

DÉPÔT

Dépôt N°:

86 07 195

09964-8

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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28979-01
Date	Signature 86-06-26	Reception 86-07-09	Durée	Du 86-06-26	Au 87-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Frat. Nat. des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers, Travailleurs d'Usines local 99 Att: M. Jean-Luc Demers 719 de la Madone Mont-Laurier, QC. J9L 1T3	<input type="checkbox"/> Déposant Association Chasse & Pêche Normandie de Beloeil Att: M. Bernard Fournier Lac St-Paul Inc R.r. 2 Ferme-Neuve, QC. J0W 1C0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-03</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>07</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

- Prenez note que votre convention a une durée de moins d'une (1) année ce qui vient à l'encontre de l'article 65 anciennement 53 du "Code du Travail".

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

86-08-01

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'ASSOCIATION CHASSE & PECHE NORMANDIE DE
BELOEIL, LAC ST-PAUL INC.

80 JUL - 9 13 31

BUREAU DU QUINZONNI
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

et

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS
FORESTIERS, TRAVAILLEURS D'USINES, LOCAL 99

ARTICLE 1 - BUT GENERAL DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de la Zec et de ses employés et de voir à ce que les opérations de la Zec se poursuivent dans des conditions propres à assurer le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de travail, les conditions hygiéniques et la protection des propriétés de la Zec.

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Zec reconnaît que la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers Forestiers Travailleurs d'Usines, est le seul et exclusif agent négociateur, en vue de représenter tous les salariés tel que définis dans l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail, Service de Droit d'association, en date du 7 octobre 1985 à ladite Union.
- 2.02 Le mot "employé", partout où il apparaît dans cette convention se rapporte à tous les employés définis et visés au paragraphe 2.01 ci-dessus.
- 2.03 Les contremaîtres et tous les autres employés exclus de l'unité de négociation n'effectuent pas le travail des employés qui font partie de l'unité de négociation. En cas d'urgence ou pour fin d'entraînement du personnel, les contremaître et les employés exclus de l'unité de négociation font le même travail que les employés réguliers.
- 2.04 La Zec n'aura à répondre d'aucune question de juridiction surgissant entre le Syndicat et un autre ou plusieurs autres Syndicats.
- 2.05 Cinq (5) jours avant le début des opérations, le délégué syndical reçoit une liste de tous les employés relevant de la compétence du Syndicat et une copie est adressée au Syndicat. Cette liste indique le nom, la date d'emploi, l'adresse postal, le titre et le taux de l'occupation de chaque employé.

Si un employé n'est pas d'accord sur ses états de service, il doit demander une correction dans un temps limite de quarante-cinq (45) jours de la date d'affichage ou de la date de son rappel si son rappel survient après la date d'affichage.

ARTICLE 111 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout employé régi par la présente convention doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.
- 3.02 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat qui n'en n'est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.
- 3.03 La Zec prélève comme suit la cotisation syndicale hebdomadaire due par l'employé au Syndicat.
- 3.04 Le Syndicat notifie par écrit à la Zec et aux membres la retenue hebdomadaire à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue mensuelle doit être modifiée, le Syndicat en fait part à la Zec et aux membres deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 3.05 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Zec fournit au Syndicat par ordre alphabétique, en double exemplaire, un relevé indiquant le total des retenues, les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun des employés.
- 3.06 Advenant le cas où le Syndicat se verrait dans l'obligation de refuser à un employé de la Zec de devenir membre du Syndicat, la Zec pourra continuer d'employer cet homme, mais les cotisations syndicales hebdomadaires lui seront prélevées et transmises telles que prévues dans la convention.

ARTICLE 1V - EMPLOI

- 4.01 Les nouveaux employés sont considérés comme stagiaires durant les cinquante (50) premiers jours ouvrables de leur emploi. Une fois cette période terminée, leur service compte à partir de leur date initiale d'engagement. Ils peuvent être remerciés de leurs services n'importe quand à la discrétion de la Zec durant ladite période de probation.

ARTICLE V - PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

- 5.01 Aux fins de l'administration de cet article, le mot "service" veut dire tout le temps travaillé par un employé dans le cadre de ce qui est maintenant l'unité de négociation locale, depuis sa dernière interruption de service ou reconnu par les parties.

ARTICLE V - PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL (suite)

- 5.01 Le service s'accumule et s'exprime en jours travaillés au moins soixante (60) jours dans chacune des années civiles. Le service est rompu en raison de renvoi pour cause, de démission volontaire, de refus de plus de cinq (5) jours d'accepter une offre d'emploi ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois qui suivent sa mise en disponibilité.
- 5.02 Aux fins de l'administration de cet article, une liste d'ancienneté est préparée pour chaque groupe au sein de l'unité de négociation. Les groupes suivants considérés:
- secrétaire
 - patrouilleur assermenté
 - journalier non assermenté
- 5.03 Les employés dans chaque groupe énuméré sont mis en disponibilité ou rappelés dans leur emploi selon la durée de leur service, en autant qu'il soient capables de faire le travail disponible. Lorsqu'il s'agit de promotion, le poste est affiché durant sept (7) jours ouvrables et le postulant ayant le plus long état de service se voit octroyer ce poste en autant qu'il ait la compétence nécessaire pour accomplir le travail disponible.
- 5.04 Période d'essai
- Le salarié auquel le poste est accordé en vertu du paragraphe 5.03 est soumis à une période d'essai pouvant s'étendre à trente (30) jours de travail à sa nouvelle occupation. Pendant cette période, la Zec peut retourner le salarié à son ancien poste ou l'employé peut revenir à son ancien poste. Passé ce délai, le salarié est considéré comme titulaire "régulier" à son nouveau poste.
- 5.05 Lorsque des employés doivent être mis en disponibilité, il en sont informés cinq (5) jours ouvrables à l'avance sinon ces jours seront payés.
- 5.06 L'avis de rappel, au sein de chaque groupe, est envoyé par la poste, à la dernière adresse connue de l'employé rappelé. Tout employé qui est rappelé doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'accusé de réception de l'avis de rappel, aviser la direction de son intention de retourner au travail et il doit s'y présenter dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'avis.

