

R N.E. 04527-8
c.A. 0310
N.E. 50
dépôt; 84-09-20
accid: Q-79507

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

RAOUL GUÉRETTE INC.,
(Opérations forestières),
VILLE DÉGELIS, P.Q.,

LA COMPAGNIE,

-ET-

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER ET SON LOCAL 13,

LE SYNDICAT.

B.C.G.T.
QUÉBEC

cm

'84 SEP 20 15:26

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES -

1.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions "le salarié", "les salariés", "tout salarié", signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes.

1.02 "Salarié régulier": désigne tout salarié qui compte quarante (40) jours de travail continu pour l'Employeur.

1.03 "Période de probation": période durant laquelle un salarié n'a pas acquis d'ancienneté. Au cours de cette période, il est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut contester un congédiement par voie de grief.

1.04 "Convention": signifie la présente convention collective de travail.

1.05 "Employeur": quand il est utilisé dans la présente convention, désigne RAOUL GUÉRETTE INC.

1.06 "Syndicat": quand il est utilisé dans la présente convention, désigne LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET SON LOCAL 13.

ARTICLE 2 - BUT GÉNÉRAL -

2.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur, du Syndicat et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et de promouvoir l'exploitation profitable des opérations par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des salariés.

Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les salariés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement au progrès et à la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE -

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés couverts par l'accréditation émise en bonne et due forme par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 29 août 1977.

3.02 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

a) Avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;

b) Pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise à pied ou au licenciement d'un salarié;

c) Posséder suffisamment d'autorité pour engager l'Employeur en matière de grief avec le Syndicat;

d) Lorsqu'il se produit une panne ou toute autre urgence ou pour des raisons d'entraînement, il est entendu qu'il remplit les mêmes fonctions que les salariés qui sont sous sa surveillance. Une fois ceci fait, il reprend ses fonctions de surveillant.

ARTICLE 4 - DROITS DES PARTIES -

4.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés à l'Employeur.

4.02 Si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure de règlement des griefs. Si, après enquête, il est évident que le salarié a été injustement traité ou discipliné ou congédié sans cause valable, il sera réinstallé sans perte de salaire.

ARTICLE 5 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL -

5.01 Il ne devra y avoir aucune grève, contre-grève, ra-

lentissement de travail, arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout conformément à l'article 95 du Code du Travail.

ARTICLE 6 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS -

6.01 Salariés à taux horaire:

La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties en cinq (5) jours de neuf (9) heures:

a) Équipe de jour: du lundi au vendredi inclusivement, sept heures (07:00) à seize heures trente (16:30), avec un arrêt non payé d'une demi-heure (1/2) pour le repas du midi;

b) Équipe de nuit: du lundi soir au samedi matin inclusivement, dix-huit heures (18:00) à quatre heures trente (04:30), avec un arrêt non payé d'une demi-heure (1/2) pour le repas;

c) Les heures ci-dessous mentionnées pourront être modifiées après entente entre les parties.

6.02 Salariés à la pièce:

La semaine normale de travail des salariés à la pièce est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.

Aucune mesure disciplinaire n'est exercée à l'égard de ces salariés qui quittent les opérations le vendredi midi.

6.03 Surtemps:

Les salariés à taux horaire sont payés au taux et demi pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler ainsi qu'il suit:

a) En dehors des heures de la journée normale de travail; ou

b) En dehors de quarante-cinq (45) heures dans une semaine; ou

c) Le samedi, le dimanche; ou

d) Lors de n'importe lequel congé chômé et payé.

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

ARTICLE 7 - SALAIRES -

7.01 Il est reconnu qu'un salarié qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré, au point de vue salaire, à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention.

7.02 Tout salarié à taux horaire qui est présent au travail et qui est appelé à travailler moins que la journée régulière a droit à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par un cas de force majeure.

7.03 Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'Employeur, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

7.04 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche à compter de la première journée complète de travail.

7.05 Un salarié qui est transféré à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré.

7.06 Si, en raison d'une mise à pied dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement après la première journée complète de travail. Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, le salarié qui avait été déplacé reprend alors le poste qu'il occupait avant la mise à pied.

7.07 a) Si, pendant la durée de la convention, un nouvel emploi est créé ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du Syndicat, l'Employeur doit en aviser les représentants du Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements;

b) Durant la période d'essai ci-haut prévue, les salariés concernés sont payés comme suit:

1.- Le salarié à taux horaire ne reçoit en aucun

temps un taux inférieur à son taux horaire régulier;

2.- Le salarié à la pièce ne reçoit en aucun temps un taux inférieur au taux de base du journalier (qui n'utilise pas sa scie mécanique);

3.- Lorsque requis d'utiliser sa scie mécanique, un salarié à la pièce reçoit \$ 0.75 par heure.

c) Dans les trente (30) jours de l'avis prévu à 7.07 a), l'Employeur, sur demande, rencontrera les représentants du Syndicat pour discuter du taux de l'emploi nouveau ou changé. Si on n'est pas d'accord sur le taux dans une période additionnelle de cinq (5) jours ouvrables, le Syndicat pourra en faire un grief qui deviendra sujet à l'arbitrage. Le taux convenu entre les parties ou décidé par arbitrage sera en vigueur rétroactivement au début de la période d'essai.

7.08 Le salarié qui a quitté les lieux du travail et que l'Employeur rappelle pour travailler en dehors ou en plus de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux du temps supplémentaire; il est cependant assuré d'un minimum de paie équivalent à quatre (4) heures rémunérées à son taux de salaire régulier. Cette disposition ne s'applique cependant pas aux salariés rémunérés sur une base forfaitaire.

Si le rappel a lieu le dimanche ou lors d'un congé statutaire, le salarié est assuré d'un minimum de paie équivalent à six (6) heures rémunérées à son taux de salaire régulier. Cette

disposition ne s'applique cependant pas aux salariés rémunérés sur une base forfaitaire.

7.09 Paie: Le salarié doit être payé par chèque le vendredi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise aux salariés de l'équipe de jour le vendredi avant-midi, sur les lieux du travail, et elle est remise aux salariés de l'équipe de nuit le jeudi soir, sur les lieux du travail. Si le jour de paie est un jour férié, la paie doit être remise le jour précédent.

7.10 Bulletin de paie: Sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item suivants:

- a) Le nom de l'Employeur;
- b) Le nom et le prénom du salarié;
- c) La date de la période de paie;
- d) Le nombre d'heures régulières de travail;
- e) Le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Le taux de salaire effectif;
- g) Le salaire net et les déductions.

7.11 Il est entendu que tout salarié congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, reçoit son salaire à la période de paie.

ARTICLE 8 - RÉGIME SYNDICAL -

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention. Un salarié qui relève de la com-

pétence du Syndicat et qui n'est pas membre doit y adhérer dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signature de la convention.

L'Employeur lui remet la formule qui lui a été fournie par le Syndicat.

Tout nouveau salarié doit signer la formule qui lui est remise par l'Employeur au moment de son embauchage, laquelle est fournie par le Syndicat.

8.02 L'Employeur déduit de la paie du salarié six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$) par semaine, pendant quatre (4) semaines, comme droit d'initiation.

