

No.

9685-06

NOM

Cie Gaspesia Ltée



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31020628790530	

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	CIE GASPESIA LTEE	8004307905252710		Employeur
A2				
A3	CP 66 CHANDLER QUE	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			209685006000604	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND CANADIEN DES TRAV	0310		
A5	DU PAPIER #129	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 03	A16 331	A17 0206	A18 010	A19 4	A20 07	A21 00	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé un étab. un syndicat un cert. 02 Un empl. un étab. plus synd. plus cert. 03 Un empl. plus étab. un syndicat un cert. 04 Un empl. plus étab. un synd. plus cert. 05 Plus empl. plus étab. un synd. plus cert. 06 Plus empl. plus étab. un synd. plus cert. 07 Plus empl. plus étab. plus synd. plus cert. Secteur parapublic 08 Province éducation 09 Province santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CFQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécano. et empl. garage 07 Hommes d'entrep. 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Intermiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et empl. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partiel	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte

Date

Versé

Microfilm

CONVENTION DE TRAVAIL

entre

LA COMPAGNIE GASPESIA LIMITEE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER
LOCAL 129 - CHANDLER

26 AVRIL 1978 AU 30 AVRIL 1980

MINISTERE DU
TRAVAIL
JUN 19 10 28 AM '79
SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

MINISTERE DU
TRAVAIL
JUN 9 8 40 AM '79
SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 1

BUT GENERAL DE LA CONVENTION ET DEFINITION

1.01

Le but général de cette Convention, est d'exposer les termes que l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT ont convenu de suivre en ce qui concerne les heures, les gages et les conditions de travail, et de promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés.

Cette entente cherche également à procurer aux parties en présence le règlement équitable de toutes disputes ou différends qui peuvent survenir entre elles. Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les salariés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement au progrès dans la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

1.02

Dans la présente Convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient:

- A) EMPLOYEUR: La Compagnie Gaspésia Limitée
- B) LE SYNDICAT: Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et son Local 129

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 1

BUT GENERAL DE LA CONVENTION ET DEFINITION

1.02 (suite)

- C) SALARIE: Un employé couvert par l'unité de négociations décrite dans le certificat d'accréditation du Syndicat.
- D) SALARIE REGULIER: Un salarié qui a complété la période de probation prévue au paragraphe 14.06 et qui n'a pas perdu son ancienneté par la suite.
- E) SALARIE STAGIAIRE: Un salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue au paragraphe 14.06

S.C.T.P.

LOCAL 129 .

TEXTE ACCEPTE

21/03/79

ARTICLE 2

DUREE DE LA CONVENTION

2.01

a) Les représentants des parties aux présentes conviennent de renouveler cette convention pour une durée de deux (2) ans s'étendant du 26 avril 1978 au 30 avril 1980, ou jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée.

b) L'une ou l'autre des parties aux présentes désirant faire des modifications ou annuler cette convention doit donner un avis écrit durant la période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement le 30 avril 1980. La partie désirant se prévaloir de cette disposition devra soumettre ses demandes au moins quinze (15) jours avant la date des négociations.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

3.01

Conformément aux certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, le 10 janvier 1972, et amendé les 29 août 1972 et 11 novembre 1977, l'EMPLOYEUR reconnaît LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER et son Local 129 comme le seul agent négociateur pour représenter les salariés affectés aux exploitations forestières pour le compte de l'EMPLOYEUR ou de ses entrepreneurs forestiers.

3.02

Toute personne exclue de l'Unité de Négociation ne peut faire le travail normalement accompli par les salariés visés par l'accréditation sauf en cas d'urgence et pour fin d'entraînement.

3.03

Sont exclus de la présente convention: les surintendants, les entrepreneurs, les surveillants et les salariés régis par une autre Convention Collective de Travail.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 4

RETENUES ET REMISES DES COTISATIONS

4.01

L'EMPLOYEUR déduit de la paie due à un salarié, à chaque période de paie et à condition que ses revenus le permettent, un montant égal à celui fixé par le Syndicat à titre de cotisation.

4.02

Le SYNDICAT informe par écrit l'Employeur, un mois à l'avance de ce montant qui ne doit comprendre aucune somme à titre de droit d'entrée ou d'initiation ou de prélèvements spéciaux ou d'amendes.

4.03

Les montants ainsi retenus sont remis au Syndicat dans les premiers jours du mois suivant avec un état indiquant le nom, le prénom, le nom du père, l'adresse, le numéro de dossier et le numéro d'assurance sociale du salarié cotisé.

4.04

La compagnie informe le représentant syndical de chaque camp lorsque des nouveaux salariés ont été embauchés.

ARTICLE 5

DROIT DE CIRCULATION EN FORET

5.01

Les représentants du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, dûment accrédités et porteurs d'un document d'identification peuvent circuler sur les territoires de l'EMPLOYEUR pour s'occuper d'affaires syndicales à condition de se soumettre aux règlements édictés par les Ministères des Terres et Forêts et du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

5.02

Le SYNDICAT fournira à l'EMPLOYEUR la liste de ses représentants accrédités et fera part des changements apportés à cette liste à mesure qu'ils se produiront.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 6

LOCAUX DU SYNDICAT ET DROIT D'AFFICHAGE

6.01

L'EMPLOYEUR accepte de mettre à la disposition du Syndicat une chambre pour traiter d'affaires syndicales dans les camps stationnaires et aussi dans les camps de voyageurs où il y aura soixante (60) salariés ou plus.

6.02

Dans les camps, un endroit parmi les endroits disponibles, sera mis à la disposition du SYNDICAT pour leurs réunions. Cet endroit sera déterminé après discussion avec le contremaître du camp ou son représentant.

6.03

L'EMPLOYEUR consent à désigner dans chaque camp un endroit où le SYNDICAT peut afficher les avis destinés à ses membres. Pour les autres communications, le SYNDICAT obtiendra l'autorisation au préalable du surveillant de district ou de son représentant autorisé.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 7

DROITS DE LA DIRECTION

7.01

Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit exclusif de gérer et d'administrer ses affaires sous tous les rapports sauf lorsque le droit d'agir ainsi est expressément restreint par une ou des dispositions de la présente Convention.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 8

RESPONSABILITES DES PARTIES

8.01

Il n'y aura ni grève ou contre-grève pendant la durée de cette Convention.

Le SYNDICAT convient de ne pas encourager, ni appuyer collectivement ou individuellement un ralentissement des activités ayant pour but de restreindre la production.

S.C.T.P.

LÓCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 9 .

VALIDITE

9.01

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention en regard des dispositions d'une loi, actuelle ou future, ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 10

REGLEMENTS DES GRIEFS

10.01

Un grief est défini comme toute mécontente concernant l'application, l'interprétation ou la présumée violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette Convention ou de l'annexe qui en fait partie; cette procédure de grief constitue les moyens de résoudre les mécontentes entre les parties et en attendant le règlement de cette mécontente les salariés autres que ceux suspendus, congédiés ou mis à pied continueront de travailler tel qu'indiqué par l'EMPLOYEUR. Le règlement de la mécontente à n'importe quelle étape de la procédure des griefs liera toutes les parties.

10.02

Les griefs seront seulement traités selon la procédure des griefs et si l'action a été prise dans la limite de temps attribué pour chaque étape. Dans n'importe quel cas, le règlement d'un grief ne sera pas rétroactif pour une période excédant sept (7) jours de la date que le grief fut présenté. Il est aussi convenu qu'un grief doit être soumis dans les quinze (15) jours qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance à défaut de quoi il est non-venu, de plus aucun grief ne sera accepté plus tard que trente (30) jours après la fermeture de la saison d'opération.

10.03

Toute mésentente apparente ou fondée doit être discutée promptement entre le salarié et son contremaître immédiat. Si la mésentente persiste elle peut être discutée entre le salarié et son contremaître général. Le salarié peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Si après discussion la mésentente persiste, elle peut être soumise comme grief si elle répond à la définition donnée au paragraphe 10.01.

10.04

Un grief est soumis et traité comme suit:

Stade 1 -

Le grief est soumis par écrit au Surintendant du district ou son représentant autorisé. L'exposé du grief indiquant le ou les articles de la Convention supposément violés doit être signé par le ou les salariés impliqués et par un représentant du SYNDICAT. Le Surintendant du district ou son représentant autorisé doit donner une réponse écrite dans un délai de cinq (5) jours.

Stade 2 -

Si la réponse du Surintendant du district ou son représentant autorisé n'est pas jugée satisfaisante, le représentant du SYNDICAT soumet alors le grief par écrit dans un délai de cinq (5) jours au Surintendant général de l'exploitation ou à son représentant autorisé qui donne une réponse écrite dans un délai de dix (10) jours.

TEXTE ACCEPTE

Stade 3 -

Si la réponse du Surintendant général de l'exploitation ou son représentant autorisé n'est pas jugée satisfaisante, le représentant du SYNDICAT soumet alors le grief par écrit, dans un délai de dix (10) jours, au directeur de l'exploitation ou à son représentant autorisé qui donne sa réponse dans un délai de quinze (15) jours.

Stade 4 -

Si la réponse du directeur de l'exploitation ou son représentant autorisé n'est pas jugée satisfaisante, le représentant du SYNDICAT dispose alors de quinze (15) jours pour aviser la Compagnie de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage prévu à l'article 11 et l'informer du nom de la personne qu'il nomme sur le tribunal d'arbitrage. L'employeur dispose alors de quinze (15) jours pour informer le Syndicat du nom de la personne qu'il désigne sur le tribunal d'arbitrage.

