

No.

7016-02

NOM

Laberge et Laberge (1978) L'Éti

12-076

7016-02

'33 AVR 19 10 22

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1983 07 05
M.T.M.S.R.

ENTRE

LABERGE & LABERGE (1978) LTEE

Millage 49 et 90
Route ou District de Chibougamau

ET

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

DUREE: SIGNATURE AU 31-12-84

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT GENERAL	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL	1 - 2
ARTICLE 5 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS	2 - 3
ARTICLE 6 - SALAIRES	3 - 4 - 5
ARTICLE 7 - CONTRAT D'ENGAGEMENT	5
ARTICLE 8 - SECURITE SYNDICALE	5
ARTICLE 9 - REPRESENTATION SYNDICALE	6
ARTICLE 10 - ACCOMMODEMENT DES GRIEFS	6 - 7
ARTICLE 11 - ARBITRAGE	7 - 8
ARTICLE 12 - ANCIENNETE	8 - 9
ARTICLE 13 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	9 - 10 - 11
ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES	12
ARTICLE 15 - FETES CHOMEES ET PAYEES	12 - 13
ARTICLE 16 - CONGES DE DECES	14
ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX	14
ARTICLE 18 - FONCTION DE JURE OU TEMOIN	15
ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES	15 - 16 - 17 18 - 19
ARTICLE 20 - AFFICHAGE	19
ARTICLE 21 - PRIVILEGES	19
ARTICLE 22 - VALIDITE	19
ARTICLE 23 - COMITE OUVRIER PATRONAL	19 - 20
ARTICLE 24 - DISCIPLINE	20 - 21
ARTICLE 25 - DUREE	21
SIGNATURES	22
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES - Taux horaires et journaliers	23
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRE - Opérations mécanisées et semi-mécanisées	24

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

- 1.01 Le but général de cette convention est de promouvoir les intérêts et de la Compagnie 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 la compagnie, grâce aux avantages qu'assurent les négociations collectives méthodiques et légales des salaires, des conditions de travail et du processus de règlement des griefs qui peuvent en résulter.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît que le syndicat a dûment été accrédité par le Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec en date du 11 février 1970, comme le seul agent négociateur pour représenter les salariés en conformité avec le certificat d'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 2.02 La présente convention s'applique à tous les salariés en forêt, salariés au sens du Code du Travail ainsi que ceux des sous-contracteurs occupant les mêmes fonctions à l'exception du surintendant, du comptable de district, du commis en chef et de ses assistants, des démonstrateurs de camps, des commis de magasin, du contremaître général, de l'infirmier en chef et de ses assistants, des inspecteurs de coupe, des mesureurs et de leurs assistants, des vérificateurs et leurs assistants, des compteurs et des salariés affectés au transport du bois.
- 2.03 La Compagnie et le syndicat conviennent d'exclure de l'unité de négociation les préposés à la construction et à l'entretien des chemins en forêt, ainsi que les préposés au chargement et au transport du bois par camion et les mécaniciens.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à la compagnie.
- 3.02 Si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il peut soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure du règlement des griefs.

ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL

- 4.01 Le syndicat et la compagnie s'engagent, au cours de la durée de la présente convention, à ne faire aucune grève ou lock-out.
- 4.02 Entretien et protection durant les arrêts de travail:
Il est convenu que durant toute suspension générale du travail qui pourrait se produire dans les opérations forestières à tout moment ou pour quelque cause que ce soit, la propriété de la compagnie sera laissée en bon ordre par les salariés.

- 4.02 ... Il est entendu que les salariés requis de demeurer au travail d'après les dispositions du paragraphe précédent, seront disponibles pour la durée de l'arrêt. Ces salariés seront rémunérés au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension du travail.

ARTICLE 5 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

5.01 La semaine normale des opérations est de six (6) jours.

5.02 a) Salariés à taux horaire:

La semaine normale de travail des salariés est de cinq (5) jours, quarante-cinq (45) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties comme suit:

Lundi au jeudi: 6:30 à 17:30 heures
Vendredi: 6:30 à 11:30 heures

Avec arrêt d'une (1) heure pour le repas du midi, sauf le vendredi.

b) Opérations mécanisées:

La semaine normale d'opération est entre 22:00 heures le dimanche et 24:00 heures le vendredi. De minuit (00:00 minute) à 17:00 heures le samedi, la période est consacrée à la maintenance et à la réparation des véhicules seulement.

c) Les heures ci-dessus mentionnées peuvent être modifiées après entente entre les parties.