8.03 Par la suite, l'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la cotisation régulière mensuelle.

8.04 Le Syndicat notifie, par écrit, à l'Employeur, le montant de la retenue mensuelle à prélever sur le salaire de chaque salarié relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue mensuelle doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

8.05 L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au secrétaire, accompagné d'une liste des salariés avec le numéro d'assurance sociale et le montant perçu de chacun d'eux.

L'Employeur avise le Syndicat de l'adresse de tout nouveau salarié.

ARTICLE 9 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX -

9.01 Si un ou des représentants syndicaux requièrent une rencontre avec l'Employeur, ce dernier le ou les reçoit. Cette rencontre a lieu dans les bureaux de l'Employeur ou à tout autre endroit convenu par les parties.

9.02 Les représentants dûment accrédités du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et son Local 13 auront droit de visiter les exploitations de l'Employeur pour fins syndicales. En visitant toute exploitation, les représentants du Syndicat doivent d'abord aviser le représentant de l'Employeur concerné.

ARTICLE 10 - ABSENCES -

10.01 Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles un permis d'absence sans paie pour une durée ne dépassant pas une (1) semaine, sans interrompre son ancienneté. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son représentant pour obtenir un tel congé.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

11.01 Un grief se définit comme étant une plainte non résolue d'un salarié ou du Syndicat, impliquant la présumée violation de cette convention.

11.02 a) Première étape: Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention sont discutées par le salarié, accompagné ou non du représentant syndical, et le

supérieur immédiat (contremaître du salarié). De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non du représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

b) Deuxième étape: Si une plainte est soumise par écrit au contremaître en dedans de dix (10) jours de l'événement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que le salarié concerné ne suive cette procédure.

c) Troisième étape: Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les trois (3) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par le représentant du Local 13, ou son représentant, au gérant, ou à son représentant, dans les sept (7) jours qui suivent. Le gérant des opérations, ou son représentant, doit rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent.

11.03 Grief collectif: Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Ils peuvent être soumis en commençant à la deuxième étape de la procédure des griefs.

11.04 Entente arrêtée: À toute étape, au cours de la procédure de règlement d'un grief, une entente peut être arrêtée par écrit, entre l'exécutif du Syndicat et l'Employeur, et elle lie ces derniers comme une décision arbitrale.

11.05 Un grief contestant un congédiement est soumis à la deuxième étape.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE -

12.01 À défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02 ci-dessus.

12.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la référence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.

12.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.

12.04 Pouvoirs de l'arbitre: L'arbitre est le maître de la procédure; il convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les vingt (20) jours de calendrier de l'audition du grief.

12.05 Frais d'arbitrage: Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage.

12.06 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales (50 - 50) par chacune des parties.

12.07 Aux fins de la détermination des délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage ci-dessus, les samedis, les dimanches et jours de congés statutaires ne sont pas comptés.

12.08 Les limites de temps mentionnées à la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongées après entente entre les parties.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ -

13.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu depuis sa dernière date d'embauchage.

13.02 Tout salarié acquiert le droit d'ancienneté après quarante (40) jours de travail continu pour l'Employeur. À l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier embauchage.

13.03 La liste d'ancienneté de Compagnie comprend le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification, la date d'embauchage de chaque salarié et l'adresse.

13.04 La liste mentionnée au paragraphe précédent est mise à jour au 31 mars de chaque année.

13.05 La mise à jour est considérée définitive trente (30) jours après sa mise à la poste par l'Employeur à l'adresse du Syndicat, à moins que celui-ci ne fasse des représentations pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent

concerner que les changements relatifs à l'année précédant le 31 mars et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

13.06 Le service est dit "continu" s'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- 1.- Séparation volontaire;
- 2.- Congédiement pour juste cause;
- 3.- Défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours après en avoir été avisé (sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuves);
- 4.- Refus d'accepter une offre d'emploi dans son occupation régulière;
- 5.- Absence pour cause de maladie non industrielle, accident non compensable excédant douze (12) mois de calendrier;
- 6.- Mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier.

7- Cependant, dans le cas de maladie non industrielle, accident non compensable ou mise à pied, un salarié peut maintenir, pour une autre période de douze (12) mois, ses crédits d'ancienneté, s'il en fait la demande par écrit au cours du onzième (11ième) mois de son absence au travail.

13.07 Un salarié en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de tel congé.

13.08 Lors d'une réduction de main-d'oeuvre, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté dans sa classification.

Dans le cas des débusqueuses, l'équipe affectée est celle dont l'opérateur a le moins d'ancienneté.

13.09 Le salarié à taux horaire affecté par une réduction de main-d'oeuvre peut déplacer un journalier ou un aide.

Il n'y aura aucun déplacement entre les salariés à taux horaire et les salariés à forfait.

13.10 À moins de circonstances incontrôlables, à la fin des opérations saisonnières, les salariés devant être mis à pied en sont avisés au moins sept (7) jours à l'avance.

13.11 Le rappel au travail se fait par ordre inverse des mises à pied.

13.12 Lors de mise à pied, si l'Employeur anticipe la date du rappel, les salariés laissant l'emploi en sont informés. Dans les autres cas, lors de rappels, un salarié est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

1.- Par lettre recommandée: dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail, à sa dernière adresse connue et copie au Syndicat. Le salarié

doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date d'ouverture et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

2.- Par téléphone ou tout autre moyen de communication: si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif que celui prévu à l'alinéa précédent. L'Employeur confirmera, par courrier recommandé, la communication.

13.13 Le salarié qui est transféré ou promu à une fonction exclue de l'accréditation et qui revient comme salarié accumule son ancienneté si le retour s'effectue à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

13.14 L'ancienneté de classification est déterminée par la durée de service dans une classification à partir de la date à laquelle le salarié y a été assigné sur une base permanente.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE -

14.01 Les fonctions vacantes ou nouvellement créées d'une façon permanente sont affichées pour une période de quatre (4) jours ouvrables.

Pendant cette période, les demandes écrites des salariés sont prises en considération.

14.02 La Compagnie nomme le salarié apte à remplir la fonction après considération des facteurs suivants: connaissances, capacités et habileté à exécuter le travail.

Si ces facteurs sont égaux entre un ou plusieurs salariés, l'ancienneté est le facteur déterminant.

14.03 Quand un des membres d'une équipe doit être remplacé, il est, en autant que possible, choisi parmi les salariés mis à pied et qui répondent aux exigences normales de l'emploi. L'embauchage est effectué par l'Employeur.

ARTICLE 15 - DISCIPLINE -

15.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet.

15.02 L'Employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis au Syndicat.

15.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

15.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois.

15.05 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.

15.06 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension et de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

ARTICLE 16 - COMITÉ OUVRIER PATRONAL -

16.01 Les parties conviennent de maintenir un comité ouvrier patronal composé de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et deux (2) représentants nommés par l'Employeur. Toutefois, les parties pourront s'adjoindre des représentants additionnels si les circonstances l'exigent.

