

NOM

NO

06027-7

0310

C.A.E. 310 NO CONV 60277
AFFIL. 12 NB EMPL 175
EMP COUV. 17 ET GEDG. 97540 90
PERS. VIS. 0 NO ACC. 021493004
DATE ENR. 831213

Debris

DÉPÔT 60277

Dépôt N°: 8 2 068 1 4 1

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 21493-04
Date	Signature: 82-06-08	Réception: 82-06-14	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs Forestiers de Sainte-Marguerite Sacré-Coeur (Dubuc) P. Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Produits Forestiers Saguenay Route 172 Nord Sacré-Coeur Cté Saguenay P. Québec Att: M. Jacques Gauthier

Unité de négociation

OBJET: Table de taux d'arbres entiers, abattus au 1er juin 1982.

Région	02-01	Activité	0310-2	Affiliation	
--------	-------	----------	--------	-------------	--

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	82-06-15

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

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENU ENTRE

PRODUITS FORESTIERS SAGUENAY LTEE
(opérations forestières)

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE STE-MARGUERITE INC.

La présente confirme l'entente intervenu entre les deux (2) parties, citées en titre, pour une table de taux d'arbres entiers, abattus, énoncée ci-après.

Aux termes et conditions de la proposition syndicale finale, déposée le 9 mars 1982.

La présente entente demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signées, à Sacré-Coeur, ce 8 ième jour de juin 1982.

PRODUITS FORESTIERS SAGUENAY LTEE

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE
STE-MARGUERITE INC.

[Signature]

TAUX D'ARBRES ENTIERS ABATTUS AU 1er JUIN 1982

12.....0.333	40.....2.575
14.....0.421	42.....2.861
16.....0.490	44.....3.285
18.....0.590	46.....3.600
20.....0.700	48.....3.969
22.....0.810	50.....4.333
24.....0.960	52.....4.682
26.....1.110	54.....5.050
28.....1.258	56.....5.472
30.....1.460	58.....5.875
32.....1.700	60.....6.298
34.....1.906	62.....6.746
36.....2.067	64.....7.172
38.....2.359	66 et plus...0.257

12 JUN 14 12 18

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 8 2 6 1

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 06027-7

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 21493-04
Date	Signature 83-06-15	Réception 83-08-10	Durée	Du 83-06-01	Au 86-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 175

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs Forestiers de Sainte-Marguerite Sacré-Coeur Cté Saguenay, Qc <i>549 7353</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Produits Forestiers Saguenay Limitée C.P. 218 Sacré-Coeur Cté Saguenay, Qc Att: M. Claude Beaumont

Unité de négociation

Région	02-01	Activité	0310-2	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

Q 15848-02
Samoco Inc

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-08-15

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

Article 1.02 ACCREDITATION ET JURIDICTION

'83 AOU 10 14:42

1.01: L'employeur reconnaît le syndicat (nom) et
unique et exclusif des salariés de négocier et conclure
une convention collective de travail au nom et pour tous
les salariés INTERVENUE ENTRE
syndicale dès le 30 juillet 1975 par le ministère du
Travail et de la Main-d'œuvre, modifié le 24 janvier 1980.

"Tous les salariés au sens du Code de travail à l'excep-
tion du comis, des mesureurs de leur corporation et des
employés de bureau".

1.02: PRODUITS FORESTIERS SAGUENAY LTEE
(FORET)
Le syndicat est le seul mandataire
des salariés visés par la présente convention pour fin d'ap-
plication et d'interprétation de la convention et reconnaît
les officiers et représentants syndicaux désignés, dès
qu'il en est informé, conformément aux termes de cette con-
vention.

1.03: Sauf en cas d'ET d'urgence, le personnel de
l'employeur, exclu de l'unité de négociation, n'accomplit
son travail aux installations appartenant à l'entreprise

Article 2.01 DÉFINITION

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE STE-MARGUERITE INC.
SACRE-COEUR, CTE SAGUENAY

Article 2.02: (SUITE)

Article 1.00: ACCREDITATION ET JURIDICTION

1.01: L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 30 juillet 1975 par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, modifié le 24 janvier 1980.

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du commis, des mesureurs de leur corporation et des employés de bureau".

1.02: L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul mandataire des salariés régis par la présente convention pour fin d'application et d'interprétation de la convention et reconnaît les officiers et représentants syndicaux dûment nommés, dès qu'il en est informé, conformément aux termes de cette convention.

1.03: Sauf en cas d'entraînement et d'urgence, le personnel de l'employeur, exclu de l'unité de négociation, n'accomplit pas le travail des classifications apparaissant à l'annexe "A".

Article 2.00: DEFINITION

2.01: Le mot "employeur" quand il est utilisé dans la convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur Produits Forestiers Saguenay Ltée ou l'employeur lui-même.

2.02: Le mot "salarié" quand il est utilisé dans la convention, désigne tout individu couvert par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation, appartenant à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

Article 2.02: (SUITE)

- 1) SALARIE REGULIER: Tout salarié ayant complété la période de probation telle que définie à l'article 23.03;
 - 2) SALARIE EN PROBATION: Tout salarié n'ayant pas complété sa période de probation.
- 2.03: Grief: Un grief se définit comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.04: L'expression "jour ouvrable" quand elle est utilisée dans la convention signifie le jour de la semaine durant lequel on s'adonne au travail. Jour ouvrable s'oppose à jour férié, vacances annuelles, samedi et dimanche.
- 2.05: A) "L'ancienneté générale" signifie la durée de service continu d'un salarié depuis son embauchage au service de l'employeur. Cette ancienneté sert uniquement à l'application des bénéfices marginaux tels que les vacances;
- B) "L'ancienneté de service" signifie le nombre de jours pendant lesquels un salarié a effectivement travaillé.
- 2.06: L'expression "mise à pied" signifie une diminution de travail qui a pour effet de réduire le nombre de salariés.

Article 3.00: BUT DE LA CONVENTION

- 3.01: Le but de cette convention est de promouvoir les intérêts de l'employeur et de ses salariés, en assurant dans toute la mesure du possible la sécurité des salariés, l'efficacité et l'économie dans les opérations, la qualité et la quantité du rendement de la main-d'oeuvre, la protection de la propriété de l'employeur, grâce aux avantages qu'assurent les négociations collectives des conditions de travail et du processus de règlement de griefs.

Article 4.00: COOPERATION DE TRAVAIL

4.01: L'employeur et le syndicat s'engagent à coopérer et à promouvoir de bonnes relations dans le meilleur intérêt des parties.

4.02: Il ne se fera pas d'entente particulière entre représentant de l'employeur et salarié qui serait contraire aux termes de la convention.

Article 5.00: DROITS DE LA DIRECTION

Article 5.01: Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger, d'administrer ses affaires, contrôler ses biens, son usine et son entreprise.

5.02: En particulier, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit:

Article 8.00: A) de limiter, de suspendre, de cesser ses opérations ou d'augmenter ses opérations;

8.01: A) de faire, d'appliquer les règlements concernant l'ordre, la sécurité, l'hygiène, en conformité avec toutes les lois et règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;

C) de diriger, embaucher, d'évaluer, mettre à pied, rappeler, promouvoir, démettre, transférer, classer et discipliner les salariés, et ce en conformité avec les dispositions de la convention.

5.03: Rien de ce qui est contenu dans la présente ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

Article 6.01: (SUITE)

Article 6.00: CONTINUITE DE TRAVAIL

- 6.01: Conformément au Code du Travail, l'employeur et ses représentants ne doivent pas pendant la durée de la convention décréter de lock-out (contre-grève).
- 6.02: Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés ne doit ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activité destiné à limiter la production pendant la durée de la convention.

Article 7.00: VALIDITE DE LA CONVENTION

- 7.01: Si l'un ou l'autre des articles de la convention est ou devient nul en regard des dispositions de la loi, les autres articles ne sont pas affectés par cette nullité.

Article 8.00: REGIME SYNDICAL

- 8.01: A) Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, dès la signature de la convention et pendant sa durée, devenir et demeurer membre du syndicat et payer la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- B) Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, dans les dix (10) jours ouvrables de son embauchage, devenir et demeurer membre du syndicat et payer la cotisation syndicale fixée par le syndicat dès son entrée en fonction.
- C) L'employeur fait signer à chaque salarié comme condition d'embauchage, l'autorisation de retenue syndicale (telle que décrite à l'annexe "D") permettant à l'employeur de déduire de sa paie la cotisation syndicale.

Article 8.01: (SUITE)

D) L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a été exclu des rangs du syndicat. Il n'y a pas de perte de salaire pour une telle absence.

8.02: A) Pendant la durée de la convention, l'employeur déduit de la paie de chacun des salariés, la cotisation syndicale (régulière, spéciale ou droit d'entrée) fixée par le syndicat. Si une réclamation ou poursuite quelconque est intentée par le salarié suite à l'application du présent article, le syndicat libère l'employeur de toutes responsabilités, à la condition que l'employeur se soit conformé à la directive écrite remise par le syndicat, au responsable des relations de travail.

B) L'employeur remet par chèque, à l'ordre du syndicat, les sommes ainsi déduites vers le quinzième jour du mois suivant. Ce chèque est accompagné d'une liste de salariés et du montant perçu de chacun d'eux.

