de fournir l'équipement de sécurité suivant, sujet aux conditions mentionnées ci-après:

1. Chapeau de sécurité

Tout nouvel employé embauché après la signature de la convention paie le chapeau de sécurité fourni par la Compagnie. Une fois sa période d'essai complétée, la Compagnie lui rembourse le coût d'achat du chapeau.

2. Soudeurs

La Compagnie fournit aux soudeurs les gants, le tablier et les appareils protecteurs oculaires nécessaires à ce travail.

3. Protecteurs auriculaires

La Compagnie fournit les protecteurs auriculaires aux employés concernés requis de les porter, là où les opérations le nécessitent. Cet équipement est à la charge de l'employé et il lui est crédité lorsqu'il le remet à la Compagnie.

4. La Compagnie fournit aux employés requis de les porter, des mitaines ou des gants de sécurité. Ces équipements sont à la charge de l'employé et lui sont crédités lorsqu'il les remet à la Compagnie. Tant que l'employé ne met pas fin à son travail continu, il reçoit une nouvelle paire sur remise de la paire détériorée par l'usure normale ou suite à un accident de travail.

L'équipement de sécurité fourni et payé par la Compagnie demeure la propriété de cette dernière. Celle-ci remplace l'équipement de sécurité prévu au présent article lorsqu'il est devenu inutilisable par suite d'usure normale ou d'accident et à la condition que l'employé rapporte l'équipement dont il demande le remplacement.

40.09

Les employés qui travaillent cinquante (50) jours et plus dans une même saison et qui n'ont pas subi d'accident avec perte de temps au cours de cette saison verront la Compagnie porter à leur crédit un montant de cinquante-sept dollars (\$57.00) pour la saison 82-83 applicable à l'achat d'une paire de bottes lors du retour sur les opérations. Pour la saison 1983-84, ce montant est de soixante dollars (\$60.00).

ARTICLE 40.00 SANTE ET SECURITE (suite)

- 40.10 La Compagnie convient de payer à tout employé régulier qui a travaillé quatre-vingts (80) jours ou plus sur la coupe "Comec" et ou "Conventionnelle", l'équivalent du coût d'un pantalon de sécurité avec genouillères (prix à être fixé par les parties) pour l'achat d'un(1) pantalon. Ce montant est remis à l'employé qui ne quitte pas volontairement son emploi lors du retour sur les opérations.

## ARTICLE 41.00 GENERALITES

- 41.01 La Compagnie fournit sans frais et en quantité suffisante au personnel de cuisine, les uniformes dont le port est obligatoire. Pour les cuisiniers, les assistants-cuisiniers et les aide-cuisiniers, l'uniforme comprend un pantalon de tissu blanc, une chemise blanche, un tablier, un bonnet.
- Lorsqu'un employé quitte le travail pour quelque raison que ce soit, il doit remettre ces vêtements à la Compagnie, sinon la valeur en est débitée sur sa paie.
- 41.02 a) La Compagnie met à la disposition des employés du garage, dans chaque garage, trois (3) habits de pluie de grandeurs différentes qui peuvent être utilisés par les employés de garage lorsque nécessaire dans l'accomplissement de leur travail.
- Durant l'hiver, la Compagnie met à la disposition des employés du garage, dans chaque garage, deux (2) habits thermaux de grandeurs différentes qui peuvent être utilisés par les employés de garage lorsque nécessaire dans l'accomplissement de leur travail.
- b) La Compagnie fournit à chaque employé du garage trois (3) couvre-tout par saison d'opération. L'entretien est à la charge de l'employé.
- c) La Compagnie met dans chaque camp, à la disposition du journalier affecté à la fabrication des ponts, une paire de bottes de caoutchouc qu'il peut utiliser lorsque nécessaire dans l'accomplissement de son travail.
- 41.03 Une fontaine électrique réfrigérante est fournie à chaque camp principal en opération. Le comité d'intérêt-mutuel décide de l'endroit où l'installer.
- 41.04 La Compagnie envoie, à chaque jour ouvrable sauf le vendredi, un journal quotidien par groupe de six (6) employés réguliers résidant aux camps en opération.
- 41.05 A chaque camp principal en opération, il y a un atelier de réparation de scie mécanique, convenable et chauffé régulièrement durant la saison froide. Cet atelier est muni d'un établi, d'un étau, d'un compresseur à air et d'une meule.