16.02 Le but de ce comité est de discuter des questions d'intérêt mutuel autres que les griefs et les sujets à négociation. Des réunions se tiendront aux dates déterminées par le comité, mais au moins une (1) fois par mois, sans perte de salaire.

ARTICLE 17 - AFFICHAGE -

17.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des babillards pour affichage d'avis ou de communications d'ordre syndical à ses membres.

ARTICLE 18 - MESURES DE SÉCURITÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE -

18.01 L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies.

18.02 Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.

18.03 L'Employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

18.04 Il incombe à l'Employeur, aux salariés et au Syndicat de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province de Québec et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

18.05 L'Employeur fournit le transport des accidentés, soit à l'hôpital ou à leur résidence.

18.06 Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération.

ARTICLE 19 - DISCRIMINATION -

19.01 La Compagnie et le Syndicat n'exercent aucune discrimination contre un salarié en raison de sa race, de sa religion, ou de sa nationalité ou affiliation avec une organisation légitime.

ARTICLE 20 - BRIS DE MACHINE -

20.01 Si une machine brise et que les réparations ne peuvent être faites dans moins de quatre (4) heures, la Compagnie s'efforce d'offrir du travail disponible, à la pièce ou à taux horaire, aux salariés affectés et ce, au taux de la classification, y compris la récupération du bois à la corde.

20.02 Le salarié à taux horaire qui ne peut compléter sa journée de travail à cause du bris d'une machine ne subit pas de perte de salaire pour cette journée, à condition d'accomplir tout travail disponible.

S'il accepte d'effectuer du travail disponible pour la balance de la semaine, il est rémunéré au taux de son occupation.

Par la suite, il pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté de classification ou accepter d'effectuer du travail disponible pour les semaines subséquentes et être rémunéré au taux de la nouvelle classification.

ARTICLE 21 - CONTRAT À FORFAIT -

21.01 La Compagnie n'accordera pas de contrat à forfait pour la partie du travail exécuté, avant la signature de la convention, par des salariés couverts par la convention collective, à condition que la Compagnie ait l'équipement et la main-d'oeuvre nécessaires pour exécuter de tels travaux et l'opportunité de ne pas les donner à forfait.

ARTICLE 22 - MESURAGE -

22.01 À moins de circonstances incontrôlables, la Compagnie s'engage à mesurer tout le bois d'un salarié à chaque période de paie. Les feuilles de mesurage, signées par le mesureur, sont remises au salarié à chaque semaine.

Le bois en longueur de quarante (40) centimètres et plus est marqué.

22.02 La Compagnie maintiendra sa politique de marquage des coupes mal faites (bois en longueur) en autant que le tout est conforme aux règles de pratique du Ministère des Terres et Forêts.

ARTICLE 23 - TERRAINS DE COUPES -

23.01 La distribution des terrains de coupes est faite aussi équitablement que possible pour chaque saison d'opération forestière pour les salariés à la pièce.

ARTICLE 24 - VACANCES -

24.01 Tout salarié qui a moins de trois (3) ans d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre pour cent (4%) des gains bruts gagnés au cours de l'année précédente, soit du 1er janvier au 31 décembre.

24.02 Tout salarié qui a entre trois (3) ans et cinq (5) ans d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre et demi pour cent (4 1/2%) des gains bruts gagnés au cours de l'année précédente, soit du 1er janvier au 31 décembre.

24.03 Tout salarié qui a cinq (5) ans et plus d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à six pour cent (6%) des gains bruts gagnés au cours de l'année précédente, soit du 1er janvier au 31 décembre.

24.04 Toutes les cédules de vacances sont sujettes à l'approbation des surintendants concernés. Ces cédules sont basées sur l'ancienneté et tiennent compte des besoins des opérations. Suite à une révision, le ou les salariés impliqués sont consultés pour déterminer de nouvelles dates de vacances qui soient acceptables.

24.05 Le salarié qui a été au travail pendant les douze

(12) mois au complet de la dernière période d'ancienneté se terminant le 31 décembre est requis de prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent. Les périodes de vacances ne peuvent être ni accumulées ni transférées.

24.06 Les vacances en période d'emploi doivent être prises en un temps qui convient à la Compagnie et au salarié concerné et de façon à ne pas nuire à l'efficacité de l'exploitation.

24.07 Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.

24.08 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances, à la période de paie la plus rapprochée.

24.09 Lors d'une mise à pied, si le salarié en fait la demande, ses crédits de vacances pourront être retenus pour lui être remis au moment où il prendra ses vacances.

ARTICLE 25 - CONGÉS STATUTAIRES -

25.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés et payés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- 24 juin;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

Si des jours autres que ceux ci-haut énumérés sont

déclarés fériés par loi ou règlement gouvernemental, ils seront substitués aux jours ci-haut énumérés dans l'ordre suivant:

- Lendemain du Jour de l'An;

- Lendemain de Noël.

25.02 Si l'un ou l'autre des congés ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit la fête ou le vendredi qui précède doit être considéré comme étant un congé.

25.03 Si le congé tombe au milieu de la semaine, il pourra, après entente entre les parties, être reporté au lundi qui précède la fête ou au vendredi qui suit, à l'exception du 24 juin, lequel congé est pris suivant la Loi sur la fête nationale.

25.04 Lorsqu'un congé survient pendant les vacances d'un salarié, il reçoit la paie de ce congé en plus de sa paie de vacances ou peut, s'il le désire, prendre ce jour de congé en un temps qui lui convient, après entente avec l'Employeur.

25.05 Pour être éligible aux congés fériés et payés, le salarié doit avoir accumulé au moins trente (30) jours de travail précédant la fête pour le compte de l'Employeur, avoir été au travail le dernier jour ouvrable précédant la fête et avoir repris le travail le matin de la première journée ouvrable après la fête. Toutefois, en cas de fermeture soudaine des opérations, en cas de maladie ou accident compensables, ou d'absence autorisée ou justifiable, le salarié intéressé ne perdra pas son droit audit congé payé s'il a une présence au travail dans les dix (10) jours de calendrier qui précèdent ou qui suivent la fête chômée et payée.

25.06 Les salariés à taux horaire qui remplissent les

conditions ci-dessus ont droit à neuf (9) heures de paie à leur taux régulier pour chacun des congés énumérés au paragraphe 25.01.

25.07 Les salariés à la pièce qui remplissent les conditions ci-dessus ont droit à neuf (9) heures de paie au taux de leur occupation pour chacun des congés énumérés au paragraphe 25.01.

ARTICLE 26 - CONGÉS DE FUNÉRAILLES -

26.01 Advenant le décès d'un membre ou, simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés, dont le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend le père, la mère, le frère et la soeur.

Advenant le décès du conjoint ou d'un enfant, un salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés, dont deux (2) jours suivant le jour des funérailles, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.

ARTICLE 27 - JURÉ -

27.01 Tout salarié appelé à agir comme juré est remboursé pour ses heures normales de travail, au taux de son occupation, moins l'indemnité reçue à ce titre.

Tout salarié appelé par la Couronne à témoigner sur un acte d'accusation en vertu du Code Criminel du Canada est remboursé pour ses heures normales de travail, au taux de son occupation, moins l'indemnité reçue à ce titre.