10.05

a) Dans tous les délais mentionnés au présent article, les samedis, les dimanches, les jours fériés ou les jours en tenant lieu sont exclus. Dans la computation de tout délai prévu au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est; le non respect d'un délai est considéré comme un abandon d'un grief par le Syndicat et une acceptation d'un grief par la compagnie.

b) Les délais mentionnés au présent article peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

c) Les griefs soumis aux stades 2, 3 et 4 sont rédigés en deux (2) copies dont l'une est destinée au Surintendant général de l'exploitation, ou au Directeur de l'exploitation selon le cas, et l'autre au Surintendant des relations industrielles. La réponse sera aussi rédigée en deux (2) copies, une à l'attention du Président du Local et l'autre à l'attention du représentant du camp concerné.

10.06

A) Le SYNDICAT peut loger un grief lorsqu'il a un intérêt direct qui découle des dispositions de la présente convention lui conférant des droits distincts de ceux des salariés. Ce grief doit être signé par le président ou par le secrétaire du SYNDICAT et soumis au Directeur résidant dans les trente (30) jours de l'évènement qui lui a donné naissance. Le Directeur résidant à quinze (15) jours de l'expiration de ce délai de trente (30) jours pour communiquer sa réponse écrite au SYNDICAT. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le SYNDICAT doit, dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai accordé au Directeur résidant, donner l'avis prévu au paragraphe 10.04 stade 4.

10.06 (suite)

B) L'EMPLOYEUR peut présenter un grief écrit au SYNDICAT en l'adressant à son secrétaire dans les trente (30) jours de l'évènement qui lui a donné naissance. Le SYNDICAT a quinze (15) jours de l'expiration de ce délai de trente (30) jours pour communiquer sa réponse écrite à l'EMPLOYEUR. A défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, l'EMPLOYEUR doit, dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai accordé au SYNDICAT, lui donner l'avis prévu au paragraphe 10.04 stade 4.

10.07

a) Si un salarié est suspendu, mis à pied ou congédié et qu'il croit qu'il a été traité injustement, il doit dans les sept (7) jours qui suivent de tels suspension, mise à pied ou congédiement soumettre son grief à son Surintendant et lui expliquer son allégation de l'injustice de sa suspension, de sa mise à pied ou de son congédiement.

b) Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction du SYNDICAT dans les quarante-huit (48) heures, la plainte peut être présentée comme un grief au deuxième stade du mode de règlement des griefs.

c) Toute personne désirant se prévaloir des procédures prévues, dans ce paragraphe, ou dans l'article relative à l'arbitrage, devra suivre la règle établie pour ces procédures dans la limite de temps fixée pour chaque stade, ou durant toute extension convenue mutuellement, et le défaut de se conformer à ces dispositions équivaudra à un abandon du grief ou de la

10.07 (suite) (c)

question en litige, lesquels ne pourront être présentés comme un nouveau grief.

d) Tel grief peut être réglé par une confirmation de l'action prise par L'EMPLOYEUR, ou par la ré-intégration du salarié dans ses fonctions, avec ou sans compensation ou par tout autre arrangement qui, dans l'opinion des parties, est juste et équitable.

e) Si ce cas est définitivement porté devant un tribunal d'arbitrage et tels mise à pied, suspension ou congédiement a entraîné une perte de salaire du salarié, le tribunal d'arbitrage aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision de l'EMPLOYEUR.

Le tribunal aura également le pouvoir d'ordonner la ré-intégration du salarié avec ses privilèges et droits acquis, avec ou sans compensation pour salaire perdu, compte tenu des montants que le salarié peut avoir gagné ailleurs durant la même période.

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01

Tout grief non réglé au terme de la procédure prévue à cette fin est soumis à un tribunal d'Arbitrage constitué comme suit: une personne est désignée par l'EMPLOYEUR et une autre par le SYNDICAT. Les deux personnes ainsi nommées doivent faire le choix d'une troisième personne qui agit en qualité de Président du Tribunal d'Arbitrage. Si les deux personnes nommées par les parties aux présentes ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président dans un délai de dix (10) jours, ce dernier est désigné par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.

11.02

Le Tribunal d'Arbitrage n'aura d'autre juridiction et autorité que celles d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente Convention en autant qu'il sera nécessaire pour régler le grief en litige. Il n'aura aucune autorité d'altérer ou de changer quelque'une des dispositions de cette Convention ou d'y substituer quelque'autres dispositions; il ne pourra non plus rendre des décisions qui ne soient conformes aux termes et aux dispositions de ladite Convention.

11.03

Une fois constitué, le Conseil d'Arbitrage convoque et entend les parties et leurs témoins dans les plus brefs délais et doit rendre une décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition; cette décision est finale et exécutoire.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

11.04

Chaque partie paie les frais et honoraires de ses représentants et témoins; les frais et honoraires du Président sont payés à parts égales par l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 12

DISCIPLINE

12.01

Trois sanctions différentes peuvent être infligées lorsqu'il devient nécessaire de discipliner un salarié.

a) Réprimande personnelle par le surveillant.

Cette sanction s'applique aux offenses mineures lorsque le surveillant est assuré par le salarié en faute que l'infraction ne sera pas répétée.

b) Suspension du travail sans paie pour des périodes de un (1) à quinze (15) jours, dépendant de la gravité de l'offense.

Cette sanction s'applique au cas d'une première offense ou s'il y a continuation et répétition d'offenses légères lorsque le surveillant est d'opinion qu'il peut obtenir que le salarié en question garde une conduite convenable et observe la discipline sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à la sanction de congédiement.

c) Congédiement.

Cette sanction s'applique:

1. Dans tous les cas de violations flagrantes et délibérées des règlements de l'EMPLOYEUR ou de l'une ou plusieurs des dispositions de la présente Convention;

2. Il peut encore devenir nécessaire d'infliger cette sanction à un salarié s'il persiste à commettre des infractions mineures aux règlements de l'EMPLOYEUR.

12.02

L'une ou l'autre des raisons suivantes peut également motiver le recours à l'une ou l'autre des sanctions énumérées au sous-paragraphe ci-dessus:

- a) Incompétence.
- b) Négligence au travail.
- c) Insubordination.
- d) Conduite préjudiciable au bon ordre, à la bonne marche des opérations qui peut affecter le bien-être et la sécurité des autres salariés.
- e) Cause juste.

12.03

Dans les cas d'application des mesures disciplinaires le SYNDICAT, par l'entremise de son représentant de camp, sera avisé dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables.

12.04

Il est entendu que s'il y a intervalle de douze (12) mois entre les différentes offenses, le dossier d'un salarié sera considéré comme étant libéré de toute offense.

12.05

Toutes les mesures disciplinaires sont sujettes à la procédure prévue dans la présente Convention pour le règlement des griefs.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 13

PENALITES POUR ABSENTEISME

13.01

Si, après enquête sur un cas d'absentéisme, aucune raison valable n'est découverte, l'EMPLOYEUR prendra les mesures disciplinaires suivantes:

- a) Première offense - Réprimande et avertissement.
- b) Deuxième offense - Réprimande et destitution temporaire pour au plus trois (3) jours.
- c) Troisième offense - Réprimande et destitution temporaire, congédiement probable.

13.02

Il est entendu que s'il y a un intervalle de douze (12) mois entre les différentes offenses, le dossier du salarié sera considéré comme étant libéré de toute offense.

ARTICLE 14

ANCIENNETE

14.01 - Définition

L'ancienneté désigne pour les fins de la présente, les jours accumulés à date, tous les jours ouvrés, les vacances et les jours fériés payés, les jours perdus suite à un accident industriel, les jours perdus dû à une maladie ou accident non industriel certifié par un médecin, les jours perdus pour combattre un feu de forêt ou pour s'occuper d'affaires syndicales, les pertes de temps temporaires dû à la température, ou à un bris mécanique, ainsi que pour suivre des cours de perfectionnement. Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération. En aucun cas un salarié n'accumulera plus de cinq (5) jours au cours d'une même semaine.

14.02 - Perte d'ancienneté.

L'ancienneté se termine pour les raisons suivantes:

- a) Départ volontaire.
- b) Congédiement.
- c) Non retour au travail au terme d'un congé autorisé.
- d) Refus de se rapporter au travail dans le délai stipulé à l'article des rappels.
- e) Mise à pied, maladie et accident de plus de dix-huit (18) mois.

14.03 Catégorie d'ancienneté.

Pour les fins de cette convention, il y aura trois (3) sortes d'ancienneté: de compagnie, de département, d'occupation.

a) L'ancienneté de compagnie, c'est le nombre de jours accumulés par un salarié depuis sa date initiale d'embauchage, calculés selon les méthodes prévues dans cet article.

b) L'ancienneté de département, c'est le nombre de jours accumulés dans un département donné. Pour les fins de cette Convention, les départements sont:

1. Les salariés réguliers rémunérés à taux forfaitaires (travailleurs en équipe et autres).
2. Les commis de camp.
3. Le personnel de cuisine.
4. Les opérateurs, de Koehring, d'abatteuse R.W. 30 et de tronçonneuse.
5. Les affuteurs.
6. Les opérateurs de camions ordinaires et les commissionnaires.
7. Les menuisiers.
8. Groupe général: journaliers, opérateurs de débuseuses à salaire, abatteurs à salaire, valet de camp, gardiens et homme à tout faire.

c) L'ancienneté d'occupation, c'est le nombre de jours accumulés dans une occupation donnée. L'ancienneté d'occupation ne s'accumule pas lors d'une assignation temporaire.