ARTICLE V - PROMOTION MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL (suite)

- 5.06 Toutefois, on accordera la considération voulue à l'égard de toute circonstance atténuante, entraînant un retard, pourvu que la direction en soit informée dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'accusé de réception de l'avis, le tout à la discrétion de la Zec.
- 5.07 Une liste de rappel par groupe des employés mis en disponibilité doit être dressée et remise au Syndicat cinq (5) jours avant l'ouverture des Zecs.
- 5.08 Si après avoir rappelé tout le personnel ayant des droits de rappel au sein d'un groupe énuméré au paragraphe deux de cet article, il existe un ou plusieurs postes vacants dans d'autres groupes, la Zec donne préférence aux employés en place pour ce ou ces postes aux employés des autres groupes qui n'auraient pas de travail dans leurs propres groupes à cause d'une réduction de personnel. Ces offres d'emploi sont accordées aux employés dans l'ordre de leur ancienneté totale avec la Zec pourvu qu'il aient la compétence nécessaire pour accomplir le travail.

Dans ce cas, si un nouvel emploi est créé au sein de l'unité de négociation dans son ancien groupe, il peut exercer son droit d'ancienneté et retourner à son groupe d'origine.

L'employé qui se déplace de la façon décrite plus haut continue d'accumuler du service avec la Zec, pour fin de vacances mais ne peut exercer les droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé dans son nouveau groupe. Toutefois, il continue d'accumuler du service dans son groupe d'origine et au sein de la Zec.

- 5.09 Dans le cas où un employé est rappelé au travail dans son groupe hors-saison, après qu'il a été mis à pied à cause que sa période d'emploi censée être terminée, il peut pour des raisons valables refuser de retourner au travail sans perdre ses droits d'ancienneté.

ARTICLE VI - SALAIRES

- 6.01 Les taux horaires payés sont conformes aux taux figurant à l'Annexe "A".
- 6.02 A) Si un employé est requis par la direction de remplacer un inspecteur ou autres titres, il voit le taux de sa classification majoré de dix pour cent (10%) durant toute période de remplacement.

ARTICLE VI - SALAIRES (suite)

- 6.02 B) Si un employé est requis par son surveillant de remplacer un autre employé au sein de l'unité, dont le taux de classification est plus élevé, il reçoit ce taux plus élevé durant toute la période de remplacement.

ARTICLE V11 - SEMAINE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 7.01 La semaine normale des opérations est de sept (7) jours.

- 7.02 La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures soit du lundi au vendredi inclusivement pour les employés autres que patrouilleurs.

Pour les patrouilleurs ce sera une cédule variée de cinq (5) jours continus.

Horaire pour secrétaire: L'horaire doit être fixé quinze (15) jours à l'avance.

- 7.03 Les employés couverts par la présente convention ont droit à temps et demi pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler, ainsi qu'il suit à l'exception du c):

- a) en dehors des heures cédulées dans une journée pour la secrétaire;
- b) au-delà de la moyenne de quarante-cinq (45) heures par semaine pour patrouilleurs et journaliers;
- c) Lors de n'importe quel congé chômé et payé prévu dans la convention, l'employé aura le choix de se faire payer sa journée en surplus ou, de prendre une autre journée en congé après entente entre les parties.

- 7.04 Tous les employés devront se rendre aux heures cédulées au Red Pine. (sauf pour la secrétaire)

ARTICLE VIII - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

8.01 Les employés ont droit aux congés suivants:

- . Fête de la Reine
- . St-Jean Baptiste
- . Confédération
- . 1er Lundi d'août
- . Fête du Travail
- . Action de Grâce

ARTICLE IX - REGLEMENTS

9.01 Les règles, réglementations et instructions de la Zec et toutes les nouvelles règles, réglementations et instructions n'entrant pas en contradiction avec les termes de la présente convention doivent être observées.

9.02 Tout employé qui se considère lésé par l'application de l'une ou l'autre de ces règles, réglementation ou instructions peut protester auprès de la direction de la Zec, par voie du mode d'accomodement des griefs établis aux termes de l'article XLV ci-dessous.

9.03 a) Tout employé a droit à un congé payé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son époux ou son épouse, son frère, sa soeur, son fils, sa fille, de son beau-père ou de sa belle-mère, son demi-frère ou de sa demi-soeur.

b) Un maximum de trois (3) jours de paie est remboursé à l'employé pour ces congés spéciaux dépendant du nombre de jours ouvrables perdus par l'employé dans les six (6) jours de calendrier comptés en commençant par le jour du décès.

ARTICLE X - VACANCES AVEC PAIE

10.01 Les employés ont droit à des vacances avec paie en conformité de l'appendice "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE XI - DROITS DE LA DIRECTION

11.01 Le Syndicat reconnaît que la surveillance, la direction et le contrôle des affaires et des projets de la Zec et la programmation du travail et des méthodes devant assurer l'accomplissement de la façon la plus efficace possible, sont du ressort de la direction.

ARTICLE XI - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 11.01 Il est entendu que ces fonctions ne doivent pas entrer en contradiction avec les termes de la présente convention.

ARTICLE XII- INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 12 .01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grève ni arrêt spontané de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblable de travail pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE XIII - ACTIVITE SYNDICALE

- 13.01 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui a trait à la mise en application de la présente convention, et cela ne doit en aucun temps nuire aux employés dans l'exercice normal de leurs fonctions.
- 13.02 Un maximum de deux (2) employés délégués par le Syndicat pour négocier la présente convention collective accumuleront leur ancienneté si ce sont des jours travaillés. Il est entendu que lesdits employés devront prévenir en conséquence leur surveillant immédiat.
- 13.03 La Zec accorde à un maximum de deux (2) officiers, délégués substitués ou membre dûment nommés, la permission de s'absenter du travail temporairement et sans paie, pour participer à des activités syndicales, telles que congrès, journées d'études, etc. à condition que l'employeur concerné en soit informé par un représentant autorisé deux (2) jours à l'avance.

ARTICLE XIV - ACCOMODEMENT DES GRIEFS

- 14.01 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention doivent être discutées entre l'employé (accompagné ou non du délégué ou son remplaçant) et son vice-président.
- 14.02 Si une plainte est soumise par écrit à son vice-président en dedans de quinze (15) jours de l'évènement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu si l'employé concerné ne suit pas cette procédure.