ARTICLE 28 - ASSURANCE-VIE -

28.01 La Compagnie établira, pour la durée de cette convention, un régime d'assurance-vie dont les montants sont les suivants:

- Vie: 10 000 \$ par salarié éligible.
- Double indemnité au cas de mort accidentelle.
- 10 000 \$ pour la perte de membres
- Couverture de douze (12) mois.

La Compagnie assume le coût de la prime.

ARTICLE 29 - REPOS -

29.01 Après seize (16) heures de travail consécutives, le salarié n'est pas tenu de travailler les huit (8) heures suivantes.

ARTICLE 30 - DÉBUSQUAGE -

30.01 La planification des chantiers est faite de façon à débusquer le bois en descendant en autant que la topographie le permet; la Compagnie continuera cette politique à l'avenir.

30.02 Sur les pentes abruptes où la débusqueuse doit nécessairement demeurer sur un sentier nivelé, les sentiers ne sont pas espacés de plus de deux cents pieds (200').

30.03 La Compagnie maintient sa politique actuelle de débarrasser au bélier mécanique les endroits d'empilement.

30.04 Un boni de cinq pour cent (5%) est payé à ceux qui font du débusquage à plus de neuf cents pieds (900') et jusqu'à un maximum de mille cents pieds (1,100') de chemin parcouru.

30.05 Un boni de cinq pour cent (5%) est payé à ceux qui font le déboisement d'un tracé de chemin.

30.06 Lorsque le bois est produit dans des endroits où les pentes ont trente pour cent (30%) ou plus, les taux sont majorés de huit pour cent (8%). Les réclamations sont faites au surveillant et ce dernier vérifie à l'aide d'un clinomètre si elles sont justifiées ou non.

ARTICLE 31 - DISPOSITIONS DIVERSES -

31.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de la présente convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

31.02 Les taux de salaire, horaire ou à la pièce, apparaissent en annexe à la présente convention et demeurent en vigueur pendant toute la durée de la présente convention, à moins d'être modifiés par consentement mutuel des parties signataires lors d'une réunion dûment convoquée sur préavis de trente (30) jours donné par l'une ou l'autre des parties.

31.03 La Compagnie s'engage à fournir à tous les salariés un livret de la convention collective dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

31.04 Les effets personnels de chaque salarié se trouvant dans les bâtisses de la Compagnie sont assurés contre le feu et le vol, jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500 \$).

ARTICLE 32 - DURÉE -

32.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et elle le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville Dége-
lis, ce 12^{ième} jour de *sept* 1984.

RAOUL GUÉRETTE INC.,

Roger Lafolle
Emilien Dupuis

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER ET SON LOCAL 13,

Max Michaud
Gilles Lucey
Pierre Maguire
Benoit Thibeault
Daniel Beaulieu
Marcel Dumont

- ANNEXE «A» -

ÉCHELLE DES SALAIRES

	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Opérateur de tracteur	8,45 \$	8,91 \$
Aide opérateur de tracteur	6,33 \$	6,68 \$
Opérateur de niveleuse	7,75 \$	8,17 \$
Journalier	6,33 \$	6,68 \$
Abatteur	7,45 \$	7,86 \$
Opérateur de débusqueuse	7,57 \$	7,99 \$

- ANNEXE «B» -

TAUX À LA PIÈCE

	<u>1984</u>	<u>1985</u>
<u>Bois en longueur - épinette:</u>		
<u>Classe</u>		
1 (12-14 cm)	0.303	0.318
2 (16-20 cm)	0.607	0.637
3 (22-28 cm)	1.162	1.220
4 (30-38 cm)	2.147	2.254
5 (40-48 cm)	3.689	3.873
6 (50 cm et plus)	6.255	6.567
<u>Bois franc (498):</u>		
<u>Classe</u>		
1 (12-14 cm)	0.340	0.357
2 (16-20 cm)	0.663	0.696
3 (22-28 cm)	1.328	1.394
4 (30-38 cm)	2.387	2.506
5 (40-48 cm)	3.840	4.032
6 (50 cm et plus)	5.830	6.121
<u>Tremble (190-195):</u>		
<u>Classe</u>		
1 (12-14 cm)	0.185	0.194
2 (16-20 cm)	0.399	0.418
3 (22-28 cm)	0.757	0.794
4 (30-38 cm)	1.419	1.489
5 (40-48 cm)	2.280	2.394
6 (50 cm et plus)	3.315	3.480
<u>Cèdre (080):</u>		
<u>Classe</u>		
2 (16-20 cm)	0.210	0.220
3 (22-28 cm)	0.641	0.673
4 (30-38 cm)	1.449	1.521
5 (40-48 cm)	2.709	2.844
6 (50 cm et plus)	3.780	3.969

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

04527-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 795-07	
Date	Signature 84-09-12	Réception 84-09-20	Durée	Du 84-09-12	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier C.P. 367, 100, rue Brunswick Dalhousie, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Raoul Guérette Inc. Ville dégelis GOL 1H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Joli-Coeur, Lacasse, Fréchette, Simard et Associés 1135, Chemin St-Louis, Ste 100 Sillery, Qc G1S 1E7 Att: M. Alphonse Lacasse V/D: 1684.001	Région <u>03-01</u> Activité <u>2513-05</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *J. Tremblay* Date: 84-09-21

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

- 1.02 "Salarié régulier": désigne tout salarié qui compte quarante (40) jours de travail continu pour l'Employeur.
- 1.03 "Période de probation": période durant laquelle un salarié n'a pas acquis d'ancienneté. Au cours de cette période, il est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut contester un congédiement par voie de grief.
- 1.04 "Convention": signifie la présente convention collective de travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

RAOUL GUÉRETTE INC.,
(Opérations forestières),
VILLE DÉGELIS, P.Q.,

LA COMPAGNIE,

-ET-

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER ET SON LOCAL 13,

LE SYNDICAT.

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES -

1.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions "le salarié", "les salariés", "tout salarié", signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes.

1.02 "Salarié régulier": désigne tout salarié qui compte quarante (40) jours de travail continu pour l'Employeur.

1.03 "Période de probation": période durant laquelle un salarié n'a pas acquis d'ancienneté. Au cours de cette période, il est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut contester un congédiement par voie de grief.

1.04 "Convention": signifie la présente convention collective de travail.

B.C.G.T.
QUÉBEC

'84 SEP 20 15:26

1.05 "Employeur": quand il est utilisé dans la présente convention, désigne RAOUL GUÉRETTE INC.

1.06 "Syndicat": quand il est utilisé dans la présente convention, désigne LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET SON LOCAL 13.

ARTICLE 2 - BUT GÉNÉRAL -

2.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur, du Syndicat et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et de promouvoir l'exploitation profitable des opérations par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des salariés.

Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les salariés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement au progrès et à la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE -

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés couverts par l'accréditation émise en bonne et due forme par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 29 août 1977.