14.04 Liste d'ancienneté.

L'EMPLOYEUR s'engage à fournir au SYNDICAT deux fois par année, vers le 1er mai et le 1er octobre, une liste montrant l'ancienneté des salariés réguliers régis par cette Convention. Cette liste montre par ordre d'ancienneté, le nom du salarié, son adresse, son numéro d'assurance sociale et son ancienneté en jours. Une copie de cette liste est affichée DANS CHAQUE CAMP ET APRES TRENTE (30) jours d'affichage, elle prend effet et est utilisée pour les six (6) mois d'opération qui suivent.

14.05 Promotion à un poste exclu de l'Unité de négociation.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste exclu de l'Unité de négociation et qu'il accepte ce poste, il cesse par ce fait même et immédiatement d'être régi par la présente Convention. Cependant, son ancienneté s'accumule pendant un maximum de douze (12) mois consécutifs et ce salarié conserve le privilège de réintégrer les rangs avec tous ses droits acquis.

14.06 Ancienneté des nouveaux salariés.

Tout nouveau salarié (ou tout ancien salarié réembauché après avoir perdu son statut de salarié régulier) sera considéré comme stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail continu au cours d'une même période d'emploi. Une fois cette période complétée, l'ancienneté est reconnue depuis la date d'embauche ou de réembauchage selon le cas.

14.07 Le salarié stagiaire n'a aucun droit à la procédure de griefs pour les causes de congédiement et de mise à pied.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 15

MOUVEMENT DE PERSONNEL

15.01 - Ordre de rappels.

Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des rappels au travail, les salariés sont rappelés selon l'ordre inverse de leur mise à pied.

Le salarié régulier est, dans la mesure du possible, rappelé au même camp et dans la même occupation qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

L'EMPLOYEUR se réserve toutefois le droit de déterminer l'ordre des rappels, lorsque l'ouvrage à accomplir requiert des qualifications spéciales, dans ces cas, le SYNDICAT en est avisé au moins sept (7) jours à l'avance.

L'EMPLOYEUR se réserve le même droit lorsque le rappel de tous les salariés requis dans un camp est fait dans les deux (2) semaines qui suivent le rappel des premiers salariés de ce camp.

15.02 - Procédure de Rappel.

Lorsque le temps des rappels est connu, l'EMPLOYEUR par l'entremise du Centre de la Main-d'Oeuvre du Canada avise au moins quatorze (14) jours à l'avance les salariés à être rappelés; les rappels sont effectués selon l'ancienneté d'occupation de chaque salarié ou d'équipe selon le cas.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 15

MOUVEMENT DE PERSONNEL

15.02 - Procédure de Rappel (Suite).

Si le salarié ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de son rappel, il perd son ancienneté, à moins qu'il puisse fournir une raison admissible.

15.03 - Ancienneté des salariés travaillant en équipe et rémunérés à taux forfaitaire.

a) Pour les fins d'administration du présent article, l'ancienneté des salariés travaillant en équipe est égale à la moyenne arithmétique des jours d'ancienneté d'occupation accumulés par chacun des membres de l'équipe tel que le tout apparaît sur la liste d'ancienneté émise semi-annuellement.

b) Lorsqu'il y aura lieu d'effectuer un remplacement au sein d'une équipe, le choix de l'équipe sera accepté par l'EMPLOYEUR à moins de raisons sérieuses.

15.04 - Réduction de personnel et mise à pied.

a) Dans le cas de réduction de personnel dû à la fermeture ou à un ralentissement des opérations forestières dans un ou plusieurs camps, un salarié régulier qui doit être mis à pied peut, selon son ancienneté, déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté.

TEXTE ACCEPTE

b) Pour fin d'application de ce paragraphe, l'ancienneté d'occupation sera premièrement considérée. Lorsque l'ancienneté d'occupation est égale, l'ancienneté de département prévaudra et si l'ancienneté d'occupation et l'ancienneté de département sont égales, alors l'ancienneté de compagnie prévaudra. Toutefois, on ne déplace pas un salarié si le travail de ce dernier à un autre camp doit normalement prendre fin en dedans de deux (2) semaines ouvrables.

c) Un salarié mis à pied qui n'a pu faire valoir son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté en raison de la période de deux (2) semaines et que dû à cette modalité un autre salarié l'a dépassé dans son rang d'ancienneté, son total de jours d'ancienneté sera augmenté pour qu'il garde le même rang et le même différentiel dans les jours, qui existaient avant sa mise à pied.

d) Le salarié qui n'a pu faire valoir son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans son occupation peut alors faire valoir son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans une occupation inférieure à la sienne dans son département.

e) Le salarié qui n'a pu faire valoir son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans une occupation inférieure à la sienne dans son département peut alors faire valoir son ancienneté de compagnie pour déplacer un salarié du département 8 groupe général.

f) Dans tous les cas de mouvement de personnel, l'affectation d'un salarié à une occupation est conditionnée par sa capacité à remplir avec satisfaction ladite occupation.

15.05 Promotion à l'intérieur d'une ligne de progression.

a) Pour les promotions à l'intérieur d'une ligne de progression, l'EMPLOYEUR prend en considération la compétence et l'habileté des salariés de l'occupation immédiatement inférieure à celle qui doit être comblée. Quand ces facteurs sont égaux entre deux salariés, l'ancienneté d'occupation prévaut. Si l'ancienneté d'occupation est égale entre deux salariés, l'ancienneté de département prévaut. Si l'ancienneté de département est égale entre deux salariés, l'ancienneté de compagnie prévaut.

b) Lorsqu'une occupation devient vacante à l'intérieur d'une ligne de progression et qu'elle ne peut être comblée par les salariés de cette ligne de progression, l'EMPLOYEUR prendra en considération les salariés qui ont soumis leur candidature selon le paragraphe 15.07.

Le choix du candidat est établi en prenant en considération la compétence et l'habileté. Quand tous ces facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté de compagnie prévaut. Le salarié choisi aura l'occasion de démontrer son aptitude à faire le travail.

c) Si un salarié ne peut satisfaire aux exigences de sa nouvelle occupation après un entraînement raisonnable, il devra être retourné à son occupation originale avec tous ses droits acquis.

15.06 - Exclusion des Artisans.

a) L'artisan et/ou son opérateur n'auront pas droit à la clause de mouvement de personnel mais par contre ne pourront être déplacés par un autre salarié.

b) Il est convenu que les équipes dont le propriétaire de la débusqueuse a acheté cette machine de la compagnie ne sont pas considérés comme des propriétaires artisans et qu'ils ont droit au mouvement de personnel selon leur ancienneté d'équipe. Cependant, les équipes utilisant une débusqueuse de la compagnie ne peuvent utiliser leur ancienneté d'équipe pour les déplacer.

PROPOSITION DE LA COMPAGNIE

15.07 - Affichage d'occupation nouvelle ou vacante de façon permanente.

Ces occupations sont affichées sur le tableau d'affichage dans chaque camp pendant une période de dix (10) jours ouvrables avant d'être comblées d'une façon permanente. Les salariées qui désirent être candidats pour de telles occupations doivent faire application par écrit. Lorsque l'affichage a lieu durant la fermeture des opérations, l'information est transmise par l'entremise du Président du SYNDICAT; Les salariées intéressés devront faire application par écrit au cours d'une période de quinze (15) jours de la date d'affichage. L'EMPLOYEUR établit son choix en prenant en considération la compétence et l'habileté; quand ces facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté de compagnie prévaut.

15.08 - Transfert.

Quand un salarié exprime le désir de changer de camp pour combler une occupation vacante et que ce transfert le favorise en le rapprochant de son domicile, sans toutefois nuire aux opérations, l'EMPLOYEUR accepte de considérer ce transfert si un délai d'une semaine précède la date effective dudit transfert. Dans le but d'être considéré pour un transfert, le salarié doit compléter la formule de transfert, dont une copie est conservée par le salarié, une copie est remise au contremaître et l'autre copie au commis de camp.

ARTICLE 16

16.01 - Définition

1.- Catégorie "A" - Taux horaires.

Les horaires de travail pour chaque quart sont établis selon les besoins de chaque secteur d'opération. Ces horaires sont sur une base temporaire et ne seront établis de façon permanente qu'après entente entre les parties.

La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties sur cinq (5) jours.

Le lundi entre 07:00 et 18:30 heures

Du Mardi au vendredi entre 05:00 et 18:30 heures

Des cédules de travail sont établies dans chaque cuisine selon les besoins de l'opération, incluant le service du café le soir.

Ces cédules sont établies en coopération avec le chef cuisinier.

22/03/79

16.01 Définition (Suite)

Les cédules seront faites de façon à ne pas dépasser quarante-cinq (45) heures par semaine et le personnel de cuisine requis de débiter la semaine avant sept (7:00) heures le lundi matin sera rémunéré au taux de surtemps pour les heures travaillées avant sept (7:00) heures.

b) Les heures normales de travail du personnel de cuisine de nuit sont cédulées de façon à avoir le même nombre d'heures de travail par semaine que le personnel de jour.

c) Ces salariés pourront laisser leur travail plus tôt le vendredi à condition que leur travail soit à jour et après vérification avec le contremaître du camp.

3.- Catégorie "C" - Taux forfaitaires

La semaine normale de travail des travailleurs à taux forfaitaire est de cinq (5) jours consécutifs, soit du lundi au vendredi.