Article 9.00: AFFAIRE SYNDICALE

9.01: Le Syndicat fait élire parmi les salariés membres assujettis à la convention, un comité exécutif d'au plus cinq (5) officiers, et un délégué par groupe de classifications (groupe de plus de deux (2) salariés) dans la catégorie des salariés à taux horaire, et un délégué par vingt (20) salariés dans la catégorie des salariés à taux forfaitaires. Dans les dix (10) jours suivant cette élection, il fait connaître par écrit le nom des officiers membres du comité exécutif et de l'ensemble des autres délégués. L'employeur doit accuser réception de cet avis par écrit.

9.02: Lorsque les officiers du comité exécutif sont appelés à rencontrer l'employeur au sujet de l'application de la convention durant les heures de travail, ils doivent aviser

Article 9.02: (SUITE)

au préalable leur contremaître, l'informer de la durée probable de leur absence et se rapporter à celui-ci dès leur retour. Il n'y a pas de perte de salaire pour une telle absence.

9.03: Si le syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'employeur à la demande du syndicat, s'engage à reconnaître ce conseiller syndical et à le recevoir sur rendez-vous. De plus, le conseiller syndical a le droit de visiter, sans nuire, les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention et doit aviser l'employeur ou son représentant autorisé dès son arrivée.

9.04: L'employeur convient d'accorder un congé sans perte d'ancienneté et de maintenir le salaire de tout officier ou délégué du syndicat, à un maximum de quatre (4), qui s'absente de son travail pour participer à des activités du syndicat ou aux instances à laquelle le syndicat est affilié. A la fin de chaque mois, l'employeur déduit, à même le montant mensuel des cotisations syndicales, retenues à la source, la somme équivalente au nombre d'heures déboursée par l'employeur pour chaque officier ou représentant qui n'était pas au travail.

Il est bien entendu que seules les demandes faites par écrit sur le formulaire approprié sont acceptées par l'employeur; autrement le salarié concerné est considéré comme s'étant absenté sans autorisation et son cas doit être traité comme tel. Ces demandes doivent être reçues par l'employeur au moins deux (2) jours ouvrables avant que le salarié ne s'absente, en autant que faire se peut.

9.05: Un officier ou délégué de département doit informer son supérieur immédiat et obtenir sa permission avant de quitter son poste durant les heures de travail afin de participer à l'une ou l'autre des activités suivantes:

Article 9.05: (SUITE)

- Article 12.00: A) déposer un grief ou accompagner un salarié qui soumet un grief à son supérieur immédiat;
- 12.01: Première étape: Tout grief d'un salarié doit être discuté avec son supérieur immédiat ou son remplaçant par le salarié.
- B) assister à une réunion entre l'employeur et le syndicat. L'absence d'un officier ou d'un représentant de département pour des activités décrites au paragraphe 9.05 n'entraîne aucune perte de salaire.

9.06: L'employeur paie le salaire régulier d'une journée de travail par mois au taux de la fonction du président du Syndicat. Si le président est un salarié à forfait, c'est le taux horaire du journalier multiplié par le nombre d'heures de la semaine régulière divisé par 5 qui s'applique.

9.07: A l'occasion de la négociation directe pour le renouvellement de la convention collective, l'employeur maintient le salaire régulier de trois (3) salariés désignés par le Syndicat pour chaque journée (qu'ils auraient normalement travaillée) consacrée aux séances de négociations à l'exclusion des séances de conciliation proprement dites.

Article 10.00: AFFICHAGE D'AVIS

10.01: Le syndicat peut afficher à l'endroit habituellement réservé à cette fin, des avis ou communications adressés à ses membres, lesquels doivent être signés au préalable par un officier autorisé du syndicat.

Article 11.00: ABSENCES

11.01: L'employeur peut accorder pour motif valable à tout salarié désirant s'absenter, un permis sans paie et sans perte d'ancienneté pour une période ne dépassant pas un (1) mois. Le salarié doit s'adresser à son supérieur immédiat ou s'il est absent, à son remplaçant pour obtenir un tel congé.

Article 12.02: (SUITE)

Article 12.00: PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS par la nomination d'un arbitre dans un délai de deux (2) mois consécutifs au

12.01: Première étape: Tout grief d'un salarié doit être discuté verbalement avec son supérieur immédiat et le responsable du personnel ou son remplaçant par le salarié

Article 13.00: lui-même avec son représentant de département ou un

13.01: officier du syndicat, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance de l'événement qui en est la cause.

13.02: dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'audi-

A l'intérieur de ce délai de quinze (15) jours ouvrables, s'il n'y a pas entente entre les parties, le salarié ou

13.02: son représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au responsable des relations du travail ou à son représentant autorisé. Dans tout les cas, le grief doit être signé par le salarié concerné sauf s'il n'est pas cédulé pour travailler.

12.02: Deuxième étape: Le responsable des relations du travail ou son représentant autorisé doit rendre sa décision par écrit au salarié concerné avec copie au syndicat dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit.

13.02: Si dans le délai prévu, le responsable des relations du travail ou son représentant autorisé ne communique pas sa décision au syndicat ou si la décision rendue n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être référé à l'arbitrage par le syndicat dans un délai de trente (30) jours ouvrables de l'envoi de la décision du responsable des relations du travail ou de son représentant autorisé ou de l'expiration du délai cité au paragraphe précédent, avec copie à l'employeur.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, une demande est adressée au ministère du

Article 12.02: (SUITE)

Article 12.00: Travail et de la Main-d'oeuvre pour la nomination d'un arbitre dans un délai de deux (2) mois consécutifs au délai mentionné au paragraphe précédent.

Article 13.00: ARBITRAGE

13.01: Le tribunal d'arbitrage réunit les parties dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent sa nomination afin d'entendre les témoignages et il rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'audition.

13.02: La décision du tribunal d'arbitrage est finale et lie les parties. Le tribunal d'arbitrage doit rendre une décision compatible avec les articles de cette convention sans en modifier, altérer, compléter ou amender quelque partie que ce soit. Toutefois dans le cas de mesure disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve faite devant lui.

13.03: Lorsque le tribunal d'arbitrage décide d'une indemnité en faveur du salarié, celle-ci ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu en plus d'un intérêt de dix pour cent (10%), et est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs depuis son renvoi ou durant sa suspension.

13.04: La décision du tribunal d'arbitrage est exécutoire dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception par les parties.

13.05: Les frais et honoraires du président du tribunal d'arbitrage sont partagés également et payés par les deux (2) parties. Chacune des parties doit assumer ses propres frais d'assignation de témoins et autres frais de même nature.

Article 14.00: SALAIRES

14.01: L'échelle de salaires convenue entre les parties de même que la date où celle-ci entre en vigueur, apparaissent à

Article 15.00: l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

15.01: A l'exception des travailleurs payés à forfait, la semaine Le différentiel de taux horaire au cours de la période de probation peut être de trente-cinq (35) cents inférieur au taux de salaire apparaissant à l'annexe "A".

14.02: CLASSIFICATION NOUVELLE

Pour toute nouvelle classification, l'employeur établit un taux de salaire temporaire pour trente (30) jours ouvrables et ensuite il négocie un taux de salaire permanent avec le syndicat et la rétroactivité à payer, s'il y a lieu. S'il n'y a pas d'entente, la procédure de grief s'applique.

14.03: AFFECTATION TEMPORAIRE

- A) Tout salarié affecté temporairement à une autre classification ou à un autre lieu de travail est astreint aux conditions et heures de travail de cette classification ou de ce lieu qu'il occupe temporairement.
- B) Le salarié tenu d'accomplir pour une journée complète ou plus un travail d'une classification supérieure à la sienne et qu'il est en mesure d'accomplir d'une façon satisfaisante, reçoit après la première journée de travail le taux horaire applicable à la classification supérieure.
- C) Tout salarié tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification inférieure à la sienne, à la demande de l'employeur ne subit pas de diminution de salaire. Toutefois cette disposition ne s'applique pas si un salarié est baissé de classification à sa demande personnelle.

Article 14.04: Prime de nuit:

L'employeur paie une prime de 0.27\$ l'heure pour tout travail exécuté pendant le quart de nuit.

Article 15.00: SEMAINE ET HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

15.01: A l'exception des travailleurs payés à forfait, la semaine régulière de travail est répartie comme suit: quarante-cinq (45) heures par semaine.

Quart de jour: du lundi au jeudi inclusivement de 7.00 hres à 11.30 hres, de 12.00 hres à 17.30 hres.
Le vendredi de 7.00 hres à 12.00 hres.

Quart de nuit: lundi de 19.00 hres à 23.30 hres;
mardi de 00.01 hres à 05.30 hres, de 19.00 hres à 23.30 hres;
mercredi de 00.01 hres à 05.30 hres, de 19.00 hres à 23.30 hres;
jeudi de 00.01 hres à 05.30 hres, de 19.00 hres à 23.30 hres;
vendredi de 00.01 hres à 05.30 hres, de 13.00 hres à 18.00 hres.

La semaine normale de travail des employés de la cuisine est de quarante-cinq (45) hres, échelonnées sur cinq (5) jours consécutifs. Toutes les heures additionnelles seront payées à raison du temps régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Le temps supplémentaire est sujet à l'approbation du chef cuisinier.