3.02 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

a) Avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;

b) Pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise à pied ou au licenciement d'un salarié;

c) Posséder suffisamment d'autorité pour engager l'Employeur en matière de grief avec le Syndicat;

d) Lorsqu'il se produit une panne ou toute autre urgence ou pour des raisons d'entraînement, il est entendu qu'il remplit les mêmes fonctions que les salariés qui sont sous sa surveillance. Une fois ceci fait, il reprend ses fonctions de surveillant.

ARTICLE 4 - DROITS DES PARTIES -

4.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés à l'Employeur.

4.02 Si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure de règlement des griefs. Si, après enquête, il est évident que le salarié a été injustement traité ou discipliné ou congédié sans cause valable, il sera réinstallé sans perte de salaire.

ARTICLE 5 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL -

5.01 Il ne devra y avoir aucune grève, contre-grève, ra-

lentissement de travail, arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout conformément à l'article 95 du Code du Travail.

ARTICLE 6 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS -

6.01 Salariés à taux horaire:

La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties en cinq (5) jours de neuf (9) heures:

a) Équipe de jour: du lundi au vendredi inclusivement, sept heures (07:00) à seize heures trente (16:30), avec un arrêt non payé d'une demi-heure (1/2) pour le repas du midi;

b) Équipe de nuit: du lundi soir au samedi matin inclusivement, dix-huit heures (18:00) à quatre heures trente (04:30), avec un arrêt non payé d'une demi-heure (1/2) pour le repas;

c) Les heures ci-dessous mentionnées pourront être modifiées après entente entre les parties.

6.02 Salariés à la pièce:

La semaine normale de travail des salariés à la pièce est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.

Aucune mesure disciplinaire n'est exercée à l'égard de ces salariés qui quittent les opérations le vendredi midi.

6.03 Surtemps:

Les salariés à taux horaire sont payés au taux et demi pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler ainsi qu'il suit:

a) En dehors des heures de la journée normale de travail; ou

b) En dehors de quarante-cinq (45) heures dans une semaine; ou

c) Le samedi, le dimanche; ou

d) Lors de n'importe lequel congé chômé et payé.

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

ARTICLE 7 - SALAIRES -

7.01 Il est reconnu qu'un salarié qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré, au point de vue salaire, à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention.

7.02 Tout salarié à taux horaire qui est présent au travail et qui est appelé à travailler moins que la journée régulière a droit à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par un cas de force majeure.

7.03 Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'Employeur, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

7.04 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche à compter de la première journée complète de travail.

7.05 Un salarié qui est transféré à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré.

7.06 Si, en raison d'une mise à pied dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement après la première journée complète de travail. Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, le salarié qui avait été déplacé reprend alors le poste qu'il occupait avant la mise à pied.

7.07 a) Si, pendant la durée de la convention, un nouvel emploi est créé ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du Syndicat, l'Employeur doit en aviser les représentants du Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements;

b) Durant la période d'essai ci-haut prévue, les salariés concernés sont payés comme suit:

1.- Le salarié à taux horaire ne reçoit en aucun

temps un taux inférieur à son taux horaire régulier;

2.- Le salarié à la pièce ne reçoit en aucun temps un taux inférieur au taux de base du journalier (qui n'utilise pas sa scie mécanique);

3.- Lorsque requis d'utiliser sa scie mécanique, un salarié à la pièce reçoit \$ 0.75 par heure.

c) Dans les trente (30) jours de l'avis prévu à 7.07 a), l'Employeur, sur demande, rencontrera les représentants du Syndicat pour discuter du taux de l'emploi nouveau ou changé. Si on n'est pas d'accord sur le taux dans une période aditionnelle de cinq (5) jours ouvrables, le Syndicat pourra en faire un grief qui deviendra sujet à l'arbitrage. Le taux convenu entre les parties ou décidé par arbitrage sera en vigueur rétroactivement au début de la période d'essai.

7.08 Le salarié qui a quitté les lieux du travail et que l'Employeur rappelle pour travailler en dehors ou en plus de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux du temps supplémentaire; il est cependant assuré d'un minimum de paie équivalent à quatre (4) heures rémunérées à son taux de salaire régulier. Cette disposition ne s'applique cependant pas aux salariés rémunérés sur une base forfaitaire.

Si le rappel a lieu le dimanche ou lors d'un congé statutaire, le salarié est assuré d'un minimum de paie équivalent à six (6) heures rémunérées à son taux de salaire régulier. Cette

disposition ne s'applique cependant pas aux salariés rémunérés sur une base forfaitaire.

7.09 Paie: Le salarié doit être payé par chèque le vendredi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise aux salariés de l'équipe de jour le vendredi avant-midi, sur les lieux du travail, et elle est remise aux salariés de l'équipe de nuit le jeudi soir, sur les lieux du travail. Si le jour de paie est un jour férié, la paie doit être remise le jour précédent.

7.10 Bulletin de paie: Sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item suivants:

- a) Le nom de l'Employeur;
- b) Le nom et le prénom du salarié;
- c) La date de la période de paie;
- d) Le nombre d'heures régulières de travail;
- e) Le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Le taux de salaire effectif;
- g) Le salaire net et les déductions.

7.11 Il est entendu que tout salarié congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, reçoit son salaire à la période de paie.

ARTICLE 8 - RÉGIME SYNDICAL -

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention. Un salarié qui relève de la com-

pétence du Syndicat et qui n'est pas membre doit y adhérer dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signature de la convention.

L'Employeur lui remet la formule qui lui a été fournie par le Syndicat.

Tout nouveau salarié doit signer la formule qui lui est remise par l'Employeur au moment de son embauchage, laquelle est fournie par le Syndicat.

8.02 L'Employeur déduit de la paie du salarié six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$) par semaine, pendant quatre (4) semaines, comme droit d'initiation.

8.03 Par la suite, l'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la cotisation régulière mensuelle.

8.04 Le Syndicat notifie, par écrit, à l'Employeur, le montant de la retenue mensuelle à prélever sur le salaire de chaque salarié relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue mensuelle doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

8.05 L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au secrétaire, accompagné d'une liste des salariés avec le numéro d'assurance sociale et le montant perçu de chacun d'eux.

L'Employeur avise le Syndicat de l'adresse de tout nouveau salarié.

ARTICLE 9 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX -

9.01 Si un ou des représentants syndicaux requièrent une rencontre avec l'Employeur, ce dernier le ou les reçoit. Cette rencontre a lieu dans les bureaux de l'Employeur ou à tout autre endroit convenu par les parties.

9.02 Les représentants dûment accrédités du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et son Local 13 auront droit de visiter les exploitations de l'Employeur pour fins syndicales. En visitant toute exploitation, les représentants du Syndicat doivent d'abord aviser le représentant de l'Employeur concerné.

ARTICLE 10 - ABSENCES -

10.01 Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles un permis d'absence sans paie pour une durée ne dépassant pas une (1) semaine, sans interrompre son ancienneté. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son représentant pour obtenir un tel congé.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

11.01 Un grief se définit comme étant une plainte non résolue d'un salarié ou du Syndicat, impliquant la présumée violation de cette convention.

11.02 Première étape: Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention sont discutées par le salarié, accompagné ou non du représentant syndical, et le

supérieur immédiat (contremaître du salarié). De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non du représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

Deuxième étape: Si une plainte est soumise par écrit au contremaître en dedans de dix (10) jours de l'événement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que le salarié concerné ne suive cette procédure.