- 14.03 Le délégué ou le représentant du Syndicat peut présenter un grief au vice-président pour et au nom de tout employé.
- 14.04 Si le vice-président ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours qui suivent le jour où le grief écrit a été reçu, le délégué ou le représentant du Syndicat soumet le grief au président dans les dix (10) jours qui suivent.
- 14.05 Si le président ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours après qu'il lui a été présenté, le représentant du Syndicat soumet le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent.
- 14.06 Tout grief d'ordre collectif (trois (3) employés et plus) concernant l'application ou l'interprétation des dispositions de cette convention peut être soumis au président dans les quinze (15) jours qui suivent les faits qui donnent naissance au grief.
- 14.07 Tout grief du Syndicat concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention peut être soumis au président de la Zec dans les quinze (15) jours qui suivent les faits qui donnent naissance au grief.
- 14.08 Le président de la Zec doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours après qu'il lui a été présenté.
- 14.09 Tout grief provenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention peut être porté devant un arbitre par l'une ou l'autre des parties dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par le Syndicat, de la décision rendue par le président de la Zec.
- 14.10 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.
- 14.11 L'avis doit exposer le litige en cause, en terme précis et mentionner à quel article de la convention il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.
- 14.12 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

- 14.13 Si la Zec et le Syndicat n'arrivent à s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci est désigné par le Ministre du Travail de la province de Québec.
- 14.14 Une fois nommé, l'arbitre doit entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les deux parties.
- 14.15 L'arbitre n'a le droit de changer ni de modifier aucune des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prendre quelque décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention, ni d'intervenir sur quelque sujet non visé par cette convention.
- 14.16 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par ledit employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- 14.17 Le rôle de l'arbitre se limite à l'interprétation et à la mise en application des termes de cette convention. A condition que l'arbitre ne traite que des questions spécifiques telles qu'elles sont soumises, et qu'il ne tente en rien de modifier cette convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit, sa décision est sans appel et oblige les deux parties.
- 14.18 Les samedis, les dimanches et les jours de fêtes chômés ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus.
- 14.19 Les limites de temps entre les différentes étapes peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.
- 14.20 Les deux parties s'engagent à respecter les délais stipulés à moins qu'ils n'aient été prolongés tel que spécifiée au paragraphe 14.14 ci-dessus. Si la Zec néglige de donner sa réponse dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes le grief est porté automatiquement à l'étape suivante et ceci jusqu'à l'arbitrage. Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus le grief est considéré comme abandonné et ne peut être soumis de nouveau à moins qu'il ne se produise de nouveau.

- 14.21 Le Syndicat et la Zec peuvent former, à quelque étape que ce soit de la procédure, un comité ad hoc pour étudier et discuter le grief ou les griefs en cause. Ce comité peut être constitué de représentants de la Zec, du Syndicat et des employés.

ARTICLE XV - MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 a) Dans tous les cas de mesures disciplinaires si l'employé se sent lésé, il pourra recourir à la procédure d'accomodement des griefs prévue à l'article XIV.

ARTICLE XVI - USAGE DE VEHICULES PERSONNELS

- 16.01 a) Un employé requis d'utiliser son véhicule personnel pour les affaires de la Zec, il reçoit une compensation de \$0.27 du kilomètre courant.

Tous les employés seront payés à partir du Red Pine pour leur millage.

b) Tout employé visé par cette clause doit avoir le minimum d'assurance responsabilité en accord avec le minimum légal.

c) Tout employé rappelé au travail après avoir complété ses heures régulières reçoit une compensation pour l'usage de son véhicule personnel pour se rendre de sa résidence à l'endroit où il doit se rapporter. Cette provision est assujettie aux conditions du paragraphe a) ci-dessus.

d) Toute personne qui travaille doit fournir un véhicule si c'est nécessaire pour son travail.

ARTICLE XVII - GENERAL

- 17.01 L'hébergement sera fourni par la Zec excluant la literie.

ARTICLE XVIII - VALIDITE

- 18.01 Toutes et chacune des dispositions de la présente convention venant à l'encontre d'uneloi provinciale et fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres dispositions n'en soit affectée.

ARTICLE XIX -

- 19.01 Si un employé est mis en disponibilité, il ne pourra déplacer un autre employé pour moins de cinq (5) jours ouvrables à condition qu'il soit qualifié pour accomplir le travail.
- 19.02 Lorsqu'un employé est appelé par la Zec à occuper un poste exclus de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé conserve son ancienneté pour un maximum de douze (12) mois et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande ou à la demande de la Zec avec tout son ancienneté. Ceci ne peut s'appliquer qu'une seule fois. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.
- 19.03 Sil y a deux (2) patrouilleurs, il pourront alterner pour la saison de la pêche à l'exception des fins de semaine de la Fête de la Reine, la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail.
- 19.04 Une (1) semaine de congé pourra être accordé sans solde au mois d'août-septembre aux employés après entente mutuelle entre les employés et le dirigeant de la Zec.
- 19.05 Un employé ne devra pas travaillé seul dans un endroit dangeureux.

ARTICLE XX - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention est en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 31 janvier 1987 inclusivement. La présente convention est renouvelable, avec ou sans modifications, du consentement mutuel des parties et si l'une ou l'autre des parties désire la renouveler, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant ladite date d'expiration, en spécifiant la nature de ces modifications. Nonobstant ce qui précède les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Laurier ce _____

26 juin 1986 .

L'ASSOCIATION CHASSE ET PECHE
NORMANDIE DE BELOEIL, LAC
ST-PAUL INC.