5.03 Surtemps:

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

- a) en dehors des heures de la journée normale de travail ou
- b) en dehors de quarante-cinq (45) heures dans une semaine, ou
- c) entre 7:00 heures et 22:00 heures le dimanche,
- d) lors de n'importe quel congé statutaire énoncé ci-après, en plus de leur paie de congé.

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

5.04 Le salarié payé à l'heure qui est rappelé au travail une (1) heure ou plus avant le commencement de sa journée de travail ou une (1) heure ou plus après la fin de sa journée de travail, pour effectuer du travail non inscrit à son horaire, reçoit taux et demi pour toutes les heures travaillées, mais en aucun temps il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification. Les heures payées en vertu de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

5.05 Salariés à taux journalier:

La semaine normale de travail est de cinq (5) jours. Le salarié doit être au travail chaque jour le temps nécessaire pour accomplir les exigences de la tâche qui lui est confiée. Le personnel de cuisine doit être au travail au début de sa semaine et il ne doit pas quitter le travail à la fin de sa semaine avant d'avoir desservi le dîner.

5.06 a) Heures des repas:

Les heures normales de repas sont de 6:00 à 18:30 heures. Lorsque la compagnie requiert qu'une ou des personnes de la cuisine servent des repas entre 18:30 et 5:00 heures, le temps requis pour s'acquitter de ces exigences est crédité à ou aux personnes concernées. Neuf (9) heures supplémentaires de travail équivalent à une (1) journée de travail et sont payées au taux et demi.

b) Horaires des salariés de la cuisine:

Lundi:	6:00 à 19:00 heures
Mardi au jeudi:	5:00 à 19:00 heures
Vendredi:	5:00 heures jusqu'après avoir desservi le dîner.

c) Les heures prévues aux clauses 5.06 a) et b) ci-dessus peuvent être modifiées après entente entre les parties.

5.07 Salariés à la pièce (Opérations semi-mécanicées):

La semaine normale des opérations est de six (6) jours.

5.08 La semaine normale de travail des salariés à la pièce est de quatre jours et demi (4½), du lundi au vendredi midi inclusivement, réparties comme suit:

Du lundi au jeudi:	6:30 à 17:00 heures
Vendredi:	6:30 à 11:30 heures

5.09 Gardien de fin de semaine:

Le lundi matin, le gardien allume les poêles, fait chauffer les plaques, prépare le café et s'occupe du chauffage des camps.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 La compagnie et le syndicat conviennent que les taux de salaires tels qu'indiqués à l'Annexe "A" ci-attaché, font partie de cette convention et demeurent en vigueur pour la durée de cette convention.

6.02 a) Un salarié à taux horaire ou à taux journalier qu'on affecte à un travail dont le taux est moindre que le taux de la tâche qu'il devait accomplir tel qu'indiqué à l'horaire, conserve le taux de la classification indiqué à l'horaire pour deux (2) semaines de paie.

b) Un salarié à taux horaire qu'on affecte à une tâche dont le taux est supérieur, reçoit ce taux supérieur pendant la période qu'il remplit ce travail.