Troisième étape: Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les trois (3) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par le représentant du Local 13, ou son représentant, au gérant, ou à son représentant, dans les sept (7) jours qui suivent. Le gérant des opérations, ou son représentant, doit rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent.

11.03 Grief collectif: Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Ils peuvent être soumis en commençant à la deuxième étape de la procédure des griefs.

11.04 Entente arrêtée: À toute étape, au cours de la procédure de règlement d'un grief, une entente peut être arrêtée par écrit, entre l'exécutif du Syndicat et l'Employeur, et elle lie ces derniers comme une décision arbitrale.

11.05 Un grief contestant un congédiement est soumis à la deuxième étape.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE -

12.01 À défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.02 ci-dessus.

12.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la référence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.

12.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.

12.04 Pouvoirs de l'arbitre: L'arbitre est le maître de la procédure; il convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les vingt (20) jours de calendrier de l'audition du grief.

12.05 Frais d'arbitrage: Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage.

12.06 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales (50 - 50) par chacune des parties.

12.07 Aux fins de la détermination des délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage ci-dessus, les samedis, les dimanches et jours de congés statutaires ne sont pas comptés.

12.08 Les limites de temps mentionnées à la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongées après entente entre les parties.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ -

13.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu depuis sa dernière date d'embauchage.

13.02 Tout salarié acquiert le droit d'ancienneté après quarante (40) jours de travail continu pour l'Employeur. À l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier embauchage.

13.03 La liste d'ancienneté de Compagnie comprend le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification, la date d'embauchage de chaque salarié et l'adresse.

13.04 La liste mentionnée au paragraphe précédent est mise à jour au 31 mars de chaque année.

13.05 La mise à jour est considérée définitive trente (30) jours après sa mise à la poste par l'Employeur à l'adresse du Syndicat, à moins que celui-ci ne fasse des représentations pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent

concerner que les changements relatifs à l'année précédant le 31 mars et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

13.06 Le service est dit "continu" s'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- 1.- Séparation volontaire;
- 2.- Congédiement pour juste cause;
- 3.- Défaut de retourner au travail dans les sept (7) jours après en avoir été avisé (sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuves);
- 4.- Refus d'accepter une offre d'emploi dans son occupation régulière;
- 5.- Absence pour cause de maladie non industrielle, accident non compensable excédant douze (12) mois de calendrier;
- 6.- Mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier.

Cependant, dans le cas de maladie non industrielle, accident non compensable ou mise à pied, un salarié peut maintenir, pour une autre période de douze (12) mois, ses crédits d'ancienneté, s'il en fait la demande par écrit au cours du onzième (11ième) mois de son absence au travail.

13.07 Un salarié en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de tel congé.

13.08 Lors d'une réduction de main-d'oeuvre, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté dans sa classification.

Dans le cas des débusqueuses, l'équipe affectée est celle dont l'opérateur a le moins d'ancienneté.

13.09 Le salarié à taux horaire affecté par une réduction de main-d'oeuvre peut déplacer un journalier ou un aide.

Il n'y aura aucun déplacement entre les salariés à taux horaire et les salariés à forfait.

13.10 À moins de circonstances incontrôlables, à la fin des opérations saisonnières, les salariés devant être mis à pied en sont avisés au moins sept (7) jours à l'avance.

13.11 Le rappel au travail se fait par ordre inverse des mises à pied.

13.12 Lors de mise à pied, si l'Employeur anticipe la date du rappel, les salariés laissant l'emploi en sont informés. Dans les autres cas, lors de rappels, un salarié est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

1.- Par lettre recommandée: dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail, à sa dernière adresse connue et copie au Syndicat. Le salarié

doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date d'ouverture et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

2.- Par téléphone ou tout autre moyen de communication: si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif que celui prévu à l'alinéa précédent. L'Employeur confirmera, par courrier recommandé, la communication.

13.13 Le salarié qui est transféré ou promu à une fonction exclue de l'accréditation et qui revient comme salarié accumule son ancienneté si le retour s'effectue à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

13.14 L'ancienneté de classification est déterminée par la durée de service dans une classification à partir de la date à laquelle le salarié y a été assigné sur une base permanente.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE -

14.01 Les fonctions vacantes ou nouvellement créées d'une façon permanente sont affichées pour une période de quatre (4) jours ouvrables.

Pendant cette période, les demandes écrites des salariés sont prises en considération.

14.02 La Compagnie nomme le salarié apte à remplir la fonction après considération des facteurs suivants: connaissances, capacités et habileté à exécuter le travail.

Si ces facteurs sont égaux entre un ou plusieurs salariés, l'ancienneté est le facteur déterminant.

14.03 Quand un des membres d'une équipe doit être remplacé, il est, en autant que possible, choisi parmi les salariés mis à pied et qui répondent aux exigences normales de l'emploi. L'embauchage est effectué par l'Employeur.

ARTICLE 15 - DISCIPLINE -

15.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet.

15.02 L'Employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis au Syndicat.

15.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

15.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois.

15.05 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.

15.06 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension et de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

ARTICLE 16 - COMITÉ OUVRIER PATRONAL -

16.01 Les parties conviennent de maintenir un comité ouvrier patronal composé de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et deux (2) représentants nommés par l'Employeur. Toutefois, les parties pourront s'adjoindre des représentants additionnels si les circonstances l'exigent.

16.02 Le but de ce comité est de discuter des questions d'intérêt mutuel autres que les griefs et les sujets à négociation. Des réunions se tiendront aux dates déterminées par le comité, mais au moins une (1) fois par mois, sans perte de salaire.

ARTICLE 17 - AFFICHAGE -

17.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des babillards pour affichage d'avis ou de communications d'ordre syndical à ses membres.

ARTICLE 18 - MESURES DE SÉCURITÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE -

18.01 L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies.

18.02 Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.

18.03 L'Employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

18.04 Il incombe à l'Employeur, aux salariés et au Syndicat de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province de Québec et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

18.05 L'Employeur fournit le transport des accidentés, soit à l'hôpital ou à leur résidence.

18.06 Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération.

ARTICLE 19 - DISCRIMINATION -

19.01 La Compagnie et le Syndicat n'exercent aucune discrimination contre un salarié en raison de sa race, de sa religion, ou de sa nationalité ou affiliation avec une organisation légitime.

ARTICLE 20 - BRIS DE MACHINE -

20.01 Si une machine brise et que les réparations ne peuvent être faites dans moins de quatre (4) heures, la Compagnie s'efforce d'offrir du travail disponible, à la pièce ou à taux horaire, aux salariés affectés et ce, au taux de la classification, y compris la récupération du bois à la corde.

20.02 Le salarié à taux horaire qui ne peut compléter sa journée de travail à cause du bris d'une machine ne subit pas de perte de salaire pour cette journée, à condition d'accomplir tout travail disponible.

S'il accepte d'effectuer du travail disponible pour la balance de la semaine, il est rémunéré au taux de son occupation.