## ARTICLE 42.00 REGLEMENT DES GRIEFS

42.01 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Dans le cas de grief, un effort sincère est fait par les deux (2) parties afin d'en venir à une entente, sinon le différend est soumis à la procédure des griefs qui suit.

42.02 Tout grief doit être soumis dans les dix (10) jours de l'événement à l'origine du grief ou du moment où l'employé a pu raisonnablement en prendre connaissance.

42.03 Stade I

Tout grief doit être soumis par écrit par l'employé lui-même ou par le délégué du camp ou encore par un officier du Syndicat au supérieur immédiat de l'employé. Le supérieur immédiat doit donner une réponse par écrit dans les sept (7) jours qui suivent la date de la réception du grief. Copie de cette réponse est envoyée au bureau du Syndicat.

42.04 Stade II

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si le supérieur immédiat fait défaut de répondre dans les délais, le délégué du camp ou un officier du Syndicat soumet alors le grief par écrit au surintendant de secteur ou à son représentant autorisé dans les sept (7) jours qui suivent l'expiration du délai prévu à l'article 42.03. Le surintendant du secteur ou son représentant autorisé doit répondre par écrit, dans les dix (10) jours qui suivent la date de la réception du grief.

42.05 L'une ou l'autre des parties peut convoquer une réunion dans le but de trouver une solution au grief. —

A ces réunions peuvent assister, en plus des représentants de la Compagnie et du Syndicat, le permanent syndical et l'employé qui a logé le grief ou dans le cas de grief collectif, un des employés qui ont logé le grief.

42.06 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.

Un grief collectif peut être soumis directement à la deuxième (2e) étape dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement à l'origine du grief.

#### ARTICLE 43.00 ARBITRAGE

- 43.01 Si le grief n'est pas réglé au Stade II ci-haut mentionné ou si le surintendant de secteur ne répond pas au grief (42.04), le Syndicat peut soumettre le dit grief à l'arbitrage en donnant à la Compagnie un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours de l'expiration du délai de dix (10) jours prévu au paragraphe 42.04.
- 43.02 Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de cet avis, les parties doivent se mettre d'accord sur le choix de l'arbitre unique. A défaut d'accord entre les parties sur le choix de l'arbitre dans ce délai de dix (10) jours, l'une ou l'autre des parties s'adresse au Ministère du Travail, afin que celui-ci nomme cet arbitre selon les dispositions du Code du Travail (article 88 et suivants).
- 43.03 La fonction de l'arbitre est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. L'arbitre s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter ou amender cette convention.
- 43.04 Il est convenu que les samedis, dimanches et les jours fériés ne comptent pas dans les délais mentionnés aux articles 42.00 et 43.00 dans chacune des étapes énumérées ci-haut. Les deux (2) parties conviennent également que ces délais peuvent être prolongés après entente écrite entre les parties.
- 43.05 Les parties supportent à parts égales la rémunération et les dépenses payables à l'arbitre.
- 43.06 Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte de salaire de l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie, en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui fut imposée.

ARTICLE 44.00 INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 44.01 Toute grève ou "lock out" est prohibé pendant la durée de la convention. 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 45.00 RETROACTIVITE

Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la convention, sauf pour ce qui est de l'annexe "A" suivant les modalités suivantes:

1. Tout employé à l'heure, à l'emploi de la Compagnie, à la date de la signature de la convention, a droit à titre de rétroactivité à un montant équivalent à :

La différence entre le taux de salaire de sa fonction prévu à l'annexe "A" le 15 août 1982 et le taux de salaire horaire qu'il a effectivement reçu pour telle fonction entre le 15 août 1982 et la date de la ratification, multiplié par le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées dans telle fonction entre le 15 août 1982 et la date de la ratification.

2. Tout employé à la journée, à l'emploi de la Compagnie, à la date de la signature, a droit à titre de rétroactivité, à un montant équivalent à :

La différence entre le taux de salaire de la fonction prévu à l'annexe "A" pour le 15 août 1982 et le taux de salaire journalier qu'il a effectivement reçu pour telle fonction entre le 15 août 1982 et la date de la ratification, multiplié par le nombre de jours qu'il a effectivement travaillés dans telle fonction entre le 15 août 1982 et la date de la ratification.

3. Tout employé à forfait travaillant sur la coupe conventionnelle, à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la convention, a droit à titre de rétroactivité, à un montant équivalent à :

Onze pourcent (11%) de ses gains bruts forfaitaires gagnés sur la coupe conventionnelle incluant les congés chômés et payés autres que les vacances annuelles entre le 15 août 1982 et la date de la ratification.