- 6.03 Un salarié à taux horaire qui est muté à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est muté.
- 6.04 Si en raison d'une mise-à-pied dans son emploi, un salarié à taux horaire se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement.
- 6.05 Gîte et pension:
Les frais de gîte et pension sont les taux minima du Règlement sur les Normes de Travail ou de tout autre règlement susceptible de le remplacer.
- 6.06 Prime de nuit:
Tout salarié payé à l'heure et qui travaille sa journée normale entre 18:00 et 6:00 heures, a droit à une prime supplémentaire de vingt-huit sous (\$0.28) l'heure. Il en est ainsi pour le personnel de cuisine appelé à travailler la nuit entre 18:00 et 5:00 heures, il reçoit deux dollars et cinquante-deux sous (\$2.52) par jour en plus de son salaire régulier, si ce travail n'est pas payé en surtemps.
- 6.07 Nouvelle méthode d'opération:
Si pendant la durée de la convention un nouvel emploi est créé ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du syndicat, la compagnie doit en aviser les représentants du syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements.
Durant la période d'essai, les salariés concernés sont payés comme suit:
1. le salarié à taux horaire reçoit en aucun temps un taux inférieur à son taux horaire régulier;
2. le salarié à la pièce reçoit en aucun temps un taux inférieur à:
- \$78.45 à la signature de la convention,
- \$83.55 à compter du 1er janvier 1984 ou
- \$83.97 à compter du 1er septembre 1984.
3. La scie mécanique est fournie par la compagnie.
- 6.08 Après la période d'essai, la compagnie rencontre les représentants du syndicat pour discuter du taux du nouvel emploi. Le taux convenu mutuellement s'applique, rétroactif à la date du début de la nouvelle fonction. Si on n'est pas d'accord sur le taux, le taux proposé par la compagnie s'applique, cependant le litige peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la clause 10.05 et suivants ainsi que l'article 11, à moins que la convention collective n'expire avant cette date. Les taux sont rétroactifs à la date de la mise en vigueur de la nouvelle opération.
- 6.09 Lorsqu'un salarié à la pièce est temporairement requis de travailler à l'heure, il est considéré comme salarié rémunéré à l'heure et traité comme tel aussi longtemps qu'il est rémunéré à l'heure. Le temps travaillé à la pièce est considéré aux fins de calculer le surtemps.

6.10 Paie:

Les salariés reçoivent une paie finale à chaque semaine, avec deux (2) semaines en arrière, sur la quantité de mois mesurée. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur paie:

1. le nom et le prénom du salarié
2. la date et la période de paie
3. le taux de salaire
4. le temps supplémentaire
5. les déductions faites
6. le montant net payé
7. l'accumulation de leur ancienneté

6.11 Tous les salariés à taux horaire ou hebdomadaire reçoivent une paie finale à chaque semaine, pour leurs gains de la semaine précédente.

ARTICLE 7 - CONTRAT D'ENGAGEMENT

7.01 Il est convenu qu'un contrat d'engagement lors de l'embauchage du salarié est signé stipulant la fonction, le taux, les autres conditions de travail étant couvertes par la convention. Tout changement dans la fonction du salarié nécessite la signature d'un nouveau contrat ou d'une formule appropriée.

ARTICLE 8 - SECURITE SYNDICALE

- 8.01 Tout salarié qui était membre du syndicat au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention. Le salarié doit signer une formule d'adhésion au moment de son embauchage et lesdites formules sont fournies par le syndicat.
- 8.02 Un salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat selon l'accréditation émise par le Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la Province de Québec, doit adhérer au syndicat dans la première semaine à compter du début de son emploi.
- 8.03 Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, la compagnie prélève la cotisation hebdomadaire régulière due par le salarié, de la paie de chaque semaine ou de chaque mois et elle remet, chaque mois, lesdites cotisations au secrétaire-trésorier du Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay Lac St-Jean.
- 8.04 Le syndicat avise, par écrit, la compagnie du montant de la cotisation hebdomadaire à prélever du salaire de chaque salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat. Si le montant de la retenue doit être modifié, le syndicat en avise par écrit la compagnie deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 8.05 La compagnie remet chaque mois les montants ainsi prélevés au secrétaire-trésorier du Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay Lac St-Jean et fournit, en double exemplaire, un relevé indiquant le total des retenues, les noms, prénoms, adresses et numéros d'assurance-sociale des salariés pour lesquels les retenues ont été faites.

ARTICLE 9 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 9.01 Le syndicat choisi parmi les salariés membres, un comité de camp dirigé par un délégué; ce comité agit comme porte-parole des salariés auprès de la compagnie.
- 9.02 Pour pouvoir être membre du comité de camp, un salarié doit avoir acquis son statut de salarié régulier.
- 9.03 Le syndicat communique à la compagnie les noms des membres du comité de camp et la tient au courant des changements de délégués avant que la compagnie ne soit obligée de les reconnaître.
- 9.04 Il est entendu et convenu que les membres du comité de camp ont des devoirs à remplir au service de la compagnie. S'ils sont obligés de s'occuper d'affaires syndicales pendant les heures de travail, ils ne doivent pas quitter leur poste sans obtenir au préalable la permission de leur contremaître, en indiquant la durée approximative de leur absence et doivent se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.
- 9.05 Le syndicat doit fournir à la compagnie une liste de ses représentants dûment accrédités en date de la signature de cette convention et doit faire connaître immédiatement à la compagnie tout changement à cette liste.
- 9.06 Les représentants dûments accrédités du syndicat ont le droit de visiter toutes les opérations de la compagnie pour s'occuper de toute question syndicale se rapportant à la présente convention et doivent aviser la compagnie au moment de leur arrivée au camp. La créance des représentants du syndicat consiste en un certificat d'autorité signé par le président ou le secrétaire du Syndicat des Trappeurs Forestiers du Saguenay Lac St-Jean.