Par la suite, il pourra déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté de classification ou accepter d'effectuer du travail disponible pour les semaines subséquentes et être rémunéré au taux de la nouvelle classification.

ARTICLE 21 - CONTRAT À FORFAIT -

21.01 La Compagnie n'accordera pas de contrat à forfait pour la partie du travail exécuté, avant la signature de la convention, par des salariés couverts par la convention collective, à condition que la Compagnie ait l'équipement et la main-d'oeuvre nécessaires pour exécuter de tels travaux et l'opportunité de ne pas les donner à forfait.

ARTICLE 22 - MESURAGE -

22.01 À moins de circonstances incontrôlables, la Compagnie s'engage à mesurer tout le bois d'un salarié à chaque période de paie. Les feuilles de mesurage, signées par le mesureur, sont remises au salarié à chaque semaine.

Le bois en longueur de quarante (40) centimètres et plus est marqué.

22.02 La Compagnie maintiendra sa politique de marquage des coupes mal faites (bois en longueur) en autant que le tout est conforme aux règles de pratique du Ministère des Terres et Forêts.

ARTICLE 23 - TERRAINS DE COUPES -

23.01 La distribution des terrains de coupes est faite aussi équitablement que possible pour chaque saison d'opération forestière pour les salariés à la pièce.

ARTICLE 24 - VACANCES -

24.01 Tout salarié qui a moins de trois (3) ans d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre pour cent (4%) des gains bruts gagnés au cours de l'année précédente, soit du 1er janvier au 31 décembre.

24.02 Tout salarié qui a entre trois (3) ans et cinq (5) ans d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre et demi pour cent (4 1/2%) des gains bruts gagnés au cours de l'année précédente, soit du 1er janvier au 31 décembre.

24.03 Tout salarié qui a cinq (5) ans et plus d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à six pour cent (6%) des gains bruts gagnés au cours de l'année précédente, soit du 1er janvier au 31 décembre.

24.04 Toutes les cédules de vacances sont sujettes à l'approbation des surintendants concernés. Ces cédules sont basées sur l'ancienneté et tiennent compte des besoins des opérations. Suite à une révision, le ou les salariés impliqués sont consultés pour déterminer de nouvelles dates de vacances qui soient acceptables.

24.05 Le salarié qui a été au travail pendant les douze

(12) mois au complet de la dernière période d'ancienneté se terminant le 31 décembre est requis de prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent. Les périodes de vacances ne peuvent être ni accumulées ni transférées.

24.06 Les vacances en période d'emploi doivent être prises en un temps qui convient à la Compagnie et au salarié concerné et de façon à ne pas nuire à l'efficacité de l'exploitation.

24.07 Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.

24.08 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances, à la période de paie la plus rapprochée.

24.09 Lors d'une mise à pied, si le salarié en fait la demande, ses crédits de vacances pourront être retenus pour lui être remis au moment où il prendra ses vacances.

ARTICLE 25 - CONGÉS STATUTAIRES -

25.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés et payés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- 24 juin;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

Si des jours autres que ceux ci-haut énumérés sont

déclarés fériés par loi ou règlement gouvernemental, ils seront substitués aux jours ci-haut énumérés dans l'ordre suivant:

- Lendemain du Jour de l'An;
- Lendemain de Noël.

25.02 Si l'un ou l'autre des congés ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit la fête ou le vendredi qui précède doit être considéré comme étant un congé.

25.03 Si le congé tombe au milieu de la semaine, il pourra, après entente entre les parties, être reporté au lundi qui précède la fête ou au vendredi qui suit, à l'exception du 24 juin, lequel congé est pris suivant la Loi sur la fête nationale.

25.04 Lorsqu'un congé survient pendant les vacances d'un salarié, il reçoit la paie de ce congé en plus de sa paie de vacances ou peut, s'il le désire, prendre ce jour de congé en un temps qui lui convient, après entente avec l'Employeur.

25.05 Pour être éligible aux congés fériés et payés, le salarié doit avoir accumulé au moins trente (30) jours de travail précédant la fête pour le compte de l'Employeur, avoir été au travail le dernier jour ouvrable précédant la fête et avoir repris le travail le matin de la première journée ouvrable après la fête. Toutefois, en cas de fermeture soudaine des opérations, en cas de maladie ou accident compensables, ou d'absence autorisée ou justifiable, le salarié intéressé ne perdra pas son droit audit congé payé s'il a une présence au travail dans les dix (10) jours de calendrier qui précèdent ou qui suivent la fête chômée et payée.

25.06 Les salariés à taux horaire qui remplissent les

conditions ci-dessus ont droit à neuf (9) heures de paie à leur taux régulier pour chacun des congés énumérés au paragraphe 25.01.

25.07 Les salariés à la pièce qui remplissent les conditions ci-dessus ont droit à neuf (9) heures de paie au taux de leur occupation pour chacun des congés énumérés au paragraphe 25.01.

ARTICLE 26 - CONGÉS DE FUNÉRAILLES -

26.01 Advenant le décès d'un membre ou, simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés, dont le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend le père, la mère, le frère et la soeur.

Advenant le décès du conjoint ou d'un enfant, un salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés, dont deux (2) jours suivant le jour des funérailles, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.

ARTICLE 27 - JURÉ -

27.01 Tout salarié appelé à agir comme juré est remboursé pour ses heures normales de travail, au taux de son occupation, moins l'indemnité reçue à ce titre.

Tout salarié appelé par la Couronne à témoigner sur un acte d'accusation en vertu du Code Criminel du Canada est remboursé pour ses heures normales de travail, au taux de son occupation, moins l'indemnité reçue à ce titre.

ARTICLE 28 - ASSURANCE-VIE -

28.01 La Compagnie établira, pour la durée de cette convention, un régime d'assurance-vie dont les montants sont les suivants:

- Vie: 10 000 \$ par salarié éligible.
- Double indemnité au cas de mort accidentelle.
- 10 000 \$ pour la perte de membres
- Couverture de douze (12) mois.

La Compagnie assume le coût de la prime.

ARTICLE 29 - REPOS -

29.01 Après seize (16) heures de travail consécutives, le salarié n'est pas tenu de travailler les huit (8) heures suivantes.

ARTICLE 30 - DÉBUSQUAGE -

30.01 La planification des chantiers est faite de façon à débusquer le bois en descendant en autant que la topographie le permet; la Compagnie continuera cette politique à l'avenir.

30.02 Sur les pentes abruptes où la débusqueuse doit nécessairement demeurer sur un sentier nivelé, les sentiers ne sont pas espacés de plus de deux cents pieds (200').

30.03 La Compagnie maintient sa politique actuelle de débarrasser au bélier mécanique les endroits d'empilement.

30.04 Un boni de cinq pour cent (5%) est payé à ceux qui font du débusquage à plus de neuf cents pieds (900') et jusqu'à un maximum de mille cents pieds (1,100') de chemin parcouru.

30.05 Un boni de cinq pour cent (5%) est payé à ceux qui font le déboisement d'un tracé de chemin.

30.06 Lorsque le bois est produit dans des endroits où les pentes ont trente pour cent (30%) ou plus, les taux sont majorés de huit pour cent (8%). Les réclamations sont faites au surveillant et ce dernier vérifie à l'aide d'un clinomètre si elles sont justifiées ou non.