15.02: S'il devient nécessaire d'effectuer un changement dans les heures mentionnées à l'article 15, elles peuvent être modifiées après entente écrite entre les parties.

15.03: Lorsqu'il y a deux (2) équipes, il y a alternance, soit une (1) semaine de jour et une (1) semaine de nuit.
15.05: Cependant, après entente écrite entre les parties, il peut y avoir alternance à toutes les deux (2) semaines.

15.04: GARDIENNAGE:

Les parties s'entendent pour que le gardiennage des lieux d'opérations forestières se fasse à contrat et que, par conséquent, le ou les employés affectés au gardiennage soit (ent) exclu (s) de l'unité de négociation.

1) Lorsqu'un salarié devient incapable de remplir adéquatement les exigences de sa classification par suite d'une incapacité physique résultant d'une maladie ou d'un accident du travail, il a la préférence d'emploi à l'occupation de gardiennage en autant qu'il puisse remplir adéquatement les exigences de cette occupation;

2) Par voie d'affichage, selon les dispositions de l'article 24.02.

Nonobstant tout ce qui précède, tant et aussi longtemps que la personne qui exécute ce contrat présentement pour l'Employeur demeure en place, l'ordre ci-haut énuméré ne s'applique pas, sauf, pour le remplacement de cette dernière lors de congé autorisé, vacances annuelles, accident ou maladie.

Article 16.03: Travail le samedi: Tout travail accompli et autorisé par l'employeur le samedi est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

15.05: GITE ET PENSION:

Lorsque l'employeur fournit au salarié le gîte et la pension, il déduit du salaire de ce dernier, en vertu de l'ordonnance No. 873-81:

- a) Trois dollars (3.00\$) par semaine ou partie de semaine pour le gîte.
- B) Un dollar vingt cents (1.20\$) par repas.
- c) Toutefois, advenant que le décret 873-81 soit modifié les déductions précédentes seront ajustées d'un pourcentage égal au pourcentage d'augmentation accordé dans les nouveaux décrets.

Article 16.00: TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01: L'employeur répartit le travail supplémentaire parmi les salariés d'une même classification de la façon la plus équitable possible.

16.02: Le travail accompli et autorisé par l'employeur, en plus ou en dehors des heures mentionnées à l'article 15.01 doit être rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Article 16.03: Travail le samedi: Tout travail accompli et autorisé par l'employeur le samedi est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

16.04: Travail le dimanche: Tout travail accompli et autorisé par l'employeur le dimanche, est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

Article 19.00: FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

16.05: Travail les jours de fêtes chômés et payés: Tout travail accompli et autorisé par l'employeur un jour de fête chômé et payé ou la journée qui en tient lieu est rémunéré ce jour-là au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Le salarié reçoit aussi la rémunération prévue pour le congé. Si le salarié est payé à la journée l'équivalent d'une journée majoré de cinquante pour cent (50%) lui est payé.

16.06: Les salariés payés à la journée ou à la semaine bénéficient des dispositions des clauses précédentes lorsqu'ils travaillent en dehors de leur cédule normale de travail.

16.07: Sauf dans les cas d'urgence, le surtemps prévu au présent article est effectué sur une base volontaire.

Article 17.00: PERIODE DE REPOS

17.01: Les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos pendant chaque demi-journée de travail, à la condition que cela ne nuise pas au déroulement normal des opérations.

Article 18.00: MINIMUM DE PAIE

18.01: Le salarié à taux horaire qui se rapporte à son travail au début de la première demie ou au début de la deuxième demie de sa faction et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de trois (3) heures à son taux régulier à la condition qu'il demeure disponible et accepte d'effectuer tout travail exigé de lui par l'employeur.

Article 18.02: Le salarié à taux horaire qui quitte les lieux de travail et que l'on rappelle pour venir travailler en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux de surtemps et assuré d'un minimum de paie de trois (3) heures à son taux de salaire régulier.

Article 19.00: FETES CHOMEES ET PAYEES

19.01: Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée libre, avec paie, à chacun des huit (8) congés statutaires suivants à la condition de remplir les exigences énoncés ci-après:

- | | |
|---------------------|------------------------------|
| 1- Fête Nationale | 5- Noël |
| 2- Confédération | 6- Lendemain de Noël |
| 3- Fête du travail | 7- Jour de l'An |
| 4- Action de Grâces | 8- Lendemain du Jour de l'An |

19.02: Le présent article s'applique à la journée où la fête est observée par proclamation du gouvernement provincial et fédéral.

19.03: Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié régulier doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement la fête et la journée ouvrable qui suit la fête, à l'exception des cas mentionnés à 19.04.

Lorsqu'un des congés chômés et payés prévus au paragraphe 19.01 tombe:

- un lundi ou un vendredi, il est pris la journée même;
- Un mardi, un mercredi ou un jeudi de la semaine régulière de travail, les deux premiers seront placés le vendredi de la semaine en cours et les deux autres le lundi de la semaine suivante et ainsi de suite:

19.03: (SUITE)

19.05: (Sic) un samedi ou un dimanche, il est reporté au vendredi suivant.

19.04: Toutefois, en cas de maladie ou accident non occupationnel certifié par un médecin ou d'absence autorisée par l'employeur de laisser le travail, le salarié intéressé ne perd pas son droit aux dits congés payés et chômés.

De plus il ne perd pas ce droit s'il est mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent la fête chômée et payée.

Dans le cas d'accident ou maladie occupationnel couvert par la CSST, l'employeur n'a pas à payer les journées déjà compensées par la CSST.

19.05: En plus des fêtes chômées et payées énumérées à 19.01, les salariés réguliers ont droit à un maximum de trois (3) congés supplémentaires payés mais non-chômés.

Les congés seront payés de la façon suivante à partir du 1er juin 1983:

- a) Chaque salarié régulier accumule une (1) journée de congé payée mais non-chômée par trente (30) jours d'ancienneté de service accumulé tel que défini à 23.04; à l'exception des journées prévues aux paragraphes F et G qui ne seront pas comptabilisées.

Toutefois, dans le cas d'un employé qui est absent avec autorisation pour des raisons de maladie ou d'accident, ce dernier verra son nombre de jours ainsi accumulés gelés jusqu'à son retour éventuel dans la même saison:

le père, la mère, le frère, la sœur, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, le beau-frère, la belle-sœur du salarié.

19.05: (SUITE)

20.01: (SUITE) Si cet employé ne peut revenir travailler à temps pour compléter la période de trente (30) jours en cours lors de son arrêt de travail ou la dernière période en cours à la fin de la saison, l'employeur la complète en autant que cet employé aurait pu normalement la compléter s'il n'avait pas été malade ou accidenté.

20.02: Le congé de maternité est assujéti aux dispositions de
b) Ces congés seront payés au salarié sur demande à son supérieur immédiat. Dans le cas où un salarié n'a pas pris ces congés durant la période active de travail, ils lui seront rémunérés lors de sa mise à pied.

19.06: Chaque jour rémunéré en vertu du présent article est de la façon suivante:

Les salariés à taux horaire sont rémunérés au taux de leur occupation multiplié par 1/5 du nombre d'heures de la semaine régulière de travail. Les salariés à taux forfaitaires sont rémunérés au taux horaire du journalier multiplié par 1/5 du nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

Article 20.00: CONGES SOCIAUX

20.01: Congé de décès:

Advenant le décès d'un membre de sa famille ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié à droit à trois (3) jours de congés payés, pourvu qu'il s'agisse de jours survenus au cours d'une période active d'opération. Par membre de la famille on entend: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, le beau-frère, la belle-soeur du salarié.

20.01: (SUITE)

Advenant le décès de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec le salarié depuis au moins un (1) an ou de son enfant un salarié à droit à une semaine régulière de travail sans perte de salaire à compter du 1er juin 1983.

20.02: Le congé de maternité est assujéti aux dispositions de l'Ordonnance no. 17., parue dans la Gazette Officielle du Québec du 15 novembre 1978.

De plus, l'employeur s'engage à verser à la salariée à l'intérieur d'un mois de son accouchement, une prime équivalente à quinze (15) fois trente-trois pour cent (33%) de son salaire régulier au moment de son départ.

Suite au congé de maternité prévu à l'Ordonnance no. 17, la salariée peut demander à l'employeur un congé sans solde ne dépassant pas six (6) mois. La salariée qui ne se présente pas au travail dans les trois (3) mois suivant son accouchement et qui n'a pas fait une demande de congé sans solde, doit fournir un certificat médical à son employeur.

20.03: Congé de paternité:

A partir du 1er juin 1983, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié régulier aura droit à un (1) jour de congé payé en tout temps.