ARTICLE 10 - ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

10.01 PREMIERE ETAPE:

Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention sont discutées, par le salarié (accompagné ou non du délégué) et le supérieur immédiat (contremaître) du salarié. De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non du délégué, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte, avec son supérieur immédiat, à l'exception des cas de congédiement ou de rappel.

10.02 DEUXIEME ETAPE:

Si une plainte est soumise, par écrit, au contremaître en dedans de dix (10) jours de l'évènement qui causa le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que le salarié concerné ne suive cette procédure. La procédure du règlement des griefs ne peut avoir comme résultat de priver un salarié de son droit de discuter de ses problèmes personnellement avec n'importe lequel représentant de la compagnie. Le contremaître doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours qui suivent.

10.03 GRIEF DE GROUPE:

Advenant qu'un grief concerne trois (3) salariés ou plus (grief de groupe) il est soumis immédiatement à la troisième étape.

10.04 TROISIEME ETAPE:

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les sept (7) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par le représentant du syndicat au directeur des opérations forestières dans les sept (7) jours qui suivent la réponse écrite du contremaître.

10.05 QUATRIEME ETAPE:

Si le directeur des opérations forestières ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les sept (7) jours après qu'on le lui a présenté, le représentant du syndicat doit soumettre le grief au président de la compagnie ou son représentant, dans les sept (7) jours qui suivent. Le président de la compagnie ou son représentant, doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent.

10.06 CINQUIEME ETAPE:

Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception par le syndicat de la décision écrite rendue par le président de la compagnie ou son représentant.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

- 11.01 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage doit transmettre à l'autre partie, un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage, dans les dix (10) jours qui suivent les délais prévus aux clauses 10.05 et 10.06 ci-dessus. L'avis doit exposer le litige en cause en termes précis et mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis doit également indiquer la nature du redressement recherché.
- 11.02 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de cet avis, les parties doivent se mettre d'accord sur le choix de l'arbitre unique. A défaut d'accord entre les parties sur le choix de l'arbitre dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, l'une ou l'autre des parties s'adresse au Ministre du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu afin que celui-ci nomme cet arbitre selon les dispositions de l'Article 100 du Code du Travail.
- 11.03 L'arbitre réunit les parties dans les vingt (20) jours qui suivent sa nomination afin d'entendre les témoignages et il rend sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition des parties. Cette décision est finale et lie les deux parties.
- 11.04 La fonction de l'arbitre est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. L'arbitre s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter ou amender cette convention.
- 11.05 Dans les cas de congédiement ou de suspension, si le tribunal d'arbitrage en vient à la conclusion que le grief est fondé, il a juridiction pour décréter, s'il le juge à propos, le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire qu'il aurait normalement gagné, en déduisant toutefois les gains et autres compensations que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle ou une réduction de la sanction imposée.

11.06 Les samedis, les dimanches et jours de fêtes chômés ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.

11.07 Frais d'arbitrage:

Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont partagées également par les deux parties aux présentes.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 Ancienneté:

Pour tous les salariés qui étaient à l'emploi de la compagnie au moment de l'accréditation, soit le 11 février 1970, le mot "ancienneté" désigne le nombre de jours de travail continu au crédit d'un salarié depuis cette date ou son dernier embauchage. Lorsqu'un salarié perd du temps pour cause de maladie ou accident lorsqu'il est à l'emploi de la compagnie, avec certificat médical à l'appui, le service dudit salarié continue de s'accumuler jusqu'au temps où il aurait normalement été mis à pied, mais ce temps n'excède pas douze (12) mois consécutifs.

12.02 Jour de travail:

Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés, chômés et payés sont comptés comme des jours ou demi-jours de travail.

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

12.04 Un salarié qui a accumulé de l'ancienneté conserve cette ancienneté pour une période maximum de onze (11) mois quand il est à l'emploi du syndicat et l'ancienneté ne s'accumule pas durant cette période.