4. Tout employé à forfait travaillant sur l'abattage manuel d'arbres entiers, à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la convention, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalent à :

Onze pourcent (11%) de ses gains bruts forfaitaires gagnés sur l'abattage manuel d'arbres entiers incluant les congés chômés payés autres que les vacances annuelles entre le 15 août 1982 et la date de la ratification.

5. Ces montants sont payables dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la convention.

ARTICLE 46.00 DUREE

- 46.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au quatorze (14) août 1984.
- 46.02 A partir de l'expiration de cette convention, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de celle-ci demeurent en vigueur et sont appliquées, sous réserve de l'exercice du droit de grève ou "lock-out".

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU CE 25<sup>o</sup>  
JOUR DE FEVRIER 1983.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
FORESTIERS DU SAGUENAY LAC  
ST-JEAN (F.T.F.Q.)  
LES EMPLOYES DE DONOHUE ST-  
FELICIEN INC. " SECTEUR CHI-  
BOUGAMAU "

DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
SECTEUR CHIBOUGAMAU  
( OPERATIONS FORESTIERES)

|                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| <u>Marcel Lapelle</u>    | <u>Louis Mandrin</u> |
| <u>René Thériault</u>    | <u>Alfred</u>        |
| <u>François Dugas</u>    | <u>Jacques Morin</u> |
| <u>René Gauthier</u>     | <u>Fogor Lafleur</u> |
| <u>Thibault Lecompte</u> |                      |
| <u>Paul-André Doyon</u>  |                      |
| <u>Bernard Gilbert</u>   |                      |
| <u>Chloé Gauthier</u>    |                      |

ANNEXE "A" TAUX DES SALAIRES

| <u>TAUX HORAIRE</u>                            | <u>15-08-82</u> | <u>Ratification</u> | <u>15-08-83</u> |
|------------------------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| Journalier                                     | 8.21            | 8.62                | 9.06            |
| Entretien constr. A                            | 10.70           | 11.24               | 11.80           |
| Entretien const. B                             | 10.16           | 10.66               | 11.20           |
| Entretien const. C                             | 9.53            | 10.01               | 10.51           |
| Op. de chargeur gravier "A"                    | 9.98            | 10.48               | 11.00           |
| Op. de chargeur gravier "B"                    | 9.15            | 9.60                | 10.08           |
| Op. de camion gravier "A"                      | 9.85            | 10.34               | 10.93           |
| Op. de camion gravier "B"                      | 9.09            | 9.55                | 10.02           |
| Op. de camion sableur                          | 10.01           | 10.51               | 11.04           |
| Op. de camion citerne                          | 9.29            | 9.76                | 10.39           |
| Op. camion fardier ou bois<br>en longueur "A"  | 10.10           | 10.61               | 11.22           |
| Op. camion fardier ou bois<br>en longueur "B"  | 9.38            | 9.85                | 10.34           |
| Op. chargeur à mât art. "A"                    | 10.03           | 10.54               | 11.11           |
| Op. chargeur à mât art. "B"                    | 9.38            | 9.85                | 10.34           |
| Op. débuseuse (récup.)                         | 8.71            | 9.15                | 9.61            |
| Op. débuseuse (coupe méc.<br>câble ou grappin) | 9.56            | 10.03               | 10.54           |
| Op. transporteur                               | 9.81            | 10.30               | 10.82           |
| Op. d'ébrancheuse "A"                          | 10.03           | 10.54               | 11.06           |
| Op. d'ébrancheuse "B"                          | 9.38            | 9.85                | 10.34           |
| Op. d'abatteuse "A"                            | 10.03           | 10.54               | 11.06           |
| Op. d'abatteuse "B"                            | 9.38            | 9.85                | 10.34           |
| Mécanicien à l'entr. (c.méc.)                  | 10.27           | 10.78               | 11.32           |
| Op. de tracteur "A"                            | 10.53           | 11.06               | 11.66           |
| Op. de tracteur "B"                            | 9.76            | 10.24               | 10.76           |
| Op. de niveleuse "A"                           | 10.47           | 10.99               | 11.59           |
| Op. de niveleuse "B"                           | 9.69            | 10.17               | 10.68           |
| Op. pelle hyd.excav."A"                        | 10.03           | 10.54               | 11.07           |
| Op. pelle hyd.excav."B"                        | 9.38            | 9.85                | 10.34           |
| Mécanicien "A" soudeur                         | 10.98           | 11.53               | 12.10           |
| Mécanicien "B" soudeur                         | 10.43           | 10.96               | 11.50           |
| Mécanicien "C" soudeur                         | 9.81            | 10.30               | 10.82           |
| App. mécanicien-soudeur                        | 8.94            | 9.38                | 9.85            |
| Soudeur "A" mécanicien                         | 10.98           | 11.53               | 12.10           |
| Soudeur "B" mécanicien                         | 10.43           | 10.96               | 11.50           |
| Soudeur "C" mécanicien                         | 9.81            | 10.30               | 10.82           |
| App. soudeur-mécanicien                        | 8.94            | 9.38                | 9.85            |