4 - Catégorie "D" - Taux hebdomadaires

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs. La journée normale de travail est de huit (8) heures réparties comme suit:

Camp voyageur: huit (8) heures réparties entre 07:00 et 17:00 heures.

Camp résidentiel: huit (8) heures réparties entre 07:00 et 20:00 heures.

Lorsque deux commis travaillent ensemble, un seul est requis de travailler après 18:00 heures. Ce commis disposera alors de deux (2) heures de

21/03/79

temps libre durant la journée en plus de son temps normal de repas.

Lorsqu'un commis est transféré à Chandler, il est soumis à l'horaire de travail en vigueur à cet endroit.

NOTE:- Les cédules de travail peuvent être modifiées selon les besoins de l'opération après entente entre les parties.

16.02 - Rappels ou appels spéciaux.

Le salarié des catégories "A" ou "D" qui est rappelé par son surveillant pour accomplir du travail avant ou après ses heures normales de travail et qui n'en a pas été informé avant la fin de sa journée normale de travail, est rémunéré au taux normal de son occupation majoré de moitié pour les heures effectivement travaillées.

Il est cependant assuré de recevoir une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux horaire normal de son occupation.

16.03 - Minimum de paie.

Tout salarié qui se rapporte à son travail au temps déterminé et ne peut commencer à travailler dû à un changement de programme ou en cas d'urgence et qu'aucune mesure n'a été prise pour l'aviser en conséquence, reçoit quatre (4) heures de paie au taux horaire normal de son occupation pour s'être présenté au travail.

22/03/79

16.04 - Garantie Salariale.

La garantie salariale énoncée ci-après est payable à tout salarié régulier requis de travailler entre le 1er janvier et le 31 mars.

Si l'EMPLOYEUR juge qu'un salarié est empêché de travailler parce que les conditions de température ne le permettent pas, il reçoit, à compter de la date de ratification, \$18.00 pour chaque demi-journée perdue (le vendredi est considéré comme une demi-journée)

Pour avoir droit à cette compensation, le salarié doit:

- S'il est résident au camp; le lundi, être dans l'impossibilité de se rendre au camp parce que la route principale, entre son lieu de résidence et la route d'accès à son camp, est déclarée impraticable par le Ministère de la Voirie, les autres jours de la semaine, être au camp et disposé à travailler.

PROPOSITION DE LA COMPAGNIE

- S'il est itinérant, être dans l'impossibilité de se rendre à son travail parce que la route principale, entre son lieu de résidence et la route d'accès menant à son travail, est déclarée impraticable par le Ministère de la Voirie.

Pas plus de quatre (4) demi-journées par semaine sont payables en vertu des présentes.

16.05

Tout salarié de la catégorie "A" de l'annexe 1 qui ne peut compléter sa semaine de travail parce qu'il en est empêché par un bris de machine se verra offrir un travail compensatoire à son taux régulier pour la balance de la semaine et la semaine suivante.

Il est entendu que ce salarié devra demeurer à la disposition de l'EMPLOYEUR et accomplir d'autres travaux qui pourront lui être assignés. Pour les semaines subséquentes, le salarié se verra offrir du travail compensatoire s'il y en a de disponible et il sera alors payé au taux de l'ouvrage accompli.

TEXTE ACCEPTE

16.06 - Bris de machine - salariés à taux forfaitaire.

a) Tout salarié de la catégorie "C" de l'annexe "1" qui est empêché de travailler par un bris de machine dûment rapporté à son contre-maitre ou mécanicien recevra la compensation suivante:

- Si le bris survient au cours de la première demie de la journée, il sera payé au taux horaire de l'occupation pour compléter la demi-journée et se verra offrir du travail compensatoire, à forfait ou autre, jusqu'à la réparation du bris.

- Si le bris survient au cours de la deuxième demie de la journée, le salarié affecté sera payé au taux horaire de l'occupation pour compléter la journée et se verra offrir du travail compensatoire, à forfait ou autre, le jour suivant et jusqu'à la réparation du bris.

16.07

Pour chaque demi-journée de travail les salariés bénéficient d'une période de repos de dix (10) minutes. Il est cependant entendu que cette période peut être déplacée afin de coïncider avec un bris de machine ou tout autre arrêt momentané de travail qui survient dans la demi-heure qui précède immédiatement la période de repos.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE 21/03/79

ARTICLE 17

SALAIRES

17.01 Fait partie de la présente convention, l'annexe I indiquant les taux de salaire, les catégories et les occupations acceptés par les parties.

17.02 - Surtemps.

1 - Catégorie "A" - Taux horaires.

Taux normal de l'occupation majoré de la moitié pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en dehors des horaires établis; en sus de huit (8) heures dans une journée ou en sus de quarante (40) heures dans une semaine ou le dimanche et les jours fériés et payés, une seule de ces dispositions ne s'appliquant à la fois.

2 - Catégorie "B" - Taux journaliers.

Taux et demi de l'occupation pour chaque heure ou partie d'heure de travail autorisé en dehors des horaires établis; en sus de la semaine régulière de travail ou le dimanche et les jours fériés et payés.

3 - Catégorie "C" - A la pièce.

Non éligible au surtemps en raison de la nature et du mode de rémunération du travail.

TEXTE ACCEPTE

21/03/79

4 - Catégorie "D" - Taux hebdomadaires.

Taux et demi de l'occupation pour chaque heure ou partie d'heure de travail autorisé en dehors des horaires établis; en sus de sa semaine régulière de travail ou le dimanche et les jours fériés et payés.

17.03 - Prime de nuit.

2 Quarts

a) Le salarié affecté régulièrement à du travail de nuit entre 18:00 heures et 6:00 heures reçoit, à compter de la date de ratification, une prime de \$0.23 l'heure pour chaque heure travaillée.

b) On ne tient pas compte de cette prime dans le calcul du taux de surtemps.

c) Aux fins d'application du paragraphe a), on utilise le facteur 9 pour les salariés de la catégorie "B" et le facteur 8 pour ceux de la catégorie "D".

17.04 - Nouvelles Occupations.

a) Advenant la création, durant les termes de cette Convention, de nouvelles occupations ou l'application de changements majeurs affectant sérieusement et continuellement la nature des occupations de l'emploi mis en liste à l'annexe I, l'EMPLOYEUR établira, sur une base provisoire, le ou les taux comparables à des occupations semblables dans la cédule de salaire ci-jointe. L'EMPLOYEUR avisera le SYNDICAT par écrit, dans un délai de sept (7) jours ouvrables avant leur mise en vigueur.

TEXTE ACCEPTE

21/03/79

b) Durant la période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail à partir de la date d'application du (des) changement(s), le SYNDICAT peut, à sa discrétion, négocier le ou les taux en question. La période d'essai peut être prolongée avec le consentement des deux parties.

c) Si les parties en viennent à une entente, le ou les taux feront partie intégrante de l'annexe I, de cette Convention. Ces taux seront rétroactifs à la date que le changement a été effectué.

d) Si, au contraire, les parties ne peuvent en venir à une entente, le cas peut être référé au stade 3 de la procédure de griefs.

17.05 - Loyer de Scie Mécanique.

Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur d'utiliser sa scie mécanique pour accomplir un travail rémunéré à taux horaire, le taux de location pour la scie mécanique est, à compter de la date de ratification, de \$0.75 l'heure.
L'EMPLOYEUR fournira l'essence et l'huile.

17.06 - Déplacements de débusqueuses. (Accepté le 22-03-79)

Le salarié à forfait qui est requis de conduire une débusqueuse entre le camp ou le garage et le lieu de travail

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

et vice versa est rémunéré au taux horaire régulier de son occupation pour le temps requis à effectuer ces déplacements, mais en aucun cas il ne recevra moins d'une demi ($\frac{1}{2}$) heure.

17.07 - Affectations temporaires.

Dans tout transfert temporaire (permutation et promotion à un poste comportant un taux de rémunération plus élevé, le salarié reçoit le taux de la classification supérieure pour toute la durée du transfert.

Si le transfert est à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à la sienne, il reçoit le taux de la classification inférieure seulement après la deuxième semaine du transfert. Ceci ne s'applique pas s'il s'agit d'un salarié qui en fait la demande ou aura répondu à un affichage.

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 18

V A C A N C E S

18.01 - Modalité de paiement.

Les vacances et crédits de vacances auxquels on se réfère au présent article ont pour base de calcul le nombre de jours de travail accumulés en vertu de l'Article "Ancienneté" de la présente Convention.

Le salarié reçoit, à compter de la date de ratification, comme crédit de vacances, le pourcentage auquel il a droit appliqué sur ses gains bruts hebdomadaires, selon l'échelle suivante:

- Jusqu'à 749 jours -----	4%
- De 750 jours à 899 jours -----	5%
- De 900 jours à 1,899 jours -----	6%
- De 1,900 jours à 3,799 jours -----	8%
- De 3,800 jours à 4,999 jours -----	10%
- 5,000 jours et plus -----	12%

18.02 - Vacances durant la saison d'opération.

Le salarié aura le choix de retirer ses prestations de vacances lors de sa mise à pied saisonnière ou de se prévaloir de jours de vacances durant la saison subséquente d'opération. Il est convenu que le salarié devra faire connaître son choix à l'EMPLOYEUR avant sa mise à pied saisonnière en remplissant un formulaire préparé à cette fin. Si le salarié néglige de remplir le dit formulaire, ses prestations de vacances lui seront versées au cours de sa période de chômage.