21.01: (SUITE)

Article 21.00: VACANCES:

21.01: Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées de la façon suivante:

1) A compter de la signature:

- 0 à 2 ans d'ancienneté au 31 mars de chaque année: 4% des gains gagnés pendant la période de référence;
- 2 à 5 ans d'ancienneté au 31 mars de chaque année: 5% des gains gagnés pendant la période de référence;

2) A compter du 1er avril 1984:

- 0 à 2 ans d'ancienneté au 31 mars de chaque année: 4% des gains gagnés durant la période de référence: un (1) jour par mois maximum deux (2) semaines;
- 2 à 4 ans d'ancienneté au 31 mars de chaque année: 5% des gains gagnés durant la période de référence; deux (2) semaines;
- 4 à 5 ans d'ancienneté au 31 mars de chaque année: 6% des gains gagnés durant la période de référence; trois (3) semaines;

21.00: (SUITE)

21.01: (SUITE)

21.05: Lors de
recoit
- 5 à 8 ans d'ancienneté au 31 mars de chaque année: 7%
des gains gagnés durant la période de référence; trois
(3) semaines;

21.06: L'employé devra faire recueillir par écrit à l'employeur au
moins
ces se
- 8 à 10 ans d'ancienneté au 31 mars de chaque année: 8%
des gains gagnés durant la période de référence; trois
(3) semaines;

Article 22.00: PAIE

22.01: Chaque
tions
- 10 ans et plus d'ancienneté au 31 mars de chaque année:
9% des gains gagnés durant la période de référence:
trois (3) semaines.

21.02: La rémunération pour les vacances est payée au salarié entre le
10 et le 17 juillet de chaque année.

21.03: Tout salarié régulier reçoit son crédit de vacances annuellement.
L'année de référence est une période de douze (12) mois consé-
cutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le
droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1er avril de l'année précédente au 31
mars de l'année en cours.

Article 23.00:

21.04: Le salarié ayant acquis trois (3) ans d'ancienneté générale a
droit sur demande écrite, avec copie au syndicat, à une 3ième
semaine de vacances sans solde, à la condition qu'il en avise
l'employeur au moins deux (2) mois à l'avance; cette disposition
s'applique à pas plus d'un salarié à taux horaire à la fois par
groupe de classification (groupe de deux salariés ou plus), et
à pas plus d'un salarié à taux forfaitaire à la fois par vingt
salariés à forfait.

21.04: (SUITE)

La préférence est accordée au salarié qui en fait la demande en premier, peu importe son ancienneté.

21.05: Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.

21.06: L'employé devra faire connaître par écrit à l'employeur au moins un mois à l'avance la date qu'il veut prendre ses vacances se rapportant à l'article 21.01.

Article 22.00: PAIE

22.01: Chaque salarié reçoit sa paie et l'état des gains et déductions au plus tard le jeudi avant la fin de son quart de travail. Les détails suivants sont communiqués au salarié:

1. Nom et prénom du salarié;
2. Date et période de paie;
3. Numéro et montant du mesurage;
4. Taux de salaire;
5. Temps supplémentaires;
6. Déductions faites;
7. Montant net payé.

Article 23.00: ANCIENNETE

23.01: NOTIONS GENERALES: Pour les fins d'application de la convention, il y a deux (2) genres d'ancienneté:

- A) L'ancienneté générale;
- B) L'ancienneté de service.

23.02: PERIODE POUR FINS DE CALCUL DE L'ANCIENNETE DE SERVICE:

Pour les fins de calcul de l'ancienneté de service, la période de référence s'établit comme suit: les jours travaillés et accumulés en conformité avec la convention durant la période s'étendant du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

Article 23.00: (SUITE)

23.03: PERIODE DE PROBATION:

- A) Un nouveau salarié doit accumuler trente (30) jours de travail oeuvré à l'intérieur d'une période de trois (3) mois ou dans les huit (8) mois de calendrier suivant sa date d'embauchage avant d'acquérir le statut de salarié régulier.
- B) Après avoir complété sa période de probation, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de son premier jour de travail.
- C) Pendant la période de probation, le salarié peut être congédié ou autrement discipliné et il ne peut alors se prévaloir de la procédure de griefs.

23.04: CUMUL DE L'ANCIENNETE DE SERVICE:

L'ancienneté de service s'accumule dans les cas suivants:

- A) Jours pendant lesquels un salarié a effectivement travaillé.
- B) Lorsqu'un salarié est absent pour: vacances, jours chômés et payés, congés sociaux, congés autorisés, cours de perfectionnement à la demande de l'employeur.
- C) Jours non travaillés dus à un bris mécanique à l'équipement.
- D) Jours où les conditions atmosphériques rendent, de l'avis de l'employeur, le travail non efficace.
- E) Lors d'absence pour activité syndicale se rapportant à la présente convention.

23.04: (SUITE)

23.04: F) Lors de maladie industrielle ou accident du travail survenu alors que le salarié était au service de l'employeur, pour le temps que le salarié aurait normalement travaillé au cours des vingt-quatre (24) mois consécutifs suivant l'accident ou la maladie à moins que la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec déclare le salarié invalide totale permanent.

G) Pour cause de maladie ou accident non industriel, pour tout le temps que le salarié aurait normalement travaillé, sur présentation d'un certificat médical, pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois consécutifs. De plus, le salarié doit en aviser l'employeur dans les cinq (5) jours qui suivent l'accident ou la maladie, en autant que faire se peut.

H) Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté de service que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération.

23.05: MAINTIEN DE L'ANCIENNETE DE SERVICE:

L'ancienneté de service se maintient sans toutefois s'accumuler dans les cas suivants:

A) Mise à pied de moins de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier.

B) Pour maladie ou accident industriel couvert par la C.S.S.T.S.T. pour vingt-quatre (24) mois consécutifs après la période prévue à 23.04 F).

23.06: (SUITE)

23.05: (SUITE)

C) Pour cause de maladie ou accident non industriel sur présentation d'un certificat médical, et ce, pour le temps qu'aurait normalement travaillé pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs de calendrier après la période prévue à 23.04 G).

h) Suite à une maladie ou accident non industriel de longue

D) Lorsqu'un salarié est muté à une occupation hors de l'unité de négociation jusqu'à la réouverture d'une pro-

chaine saison d'opération forestière. tel couvert par

la C.S.S.T. pour quarante-huit (48) mois consécutifs de

23.06: PERTE DE L'ANCIENNETE GENERALE ET DE SERVICE: d'invalidité.

L'ancienneté générale et de service se perd dans les cas

23.07: suivants:

A) La liste d'ancienneté précise le nom, les dates d'ancien-

A) Congédiement pour juste cause. nombre de jours de travail des salariés régis par la convention. Cette liste d'ancien-

B) Démission volontaire, et mise à la retraite. au début et vers la fin des opérations.

C) Suite à une mise à pied de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier. une liste d'ancienneté préparée en conformité avec le paragraphe A précédent, avant la

D) Absences non motivées ou départ non autorisé de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.

E) Dans les trente (30) jours ouvrables de la date d'affichage,

E) Défaut de donner suite à un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de l'employeur dans les délais et selon les modalités prévues à la clause 24.04.

F) Défaut de donner suite à une offre d'emploi équivalente à celui qu'il occupait avant son rappel.

G) Défaut de donner suite à une offre d'emploi lors de la fermeture des opérations ou lors d'un transfert en autant

23.06: (SUITE)

23.06: (SUITE)

- qu'il y a du travail pour cinq (5) jours ouvrables ou plus. Dans un tel cas, l'employeur tente d'abord d'affecter un plus jeune, s'il y a lieu, et pourvu qu'il puisse remplir les exigences de la tâche.
- 1.
 - 2.
 - 3.
 4. Départ volontaire
 5. Mutation
- h) Suite à une maladie ou accident non industriel de trente (30) mois consécutifs de calendrier.

Article 24.00: MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

24.01: Avertissement

- I) Suite à une maladie ou accident industriel couvert par la C.S.S.T. pour quarante-huit (48) mois consécutifs de calendrier à partir du début de sa période d'invalidité.

Lorsqu'il y a poste vacant, que l'employeur désire combler,

23.07: LISTE D'ANCIENNETE

- A) La liste d'ancienneté précise le nom, les dates d'ancienneté ou date d'embauchage et le nombre de jours de travail des salariés régis par la convention. Cette liste d'ancienneté doit être affichée et remise au syndicat au début et vers la fin des opérations.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux vacances créées

- B) Les parties s'entendent sur une liste d'ancienneté préparée en conformité avec le paragraphe A précédent, avant la signature de la convention.

- C) Dans, les trente (30) jours ouvrables de la date d'affichage, un salarié peut demander une correction à la liste en utilisant la procédure de grief. Cependant, c'est au salarié concerné de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.

23.08: L'Employeur convient de faire parvenir au bureau du syndicat, dans le plus bref délai possible de leur mise en vigueur, les décisions affectant les salariés régis par cette convention et se rapportant aux sujets suivants:

23.08: (SUITE)

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| 1. Congédiement | 6. Mise à pied |
| 2. Suspension indéfinie | 7. Promotion |
| 3. Nouveaux salariés | 8. Rétrogradation |
| 4. Départ volontaire | 9. Mutation |
| 5. Rappel au travail | 10. Changement de département |

Article 24.00: MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

24.01: Avis de poste vacant: poste vacant est accordé en vertu du paragraphe 24.02 A est soumis à une période d'essai de dix (10)

Lorsqu'il y a poste vacant, que l'employeur désire combler, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables aux endroits habituels, un avis décrivant sommairement la nature du poste offert, le nom du département et les exigences requises pour l'occuper, avec copie au syndicat.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux vacances créées au sein d'une classification résultant de maladie, accident,

24.04: congé annuel ou autre congé autorisé, l'employeur pouvant alors confier le poste au salarié de son choix.