FRATERNITE NATIONALE DES CHAR-
PENTERS-MENUISIERS, FORESTIERS
TRAVAILLEURS D'USINES, LOCAL 99

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

PLAN DE FACILITES

1. ADMINISTRATION

1.1 Tout employé régi par le présent règlement a droit aux privilèges suivants:

2. DROIT DE VOTE

2.1 Le membre qui a droit de vote aura une voix égale avec celle de tout autre membre qui a droit de vote.

2.2 Le membre qui a droit de vote aura une voix égale avec celle de tout autre membre qui a droit de vote.

2.3 Le membre qui a droit de vote aura une voix égale avec celle de tout autre membre qui a droit de vote.

SALAIRES:

Du 1/1/86 au 31/1/87

Secrétaire: 6.50\$/heure

Journalier: 6.50\$/heure

Patrouilleur: 6.57\$/heure

NOTE:

Lorsque des changements surviennent et en résulte la création de nouveaux emplois ou la modification d'un emploi existant relevant de la compétence du Syndicat, la direction avise le Syndicat des nouveaux taux, s'il y a lieu. Si les taux proposés par la direction ne sont pas à la satisfaction de l'unité locale, et si l'on ne peut s'entendre sur des taux acceptables de part et d'autres, on pourra avoir recours aux dispositions de l'article XLV.

ANNEXE "B"

PLAN DE VACANCES

1. ADMISSIBILITE

a) Tout employé régi par la présente convention a droit aux privilèges énoncés ci-dessous.

2. EMPLOI CONTINU

a) Un employé est crédité d'une année continue pour chaque année civile au cours de laquelle il a travaillé soixante (60) jours pour la Zec.

b) L'emploi cesse d'être continu lorsqu'il y a renvoi pour cause, départ volontaire, ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois qui suivent la mise à pied.

c) Les périodes d'incapacité dues à la maladie, ou à un accident ne rompent pas la continuité d'emploi pour une période maximum de douze (12) mois sauf pour les accidents compensatoires.

PAIE DE VACANCES

- a) Les employés qui comptent moins de deux (2) années d'emploi continu ont droit à une paie de vacances à raison de 4% de leurs gains bruts durant la période d'emploi en cours.
- b) Les employés qui comptent deux (2) années mais moins de sept (7) années d'emploi continu, bénéficient d'une paie de vacances calculée à raison de 6 % de leurs gains bruts durant la période d'emploi en cours.
- c) Les employés qui comptent sept (7) années et plus d'emploi continu bénéficient d'une paie de vacances calculée à raison de 8% de leurs gains bruts durant la période d'emploi en cours.

- Le crédit de vacances est payé à chaque paie.

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'ASSOCIATION CHASSE & PECHE NORMANDIE

DE BELOEIL, LAC ST-PAUL INC.

et

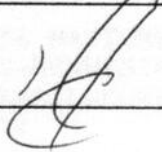
LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS FORESTIERS
TRAVAILLEURS D'USINES - LOCAL 99

Concernant l'article 5.01 et l'annexe "B"

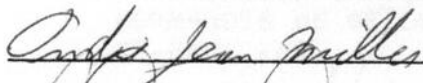
2) EMPLOI CONTINU, b):

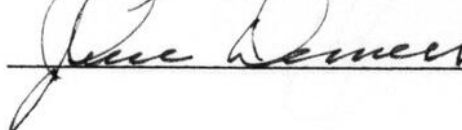
La période sera de vingt-quatre (24) mois pour
les gardiens de kiosque (poste d'accueil).

L'ASSOCIATION CHASSE ET PECHE
NORMANDIE DE BELOEIL, LAC
ST-PAUL INC.



FRATERNITE NATIONALE DES CHAR-
PENTIER-S-MENUISIERS FORESTIERS
TRAVAILLEURS D'USINES, LOCAL 99





LETTRE D'ENTENTE

entre

ASSOCIATION CHASSE & PECHE NORMANDIE
DE BELOEIL, LAC ST-PAUL INC.

e t

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-
MENUISIERS, FORESTIERS, TRAVAILLEURS D'USI-
NES, LOCAL 99

Les parties s'entendent sur les saisons suivantes pour le
crédit de vacances pour les employés suivants:

-Alain Corbeil	4	saisons
-André-Jean Millaire	4	saisons
-Lyne Guénette	3	saisons
-Roberto Aubin	1	saison
-Guylaine Corbeil	1	saison

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FO-
RESTIERS, TRAVAILLEURS D'USI-
NES, LOCAL 99

André Jean Millaire
Jacques Desnoes

ASSOCIATION CHASSE & PECHE
NORMANDIE DE BELOEIL, LAC
ST-PAUL INC.

[Signature]

DATE ..26. juil. 1986.....

RETROACTIVITE

- La rétroactivité sera payée aux employés dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective à partir du début des opérations.
- La secrétaire et le journalier auront une rétroactivité de 0.25¢/heure pour toutes les heures travaillées depuis le début des opérations.
- Le patrouilleur aura une rétroactivité de 0.32¢/heure pour toutes les heures travaillées depuis le début des opérations.

André Jean Mille
Jacques Demers

JF



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: renouvellement de
convention collective