TEXTE ACCEPTE

La durée des vacances sera comme suit:

- Deux (2) semaines pour le salarié ayant droit à un crédit de vacances de 4% ou 5%.
- Trois (3) semaines pour le salarié ayant droit à un crédit de vacances de 6%.
- Quatre (4) semaines pour le salarié ayant droit à un crédit de vacances de 8%.
- Cinq (5) semaines pour le salarié ayant droit à un crédit de vacances de 10%.
- Six (6) semaines pour le salarié ayant droit à un crédit de vacances de 12%.

La période de prise de vacances est établie conjointement par le surveillant immédiat et le salarié. Cependant, l'employeur se réserve le droit de déterminer la période de prise de vacances si le surveillant immédiat et le salarié ne peuvent arriver à une entente.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 19

JOURS CHOMES ET PAYES

19.01 - Jours fériés, chômés et payés.

Jour de l'An

La St. Jean Baptiste.

La Confédération

La Fête du Travail

Noel

Le 26 décembre

Le 31 décembre.

Pour se qualifier au paiement des congés sus-mentionnés, le salarié doit:

a) Avoir travaillé, au cours de la saison, 50% des jours ouvrables entre sa date d'engagement ou ré-engagement et la fête.

b) Avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement la fête et le jour ouvrable qui la suit, à moins d'une absence autorisée par le Surveillant immédiat en cas de température inclemente ou autres raisons acceptables par l'employeur.

c) Il est entendu que le salarié qui ne peut, à cause de maladie ou d'accident, se présenter au travail le jour ouvrable qui suit la fête, devra en avertir son contremaître de camp dans un délai de deux (2) jours et lui remettre un certificat médical.

d) Lorsque l'employeur décrète une fermeture temporaire des opérations entre Noël et le Jour de l'An, le salarié régulier qui est éligible au paiement des fêtes de Noël, du 26 décembre, du 31 décembre et du Jour de l'An ne perd pas son droit au paiement de ces fêtes par le seul fait qu'il n'a pas travaillé entre Noël et le Jour de l'An.

PROPOSITION DE LA COMPAGNIE

19.02 - Congés mobiles.

Le salarié a droit à un maximum de cinq (5) congés mobiles par année aux conditions suivantes:

Le salarié qui a à son crédit cent (100) jours d'ancienneté accumulés lors de son ré-embauchage au début de la saison peut se prévaloir, après chaque trente (30) jours d'emploi au cours d'une même saison, de deux de ces congés mobiles sus-mentionnés.

Le salarié qui n'a pas accumulé un minimum de cent (100) jours d'ancienneté lors de son ré-embauchage au début de la saison a quand même droit aux congés mobiles, mais aux conditions suivantes:

- Un (1) jour de congé mobile après soixante (60) jours de calendrier.
- Par la suite, il a droit à un congé mobile par trente (30) jours de calendrier jusqu'à son maximum de congés.

Le salarié doit obtenir le consentement de son contremaître quant à la date où le congé sera chômé et payé.

Les congés mobiles sont normalement pris un à la fois sauf dans les cas d'intempérie. De plus, les dits congés ne peuvent être accumulés d'année en année.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

19.03 - Congés Spéciaux et sans Solde.

Si un salarié désire s'absenter pour des raisons jugées valables par l'EMPLOYEUR, il doit obtenir au préalable l'autorisation de son surveillant immédiat. Le surveillant remettra au salarié, une autorisation écrite appropriée.

L'EMPLOYEUR peut accorder à un employé une période de congé sans solde variant de un (1) mois à six (6) mois pour fins d'entraînement ou autres raisons valables. Dans un tel cas, le salarié maintient son ancienneté sans l'accumuler.

19.04 - Absences pour affaires syndicales.

L'EMPLOYEUR accorde un congé sans solde d'une durée de douze (12) mois, pour activités syndicales, au salarié dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat local approuvé par le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 20

CONGES DE FUNERAILLES

20.01 a) A compter de la date de ratification,

dans le cas du décès d'un membre immédiat de la famille d'un salarié ou simultanément de plus de l'un d'eux, un salarié régulier a droit jusqu'à trois (3) jours ouvrables d'absence, dont un de ces jours est le jour des funérailles. On entend par membre immédiat de la famille: le conjoint, le père, la mère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le fils, la fille, le grand-père, la grand-mère, le gendre, la bru, le demi-frère, la demi-soeur, les enfants du conjoint et les parents adoptifs du salarié.

Un (1) jour à l'occasion du décès de:

conjoint de son frère, conjoint de sa soeur, frère de son conjoint, soeur de son conjoint.

b) La rémunération pour un tel jour d'absence est égale à la rémunération d'une journée normale au taux régulier de son occupation s'il s'agit d'un salarié à salaire et au taux de l'abatteur à salaire s'il s'agit d'un salarié rémunéré à la pièce.

c) Le paiement de ces jours de congé est effectué si la demande est faite dans les trente (30) jours qui suivent le ou les décès, sur présentation d'un document établissant le lien de parenté entre le réclamant et la ou les personnes décédées.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 21

INDEMNITE POUR DEVOIRS DE JURE

21.01

Un salarié régulier appelé à servir comme juré ou témoin de la couronne reçoit de l'EMPLOYEUR, la différence entre le salaire payé comme juré et son salaire régulier, sous la réserve des conditions suivantes:

a) Le salarié doit fournir la preuve de son appel pour servir comme juré et du montant de la paye reçue.

b) La paye, pour la durée des devoirs de juré ou témoin de la couronne, ne doit pas excéder le montant que le salarié a reçu pour chaque journée ou semaine normale de travail, au taux régulier de son occupation s'il s'agit d'un salarié à salaire et au taux de l'abatteur à salaire s'il s'agit d'un salarié rémunéré à la pièce, moins la paye reçue pour ses services de juré ou témoin de la couronne.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 22

TRANSPORT AU LIEU DE TRAVAIL

22.01

a) Lorsqu'un salarié est autorisé par l'EMPLOYEUR à utiliser son véhicule pour transporter des travailleurs entre le camp et le lieu du travail, il est rémunéré pour l'usage de son véhicule selon l'échelle suivante s'il convient de transporter avec lui jusqu'à

quatre (4) autres travailleurs, de s'en tenir au nombre de voyages autorisés et d'être payé sur une base de millage pré-établie:

<u>A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION</u>	<u>PAR JOUR</u>
Jusqu'à 5 milles	\$ 3.35
Plus de 5 milles jusqu'à 8 milles	4.80
Plus de 8 milles jusqu'à 11 milles	6.45
Plus de 11 milles jusqu'à 14 milles	8.05
Plus de 14 milles	9.50

b) Le transport des salariés entre le camp et le lieu de travail est fourni par l'employeur. Cependant, le salarié autorisé à utiliser son propre moyen de transport reçoit la compensation prévue dans cette convention.

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

22.02

Si un salarié doit voyager depuis un lieu de rassemblement jusqu'à un lieu de travail (travailleurs itinérants) il reçoit, à compter de la date de ratification, une compensation comme suit:

. Travailleurs à la pièce.

Bois non empilé	-	\$ 1.00 la corde produite
Bois cordé à la souche	-	1.50 la corde produite
Bois charrié, à la souche	-	0.35 la corde charriée
Bois coupé, débusqué et empilé	-	1.20 la corde produite
Bois coupé, lancé et empilé	-	1.70 la corde produite
Arbres en longueur	-	0.88 la corde produite

Autres travailleurs - \$ 4.00 par jour

22.03

Lorsqu'un commis affecté à un camp itinérant est autorisé à utiliser son propre véhicule pour voyager entre un lieu de rassemblement jusqu'à un lieu de travail, il sera rémunéré comme suit:

1) Voyager avec lui dans son véhicule jusqu'à quatre (4) autres employés et s'en tenir au nombre de voyages autorisés.

2) Sera payé au taux de \$0.22 du mille.

S.C.T.P.

LOCAL 129

3) Le salarié requis d'utiliser son véhicule pour voyager en forêt recevra une location minimum de \$3.50 par jour d'utilisation.

Pour être éligible pour ces paiements, le salarié devra signer la formule requise par l'EMPLOYEUR, par laquelle le salarié s'engage à prendre sa propre assurance.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

21/03/79

Article 23

TEMPS DE MARCHÉ

23.01

Pour les salariés travaillant à forfait sur la coupe, le temps de marche à partir du camp ou d'un véhicule au lieu de travail est rémunéré comme suit:

A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION

Temps de Marche

Par Corde

15 à 30 minutes

\$ 0.35 la corde produite

Plus de 30 minutes

Taux horaire

PROPOSITION DE LA COMPAGNIE

11-05-79

ARTICLE 24

24.01 - ASSURANCE-VIE:

Le montant de l'assurance-vie du salarié régulier est équivalent au double des gains annuels tels qu'ils apparaissent sur son T-4 de l'année précédente (ou le dernier T-4 émis) arrondis à la tranche de \$1,000. immédiatement inférieure avec un maximum de \$15,000. jusqu'à l'âge de 65 ans. Les montants d'assurance sont ajustés le 1er janvier de chaque année.

24.02 - ASSURANCE-VIE - DEPENDANTS:

A) Epouse: \$ 1,000.00

B) Chaque enfant non marié:

1. De quatorze (14) jours mais moins d'un an: \$ 200.00.
2. D'un an mais moins de 19 ans (23 ans s'il est étudiant à plein temps, dépendant entièrement du salarié pour sa subsistance):
\$ 500.00.