TAUX JOURNALIER15-08-82Ratification15-08-83

|                     |       |       |        |
|---------------------|-------|-------|--------|
| Cuisinier           | 90.18 | 94.69 | 102.84 |
| Assistant-cuisinier | 81.01 | 85.06 | 90.92  |
| Aide-cuisinier      | 70.92 | 74.46 | 80.88  |
| Homme de camp       | 74.94 | 78.68 | 83.76  |
| Gardien             | 66.91 | 70.26 | 73.77  |

NOTE:

Dans le cas des opérateurs de tracteur, opérateurs d'abatteuse, opérateurs d'ébrancheuse, opérateurs de camion-gravier, opérateurs de chargeur-gravier, opérateurs de fardier ou bois en longueur, opérateurs de niveleuse et de chargeuse à mât articulé, opérateurs de pelle hydraulique-excavatrice, le passage de la classe "B" se fait lorsque l'employé atteint les standards normaux de production.

Lorsqu'un employé n'est pas classifié après deux (2) mois de travail, il peut demander à la Compagnie de lui en fournir les motifs par écrit. Par la suite, il peut exiger la même chose à tous les deux (2) mois.

ANNEXE "A"

TAUX FORFAITAIRES, TAUX POUR COUPE CONVENTIONNELLE  
INCLUANT ABATTAGE, EBRANCHAGE, ETETAGE. TAUX A  
L'ARBRE PAR DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

| <u>DIAMETRE EN<br/>CENTIMETRE</u> | <u>15-08-82</u> | <u>Ratification</u> | <u>15-08-83</u> |
|-----------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| 12                                | .435            | .457                | .480            |
| 14                                | .517            | .543                | .570            |
| 16                                | .614            | .645                | .677            |
| 18                                | .704            | .739                | .776            |
| 20                                | .816            | .857                | .899            |
| 22                                | .919            | .965                | 1.013           |
| 24                                | 1.102           | 1.157               | 1.215           |
| 26                                | 1.339           | 1.406               | 1.476           |
| 28                                | 1.600           | 1.679               | 1.763           |
| 30                                | 1.886           | 1.980               | 2.079           |
| 32                                | 2.268           | 2.381               | 2.500           |
| 34                                | 2.564           | 2.692               | 2.827           |
| 36                                | 2.788           | 2.928               | 3.074           |
| 38                                | 3.542           | 3.719               | 3.905           |
| 40                                | 3.717           | 3.903               | 4.098           |
| 42                                | 3.844           | 4.036               | 4.238           |
| 44                                | 4.004           | 4.204               | 4.414           |
| 46                                | 4.239           | 4.451               | 4.674           |
| 48                                | 4.673           | 4.907               | 5.152           |
| 50                                | 5.037           | 5.289               | 5.553           |
| 52                                | 5.396           | 5.665               | 5.949           |
| 54                                | 5.750           | 6.037               | 6.339           |
| 56                                | 6.131           | 6.437               | 6.759           |
| 58                                | 6.567           | 6.895               | 7.240           |
| 60                                | 6.924           | 7.270               | 7.634           |
| 62                                | 7.272           | 7.635               | 8.017           |
| 64                                | 7.609           | 7.990               | 8.389           |
| ch.2cm add.                       | .317            | .333                | .350            |

NOTE I:

Ces taux s'appliquent à l'équipe de deux (2) ou trois (3) hommes incluant l'opérateur de débrousseuse. Le mesurage se fait au diamètre à la souche. Les arbres sont ébranchés et étêtés à neuf (9) centimètres.