Le salarié répondant aux exigences mentionnées sur la feuille d'affichage et désireux de postuler doit signer son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

24.02: Choix des candidats:

- A) Le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté de service en autant qu'il peut remplir adéquatement les exigences de la tâche. Le candidat à qui on accorde le poste est rémunéré au taux de sa nouvelle classification.

24.02: (SUITE)

- B) Si aucun candidat n'a posé sa candidature ou si aucun candidat ne peut remplir adéquatement les exigences de la plus tâche, le poste est accordé à un nouveau salarié et il est rémunéré au taux de salaire prévu à la classification pour ce poste.

24.05: Rappel et de mise à pied:

24.03: Période d'essai: application de la présente clause, il faut distinguer deux (2) catégories de salariés:

Le salarié auquel le poste vacant est accordé en vertu du paragraphe 24.02 A) est soumis à une période d'essai de dix (10) jours de travail. Cette période d'essai peut être prolongée à vingt (20) jours de travail après entente écrite entre les parties. Pendant la période d'essai le salarié peut réintégrer son ancien poste s'il le désire ou si l'employeur ne le juge pas apte à remplir de façon satisfaisante ce poste. Pendant cette période d'essai, le poste qu'il détenait ne peut être considéré comme vacant et l'employeur peut remplir ce poste par le salarié de son choix.

24.04: Rappel au travail:

- A) Le salarié qui reçoit un avis de rappel au travail expédié par courrier recommandé ou par télégramme à la dernière adresse qu'il a fournie à l'employeur, doit aviser par écrit, l'employeur de son intention de retourner au travail dans les huit (8) jours ouvrables de l'expédition de cet avis. Cet avis est présumé reçu dans les trois (3) jours ouvrables de sa date d'expédition. Le salarié doit retourner au travail dans le délai mentionné dans l'avis de rappel. Toutefois, l'employeur prolongera le délai mentionné dans l'avis de rappel si le salarié l'informe par écrit dans les huit (8) jours ouvrables de l'avis que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter au travail dans le délai prévu à l'avis.

24.04: (SUTTE)

- B) Par téléphone ou tout autre moyen de communication, si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen plus expéditif.

24.05: Procédure de rappel et de mise à pied:

- A) Aux fins d'application de la présente clause, il faut distinguer deux (2) catégories de salariés:

1. Les salariés payés à forfait.
2. Les salariés payés à l'heure.

- B) Les rappels au travail et les mises à pied s'effectueront parmi les salariés à l'intérieur d'une catégorie et selon les procédures établies pour cette catégorie.

- C) Lors d'un changement de fonction, que ce soit à l'intérieur de sa catégorie ou dans l'autre catégorie, le salarié ainsi affecté conserve son ancienneté générale et de service et continue de l'accumuler.

24.06: Rappel et mise a pied des salariés à forfait:

- A) Le rappel au travail des salariés à forfait se fait selon l'ancienneté de service accumulée par les salariés à forfait selon les modalités suivantes:

1. L'employeur rappelle le chef d'équipe avec sa pièce d'équipement selon l'ancienneté de service accumulée par le chef d'équipe.
2. L'employeur rappelle les équipiers du chef d'équipe par ordre d'ancienneté de service, qui travaillaient avec lui l'année précédente.

24.06: (SUITE)

- B) Mise à pied: La mise à pied des salariés à forfait s'effectuera dans l'ordre inverse du rappel.
- C) Au cours de la saison d'opération, l'employeur tient à jour et affiche, aux endroits prévus à cet effet sur les lieux des opérations, une liste des salariés syndiqués travaillant à forfait et qui n'ont pas été rappelés ou n'ont pas été placés chez des contracteurs. Cette liste devra comprendre: le nom du salarié, son adresse et le dernier numéro de téléphone connu du dit salarié syndiqué.
- D) Le chef d'équipe doit immédiatement avertir son supérieur pour tout conflit ou controverse qui peut survenir au sein de son équipe et ce, dans le but de permettre à l'employeur d'enquêter dans les plus brefs délais sur les fondements de ses allégations.

Suite aux conclusions de l'enquête, l'employeur verra à prendre les mesures qui s'imposent pour régulariser la situation. Dans le cas où il devient évident, selon le jugement du chef d'équipe et de l'employeur, qu'il n'y a pas d'autre moyen de rétablir l'harmonie dans l'équipe que d'exclure un des membres de l'équipe, le nom de ce dernier devra être ajouté à la liste prévue au paragraphe C.

- E) Dans le cas où un poste devient vacant, le chef d'équipe choisit un nouvel équipier en considérant prioritairement les employés non encore rappelés qui apparaissent sur la liste définie au paragraphe C et en tenant compte de leur habileté, compétence ou autres éléments majeurs leur permettant ou non de bien s'intégrer à l'équipe.

24.06: (SUITE)

Après une maladie industrielle ou un accident de travail
24.06: (SUITE) présentation d'un certificat médical l'autorisant à
travailler, l'employeur doit réintégrer le travailleur

F) Dans le cas où un travailleur apparaissant sur la liste
définie au paragraphe C n'est pas choisi et/ou rappelé
au cours de la saison, il ne peut se prévaloir d'aucun
recours forçant un chef d'équipe ou l'employeur à le
rappeler.

24.09: Toutefois, ce paragraphe ne peut être interprété comme
empêchant un tel employé syndiqué de se prévaloir des
autres droits reconnus à la convention, comme celui d'ap-
pliquer sur un autre poste vacant dans un autre départe-
ment, etc... sur son ancien poste.

Article 24.07: RAPPEL ET MISE A PIED DES SALARIES PAYES A L'HEURE:

A) RAPPEL: Lors d'un rappel au travail à une fonction donnée,
les salariés du groupe auquel appartient cette fonction
seront rappelés au travail selon leur ancienneté de service
en autant que le salarié puisse remplir adéquatement les
exigences de la tâche.

B) MISE A PIED: Advenant une réduction dans le nombre des
salariés requis à une fonction donnée en raison d'un manque
de travail ou à la fin des opérations, les salariés de la
fonction donnée seront mis à pied dans l'ordre inverse de
leur ancienneté de service. Le salarié mis à pied peut
déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté de service
que lui, pourvu qu'un tel déplacement vise une fonction du
même groupe et en autant que le salarié puisse remplir adé-
quatement les exigences de la tâche.

24.08: HANDICAPES: L'employeur fait tout en son possible, pour pro-
curer un autre travail à un salarié qui, par suite d'un accident
de travail ou maladie industrielle, est incapable de remplir à
son retour au travail la même classification qu'il occupait au
moment de son accident ou de sa maladie. Dans un tel cas, l'an-
cienneté des autres salariés doit être respectée.

24.08: (SUITE)

Après une maladie industrielle ou un accident de travail sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler, l'employeur doit réintégrer le travailleur qualifié dans son emploi au poste qu'il occupait ou à défaut de tel poste, à un autre poste si son état physique lui permet de remplir ce poste et ce, conformément à son droit d'ancienneté.

24.09: Le salarié transféré à sa propre demande à une autre fonction reçoit immédiatement le taux de salaire prévu à cette fonction et, doit retourner à son ancienne occupation si l'employeur ne le juge pas satisfaisant ou si le salarié lui-même désire réintégrer son ancien poste.

Article 25.00: SOUS-CONTRATS

25.01: L'employeur peut faire exécuter par des contracteurs jusqu'à trente pour cent (30%) des volumes de bois qui seront livrés à son usine de sciage à partir de ses propres permis de coupe.

Ne seront pas considérés dans ce pourcentage, les étapes ultérieures à l'abattage tel que: ébranchage, tronçonnage et le transport du bois au chemin gravelé, lesquelles pourront être exécutées à sous-contrat ou par l'employeur, à son choix.

Toutefois, si l'employeur désire engager à sous-contrat plus de une (1) ébrancheuse, une (1) tronçonneuse et deux (2) transporteurs, il devra au préalable s'entendre avec le syndicat sur le nouveau nombre de machine et les mesures à prendre pour atténuer autant que possible l'impact qu'un tel changement pourrait avoir sur le nombre d'emplois affectés et disponibles pour les travailleurs syndiqués.

25.02: Afin de faciliter l'application de l'article 25.01 et d'assurer le plus possible du travail à ses travailleurs syndiqués, l'employeur transmettra au syndicat, au début de chaque année de

25.02: (SUITE)

coupe, les grandes lignes de sa planification d'opération (prévision de coupe). Celle-ci devra comprendre une cédule mensuelle concernant les prévisions d'engagement de la main-d'oeuvre syndiquée et la production de bois prévue tant par l'employeur que par les contracteurs.

- 25.03: L'employeur devra de plus dans le cas ou, selon ses prévisions de coupe transmises au syndicat (25.02), il ne prévoit pas rappeler tout les chefs d'équipe et leurs équipiers syndiqués dont les noms apparaissent sur la liste de rappel, assurer leur embauche prioritaire chez les contracteurs (sauf chez la Copérative Forestière de la haute Côte-Nord).

Ces travailleurs ne pourront en aucun cas exiger l'application des différentes clauses de la présente convention dans leur nouveau milieu de travail et le syndicat s'engage à ne pas syndiquer le ou les sous-contracteurs et leurs employés.