L'assurance-vie pour les salariés réguliers et pour leurs dépendants est payée par l'EMPLOYEUR.

Il est convenu que le salarié régulier doit avoir accumulé quatre-vingt-dix (90) jours d'ancienneté pour se qualifier aux bénéfices sus-mentionnés.

24.03 - INDEMNITE HEBDOMADAIRE:

Un plan 1-8-26, prestations équivalentes à 70% du salaire hebdomadaire moyen, avec un maximum de \$ 150.00 par semaine frais partagés à 50/50.

Admissibilité: 150 jours d'ancienneté accumulés lors de son réembauchage au début de la saison.

24.04 - Les modalités énumérées dans cet article et à l'Annexe III de la convention ne constituent qu'un bref résumé des régimes d'assurance-vie et d'indemnité hebdomadaire, la police maîtresse dont le Syndicat reconnaît avoir reçu copie, gouverne l'application de ces régimes d'assurance-vie et d'indemnité hebdomadaire.

NOTE: Les majorations au régime d'assurance-vie et au régime d'indemnité hebdomadaire seront en vigueur le 1er du mois suivant la date de ratification.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

21/03/79

ARTICLE 25

ASSURANCE-FEU

25.01

a) Les effets personnels et la scie mécanique d'un salarié |
sont assurés contre le feu jusqu'à concurrence de \$500.00 en tenant
compte de la valeur réelle au moment de la perte par le feu et ceci aux
frais de l'EMPLOYEUR.

b) L'assurance-feu de la Compagnie dédommage - le propriétaire
d'une scie qui brûle: lorsqu'entreposée dans un entrepôt prévu à cet
effet ou à un endroit en forêt lorsqu'elles ne sont pas en opération.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 26

PRIMES DIVERSES

26.00

Tout salarié rémunéré à la pièce et affecté à l'abattage, l'ébranchage ou le tronçonnage reçoit une prime égale à 3.5% de ses gains établi selon les taux à l'unité (incluant les primes de petits bois de pente et de neige) à titre de compensation pour l'usage et l'entretien de sa scie mécanique, de ses vêtements de sécurité et de pluie.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 27

SECURITE

27.01 - Règles générales.

a) Il est entendu que tous les salariés/régis par la présente doivent se conformer, et ce comme condition d'emploi, aux règlements actuels et futurs de l'EMPLOYEUR et du Ministère du Travail en regard du port obligatoire de l'équipement de sécurité. Ces règlements sont affichés bien en vue dans les camps habités.

b) Eventuellement des cours de premiers soins seront donnés aux salariés. |

27.02 - Rapport d'Accident.

Tous les accidents, sans égard à leur gravité, doivent être rapportés dès que possible, au surveillant immédiat ou au préposé aux premiers soins, par la personne blessée, si elle le peut, et par tous les témoins.

27.03 - Equipement de Sécurité.

L'équipement de sécurité et les outils sous-mentionnés, achetés de l'EMPLOYEUR seront remis à l'EMPLOYEUR lors de la mise à pied. L'EMPLOYEUR remboursera le salarié/pourvu que ces items aient subi un usage normal.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

1. Chapeau de sécurité (exception faite du support intérieur).
2. Jambières de sécurité.
3. Extincteurs chimiques.
4. Crochets à bois à pâte.
5. Nécessaire (individuel) de premiers soins.
6. Bidon à essence.

Les contremaître transporte une trousse de premiers soins dans leur véhicule et de plus chaque équipe a une mini-trousse de sécurité à sa disposition.

Advenant l'introduction de nouveaux équipements de sécurité, l'EMPLOYEUR accepte de reconsidérer cette liste.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

ARTICLE 28

PREVENTION ET COMBAT DES FEUX DE FORET

28.01

Tous les salariés doivent se soumettre aux règlements de l'EMPLOYEUR et du Ministère des Terres et Forêts concernant la protection de la forêt. Toute infraction à ces règlements expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

28.02

Le salarié appelé à combattre un feu de forêt continue à accumuler ses jours d'ancienneté mais est rémunéré par le Ministère des Terres et Forêts au taux et aux conditions établis par ce dernier. Ces heures ne font pas partie de la semaine normale de travail du salarié.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 29

CONDITIONS GENERALES

29.01 - A tous les salariés

a) L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT reconnaissent qu'il est nécessaire de maintenir de bonnes conditions d'hygiène dans les camps en vue de garder la santé des travailleurs forestiers par une stricte observance des règlements d'hygiène édictés par les Ministères du Travail et de la Santé et par l'EMPLOYEUR.

b) Les frais de gîte et couvert sont de \$1.95 par jour à raison de \$0.65 du repas pris. Il est toutefois entendu que si les frais de gîte et de couvert, tels que décrétés par la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec, sont majorés pendant la durée de cette Convention, le présent article sera révisé en conséquence.

c) Les salariés seront autorisés à utiliser la radio mais devront transmettre des messages spécifiques.

d) L'EMPLOYEUR est d'accord avec le principe que tout équipement défectueux pouvant nuire à la santé ou à la sécurité des salariés doit être réparé immédiatement.

e) Dans les camps stationnaires qui continuent à opérer après le 1er janvier des aides-démarrateurs seront disponibles et une ligne de prises de courant sera installée. Ces prises seront mises à la disposition des automobiles devant voyager au travail chaque jour, et aux débusqueuses.

PROPOSITION DE LA COMPAGNIE

f) Il est entendu que L'EMPLOYEUR prendra les moyens nécessaires pour que les chemins conduisant aux lieux de travail soient carrossables.

g) A moins de circonstances incontrôlables, les chèques de paie sont livrés aux camps le plus tôt possible du jeudi après-midi.

h) Normalement aucun salarié n'est appelé à travailler seul dans un endroit isolé.

29.02 Salariés à forfait

a) Normalement les travailleurs à forfait ne sont pas obligés d'empiler du bois dans les endroits où il n'y a pas de chemins ou jetées appropriés, exception faite, construction de chemins ou autre travail similaire.

b) Habituellement les salariés à forfait sont requis d'empiler le bois à un minimum de quatre (4) pieds de hauteur.

c) La distance moyenne de débusquage avec l'équipement présentement en usage sera de sept cent cinquante (750) pieds.

d) Lorsque les tracés de bûchage sont faits, les responsables font en sorte que le travail de débusquage se fasse sans qu'il soit nécessaire de remonter les câbles.

e) Aucun salarié à forfait n'est forcé de travailler en-dehors des heures normales de travail.

f) Chaque salarié à forfait est traité sans discrimination en ce qui concerne les chances de travail, c'est-à-dire les moyens nécessaires sont pris pour séparer équitablement le beau bois ainsi que le bois qui est coupé dans des conditions plus difficiles

TEXTE ACCEPTE

g) Au plus tard une (1) semaine après l'ouverture des opérations l'EMPLOYEUR met en application le système actuel qui consiste à mesurer le bois des salariés à chaque période de paye. Lorsque ceci est impossible, le salarié est payé sous forme d'avance d'après un estimé du contremaître, et la quantité estimée sera indiquée sur le bulletin de paye.

Un système est établi pour permettre aux travailleurs forestiers de recevoir leurs jetons de mesurage.

h) Scie de rechange: Pour résuier les pertes de temps dues aux bris de scies mécaniques, l'EMPLOYEUR met à la disposition des salariés une (1) scie mécanique pour chaque quinze (15) scies normalement utilisées au camp. La période d'utilisation maximale de cette scie pour un (1) salarié est d'une semaine et elle doit être remise au contremaître le vendredi.

Les scies de rechange seront tenues en bon état, mais le salarié qui a utilisé une de ces scies doit la remettre au contremaître pour vérification après l'utilisation. Le salarié en cause est tenu responsable des dommages intentionnels infligés à cette scie et doit en payer la réparation.

Le prix de location de ces scies est de \$0.35 l'heure.

Tous les opérateurs de débusqueuses doivent posséder leur propre scie mécanique de manière à ne pas perdre de temps lorsque celle de l'abatteur est défectueuse.

i) Le préposé au plein (carburant) des débusqueuses voit à vérifier l'huile et à graisser le dessous de la machine (5 graisseurs). Le chauffeur s'engage à compléter le reste de l'entretien normal.

TEXTE ACCEPTE

j) Les essais sur les nouvelles machines seront faits comme par le passé mais l'EMPLOYEUR fera son possible pour couper tout le bois dans le secteur des essais.

k) L'EMPLOYEUR s'engage à fournir aux équipes des camps itinérants qui en font la demande les matériaux nécessaires à la construction d'un abri de 6' x 9':

- clous
- toile de "Dryer"
- contre-plaqué pour le plancher
- madriers pour la charpente
- feuilles de polythène et lattes pour le toit.

l) L'EMPLOYEUR est d'accord pour équiper ses débusqueuses de coupe-câbles.

29.03 - Employés de cuisine.

a) Echelle - Personnel des Cuisines.

L'EMPLOYEUR utilise comme guide pour déterminer le nombre à assigner au service de la cuisine l'échelle suivante basée sur le nombre moyen des salariés qui prennent régulièrement leur repas:

	<u>Cuisiniers</u>	<u>Assistants</u>	<u>Marmitons</u>
1. 20 hommes ou moins	1	-	-
2. 21 à 50 hommes	1	1	-
3. 51 à 75 hommes	1	1	1
4. 76 à 105 hommes	1	1	2
5. 106 à 160 hommes	1	2	3

TEXTE ACCEPTE

	<u>Cuisiniers</u>	<u>Assistants</u>	<u>Marmitons</u>
6. 161 à 215 hommes	1	2	4
7. 216 hommes à 275 hommes	1	3	4

Quand il y a moins de cent (100) hommes, cette échelle peut varier de plus ou moins dix (10) hommes.