NOTE II:

Règle générale, la distance de débardage (débusquage, i.e. la distance entre le lieu d'abattage et l'aire d'empilement) ne dépasse pas trois cent cinq (305) mètres de terrain praticable par la débusqueuse. Si cette distance excède trois cent cinq (305) mètres, la Compagnie paie un taux supérieur.

NOTE III:

Si la nature des opérations l'exige, la Compagnie peut payer des taux supérieurs à ceux mentionnés dans cette cédule.

NOTE IV:

Lorsque la Compagnie demande à des employés à forfait de terminer des parterres de coupe commencés par des abatteuses, la Compagnie peut payer, si les conditions l'exigent, des taux supérieurs à ceux prévus à l'annexe "A" (taux forfaitaires).

ANNEXE "A"

TAUX FORFAITAIRES POUR L'ABATTAGE MANUEL  
D'ARBRES ENTIERS

| <u>DIAMÈTRE EN<br/>CENTIMÈTRE</u> | <u>15-08-82</u> | <u>Ratification</u> | <u>15-08-83</u> |
|-----------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| 12                                | .349            | .366                | .384            |
| 14                                | .414            | .435                | .456            |
| 16                                | .491            | .515                | .541            |
| 18                                | .563            | .591                | .620            |
| 20                                | .653            | .685                | .720            |
| 22                                | .735            | .772                | .810            |
| 24                                | .881            | .925                | .972            |
| 26                                | 1.071           | 1.125               | 1.181           |
| 28                                | 1.280           | 1.344               | 1.411           |
| 30                                | 1.508           | 1.584               | 1.663           |
| 32                                | 1.814           | 1.904               | 2.000           |
| 34                                | 2.051           | 2.154               | 2.262           |
| 36                                | 2.231           | 2.343               | 2.460           |
| 38                                | 2.834           | 2.976               | 3.124           |
| 40                                | 2.974           | 3.122               | 3.278           |
| 42                                | 3.075           | 3.228               | 3.390           |
| 44                                | 3.203           | 3.364               | 3.532           |
| 46                                | 3.391           | 3.561               | 3.739           |
| 48                                | 3.736           | 3.923               | 4.119           |
| 50                                | 4.029           | 4.231               | 4.442           |
| 52                                | 4.317           | 4.533               | 4.759           |
| 54                                | 4.600           | 4.830               | 5.071           |
| 56                                | 4.904           | 5.149               | 5.407           |
| 58                                | 5.254           | 5.516               | 5.792           |
| 60                                | 5.539           | 5.816               | 6.107           |
| 62                                | 5.818           | 6.108               | 6.414           |
| 64                                | 6.087           | 6.392               | 6.711           |
| Ch. 2cm add.                      | .254            | .267                | .280            |

NOTE I: Règle générale, la distance de débardage (débusquage, i.e. la distance entre le lieu d'abattage et l'aire d'empilement) ne dépasse pas trois cent cinq (305) mètres de terrain praticable par la débusqueuse. Si cette distance excède trois cent cinq (305) mètres, la Compagnie paie un taux supérieur.

NOTE II: Si la nature des opérations l'exige, la Compagnie peut payer des taux supérieurs à ceux mentionnés dans cette cédule.

NOTE III: Lorsque la Compagnie demande à des employés à forfait de terminer des parterres de coupe commencés par des abatteuses, la Compagnie peut payer, si les conditions l'exigent, des taux supérieurs à ceux prévus à l'annexe "A" (taux forfaitaires).

ANNEXE "B"

FORMULE D'ADHESION

ET DE

RETENUE SYNDICALE

Le Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay Lac  
St-Jean.

(F.T.F.Q.)

No. Assurance-sociale: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Compagnie: \_\_\_\_\_

Je \_\_\_\_\_ fils de \_\_\_\_\_

soussigné: adresse: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

désire et consens à devenir membre du S.T.F. et vous autorise  
volontairement par la présente à déduire de mes gains pendant  
ma période d'emploi la cotisation hebdomadaire de \$ \_\_\_\_\_

Cette cotisation hebdomadaire sera déduite en conformité avec  
la convention collective de travail et à chaque semaine ou frac-  
tion de semaine pendant lesquelles je serai à l'emploi de la  
Compagnie. Cette formule restera ou cessera d'être en vigueur  
selon les modalités prévues à la convention.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Signature

## ANNEXE "C"

A)

### HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYES A L'HEURE, A FORFAIT ET COUPE MECANIQUE

#### HORAIRE DE 42 HEURES

##### EQUIPE DE JOUR

LUNDI 08.00 à 11.45 h.  
MARDI 06.45 à 11.45 h.  
MERCREDI 06.45 à 11.45 h.  
JEUDI 06.45 à 11.45 h.  
VENDREDI 06.45 à 11.00 h.