12.05 Le salarié qui désire travailler dans les cantons Drapeau et Emond, avec le consentement de la compagnie, conserve son ancienneté acquise, mais ne l'accumule pas pendant la période qu'il travaille à cet endroit. Le salarié qui à la demande de la compagnie accepte d'aller travailler dans l'un ou l'autre de ces endroits, conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas.

12.06 Saison d'ancienneté

Une saison d'ancienneté s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

12.07 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd tout son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

1. s'il est congédié;
2. départ volontaire;
3. s'absente sans permission ou raison valable;
4. refuse une offre d'emploi dans son occupation;

- 12.07 ...
5. ne se présente pas au travail après en avoir été avisé selon les dispositions de la clause 13.07, sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuve;
 6. mise-à-pied de plus de douze (12) mois consécutifs; cependant, le salarié qui désire conserver son ancienneté pour une autre période de douze (12) mois doit en informer la compagnie par écrit au cours du onzième (11e) mois de sa mise-à-pied.
 7. est absent pour cause de maladie ou accident occupationnel pour plus de douze (12) mois consécutifs. Cependant le salarié qui désire conserver son ancienneté pour une autre période de douze (12) mois doit en informer la compagnie par écrit au cours du onzième (11e) mois de sa mise-à-pied.

12.08 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoute les jours qu'il a passés au poste ou fonction non couvert par la présente convention, en autant que cette période ne dépasse pas douze (12) mois consécutifs.

12.09 Liste d'ancienneté:

- a) La compagnie envoie au syndicat, par malle recommandée au cours du mois de mai de chaque année, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse et le nombre de jours d'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau du camp et au bureau de St-Félicien, afin que les salariés en prennent connaissance.
- b) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties, trente (30) jours après l'ouverture des opérations, à moins que le syndicat ne fasse des représentations à la compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'ancienneté et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

12.10 Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail continu. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.

ARTICLE 13 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

13.01 La compagnie reconnaît le principe de l'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-à-pied et rappel, lorsque tous les facteurs qui constituent l'habileté sont relativement égaux.

13.02 Mise-à-pied et rappel de travailleurs individuels:

Lors de mise-à-pied, le salarié régulier peut déplacer, dans ses occupations régulières, un salarié ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'il ait la compétence, l'expérience et l'habileté pour accomplir de façon efficace le travail à exécuter. Toutefois, on ne déplace pas un salarié en poste si le travail de ce dernier doit normalement être complété en dedans de trois (3) semaines de calendrier. Ceci s'applique également au début des opérations pour une période de trois (3) semaines de calendrier.

13.03 Mise-à-pied des salariés travaillant en équipe:

a) Opérations mécanisées:

Les salariés sont mis à pied par ordre d'ancienneté d'équipe, c'est-à-dire que l'équipe ayant le moins d'ancienneté est la première à être mise à pied et ainsi de suite.

b) Opérations semi-mécanisées:

L'ancienneté du propriétaire qui travaille dans une équipe est le facteur déterminant pour les mises-à-pied de l'équipe.

c) Pour les fins d'application des paragraphes a) et b) ci-dessus les parties conviennent des définitions ci-après:

Opérations mécanisées:

1. Abattage et débusquage:

Une abatteuse et deux (2) ou trois (3) débusqueuses appartenant un (1) ou plusieurs propriétaires et un (1) ou deux (2) abatteurs avec scie mécanique.

2. Ebrancheuse:

Une (1) ou plus d'une ébrancheuse appartenant au même propriétaire.

Opérations semi-mécanisées:

L'équipe est composée d'un (1) ou deux (2) abatteurs avec scie mécanique et d'un (1) opérateur de débusqueuse.

13.04 Emploi vacants ou nouveau emplois

- a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation, la compagnie accorde la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, sujet aux dispositions de la clause 13.01 ci-dessus, en autant qu'ils ont l'habileté et remplissent les exigences de l'emploi.
- b) Les nouveaux emplois et les emplois vacants sont affichés au tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

- 13.04 c) Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois doivent poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage. L'appréciation des candidats est du ressort de la compagnie. La compagnie doit choisir le titulaire de l'occupation parmi les candidats ayant la compétence pour remplir la tâche et à compétence relativement égale, l'ancienneté prévaud.
- d) Durant la période d'affichage, la compagnie comble le poste par un salarié de son choix.