Quand il y a cent (100) hommes et plus, cette échelle peut varier de plus ou moins vingt (20) hommes.

Advenant des changements dans les conditions et/ou méthodes de travail, l'échelle ci-dessus peut être révisée selon les circonstances.

b) Cuisine

L'EMPLOYEUR affichera des heures fixes de repas.

c) Uniformes - Personnel de Cuisine.

L'EMPLOYEUR accepte de fournir, au début de chaque saison, les vêtements de travail suivants au personnel de cuisine:

Cuisiniers et Assistants Cuisiniers

- 8 tabliers
- 3 chemises
- 2 pantalons
- 1 chapeau de chef

Marmitons

- 5 tabliers

TEXTE ACCEPTE

Il est convenu que les items sus-mentionnés sont portés au compte du salarié lorsqu'ils lui sont remis au début de la saison et déduit en entier s'ils ne sont pas remis propres et en bon état lors de la mise à pied.

29.04

a) Valet de camp

L'EMPLOYEUR prend en considération le nombre de salariés au camp et le nombre de camps à entretenir pour établir le nombre de valets de camp requis pour une opération spécifique.

La journée normale de travail d'un valet de camp est comprise entre 8:00 heures et 19:00 heures le lundi et entre 6:00 heures et 19:00 heures du mardi au vendredi. Une période d'une (1) heure est accordée pour chaque repas et les heures de travail sont établies pour convenir aux besoins des opérations.

Lorsque deux (2) valets ou plus travaillent dans un même camp, un seul est requis de débiter sa journée à 6:00 heures.

b) Gardien de camp

Les heures de travail d'un gardien sont établies de façon à convenir aux besoins des opérations.

29.05

a) L'EMPLOYEUR isole dans les camps les travailleurs de nuit des autres travailleurs

TEXTE ACCEPTE

b) Lorsque des modifications majeures sont faites dans un camp et lorsque de nouveaux camps seront construits les salariés seront installés deux (2) par chambre.

c) Une bâtisse séparée est à la disposition des salariés et est chauffée, éclairée et munie d'une ligne d'air, d'un établi, d'un étau, d'un extincteur, d'une enclume, d'une meule, d'une riveteuse Orego H16338, d'un démonteur de chaîne H16329.

d) Des séchoirs appropriés sont installés dans chaque camp permanent.

e) Une salle de récréation d'une grandeur appropriée et destinée aux salariés résidents est installée dans chaque camp.

f) Une collation comportant café, thé et biscuits variés est servie dans chaque cuisine vers 20:00 heures les lundi, mardi, mercredi et jeudi de chaque semaine.

S.C.T.P.

LOCAL 129

TEXTE ACCEPTE

22/03/79

ARTICLE 30

30.01 Comité Ouvrier/Patronal

Un comité ouvrier-patronal est formé par les deux (2) parties dans chaque camp.

Le but de ce comité est d'étudier des problèmes communs aux deux (2) parties, tels: la sécurité, les loisirs, les relations de travail et de bien-être.

30.02 Prestations - C.A.T.

Dès que les formules nécessaires auront été reçues et complétées par l'accidenté, l'EMPLOYEUR avancera, à ceux qui se présenteront au Département du Personnel, à compter de la troisième semaine si possible un montant égal aux versements payables par la Commission des Accidents de Travail.

30.03 Prime - Opérations d'hiver

Entre le 1er janvier et le 31 mars de chaque année, les taux forfaitaires sont majorés de 5%.

Prime - Neige

Les taux forfaitaires contenus dans la présente sont majorés, selon l'épaisseur de la neige, comme suit:

de 10" à 15"	-	5%
de 16" à 25"	-	10%
26" et plus	-	15%

Dans chaque camp, l'épaisseur de la neige est l'épaisseur moyenne de la neige au sol, mesurée par le service forestier de l'EMPLOYEUR en différents endroits sur le parterre de coupe en cours d'exploitation, dans un chantier donné. Le représentant syndical peut accompagner le représentant du service forestier.

30.04 Suspension des opérations de coupe entre Noël et le Jour de l'An

L'EMPLOYEUR accepte de suspendre ses opérations de coupe (abattage et débusquage) entre le jour de Noël et le Jour de l'An de chaque année.

30.05 Affichage - Vanne et pièces de scie

L'EMPLOYEUR exige des commis de camp qu'ils corrigent les listes de prix affichées dans les camps chaque fois que survient un changement de prix.

LA COMPAGNIE GASPESIA LIMITEE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
DU PAPIER - LOCAL 129, CHANDLER
SECTION FORESTIERE

R. D. Saurdages
J. Laporte
Geil Babin
J. Bérubé
W. G. G. G. G.

Elmer Dittman
Rudes Lacroix
Marcel Lapierre
Michel Lapointe
Robert Bencher

Signé à Chandler, ce 25^{ième} jour de mai 19 79.

ANNEXE I

CEDULE "A" - TAUX HORAIRES

	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>TAUX HORAIRE NORMAL EN VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION.</u>
CLASSE V		
Journalier	\$ 5.89	\$ 7.04
CLASSE IV		
Abatteur à salaire	6.04	7.19
CLASSE III	6.10	7.25
Cond. de camion ordinaire		
Homme à tout faire		
Opérateur de débusqueuse, J-5, John Deere, etc...		
CLASSE II	6.34	7.49
Charpentier menuisier		
Préposé à la dynamite		
CLASSE I	6.71	7.86
Opérateur de tronçonneuse		
Opérateur d'abatteuse		
Affûteur		

NOTE: Le boni de vie chère de \$0.25 l'heure est inclus dans les taux de salaire en vigueur à compter de la date de ratification et ne sera plus payé comme boni à compter de cette date.

La Compagnie accepte le paiement rétroactif des augmentations de salaire comme suit:

\$0.47 par heure rémunérée entre le 26 avril 1978 et le 25 avril 1979.

\$0.90 par heure rémunérée entre le 26 avril 1979 et la date de ratification.

Chandler, le 11 mai 1979.

ANNEXE I

CEDULE "B" - TAUX JOURNALIERS

	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>TAUX JOURNALIER EN VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION.</u>
Cuisinier	\$ 51.96	\$ 62.06
Assistant cuisinier	48.06	58.16
Marmiton	43.81	53.91
Valet de camp	43.56	53.66
Gardien	42.81	52.91

NOTE: Le boni de vie chère de \$2.00 par jour est inclus dans les taux de salaire en vigueur à compter de la date de ratification et ne sera plus payé comme boni à compter de cette date.

La Compagnie accepte le paiement rétroactif des augmentations de salaire comme suit:

\$ 4.23 par jour rémunéré entre le 26 avril 1978 et le 25 avril 1979.

\$ 8.10 par jour rémunéré entre le 26 avril 1979 et la date de ratification.

Chandler, le 11 mai 1979.

ANNEXE I

CEDULE "C" - TAUX FORFAITAIRES

NOTE: Les taux forfaitaires qui apparaissent à la présente Convention sont basés sur les mesures anglaises (pied & pouce) et l'équivalent de ces taux sera établi pour s'adapter au système métrique.

	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>TAUX FORFAITAIRE EN VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION.</u>
1. Abatteur à forfait, par corde non empilée, chemins faits par le salarié à la satisfaction de la Compagnie.	\$ 12.72	\$ 14.58
Allocation pour scie mécanique par corde produite	0.63	0.72
2. Abatteur à forfait, par corde bois coupé et empilé.	\$ 13.44	\$ 15.41
Allocation pour scie mécanique par corde produite	0.63	0.72
3. Abatteur à forfait, par corde bois coupé, lancé et empilé.	\$ 17.67	\$ 20.26
Allocation pour scie mécanique par corde produite	0.63	0.72
4. Opération mécanisée, par corde bois coupé, débusqué, tronçonné et empilé. Equipe de 5 hommes	\$ 13.82	\$ 15.84
Allocation pour scie mécanique par corde produite	0.63	0.72
5. Charriage avec John Deere, F-4 et J-5, maximum 1,000' par corde	\$ 4.40	\$ 5.04
6. Débusquage, arbres en longueur méthode de coupe RW30		
Taux moyen par arbre	\$ 0.08.5	\$ 0.09.7

Chandler, le 11 mai 1979.

ANNEXE I

CECULE "C" - TAUX FORFAITAIRES (suite)

FORMULES DE COMPENSATION

Formule I - Pentes

Equipes mécanisées (débusquage en longueur d'arbre).
Taux à la corde ou à la tige.

Lorsque 50% ou plus de bois est produit dans des endroits où les pentes ont 20 degrés ou plus, les taux sont majorés de 10%. Les réclamations sont faites au surveillant et ce dernier vérifiera, à l'aide d'un clinomètre, si elles sont justifiées ou non.

Formule II - Petit bois

Equipes mécanisées (coupé, débusqué, tronçonné et empilé)
- Taux à la corde.

Test fait 1 corde/25 cordes

Bois coupé, non empilé

Bois coupé, lancé, empilé

Test fait 1 corde/10 cordes

120 à 130 bouts/corde

- \$0.70 la corde produite

131 à 140 bouts/corde

- 1.00 la corde produite

141 bouts/corde et plus

- 1.20 la corde produite

NOTE: Les changements apportés aux formules de compensation sont en vigueur à compter de la date de ratification.