ARTICLE 31 - DISPOSITIONS DIVERSES -

31.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de la présente convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

31.02 Les taux de salaire, horaire ou à la pièce, apparaissent en annexe à la présente convention et demeurent en vigueur pendant toute la durée de la présente convention, à moins d'être modifiés par consentement mutuel des parties signataires lors d'une réunion dûment convoquée sur préavis de trente (30) jours donné par l'une ou l'autre des parties.

31.03 La Compagnie s'engage à fournir à tous les salariés un livret de la convention collective dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

31.04 Les effets personnels de chaque salarié se trouvant dans les bâtisses de la Compagnie sont assurés contre le feu et le vol, jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500 \$).

ARTICLE 32 - DURÉE -

32.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et elle le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville Dége-
lis, ce 12^{ième} jour de *Sept* 1984.

RAOUL GUÉRETTE INC.,

Roger Robitaille
Emilien Dupuis

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER ET SON LOCAL 13,

Max Michaud
Lilley Sauer
Roger Marquis
Bruno Giguère
Daniel Beaulieu
Marcel Dumont

- ANNEXE «A» -

ÉCHELLE DES SALAIRES

	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Opérateur de tracteur	8,45 \$	8,91 \$
Aide opérateur de tracteur	6,33 \$	6,68 \$
Opérateur de niveleuse	7,75 \$	8,17 \$
Journalier	6,33 \$	6,68 \$
Abatteur	7,45 \$	7,86 \$
Opérateur de débusqueuse	7,57 \$	7,99 \$

- ANNEXE «B» -

TAUX À LA PIÈCE

	<u>1984</u>	<u>1985</u>
<u>Bois en longueur - épinette:</u>		
<u>Classe</u>		
1 (12-14 cm)	0.303	0.318
2 (16-20 cm)	0.607	0.637
3 (22-28 cm)	1.162	1.220
4 (30-38 cm)	2.147	2.254
5 (40-48 cm)	3.689	3.873
6 (50 cm et plus)	6.255	6.567
<u>Bois franc (498):</u>		
<u>Classe</u>		
1 (12-14 cm)	0.340	0.357
2 (16-20 cm)	0.663	0.696
3 (22-28 cm)	1.328	1.394
4 (30-38 cm)	2.387	2.506
5 (40-48 cm)	3.840	4.032
6 (50 cm et plus)	5.830	6.121
<u>Tremble (190-195):</u>		
<u>Classe</u>		
1 (12-14 cm)	0.185	0.194
2 (16-20 cm)	0.399	0.418
3 (22-28 cm)	0.757	0.794
4 (30-38 cm)	1.419	1.489
5 (40-48 cm)	2.280	2.394
6 (50 cm et plus)	3.315	3.480
<u>Cèdre (080):</u>		
<u>Classe</u>		
2 (16-20 cm)	0.210	0.220
3 (22-28 cm)	0.641	0.673
4 (30-38 cm)	1.449	1.521
5 (40-48 cm)	2.709	2.844
6 (50 cm et plus)	3.780	3.969

DÉPÔT

45278

Dépôt N°: 8 3 1 1 2 7 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 795-07
Date	Signature: 83-10-05 Réception: 83-11-10	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Casier Postal 367 100, rue Brunswick Dalhousie, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Raoul Guérette Inc. Ville Dégelis GOL 1H0

Unité de négociation

OBJET: Annexes A et B remplacées (échelle des salaires)

Région	03-01	Activité	2513-05	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	---------	-------------	---------

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

Remarques

DEPOSANT: X
Gagné, Letarte, Royer, Gauthier,
Lacasse & Bolly
Case Postale 410
2, ave Chauveau
Québec, Qc
G1R 4R3
Att: Me Alphonse Lacasse

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Demers</i>	Date 83-11-14

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

RECHERCHE

	1983
Opérateur de tracteur	7,77 \$
Aide opérateur de tracteur	5,99 \$
Opérateur de niveleuse	7,34 \$
Journalier	5,99 \$
Abatteur	7,07 \$
Opérateur de débusqueuse	7,18 \$

QUÉBEC

PAR MESSENGER

AL

'83 NOV 10 15:17

DOSSIER: Q- 795-07

ENTENTE INTERVENUE ENTRE :

RAOUL GUERETTE INC.,
(Opérations forestières),
Ville Dégelis,

LA COMPAGNIE,

-ET-

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER ET SON LOCAL 13,

LE SYNDICAT

Les parties conviennent que les annexes "A" et "B" de la convention collective, intervenue le 9 novembre 1982, sont remplacées par les suivantes:

- ANNEXE " A " -

<u>ECHELLE</u>	<u>DES</u>	<u>SALAIRES</u>
		<u>1983</u>
Opérateur de tracteur		7,77 \$
Aide opérateur de tracteur		5,99 \$
Opérateur de niveleuse		7,34 \$
Journalier		5,99 \$
Abatteur		7,07 \$
Opérateur de débusqueuse		7,18 \$

- ANNEXE B -

Bois en longueur

<u>Classe</u>	<u>Taux de base</u>	<u>Taux avec éboutage</u>
1 (12-14 cm)	\$ 0.258	\$0.3500
2 (16-20 cm)	\$ 0.543	\$ 0.6760
3 (22-28 cm)	\$ 1.118	\$ 1.3410
4 (30-38 cm)	\$ 2.065	\$ 2.4780
5 (40-48 cm)	\$ 3.548	\$ 4.2576
6 (50 cm et plus)	\$ 6.015	\$ 7.2180

BOIS FRANCS

<u>Classe</u>	<u>Taux de base</u>
1 (12-16 cm)	\$ 0.26
2 (18-24 cm)	\$ 0.62
3 (26-32 cm)	\$ 1.13
4 (34-40 cm)	\$ 1.80
5 (42-48 cm)	\$ 2.83
6 (50-56 cm)	\$ 3.83
7 (58 cm et plus)	\$ 4.89

TREMBLE

<u>Classe</u>	<u>Taux de base</u>
2 (16-20 cm)	\$ 0.26
3 (22-28 cm)	\$ 0.67
4 (30-38 cm)	\$ 1.48
5 (40-48 cm)	\$ 2.80
6 (50 cm et plus)	\$ 5.03

CEDRE

<u>Classe</u>	<u>Taux de base</u>
2 (16-20 cm)	\$ 0.20
3 (22-28 cm)	\$ 0.61
4 (30-38 cm)	\$ 1.38
5 (40-48 cm)	\$ 2.58
6 (50 cm et plus)	\$ 3.60

Les taux de l'annexe "B" sont en vigueur à compter du 2 octobre 1983.

En foi de quoi, les parties ont signé à Ville Dégelis, ce 5^e jour
de OCT. 1983.

RACUL GUERETTE INC.,

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER ET
SON LOCAL 13,

Roger L. Lefebvre
Emilien Dupuis
Pierre Dumont

W. Michaud
Etelle Loney
Gus D'Amico
Daniel Beaulieu
Rizis Marquis
Marek Dumort