Toutefois, l'ancienneté des chefs d'équipe et de leurs équipiers, qui sont sur la liste de rappel de l'employeur, continuera de s'accumuler pendant leur travail chez un contracteur, de la même manière que s'ils étaient au travail chez l'employeur (Compagnie).

- 25.04: Advenant qu'au cours de l'opération, l'employeur se doit de modifier substantiellement ses prévisions de coupe, il devra procéder de la manière suivante:

a) S'il doit engager des équipes supplémentaires:

- Premièrement: Rappeler les chefs d'équipe et leur équipiers qui auraient été placés chez les contracteurs selon leur ancienneté et leur convenance.

25.04: (SUITE)

- Deuxièmement: Rappeler les chefs d'équipe et leurs équipiers selon leur ancienneté qui sont encore sur la liste de rappel.

b) S'il doit réduire son volume de coupe et par conséquent le nombre d'équipe:

- Premièrement: Une réduction équivalente devra être imposée aux contracteurs.

- Deuxièmement: Les chefs d'équipe et leurs équipiers syndiqués ainsi mis à pied seront relocalisés prioritairement par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont moins d'ancienneté, chez les contracteurs selon les besoins de ces derniers.

c) Ces relocalisations ou mouvements de main-d'oeuvre (25.04 A et B) ne pourront pas s'appliquer s'il reste deux (2) semaines et moins à son contrat.

Toutefois, dans le cas de chef d'équipe et de ses équipiers qui pourraient ainsi compléter sa période d'éligibilité au chômage, la restriction précédente ne s'applique pas.

25.05: MACHINERIE LOUÉE

L'opérateur de machinerie louée par l'employeur est régi par les dispositions de la convention sauf pour l'ancienneté et les mouvements de main-d'oeuvre.

Toutefois, si lors de l'arrivée en forêt de machinerie louée, un opérateur doit être embauché, la préférence est accordée au salarié régulier de cette classification au service de l'employeur.

Le salarié régulier au service de l'employeur travaillant sur une machine louée en vertu du paragraphe précédent, conserve ses droits quant aux mouvements de main-d'oeuvre.

25.05: (SUITE)

Nonobstant ce qui précède, l'affichage et les mouvements de main-d'oeuvre sont prescrits dans tous les cas où le salarié régulier au service de l'employeur à cette classification, est au travail lors de la mise en service de cette machinerie.

Ils ne sont pas considérés comme machinerie louée, tel que prévu à l'article 25.01: les ébrancheuses, les tronçonneuses et les transporteurs de bois au chemin gravelé. Par contre, les opérateurs de ces machines devront payer leur cotisation syndicale.

Article 26.00: PERMISSION D'APPORTER DES OUTILS

26.01: Les salariés ne doivent pas apporter des outils ou de l'équipement de l'employeur sans avoir obtenu, au préalable, une permission écrite de l'employeur ou de son représentant.

Article 27.00: CONDITIONS GENERALES

27.01: L'employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. Un salarié peut s'attendre à être assigné par l'employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis en cas d'incendie.

27.02: Le syndicat s'engage à seconder les efforts de l'employeur dans ce domaine.

27.03: L'employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

Article 28.00: SECURITE-SANTE

28.01: Il est convenu que l'employeur et le Syndicat coopèrent collectivement, afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail.

28.01: (SUITE)

Article 30.00: PREVENTION ET COMBAT DES INCENDIES FORESTIERS

L'employeur et le Syndicat conviennent de respecter la loi

30.01: et les règlements sur la santé et la sécurité au travail.

observer par tous les salariés régis par la convention

A cet effet, un comité de santé et de sécurité est formé

et se compose de représentants de l'employeur et de représen-

30.02: tants du Syndicat. Au moins la moitié des membres du comité

représentent les travailleurs. Les fonctions de ce comité

sont celles stipulées à l'intérieur de la loi et des règle-

ments sur la santé et sécurité au travail.

30.03: En cas d'incendie forestier, l'employeur maintient le

Ledit comité verra prioritairement à diffuser un résumé des

différentes lois et règlements en santé et sécurité du tra-

vail se rapportant aux opérations forestières.

Article 31.00: APPARELS DE PROTECTION

Article 29.00: ACCIDENT DU TRAVAIL

31.01: L'employeur fournit sans délai, lorsque les conditions

29.01: Pout toute absence ou perte de temps causée par un accident

du travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire

perdu, pour le jour de l'accident.

De plus, l'employeur, sur demande et après acceptation par la

Commission de Santé et Sécurité du Travail, avance au salarié

un montant d'argent équivalent à l'indemnité qu'il touchera

de la C.S.S.T., en attendant que cette dernière lui verse son

indemnité.

Le salarié s'engage à rembourser l'employeur dès qu'il reçoit

son indemnité de la C.S.S.T.

29.02: L'employeur se réserve le privilège, dans le cas d'absence

pour maladie ou accident, de faire examiner à ses frais (dépla-

cement, frais de séjour et examen médical) tout salarié par un

médecin et d'exiger un certificat médical dans les cas d'abus.

L'employeur à chaque année, ses équipements est remplacé par

Article 30.00: PREVENTION ET COMBAT DES INCENDIES FORESTIERS

30.01: L'employeur et le Syndicat doivent coopérer pour faire observer par tous les salariés régis par la convention tous les règlements de prévention des feux de forêt.

30.02: Tout salarié doit combattre un feu de forêt quand il est requis de le faire par un officier de l'entreprise et/ou un officier autorisé.

Article 30.03: En cas d'incendie forestier, l'employeur maintient le salaire horaire régulier du salarié qui combat l'incendie jusqu'à la fin de sa semaine régulière de travail.

Article 31.00: APPAREILS DE PROTECTION

31.01: L'employeur fournit gratuitement, lorsque les conditions de travail l'exigent, les habits de caoutchouc, casques de sécurité, doublures de casques de sécurité, lunettes de sécurité et protecteurs auriculaires.

Le salarié sur réception de cet équipement, signe un reçu reçu à l'employeur. Au départ du salarié, s'il ne remet pas cet équipement à l'employeur, le coût en est déduit sur sa dernière paie.

Cet équipement est remplacé par l'employeur en cas d'accident et d'usure normale sur présentation de celui-ci.

31.02: L'employeur défraie 50% du coût des bottes ou bottines de sécurité, gants ou mitaines de sécurité et pantalons avec genouillères qui sont achetés à son magasin en forêt. Toute fois, lors de l'embauche du salarié la première paire de gants ou mitaines de sécurité est fournie gratuitement par l'employeur à chaque année. Cet équipement est remplacé par

31.02: (SUITE)

l'employeur aux mêmes conditions sur présentation des 2 gants ou mitaines, des 2 bottes ou bottines et du pantalon usés ou détériorés.

31.03: Le salarié doit prendre soin de cet équipement, le porter lorsque la sécurité l'exige ou lorsqu'il est nécessaire de le faire et ensuite le laisser à l'endroit désigné par l'employeur.

Article 32.00: ASSURANCES COLLECTIVES

32.01: L'employeur convient de contribuer à un plan d'assurance collective selon les modalités ci-après:

a) La police maîtresse est émise conjointement aux deux parties;

b) Le syndicat détermine les bénéfices de son choix;

c) La participation de l'employeur au plan d'assurance groupe représente cinquante pour cent (50%) de la prime totale.

Advenant des modifications aux programmes gouvernementaux lesquelles couvriraient des bénéfices déjà prévus au plan, la participation de l'employeur serait alors diminuée d'autant, tout en demeurant cinquante pour cent (50%) de la prime totale du plan d'assurance ainsi modifié;

d) L'employeur reçoit hebdomadairement la quote part du salarié conformément à la résolution du syndicat dont copie est remise à l'employeur;

e) L'employeur verse mensuellement les montants perçus en conformité avec les paragraphes C et D, sous forme de chèque et le fait parvenir au syndicat qui a la responsabilité d'administrer les dits fonds.

f) A la fermeture des opérations, le syndicat devra faire une demande par écrit s'il désire que l'employeur maintienne en vigueur l'assurance-vie des employés forestiers syndiqués

32.01: (SUITE)

pendant la période prévue de mise à pied. Le coût total de l'assurance-vie (part de l'employeur cinquante pour cent (50%) plus la part de l'employé cinquante pour cent (50%)) à partir de la date de la terminaison de l'emploi jusqu'à la date de rappel prévue sera retenu sur la dernière paie de l'employé forestier. Toutefois, la part de l'employeur sera remise sur la première paie lors du retour au travail de l'employé.

Article 33.00: EMBAUCHAGE

33.01: A compétence, expérience et motivation égale, la préférence d'emploi est donnée aux résidents de Sacré-Coeur lors de l'embauchage de nouveaux salariés.

Article 34.00: MESURES DISCIPLINAIRES

34.01: En cas d'infraction à la discipline, la réprimande, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées. Chaque fois où il y a avertissement verbal, il doit être donné en présence du représentant syndical ou d'un témoin (mémo d'un tel avis verbal est donné au syndicat).

34.02: Dans l'administration de la discipline, l'employeur ne tient pas compte des infractions passées, si depuis leur occurrence, le salarié concerné a travaillé durant trois (3) mois sans avoir d'infraction enregistrée à son dossier, sauf s'il y a eu une deuxième offense similaire, dans ce cas, la mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié concerné après six (6) mois travaillés.