Chandler, le 11 mai 1979.

ANNEXE I

CEDULE "C" - TAUX FORFAITAIRES (suite)

<u>ARBRES EN LONGUEUR</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>TAUX FORFAITAIRE EN VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION.</u>
<u>Diamètre</u>		
5	..276	..316
6	.309	.354
7	.403	.462
8	.520	.596
9	.623	.714
10	.714	.819
11	.925	1.060
12	1.152	1.321
13	1.460	1.674
14	1.689	1.936
15	1.931	2.214
16	2.175	2.493
17	2.402	2.754
18	2.646	3.033
19	2.889	3.312
20	3.375	3.869
21	3.716	4.260
22	3.960	4.540
23	4.219	4.837
24	4.463	5.116
25	4.707	5.396
26	4.869	5.582
chaque pouce additionnel	0.162	0.186

NOTE: Le boni de vie chère de \$2.00 par jour est inclus dans les taux forfaitaires en vigueur à compter de la date de ratification et ne sera plus payé comme boni à compter de cette date.

La Compagnie accepte un paiement rétroactif de l'augmentation des taux forfaitaires basé sur un pourcentage des gains établi selon les feuillets de mesurage (incluant l'allocation pour scie mécanique, les primes de petit bois, de pente et de neige excluant le transport). 7% des gains forfaitaires (tels que décrits au présent paragraphe) payés entre le 26 avril 1978 et le 25 avril 1979.

12% des gains forfaitaires (tels que décrits au présent paragraphe) payés entre le 26 avril 1979 et la date de ratification.

Chandler, le 11 mai 1979.

ANNEXE I

CEDULE "D" - TAUX HEBDOMADAIRES

	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>TAUX HEBDOMADAIRE EN VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION.</u>
<u>Apprentis commis</u>	\$ 213.55	\$ 259.55
<u>Assistant commis</u>		
1ère année	223.55	269.55
2ième année	228.55	274.55
<u>Commis</u>		
1ère année	247.55	293.55
2ième année	251.55	297.55
3ième année	256.55	302.55
4ième année	260.55	306.55
5ième année	270.55	316.55
<u>Commis de liaison</u>	308.01	354.01

Lorsqu'il y a plus d'un commis dans un même camp, le commis en charge voit son salaire majoré de huit (8%). Cette rémunération spéciale ne vaut que pour le temps où le commis est en charge et ne modifie en rien l'échelle.

NOTE: Le boni de vie chère de \$10.00 par semaine est inclus dans les taux de salaire en vigueur à compter de la date de ratification et ne sera plus payé comme boni à compter de cette date.

La Compagnie accepte le paiement rétroactif des augmentations de salaire comme suit:

\$18.80 par semaine rémunérée entre le 26 avril 1978 et le 25 avril 1979.

\$36.00 par semaine rémunérée entre le 26 avril 1978 et la date de ratification.

La majoration de 8% pour le commis en charge sera appliquée sur le paiement rétroactif des augmentations de salaire du commis en charge.

Chandler, le 11 mai 1979.

FORMULE D'ADHESION

Je, soussigné, donne librement mon adhésion au
Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et
autorise mon employeur à déduire de mes gains, ma
cotisation régulière hebdomadaire au taux établi
par le Syndicat, légalement reconnu pour me repré-
senter auprès de mon employeur, soit un montant de
\$ par semaine ou fraction de semaine travaillée.

Signature: _____

Témoin: _____

Date: _____

ANNEXE III

REGIME D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE

ADMISSIBILITE ET PARTICIPATION

Le salarié qui aura accumulé cent cinquante (150) jours d'ancienneté lors de son ré-embauchage au début de la saison sera éligible à partir du premier jour du mois qui suivra son retour au travail.

Tout salarié qui ne retourne pas au travail quand il est rappelé et qui perd son droit d'ancienneté sera considéré comme un salarié nouveau.

Le salarié devra compléter sa demande de participation dans les 31 jours suivant la date de son admissibilité au régime d'indemnité hebdomadaire. Si le salarié complète sa demande après cette période, il devra fournir à la compagnie d'assurance une attestation médicale sur son état de santé.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Aucune indemnité ne sera accordée sous ce régime pour toutes maladies ou accidents imputables à l'occupation.

PRESTATIONS 1 - 8 - 26

Protection 70% du salaire hebdomadaire moyen avec un maximum de \$ 150.00 par semaine.

Durée - Payable pendant un maximum de 26 semaines à compter de la première journée lors d'une invalidité causée par un accident non imputable à l'occupation et à compter de la huitième journée lors d'une invalidité causée par maladie.

Les prestations cesseront à partir de la date où le salarié est ou devait être mis à pied. Si le salarié assuré est invalide à cause de la même maladie ou accident à la date qu'il est appelé à retourner au travail, les prestations reprendront à partir de la date de son rappel.

Le salarié ne percevra cette indemnité que s'il est incapable de travailler et sous les soins d'un médecin. La Compagnie ou la Compagnie d'Assurance peuvent exiger que le salarié soit examiné par le médecin de la Compagnie ou un médecin autorisé par le médecin de la Compagnie ou de la Compagnie d'Assurance, afin de déterminer si le salarié a droit de recevoir des prestations.

RETABLISSEMENT DU DROIT AUX PRESTATIONS

Le salarié qui devient invalide une deuxième fois, aura droit à une nouvelle période de vingt-six (26) semaines de prestations si cette nouvelle invalidité est due à la même cause que la première et qu'il a été activement au travail pendant au moins trente (30) jours entre les deux périodes d'invalidité.

Si la nouvelle période d'invalidité est due à une cause différente que celle de la première période d'invalidité, le salarié aura droit à vingt-six (26) semaines de prestations s'il a été activement au travail pendant au moins un (1) jour entre les deux périodes.

REMARQUE: Trente (30) jours et un (1) jour signifient jours consécutifs de calendrier.

INTEGRATIONS DE BENEFICES

Si, au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral ou provincial adoptent des lois ou des amendements aux lois existantes accordant des prestations déjà protégées par ce régime, la Compagnie aura droit à l'intégration totale des prestations et des coûts.

La Compagnie versera le montant nécessaire afin de maintenir le niveau actuel des prestations mais ne sera pas tenue de verser un montant plus élevé que celui indiqué dans la présente convention.

Tous les droits relatifs aux prestations d'un membre sont régis exclusivement par la police universelle ayant été émise par la Compagnie d'Assurance désignée par la Compagnie.

PERIODES D'INVALIDITE NE DONNANT PAS DROIT AUX PRESTATIONS (exclusions)

A) Lorsque le salarié n'est pas traité par un médecin autorisé.

B) Accident au travail reconnu par la Commission des Accidents du Travail ou le Régime de Pension du Canada/Québec.

C) Blessures dans les forces navales, terrestres ou aériennes.

D) Blessures ou maladies volontairement causées par le salarié lui-même.

E) Emeutes, guerres ou participation volontaire à des manifestations tumultueuses.

F) Lorsque le salarié touche une rémunération de vacances.

G) Maladie ou blessure survenue alors que le salarié commettait un acte criminel.

H) Période durant laquelle le salarié exerce une profession ou un emploi rétribué.

I) Grèves ou lockout.

J) Lorsque le salarié purge une peine en prison.

K) Toxicomanie ou alcoolisme.

L) Maladies vénériennes.

COÛT

Le coût de ce régime sera partagé 50% par le salarié et 50% par la Compagnie.

Le coût du régime sera déterminé selon l'expérience financière.

LA COMPAGNIE GASPESIA LIMITEE/CHANDLER (QUÉBEC) 600 1KO

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

LOCAL 129

ET

LA COMPAGNIE GASPESIA LIMITEE

Pour la durée de la convention en voie de négociation, il est convenu que les primes suivantes seront en vigueur et rémunérées comme suit:

Prime pour la qualité du travail

\$ 0.25 la corde produite ou 1.5% sur les taux d'arbres en longueur.

Prime pour méthodes de travail sécuritaires

\$ 0.25 la corde produite ou 1.5% sur les taux d'arbres en longueur.

LA COMPAGNIE GASPESIA LIMITEE

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER - LOCAL 129

RAB
Dein
Leif Babin

Edmond Dittmer
Rudes Larue
Michel Lapointe

Signé à Chandler ce 25^{ième} jour de mai 19 79.

COMPAGNIE MEMBRE DU GROUPE PRICE

ECHELLE DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

LOCAL 129

1	2	3	4	5	6	7
1. Trav. For. Equipe	1. Commis Liaison 2. Commis en charge 3. Commis	1. Cuisinier 2. Ass. Cuisinier 3. Marmiton	1. Oper. Koehring 2. Oper. R. W. 30 3. Oper. Tronçonneuses	1. Limeur	1. Oper. Camion ord. 2. Commissionnaire	Menuisier
2. Autres Trav. Forfaitaires	4. Ass. Commis 5. Apprenti					

GROUPE GENERAL.

8

Journalier, opérateur de débusqueuse à salaire,
abatteur à salaire, valet de camp
gardien, homme à tout faire

NOTE:- Ancienneté d'occupation - Mouvement de personnel à l'intérieur d'une occupation.
Ancienneté de département - Promotion ou rétrogradation à l'intérieur d'un département.
Ancienneté de compagnie - Rétrogradation, déplacement à l'intérieur du groupe général et pour combler un poste affiché.