13.05 Préavis de mise-à-pied:

A moins de circonstances incontrôlables, les salariés réguliers qui doivent être mis-à-pied pour une période de moins de six (6) mois en sont avisés au moins cinq (5) jours à l'avance.

Pour les mises-à-pied de plus de six (6) mois, les salariés en sont avisés comme suit:

- une (1) semaine, si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu;
- deux (2) semaines, si le salarié justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu;
- quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- huit (8) semaines, s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, si la compagnie omet de donner ce préavis, elle doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier, pour une période égale à celle du préavis.

- 13.06 Le salarié désirant terminer son emploi doit en aviser la compagnie cinq (5) jours à l'avance et si la séparation se produit à l'approche d'une période de paie, le règlement peut être différé à la période de paie suivante.

13.07 Rappel au travail:

Lors de rappels, un salarié est avisé par écrit et copie est adressée au syndicat, à sa dernière adresse connue, environ quatorze (14) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Les salariés doivent accuser réception de cet avis six (6) jours avant la date d'ouverture et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

13.08 Remplacement d'un membre d'une équipe:

Quand il s'agit de remplacer un membre d'une équipe, les autres membres de l'équipe peuvent suggérer un remplaçant, mais il appartient à la compagnie de ratifier ce choix en dernier lieu.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

- 14.01 a) Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours d'une année s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- b) Selon le nombre de jours accumulés au 30 avril de l'année en cours, le salarié bénéficie de la rémunération de congé suivante:

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Rémunération</u>
De 1 @ 399 jours	Deux (2) semaines	4%
400 @ 699 jours	Deux (2) semaines	5%
700 @ 1099 jours	Deux (2) semaines	6½%
1100 @ 1799 jours	Deux (2) semaines	7%
1800 jours et plus	Deux (2) semaines	8%

- c) La paie de vacances est faite sur un chèque séparé avec le détail complet du crédit inscrit sur le talon.
- 14.02 Date du paiement:
Une fois par année, avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité due pour la période de congé.
- 14.03 Date des vacances:
Les opérations de coupe et débusquage sont interrompues pendant deux (2) semaines civiles complètes entre le premier lundi de juillet et le deuxième (2e) vendredi d'août. La compagnie avise les salariés le plus tôt possible au début des opérations de la date de la prise des vacances.
- 14.04 Résiliation du contrat de travail:
Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due. Au moment de son départ, si le salarié en fait la demande, ses crédits de vacances lui sont retenus pour lui être remis au moment où il prend ses vacances.

ARTICLE 15 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 15.01 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une (1) journée libre, avec paie, à chacun des congés statutaires suivants, à condition de remplir les exigences requises énoncées ci-après:
1. Jour de l'An
 2. Lendemain du Jour de l'An
 3. Vendredi Saint
 4. Fête de la Reine
 5. Fête Nationale (24 juin)
 6. Confédération
 7. Fête du Travail
 8. Jour d'Action de Grâce
 9. Veille de Noël
 10. Jour de Noël
 11. Lendemain de Noël
 12. Veille du Jour de l'An