Certificat no:87-05406

Déposant: Association
Accréditation:M-28979-001

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/07/01 87/07/08 ** DUREE: 86/01/01 88/01/31 ** Sal:000 005 *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* ASSOCIATION CHASSE & PECHE NORMANDIE ** LA FRATERNITE NATIONALE DES CHAR- *
* DE BELOEIL ** PENTIER-S-MENUISIER-S, FORESTIER-S, *
* R.R. #2, LAC ST PAUL ** TRAVAILLEUR-S D'USINE-S, LOCAL 99 *
* FERME NEUVE, QUE ** *
* JOW 100 ** 719 RUE DE LA MADONE *
* ** MONT-LAURIER, QUE *
* ** J9L 1T3 *
*****
* ** *
* ** Municipalite: 76710 *
* ** *
* ** Activite: 8915 *
* ** *
* ** Affiliation: F.T.Q. *
*****

```

Imogene Levesque / *09-09-87*
Signature Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



**FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS
FORESTIERS
TRAVAILLEURS D'USINES**

M-2 8979-01

87-0 5-406



F.T.Q. - C.T.C.

Mont-Laurier le 7 juillet 1987

Bureau du commissaire
général du travail
255 est, Boul. Crémazie
Montréal, Québec
H2M 1L5

Objet: Dépôt
Convention collective
Association Chasse & Pêche Normandie
N/D M-28979-01

Monsieur,

Conformément à l'article 72 du Code du Travail, veuillez s'il vous plaît, procéder au dépôt de la convention collective dont cinq (5) copies sont jointes à la présente lettre, convention intervenue entre L'Association Chasse & Pêche Normandie de Beloeil, Lac St-Paul Inc. et La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, local 99.

Le reçu de dépôt doit être expédié d'une part à :

Monsieur Gaétan Meilleur
FNCMFTU, LOCAL 99
719, de la Madone
Mont-Laurier
J9L 1T3

.../2

07 JUL - 8 15 15

10-99 92 0-11

TRAVAILLEURS D'UNIFORMES
FORESTIERS
CHARENTIERS-MÉNAGIERS
FEDERATION NATIONALE DES

247, rue Thibeau Cap de la Madeleine, Qué. G8T 6X9	Tél.: (819) 375-9683
31 ouest rue Racine, bureau 206 Chicoutimi, Qué. G7J 1E4	Tél.: (418) 545-3961
210, rue St-Joseph Hull, Qué. J8Y 3X4	Tél.: (819) 776-0287
487 A, Gouin Joliette, Qué. J6E 2G5	Tél.: (514) 759-1738
305, de la Gare, bureau 323 Matane, Qué. G4W 3J2	Tél.: (418) 562-5777
719, de la Madone Mont-Laurier, Qué. J9L 1T3	Tél.: (819) 623-1224
3750, est Boul. Crémazie, bureau 200 Montréal, Qué. H2A 1B6	Tél.: (514) 374-5871
8, Père Divet Sept-Îles, Qué. G4R 3N2	Tél.: (418) 968-3008
1576, ouest rue King, bureau 213 Sherbrooke, Qué. J1J 2C3	Tél.: (819) 563-3161
50, Roi, bureau 4 Sorel, Qué. J3P 4M7	Tél.: (514) 743-0081
295 A, rue St-Georges, bureau 5, St-Jérôme, Qué. J7Z 5A3	Tél.: (514) 436-8808
615, avenue Centrale, bureau 203 Val-D'Or, Qué. J9P 1P9	Tél.: (819) 825-7672
5, rue du Marché Valleyfield, Qué. J6T 1P1	Tél.: (514) 373-0656
490, rue Lavoie Vanier, Qué. G1M 1B5	Tél.: (418) 687-2130

12

et d'autre part à :

Monsieur Pierre Lamarche
378 Des Cèdres
Ste Sophie
JOR 1SO

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Gaétan Meilleur 192

Gaétan Meilleur
président du Local 99

p.j.

c.c. Monsieur Pierre Lamarche

87 JUL -8 15 15

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'ASSOCIATION CHASSE & PECHE NORMANDIE DE
BELOEIL, LAC ST-PAUL INC.

et

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-SMENUISIERS
FORESTIERS, TRAVAILLEURS D'USINES, LOCAL 99

ARTICLE 1 - BUT GENERAL DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de la Zec et de ses employés et de voir à ce que les opérations de la Zec se poursuivent dans des conditions propres à assurer le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de travail, les conditions hygiéniques et la protection des propriétés de la Zec.

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Zec reconnaît que la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers Forestiers Travailleurs d'Usines, est le seul et exclusif agent négociateur, en vue de représenter tous les salariés tel que définis dans l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail, Service de Droit d'association, en date du 7 octobre 1985 à ladite Union.
- 2.02 Le mot "employé", partout où il apparaît dans cette convention se rapporte à tous les employés définis et visés au paragraphe 2.01 ci-dessus.
- 2.03 Les contremaîtres et tous les autres employés exclus de l'unité de négociation n'effectuent pas le travail des employés qui font partie de l'unité de négociation. En cas d'urgence ou pour fin d'entraînement du personnel, les contremaître et les employés exclus de l'unité de négociation font le même travail que les employés réguliers.
- 2.04 La Zec n'aura à répondre d'aucune question de juridiction surgissant entre le Syndicat et un autre ou plusieurs autres Syndicats.
- 2.05 Cinq (5) jours avant le début des opérations, le délégué syndical reçoit une liste de tous les employés relevant de la compétence du Syndicat et une copie est adressée au Syndicat. Cette liste indique le nom, la date d'emploi, l'adresse postal, le titre et le taux de l'occupation de chaque employé.

Si un employé n'est pas d'accord sur ses états de service, il doit demander une correction dans un temps limite de quarante-cinq (45) jours de la date d'affichage ou de la date de son rappel si son rappel survient après la date d'affichage.

ARTICLE 111 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout employé régi par la présente convention doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.
- 3.02 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat qui n'en n'est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.
- 3.03 La Zec prélève comme suit la cotisation syndicale hebdomadaire due par l'employé au Syndicat.
- 3.04 Le Syndicat notifie par écrit à la Zec et aux membres la retenue hebdomadaire à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue mensuelle doit être modifiée, le Syndicat en fait part à la Zec et aux membres deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 3.05 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Zec fournit au Syndicat par ordre alphabétique, en double exemplaire, un relevé indiquant le total des retenues, les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun des employés.
- 3.06 Advenant le cas où le Syndicat se verrait dans l'obligation de refuser à un employé de la Zec de devenir membre du Syndicat, la Zec pourra continuer d'employer cet homme, mais les cotisations syndicales hebdomadaires lui seront prélevées et transmises telles que prévues dans la convention.

ARTICLE 1V - EMPLOI

- 4.01 Les nouveaux employés sont considérés comme stagiaires durant les cinquante (50) premiers jours ouvrables de leur emploi. Une fois cette période terminée, leur service compte à partir de leur date initiale d'engagement. Ils peuvent être remerciés de leurs services n'importe quand à la discrétion de la Zec durant ladite période de probation.