34.03: Dans le cas de suspension de plus d'une journée prévue au paragraphe 34.01, les jours de suspension sont donnés consécutivement.

35.02: (SUITE)

34.04: Si une mesure disciplinaire doit être prise, elle est communiquée au salarié avec copie au syndicat dans les huit (8) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction. Si l'employeur veut prolonger le délai, il avise par écrit le syndicat dans le dit délai, l'informant de l'infraction commise et de la prolongation nécessaire. Si la mesure disciplinaire comporte une suspension (excluant la suspension indéfinie), le salarié doit bénéficier d'une période d'au moins deux (2) jours ouvrables entre la réception de l'avis de la mesure disciplinaire et l'imposition de cette mesure.

Article 35.00: DIVERS

35.01: A) Pour les travaux à exécuter en dehors des propriétés de l'employeur, le temps requis pour le déplacement est rémunéré aux taux de salaire qui s'applique pour l'aller et retour. De plus, l'employeur assumera les frais de transport s'il y a lieu.

B) Si à cause de ses déplacements, le salarié doit prendre vivres et couverts à l'extérieur, l'employeur paie sur présentation de pièces justificatives un maximum de \$3.25 pour le petit déjeuner, \$6.75 pour le dîner, \$7.50 pour le souper et \$28.00 pour le coucher.

35.02: Prime de transport:

L'employeur paiera aux salariés qui transportent du camp de l'employeur au lieu de travail un/ou plusieurs salariés une prime de quatre dollars et cinquante (4.50\$) par demi-journée de travail à compter de la signature, de quatre dollars et quatre vingt deux (4.82\$) par demi-journée de travail à compter du 1er mai 1984 et de cinq dollars et quinze cents (5.15\$) par demi-journée de travail à compter du 1er mai 1985. Le salarié qui effectue ce transport doit fournir une preuve d'assurance à l'employeur et le montant à lui être versé le sera sur le rapport de son contremaître.

35.02: (SUITE)

B) Un transport sera fourni sans frais par l'employeur à tout travailleur syndiqué à taux horaire du village de Sacré-Coeur jusqu'au camp de la compagnie.

Tous les travailleurs de Sacré-Coeur et des environs qui sont à taux horaire devront utiliser le transport fourni par l'employeur ou voyager à leur frais. Les endroits de départ seront fixés par l'employeur.

Le ou les opérateurs des véhicules requis pour transporter les dits travailleurs seront choisis par l'employeur à l'intérieur du personnel syndiqué ou non syndiqué.

35.03: Prime hivernal:

L'employeur paiera une prime de neige au salarié régulier rémunéré à taux forfaitaire et directement affecté à l'opération de coupe selon les modalités suivantes:

1. 5% des gains bruts réalisés lorsque l'épaisseur de la neige atteint une moyenne de 50 cm;
2. 3% additionnels des gains bruts réalisés lorsque l'épaisseur de la neige atteint une moyenne de 80cm;
3. 2% par 30 cm additionnels.

La moyenne d'épaisseur de la neige est calculée par secteur de coupe dans les peuplements forestiers environnants.

Cette prime s'applique uniquement aux salaires des abatteurs et des opérateurs.

35.04: Prime de chemin d'accès:

L'employeur paie une prime minimale de 10% sur les gains bruts gagnés par les salariés réguliers à forfait (abatteurs et opérateurs), lorsqu'ils travaillent sur la réalisation de chemin d'accès.

35.05: Divers:

Si de l'avis de l'employeur, les conditions de travail telles que la densité de la forêt, les conditions de terrain, le temps de marche, les pentes ou autres facteurs l'exigent, l'employeur continuera, s'il y a lieu, à majorer les gains.

La majoration des gains sera recommandée par le supérieur immédiat et devra être approuvée par le surintendant des opérations forestières.

Article 36.00: DUREE DE LA CONVENTION

36.01: La présente convention aura une durée de trois (3) ans à compter du 1er juin 1983 jusqu'au 31 mai 1986.

36.02: Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des modifications, elle doit en aviser l'autre partie par écrit dans les soixante (60) jours précédant la date d'expiration de la dite convention. Cependant, elle demeure en vigueur pour la durée des négociations jusqu'à son renouvellement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sacré-Coeur, ce
15 ième jour de Juin 1983.

Produits Forestiers Saquenay Ltée
Opérations Forestières

ANNEXE "A"

Taux horaires et journaliers

	1/10/82	1/1/83	1/8/84	1/6/85
Opérateur de niveleuse:	9.35\$	9.85\$	10.35\$	11.10\$
Opérateur de tracteur:	9.35\$	9.85\$	10.35\$	11.10\$
Opérateur de fongeur:	9.57\$	9.57\$	10.22\$	10.82\$
Opérateur de charriage à gravier:	9.57\$	9.57\$	10.22\$	10.82\$
Journalier, régulier	9.24\$	9.24\$	9.90\$	9.90\$
<p><i>Alain D. Gauthier (Président)</i> <i>Marc Dillenk</i></p> <p><i>Rosaire Leclerc "vic. prés."</i> <i>Claude Beaumont</i></p>				
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE STE MARGUERITE INC.	63.30\$			
SACRE COEUR Cte SAGUENAY	22.30\$	22.30\$	22.30\$	23.30\$
Calculer:	31.30\$	31.30\$	31.30\$	34.30\$
PRODUITS FORESTIERS SAGUENAY LTEE				
SACRE COEUR	74.30\$	74.30\$	74.30\$	74.30\$

TAUX D'ADRES EN LONGUEUR

ANNEXE "A"

DIAMETRE

TAUX HORAIRES ET JOURNALIERS:

	01/06/82	01/06/83	01/06/84	01/06/85
	<u>1/10/82</u>	<u>1/6/83</u>	<u>1/6/84</u>	<u>1/6/85</u>
Opérateur de niveleuse:	9.85\$	9.85\$	10.50\$	11.10\$
Opérateur de tracteur:	9.85\$	9.85\$	10.50\$	11.10\$
Opérateur de tanguay:	9.57\$	9.57\$	10.22\$	10.82\$
Opérateur de chargeur à gravier:	9.57\$	9.57\$	10.22\$	10.82\$
Opérateur de camion à gravier et sableur:	9.09\$	9.09\$	9.74\$	10.34\$
Journalier, concierge et camion citerne:	8.74\$	8.74\$	9.39\$	9.99\$
Marmiton:	63.30\$	63.30\$	69.15\$	74.55\$
Aide-cuisinier:	72.05\$	72.05\$	77.90\$	83.30\$
Cuisinier:	83.65\$	83.65\$	89.50\$	94.90\$

TAUX D'ARBRES EN LONGUEUR:

<u>DIAMETRE</u>	<u>AU 01/06/83</u>	<u>01/06/84</u>	<u>01/06/85</u>
12	0.431	0.461	0.489
14	0.544	0.582	0.617
16	0.633	0.677	0.718
18	0.762	0.815	0.864
20	0.904	0.967	1.025
22	1.045	1.118	1.185
24	1.240	1.327	1.407
26	1.433	1.533	1.625
28	1.624	1.738	1.842
30	1.884	2.016	2.137
32	2.195	2.349	2.490
34	2.461	2.633	2.791
36	2.669	2.856	3.027
38	3.045	3.258	3.453
40	3.324	3.557	3.770
42	3.694	3.953	4.190
44	4.241	4.538	4.810
46	4.648	4.973	5.271
48	5.124	5.483	5.812
50	5.594	5.986	6.345
52	6.046	6.469	6.857
54	6.520	6.976	7.395
56	7.065	7.560	8.014
58	7.586	8.117	8.604
60	8.132	8.701	9.223
62	8.710	9.320	9.879
64	9.259	9.907	10.501
66 et plus	0.331	0.355	0.376

TAUX D'ARBRES ENTIERE:

REMARQUE:	AU 01/06/53	01/06/54	01/06/55
OPERATION CONVENTIONNELLE (bois en longueur)	0.355		0.387
14	0.429	0.459	0.497
Méthode: coupé, étêté, ébranché, débusqué et empilé			0.567
18	0.502	0.544	0.693
Fonctions d'une équipe:	0.714	0.764	0.810
22	0.878	0.934	0.937

Il est compris que cette opération est faite par équipe. Les fonctions de l'équipe consistent à abattre, ébrancher et étêter selon les normes établies par l'Employeur sur les lieux de l'abattage, nettoyer le parterre de coupe à la satisfaction de l'Employeur, débusquer en longueur d'arbres, préparer l'emplacement des piles et à empiler sur des longes ces longueurs d'arbres à l'endroit et de la manière spécifiés par l'employeur pour fins de mesurage.

36	2.100	2.144	2.392
			2.723

Le bois de récupération de dix (10) cm, arbre complet mesuré au gros bout, est payé .15¢ l'unité pour l'équipe. Le nombre total d'arbres ayant un diamètre de 10 cm ou moins au gros bout ne doit en aucun temps dépasser 5% de la production d'une équipe par période de paie.