##### EQUIPE DE NUIT

13.00 à 17.45 h. 18.15 à 23.30 h. 00.30 à 05.45 h.  
13.00 à 17.45 h. 18.15 à 23.30 h. 00.30 à 05.45 h.  
13.00 à 17.45 h. 18.15 à 23.30 h. 00.30 à 05.45 h.  
13.00 à 17.45 h. 18.15 à 23.30 h. 00.30 à 05.45 h.

NOTE I : Pour les opérations de transport, les heures de départ et d'arrivée pourront être décalées de quinze (15) minutes entre chaque camion de bois en longueur, jusqu'à un maximum de plus ou moins une (1) heure.

NOTE II: Dans le cas des mécaniciens, le temps d'arrêt pour le repas peut être reporté à une heure avant ou après celle prévue à l'horaire.

NOTE III: Pour les employés affectés à la coupe mécanique, l'entretien et la réparation s'effectuent entre 00.00 le lundi et dix-huit heures (18.00) le vendredi.

B)

### HORAIRE DE CUISINE ET AUTRES EMPLOYES SANS HEURES VERIFIABLES ( ARTICLE 21.06)

LUNDI 08.00 à 19.00 h.  
MARDI 05.15 à 19.00 h.  
MERCREDI 05.15 à 19.00 h.  
JEUDI 05.15 à 19.00 h.  
VENDREDI 05.15 à 12.00 h.

NOTE : Chaque employé bénéficie d'une période de repos de deux (2) heures sans solde (après 13h.) par jour de travail du lundi au jeudi inclusivement.

C)

#### HORAIRE DES REPAS

Du mardi au vendredi incl. Déjeuner: 05.45 à 06.30 h.  
Du lundi au jeudi incl. Dîner : 11.30 à 12.30 h.  
Le vendredi Dîner : 11.15 à 11.45 h.  
Du lundi au jeudi incl. Souper : 17.30 à 18.15 h.

D)

Les horaires prévus à la présente annexe peuvent être modifiés selon les saisons, soit en étant avancés ou reculés d'une heure. Toute autre modification peut être faite après entente entre les parties.

E)

Dans le cas des gardiens de fin de semaine, sur demande de la Compagnie, la personne remplissant les exigences de la fonction qui accepte de travailler à titre de gardien durant la fin de semaine ou le jour d'un congé chômé est payée au taux régulier prévu pour cette fonction. Le temps travaillé à cette fonction ne fait pas partie de la semaine normale de travail de l'employé.

L'article 22.00 relatif au surtemps ne s'applique pas dans ce cas. Normalement, les gardiens sont choisis parmi les personnes à l'emploi de la Compagnie faisant partie de l'unité de négociation.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
SECTEUR CHIBOUGAMAU  
(OPERATIONS FORESTIERES)

ET

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

LES EMPLOYES DE DONOHUE  
ST-FELICIEN INC.  
" SECTEUR CHIBOUGAMAU "

Aux fins d'application de l'article 34.01 h), les termes propriétaires ou co-propriétaires désignent ce qui suit:

A) Transport du bois en longueur

1. Un propriétaire ou co-propriétaire par camion en opération.
2. De plus, nonobstant les dispositions de l'article 34.01 d), le deuxième (2e) opérateur d'un camion (sous-entrepreneur) qui est mis à pied, peut déplacer le deuxième (2e) opérateur d'un autre camion (sous-entrepreneur) s'il a plus d'ancienneté départementale et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction. Lors d'une mise à pied, il est également entendu qu'un opérateur de camion de la Compagnie pourra déplacer le deuxième (2e) opérateur (sous-entrepreneur) en autant qu'il ait plus d'ancienneté départementale et qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction.

B) Autres pièces d'équipement

1. Une seule pièce d'équipement, un propriétaire ou deux (2) co-propriétaires.
2. Plus d'une pièce d'équipement, un nombre de propriétaires ou de co-propriétaires équivalent au nombre de pièces d'équipement en opération.

Dans tous les cas où le(s) propriétaire(s) ou les co-propriétaires n'opèrent pas une telle pièce d'équipement, ces mêmes dispositions s'appliquent au premier opérateur désigné, pour chaque pièce d'équipement.