ARTICLE V - PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

- 5.01 Aux fins de l'administration de cet article, le mot "service" veut dire tout le temps travaillé par un employé dans le cadre de ce qui est maintenant l'unité de négociation locale, depuis sa dernière interruption de service ou reconnu par les parties.

ARTICLE V - PROMOTION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL (suite)

- 5.01 Le service s'accumule et s'exprime en jours travaillés au moins soixante (60) jours dans chacune des années civiles. Le service est rompu en raison de renvoi pour cause, de démission volontaire, de refus de plus de cinq (5) jours d'accepter une offre d'emploi ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois qui suivent sa mise en disponibilité.
- 5.02 Aux fins de l'administration de cet article, une liste d'ancienneté est préparée pour chaque groupe au sein de l'unité de négociation. Les groupes suivants considérés:
- secrétaire
 - patrouilleur assermenté
 - journalier non assermenté
- 5.03 Les employés dans chaque groupe énuméré sont mis en disponibilité ou rappelés dans leur emploi selon la durée de leur service, en autant qu'il soient capables de faire le travail disponible. Lorsqu'il s'agit de promotion, le poste est affiché durant sept (7) jours ouvrables et le postulant ayant le plus long état de service se voit octroyer ce poste en autant qu'il ait la compétence nécessaire pour accomplir le travail disponible.
- 5.04 Période d'essai
- Le salarié auquel le poste est accordé en vertu du paragraphe 5.03 est soumis à une période d'essai pouvant s'étendre à trente (30) jours de travail à sa nouvelle occupation. Pendant cette période, la Zec peut retourner le salarié à son ancien poste ou l'employé peut revenir à son ancien poste. Passé ce délai, le salarié est considéré comme titulaire "régulier" à son nouveau poste.
- 5.05 Lorsque des employés doivent être mis en disponibilité, il en sont informés cinq (5) jours ouvrables à l'avance sinon ces jours seront payés.
- 5.06 L'avis de rappel, au sein de chaque groupe, est envoyé par la poste, à la dernière adresse connue de l'employé rappelé. Tout employé qui est rappelé doit, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'accusé de réception de l'avis de rappel, aviser la direction de son intention de retourner au travail et il doit s'y présenter dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'avis.

ARTICLE V - PROMOTION MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL (suite)

- 5.06 Toutefois, on accordera la considération voulue à l'égard de toute circonstance atténuante, entraînant un retard, pourvu que la direction en soit informée dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'accusé de réception de l'avis, le tout à la discrétion de la Zec.
- 5.07 Une liste de rappel par groupe des employés mis en disponibilité doit être dressée et remise au Syndicat cinq (5) jours avant l'ouverture des Zecs.
- 5.08 Si après avoir rappelé tout le personnel ayant des droits de rappel au sein d'un groupe énuméré au paragraphe deux de cet article, il existe un ou plusieurs postes vacants dans d'autres groupes, la Zec donne préférence aux employés en place pour ce ou ces postes aux employés des autres groupes qui n'auraient pas de travail dans leurs propres groupes à cause d'une réduction de personnel. Ces offres d'emploi sont accordées aux employés dans l'ordre de leur ancienneté totale avec la Zec pourvu qu'il aient la compétence nécessaire pour accomplir le travail.

Dans ce cas, si un nouvel emploi est créé au sein de l'unité de négociation dans son ancien groupe, il peut exercer son droit d'ancienneté et retourner à son groupe d'origine.

L'employé qui se déplace de la façon décrite plus haut continue d'accumuler du service avec la Zec, pour fin de vacances mais ne peut exercer les droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé dans son nouveau groupe. Toutefois, il continue d'accumuler du service dans son groupe d'origine et au sein de la Zec.

- 5.09 Dans le cas où un employé est rappelé au travail dans son groupe hors-saison, après qu'il a été mis à pied à cause que sa période d'emploi censée être terminée, il peut pour des raisons valables refuser de retourner au travail sans perdre ses droits d'ancienneté.

ARTICLE VI - SALAIRES

- 6.01 Les taux horaires payés sont conformes aux taux figurant à l'Annexe "A".
- 6.02 A) Si un employé est requis par la direction de remplacer un inspecteur ou autres titres, il voit le taux de sa classification majoré de dix pour cent (10%) durant toute période de remplacement.

ARTICLE VI - SALAIRES (suite)

- 6.02 B) Si un employé est requis par son surveillant de remplacer un autre employé au sein de l'unité, dont le taux de classification est plus élevé, il reçoit ce taux plus élevé durant toute la période de remplacement.

ARTICLE VII - SEMAINE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 7.01 La semaine normale des opérations est de sept (7) jours.
- 7.02 La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures soit du lundi au vendredi inclusivement pour les employés autres que patrouilleurs et les préposés au poste d'accueil.
Pour les patrouilleurs ce sera une cédule variée de cinq (5) jours continus.
Pour les préposés au poste d'accueil: ce sera onze (11) jours continus de 8 heures par jour avec trois (3) jours de congé.
Horaire pour secrétaire: L'horaire doit être fixé quinze (15) jours à l'avance.
- 7.03 Les employés couverts par la présente convention ont droit à temps et demi pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler, ainsi qu'il suit à l'exception du c):
- a) en dehors des heures cédulées dans une journée pour la secrétaire et le préposé au poste d'accueil;
 - b) au-delà de la moyenne de quarante-cinq (45) heures par semaine pour patrouilleurs et journaliers;
 - c) Lors de n'importe quel congé chômé et payé prévu dans la convention, l'employé aura le choix de se faire payer sa journée en surplus ou, de prendre une autre journée en congé après entente entre les parties.
- 7.04 Tous les employés devront se rendre aux heures cédulées au Red Pine. (sauf pour la secrétaire)

ARTICLE VIII - JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

8.01 Les employés ont droit aux congés suivants:

- . Fête de la Reine
- . St-Jean Baptiste
- . Confédération
- . 1er Lundi d'août
- . Fête du Travail
- . Action de Grâce

ARTICLE IX - REGLEMENTS

9.01 Les règles, réglementations et instructions de la Zec et toutes les nouvelles règles, réglementations et instructions n'entrant pas en contradiction avec les termes de la présente convention doivent être observées.