42		1.911	2.165
50	1.400	1.479	1.517
52		1.110	1.117
54			
56			1.171
58			
60			

TAUX D'ARBRES ENTIERES:

<u>DIAMETRE</u>	<u>AU 01/06/83</u>	<u>01/06/84</u>	<u>01/06/85</u>
12	0.341	0.365	0.387
14	0.429	0.459	0.487
16	0.500	0.535	0.567
18	0.602	0.644	0.683
20	0.714	0.764	0.810
22	0.826	0.884	0.937
24	0.979	1.048	1.111
26	1.132	1.211	1.284
28	1.283	1.373	1.455
30	1.489	1.593	1.689
32	1.734	1.855	1.966
34	1.945	2.081	2.206
36	2.109	2.257	2.392
38	2.406	2.574	2.728
40	2.626	2.810	2.979
42	2.919	3.123	3.310
44	3.351	3.586	3.801
46	3.672	3.929	4.165
48	4.048	4.331	4.591
50	4.420	4.729	5.013
52	4.776	5.110	5.417
54	5.092	5.448	5.775
56	5.582	5.973	6.331
58	5.993	6.413	6.798
60	6.424	6.874	7.286
62	6.881	7.363	7.805
64	7.315	7.827	8.297
66 et plus	0.262	0.280	0.297

REMARQUE:

PERSOMNEL DE CUISINE

OPERATION CONVENTIONNELLE (arbres entiers)

Aide-cuisinier Chef Total

Méthode: coupé, débusqué et empilé

de 1 à 15

Fonctions d'une équipe:

de 1 à 10

Il est compris que cette opération est faite par équipe. Les fonctions de l'équipe consistent à abattre selon les normes établies par l'Employeur sur les lieux d'abattage nettoyer le parterre de coupe à la satisfaction de l'Employeur, débusquer l'arbre entier, préparer l'emplacement des piles et empiler les arbres entiers à l'endroit et de la manière spécifiés par l'Employeur pour fins de mesurage et d'ébranchage.

Le taux des arbres entiers est inférieur de 21% au taux des arbres en longueurs ébranchés pour la saison d'opération 1983. Ce % pourra être renégocier si le gain moyen journalier n'est pas dans l'ordre de grandeur des gains moyens journaliers des travailleurs à forfait sur les arbres en longueurs ébranchés.

Cette évaluation tiendra toutefois compte des conditions de coupe et d'équipements équivalents.

ANNEXE "B"

PERSONNEL DE CUISINE

Nombre d'homme au camp	Chef cuisinier	Cuisinier	Aide-cuisinier	Marmiton	Total
de 1 à 15	1				1
de 16 à 40	1	1			2
de 41 à 70	1	1	1		3
de 71 à 95	1	1	1	1	4
de 96 à 130	1	1	1	2	5
de 131 à 160	1	1	2	2	6
de 161 et plus	1	1	2	3	7

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que le nombre d'employés prévus à la cuisine et décrit à l'annexe "B" inclus un chef cuisinier non syndiqué, lequel pourra, le cas échéant, travailler à la préparation des repas.

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

L'employeur paie sur présentation des pièces justificatives un uniforme, par année d'opération, au cuisinier et à l'aide-cuisinier.

HORAIRE DES REPAS:

Déjeuner: de 05.30 hres à 06.30 hres.

Dîner: de 11.00 hres à 12.30 hres.

Souper: de 17.00 hres à 18.00 hres.

ANNEXE "C"

PRIME DE STABILITE

Cette prime s'applique uniquement aux abatteurs et opérateurs de débusqueuses.

Afin de promouvoir la stabilité de la main-d'oeuvre, l'employeur paiera aux travailleurs mentionnés précédemment une prime de stabilité de cinq pourcent (5%) sur les gains gagnés (incluant les congés prévus à la convention et les vacances) au cours de la saison d'opération, selon les taux prévus et aux conditions suivantes:

- A) L'employé devra avoir été mis à pied par l'employeur ou être au moment où il aurait normalement été mis à pied, couvert par la CSST du Québec pour un accident ou maladie industriel subi sur les opérations forestières de l'employeur. Dans ce dernier cas, la prime couvrira les gains (incluant les congés prévus à la convention et les vacances) réalisés avant son accident ou maladie industriel.

Ne sera donc pas concerné par cette prime, tout employé qui aurait quitté lui-même son travail avant sa mise à pied par l'employeur ou aurait été congédié pendant la saison.

- B) Avoir effectivement travaillé quatre-vingt cinq pourcent (85%) du temps normalement prévu à cet effet durant sa période d'embauchage.

N'est pas considéré comme une journée effectivement travaillée, toute journée ou partie de journée non travaillée à l'abattage ou au débardage des arbres.

Le temps normal de travail se définit comme suit:

- 4.5 jours pour les travailleurs forfaitaires de la rive-nord du St-Laurent/semaine .
- 4.0 jours pour les travailleurs forfaitaires de la rive-sud du St-Laurent/semaine .

Sauf les journées de congés prévus à la convention ainsi que les absences autorisées pour des raisons de maladies, accidents.

- C) Cette prime sera payée à l'employé dans le mois suivant la fin des opérations forestières de la compagnie.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE:

PRODUITS FORESTIERS SAGUENAY LTEE
ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE STE MARGUERITTE
ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

Les parties conviennent des modifications suivantes à la convention collective
intervenue entre elles le

1983.

- 1- Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que le nombre d'employés prévu à la cuisine et décrit à l'annexe "B" demeure le même mais inclut dorénavant un chef-cuisinier non syndiqué, lequel pourra, le cas échéant, travailler à la préparation des repas.
- 2- Tel que convenu lors des négociations, l'employeur convient d'octroyer le contrat du gardiennage des lieux d'opérations forestiers selon l'ordre suivant:

a) Lorsqu'un salarié devient incapable de remplir adéquatement les exigences de sa classification par suite d'une incapacité physique résultant d'une maladie ou d'un accident du travail, il a la préférence d'emploi à l'occupation de gardiennage en autant qu'il puisse remplir adéquatement les exigences de cette occupation;

b) Par voie d'affichage, selon les dispositions de l'article 24.02.

Nonobstant ce qui précède, tant et aussi longtemps que la personne qui exécute ce contrat pendant la fermeture des opérations demeure en

LETTRE D'ENTENTE

(SUITE)

place, l'ordre ci-haut énuméré ne s'applique pas, sauf pour le remplacement de cette dernière lors de congé autorisé, vacances annuelles, accident ou maladie.

- 3- Nonobstant tout ce qui précède, les opérateurs des machineries louées citées à l'article 25.05 devront payer leurs cotisation syndicale sans toutefois être régis par les dispositions de la présente convention collective.
- 4- Tous les travailleurs à taux horaire prendront leur repas du midi sur leurs lieux de travail tandis que les travailleurs à taux forfaitaires auront le choix de le prendre à la cuisine du camp forestier ou sur les lieux de travail.

L'employeur préparera à cet effet un repas chaud et fournira une boîte à "lunch" et deux (2) thermos aux employés à l'heure et aux employés à forfait qui en feront la demande. Toutefois, ces contenants devront être remis à l'employeur en bon état à la fin de la saison ou lorsque l'employé à forfait décide de modifier son choix.

Afin d'établir la quantité de repas à préparer, l'employé à forfait indiquera chaque jeudi, sur une feuille affichée à cet effet, s'il désire un tel repas pour la semaine à venir. Son choix sera alors établi pour toute la durée de la semaine.

A titre de compensation pour les employés à l'heure qui prennent leur repas du midi sur les lieux de travail et qui fourniront ainsi une période effective de travail plus longue à l'intérieur des heures normales de travail. L'employeur paiera à ces employés la demi-heure précédent et aussi la demi-heure qui suit le dîner (du lundi au jeudi inclusivement) à temps double. Afin d'en simplifier l'administration, l'employeur paiera ces quatre (4) heures additionnelles via augmentation équivalente du taux horaire moyen. Ainsi, tant que durera cette pratique, les taux horaires seront majorés de quatre-vingt deux cents (0.82\$) de l'heure pour les travailleurs à taux journalier et à taux horaire.

LETTRE D'ENTENTE

(SUITE)

Pour la durée de la présente convention, l'employeur fournira à chaque chef d'équipe de travailleurs: à taux horaires, à forfait et à chaque travailleur: à taux horaires qui ne peut travailler en équipe (ex. opérateur de tracteur) un contenant thermos pour apporter de l'eau potable à son lieu de travail.

Par la présente, j'autorise mon employeur à déduire de mes primes annuelles d'été et de Noël, à déduire de mes primes annuelles d'été et de Noël mes cotisations syndicales régulières (ou spéciales).

Le montant des cotisations syndicales, la procédure de déduction ainsi que la remise de telles cotisations seront conformes aux dispositions de la convention.

Cette autorisation est révoquée entre le 30e et le 60e jour précédant la date d'expiration de la convention.

30/5/83

ANNEXE "D"

FORMULE D'AUTORISATION DE
DEDUCTIONS SYNDICALES

Par la présente, j'autorise mon Employeur Produits Forestiers
Saguenay Ltée, à déduire de mes gains mon droit d'entrée ainsi que
mes cotisations syndicales régulières (ou spéciales).

Le montant des cotisations syndicales, la procédure de déduction
ainsi que la remise de telles cotisations seront conformes aux dis-
positions de la convention.

Cette autorisation est révoquée entre le 90e et le 60e jour pré-
cédant la date d'expiration de la convention.

Signé à _____ ce _____

Signature du salarié

Signature du témoin