9.02 Tout employé qui se considère lésé par l'application de l'une ou l'autre de ces règles, réglementation ou instructions peut protester auprès de la direction de la Zec, par voie du mode d'accomodement des griefs établis aux termes de l'article XLV ci-dessous.

9.03 a) Tout employé a droit à un congé payé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son époux ou son épouse, son frère, sa soeur, son fils, sa fille, de son beau-père ou de sa belle-mère, son demi-frère ou de sa demi-soeur.

b) Un maximum de trois (3) jours de paie est remboursé à l'employé pour ces congés spéciaux dépendant du nombre de jours ouvrables perdus par l'employé dans les six (6) jours de calendrier comptés en commençant par le jour du décès.

ARTICLE X - VACANCES AVEC PAIE

10.01 Les employés ont droit à des vacances avec paie en conformité de l'appendice "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE XI - DROITS DE LA DIRECTION

11.01 Le Syndicat reconnaît que la surveillance, la direction et le contrôle des affaires et des projets de la Zec et la programmation du travail et des méthodes devant assurer l'accomplissement de la façon la plus efficace possible, sont du ressort de la direction.

ARTICLE XI - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 11.01 Il est entendu que ces fonctions ne doivent pas entrer en contradiction avec les termes de la présente convention.

ARTICLE XII- INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 12 .01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grève ni arrêt spontané de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblable de travail pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE XIII - ACTIVITE SYNDICALE

- 13.01 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui a trait à la mise en application de la présente convention, et cela ne doit en aucun temps nuire aux employés dans l'exercice normal de leurs fonctions.
- 13.02 Un maximum de deux (2) employés délégués par le Syndicat pour négocier la présente convention collective accumuleront leur ancienneté si ce sont des jours travaillés. Il est entendu que lesdits employés devront prévenir en conséquence leur surveillant immédiat.
- 13.03 La Zec accorde à un maximum de deux (2) officiers, délégués substitués ou membre dûment nommés, la permission de s'absenter du travail temporairement et sans paie, pour participer à des activités syndicales, telles que congrès, journées d'études, etc. à condition que l'employeur concerné en soit informé par un représentant autorisé deux (2) jours à l'avance.

ARTICLE XIV - ACCOMODEMENT DES GRIEFS

- 14.01 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention doivent être discutées entre l'employé (accompagné ou non du délégué ou son remplaçant) et son vice-président.
- 14.02 Si une plainte est soumise par écrit à son vice-président en dedans de quinze (15) jours de l'évènement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu si l'employé concerné ne suit pas cette procédure.

- 14.03 Le délégué ou le représentant du Syndicat peut présenter un grief au vice-président pour et au nom de tout employé.
- 14.04 Si le vice-président ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours qui suivent le jour où le grief écrit a été reçu, le délégué ou le représentant du Syndicat soumet le grief au président dans les dix (10) jours qui suivent.
- 14.05 Si le président ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours après qu'il lui a été présenté, le représentant du Syndicat soumet le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent.
- 14.06 Tout grief d'ordre collectif (trois (3) employés et plus) concernant l'application ou l'interprétation des dispositions de cette convention peut être soumis au président dans les quinze (15) jours qui suivent les faits qui donnent naissance au grief.
- 14.07 Tout grief du Syndicat concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention peut être soumis au président de la Zec dans les quinze (15) jours qui suivent les faits qui donnent naissance au grief.
- 14.08 Le président de la Zec doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours après qu'il lui a été présenté.
- 14.09 Tout grief provenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention peut être porté devant un arbitre par l'une ou l'autre des parties dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par le Syndicat, de la décision rendue par le président de la Zec.
- 14.10 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.
- 14.11 L'avis doit exposer le litige en cause, en terme précis et mentionner à quel article de la convention il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.
- 14.12 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

- 14.13 Si la Zec et le Syndicat n'arrivent à s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci est désigné par le Ministre du Travail de la province de Québec.
- 14.14 Une fois nommé, l'arbitre doit entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les deux parties.
- 14.15 L'arbitre n'a le droit de changer ni de modifier aucune des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prendre quelque décision incompatible avec les termes et dispositions de cette convention, ni d'intervenir sur quelque sujet non visé par cette convention.
- 14.16 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par ledit employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- 14.17 Le rôle de l'arbitre se limite à l'interprétation et à la mise en application des termes de cette convention. A condition que l'arbitre ne traite que des questions spécifiques telles qu'elles sont soumises, et qu'il ne tente en rien de modifier cette convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit, sa décision est sans appel et oblige les deux parties.
- 14.18 Les samedis, les dimanches et les jours de fêtes chômés ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus.
- 14.19 Les limites de temps entre les différentes étapes peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.
- 14.20 Les deux parties s'engagent à respecter les délais stipulés à moins qu'ils n'aient été prolongés tel que spécifiée au paragraphe 14.14 ci-dessus. Si la Zec néglige de donner sa réponse dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes le grief est porté automatiquement à l'étape suivante et ceci jusqu'à l'arbitrage. Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus le grief est considéré comme abandonné et ne peut être soumis de nouveau à moins qu'il ne se produise de nouveau.

- 14.21 Le Syndicat et la Zec peuvent former, à quelque étape que ce soit de la procédure, un comité ad hoc pour étudier et discuter le grief ou les griefs en cause. Ce comité peut être constitué de représentants de la Zec, du Syndicat et des employés.

ARTICLE XV - MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 a) Dans tous les cas de mesures disciplinaires si l'employé se sent lésé, il pourra recourir à la procédure d'accomodement des griefs prévue à l'artice XLV.

ARTICLE XVI - USAGE DE VEHICULES PERSONNELS

- 16.01 a) Un employé requis d'utiliser son véhicule personnel pour les affaires de la Zec, il reçoit une compensation de \$0.27 du kilomètre courant.

Tous les employés seront payés à partir du Red Pine pour leur millage.

b) Tout employé visé par cette clause doit avoir le minimum d'assurance responsabilité en accord avec le minimum légal.

c) Tout employé rappelé au travail après avoir complété ses heures régulières reçoit une compensation pour l'usage de son véhicule personnel pour se rendre de sa résidence à l'endroit où il doit se rapporter. Cette provision est assujettie aux conditions du paragraphe a) ci-dessus.

d) Toute personne qui travaille doit fournir un véhicule si c'est nécessaire pour son travail.

ARTICLE XVII - GENERAL

- 17.01 L'hébergement sera fourni par la Zec excluant la literie.

ARTICLE XVIII - VALIDITE

- 18.01 Toutes et chacune des dispositions de la présente convention venant à l'encontre d'uneloi provinciale et fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres dispositions n'en soit affectée.

ARTICLE XLX -

- 19.01 Si un employé est mis en disponibilité, il ne pourra déplacer un autre employé pour moins de cinq (5) jours ouvrables à condition qu'il soit qualifié pour accomplir le travail.
- 19.02 Lorsqu'un employé est appelé par la Zec à occuper un poste exclus de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé conserve son ancienneté pour un maximum de douze (12) mois et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande ou à la demande de la Zec avec tout son ancienneté. Ceci ne peut s'appliquer qu'une seule fois. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.
- 19.03 Sil y a deux (2) patrouilleurs, il pourront alterner pour la saison de la pêche à l'exception des fins de semaine de la Fête de la Reine, la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail.
- 19.04 Une (1) semaine de congé pourra être accordé sans solde au mois d'août-septembre aux employés après entente mutuelle entre les employés et le dirigeant de la Zec.
- 19.05 Un employé ne devra pas travaillé seul dans un endroit dangereux.

ARTICLE XX - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1986 jusqu'au 31 janvier 1988. La présente convention est renouvelable, avec ou sans modifications, du consentement mutuel des parties et si l'une ou l'autre des parties désire la renouveler, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant ladite date d'expiration, en spécifiant la nature de ces modifications. Nonobstant ce qui précède les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Laurier ce _____

1^{er} juillet 1987

L'ASSOCIATION CHASSE ET PECHE
NORMANDIE DE BELOEIL, LAC
ST-PAUL INC.

FRATERNITE NATIONALE DES CHAR-
PENTIER-S-MENUISIERS, FORESTIERS
TRAVAILLEURS D'USINES, LOCAL 99

Pierre Lamarche pres. Roberto Cuelin
Louis Marin Sec. Leif Alan Meilken

SALAIRES:

1/1/86	1/1/87
Secrétaire: 6.50\$/heure	6.90\$/heure
Journalier: 6.50\$/heure	6.90\$/heure
Patrouilleur: 6.57\$/heure	6.97\$/heure
Préposé Poste accueil: 6.50\$/heure	6.90\$/heure

NOTE:

Lorsque des changements surviennent et en résulte la création de nouveaux emplois ou la modification d'un emploi existant relevant de la compétence du Syndicat, la direction avise le Syndicat des nouveaux taux, s'il y a lieu. Si les taux proposés par la direction ne sont pas à la satisfaction de l'unité locale, et si l'on ne peut s'entendre sur des taux acceptables de part et d'autres, on pourra avoir recours aux dispositions de l'article XLV.

ANNEXE "B"

PLAN DE VACANCES

1. ADMISSIBILITE

a) Tout employé régi par la présente convention a droit aux privilèges énoncés ci-dessous.

2. EMPLOI CONTINU

a) Un employé est crédité d'une année continue pour chaque année civile au cours de laquelle il a travaillé soixante (60) jours pour la Zec.

b) L'emploi cesse d'être continu lorsqu'il y a renvoi pour cause, départ volontaire, ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois qui suivent la mise à pied.

c) Les périodes d'incapacité dues à la maladie, ou à un accident ne rompent pas la continuité d'emploi pour une période maximum de douze (12) mois sauf pour les accidents compensatoires.

PAIE DE VACANCES

- a) Les employés qui comptent moins de deux (2) années d'emploi continu ont droit à une paie de vacances à raison de 4% de leurs gains bruts durant la période d'emploi en cours.

- b) Les employés qui comptent deux (2) années mais moins de sept (7) années d'emploi continu, bénéficient d'une paie de vacances calculée à raison de 6 % de leurs gains bruts durant la période d'emploi en cours.

- c) Les employés qui comptent sept (7) années et plus d'emploi continu bénéficient d'une paie de vacances calculée à raison de 8% de leurs gains bruts durant la période d'emploi en cours.

- Le crédit de vacances est payé à chaque paie.

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'ASSOCIATION CHASSE & PECHE NORMANDIE

DE BELOEIL, LAC ST-PAUL INC.

et

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS FORESTIERS
TRAVAILLEURS D'USINES - LOCAL 99

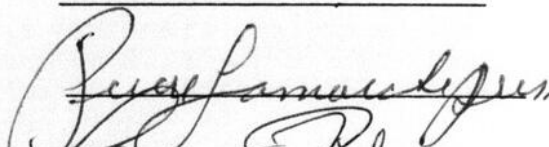
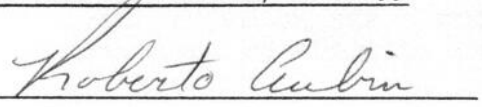
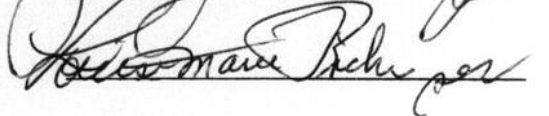
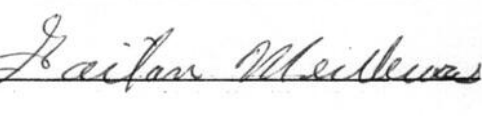
Concernant l'article 5.01 et l'annexe "B"

2) EMPLOI CONTINU, b):

La période sera de vingt-quatre (24) mois pour
les gardiens de kiosque (poste d'accueil).

L'ASSOCIATION CHASSE ET PECHE
NORMANDIE DE BELOEIL, LAC
ST-PAUL INC.

FRATERNITE NATIONALE DES CHAR-
PENTIER-S-MENUISIERS FORESTIERS
TRAVAILLEURS D'USINES, LOCAL 99

LETTRE D'ENTENTE

entre

ASSOCIATION CHASSE & PECHE NORMANDIE
DE BELOEIL, LAC ST-PAUL INC.

e t

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-
MENUISIERS, FORESTIERS, TRAVAILLEURS D'USINES,
LOCAL 99

Les parties s'entendent sur les saisons suivantes pour le
crédit de vacances pour les employés suivants:

-Alain Corbeil	4	saisons
-André-Jean Millaire	4	saisons
-Lyne Guénette	3	saisons
-Roberto Aubin	1	saison
-Guylaine Corbeil	1	saison

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-MENUISIERS, FO-
RESTIERS, TRAVAILLEURS D'USI-
NES, LOCAL 99

Roberto Aubin

Gaitan Millaire

ASSOCIATION CHASSE & PECHE
NORMANDIE DE BELOEIL, LAC
ST-PAUL INC.

Josy Lamoignon
Georges Marie Richer