- 15.02 Pour les fins d'application de cet article, les congés de décès, les congés de juré ou témoin de la couronne ainsi que les vacances sont considérés comme des jours travaillés.
- 15.03 Pour avoir droit à la paie de l'un ou l'autre des jours fériés énoncés à la clause 15.01 ci-dessus, le salarié doit:
1. être un salarié régulier ou être disponible durant les vingt (20) jours de travail qui précèdent immédiatement le congé.
 2. être sur la liste de paie de la compagnie;
 3. être disponible le deuxième (2e) jour de travail précédant le congé et le jour ouvrable suivant le congé.
 4. Nonobstant les conditions énoncées à l'alinéa 3 ci-dessus, un salarié peut, après entente avec son surveillant, bénéficier de temps libre supplémentaire accumulé ou d'un congé sans solde, conjointement avec un jour chômé et payé.
- 15.04 Rémunération des jours fériés:
- a) Les salariés à taux horaire qui remplissent les conditions ci-dessus ont droit à neuf (9) heures de paie à leur taux régulier pour chacun des congés énumérés à la clause 15.01 ci-dessus.
 - b) Les salariés à la pièce qui remplissent les conditions ci-dessus ont droit à une paie de \$78.45 par jour à compter de la signature de la convention, \$83.55 par jour à compter du 1er janvier 1984 et à \$83.97 par jour à compter du 1er septembre 1984.
 - c) Les salariés à taux journalier qui remplissent les conditions ci-dessus ont droit à une (1) journée de salaire pour chacun des congés énumérés à la clause 15.01 ci-dessus.
- 15.05 Lorsqu'il y a discontinuité de l'exploitation durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, le salarié mis à pied temporairement durant cette période a droit à un boni équivalent à six (6) jours de neuf (9) heures de travail payées au taux de l'occupation. Ce boni est payable sur la première paie qui suit le jour de la réouverture des camps. Pour avoir droit à ce boni, le salarié doit satisfaire aux exigences de la clause 15.03 l. 2. 3 et 4, il ne doit pas quitter son travail avant le deuxième (2e) jour ouvrable précédant immédiatement la fermeture du camp et doit être de retour au travail le jour de la réouverture. Ce salarié n'a pas droit aux congés de la Veille de Noël, du Jour de Noël, du Lendemain du Jour de Noël, de la Veille du Jour de l'An, du Jour de l'An et du Lendemain du Jour de l'An.
- 15.06 Si l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit ou précède la fête doit être considéré comme étant un congé. Si le congé tombe au milieu de la semaine, il peut également, après entente entre les parties, être reporté au lundi qui suit ou précède la fête.
- 15.07 Si une journée de fête tombe dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci reçoit une journée additionnelle de rémunération pour son jour de fête, à la première paie après les vacances.

ARTICLE 16 - CONGES DE DECES

- 16.01 Lors du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié régulier a droit aux congés payés suivants en autant qu'il s'agit de jours ouvrables:
1. Conjoint et enfant: cinq (5) jours incluant le jour des funérailles;
 2. Père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, grands parents: trois (3) jours, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents.
- 16.02 Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances des salariés ou avec un congé autorisé.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01 Absence pour activités syndicales:

- a) La compagnie accorde à pas plus de trois (3) salariés à la fois un permis d'absence, sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales tel que négociations, griefs, réunions, congrès ou autres. Ceux-ci doivent en aviser la compagnie au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne doivent pas dépasser deux (2) semaines et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté conformément aux dispositions de la clause 12.01 de la présente convention.
- b) Le salarié qui doit quitter son travail pour activités syndicales autorisées (négociations, griefs, réunions) de courte durée, continue de recevoir son salaire de la compagnie, à son taux normal pour le temps perdu.

Le syndicat paie à la compagnie, sur réception de la facture, les montants versés par la compagnie à chaque salarié.

Cette disposition ne s'applique pas à l'article 24 de la présente convention, ni à la participation d'un salarié sur différents comités qui pourront être formés en vertu de la Commission de Santé et Sécurité du travail.

17.02 Congé pour affaires personnelles:

Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, la compagnie accorde à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, pour le temps dont il a besoin, sans perdre son ancienneté. Toutefois son ancienneté ne s'accumule pas pendant son absence. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son remplaçant pour obtenir un tel congé.

17.03 Congé pour cours de perfectionnement:

Des congés sans solde, autorisés par la compagnie, sont accordés pour des cours de perfectionnement directement rattachés à la tâche du salarié ou pour tout autre motif accepté par la compagnie et ayant pour but d'améliorer la compétence du salarié, à condition toutefois que le remplacement de celui-ci soit possible. La période d'absence autorisée est alors déterminée au moment de l'entente.

ARTICLE 18 - FONCTION DE JURE OU TMOIN

18.01 a) Juré:

Le salarié régulier qui durant ses heures régulières de travail est appelé à se présenter comme juré, reçoit le taux de sa classification, soit taux horaire ou journalier; le salarié à la pièce reçoit le montant de \$78.45 par jour à compter de la signature, \$83.55 par jour à compter du 1er janvier 1984 et \$83.97 par jour à compter du 1er septembre 1984.

b) Témoin de la couronne:

Le salarié régulier qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en cour, comme témoin de la couronne, à l'exception de l'arbitrage des griefs, reçoit le taux de sa classification soit taux horaire ou journalier; le salarié à la pièce reçoit le montant de \$78.45 par jour à compter de la signature, \$83.55 par jour à compter du 1er janvier 1984 et \$83.97 par jour à compter du 1er septembre 1984.

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES

19.01 La compagnie et le syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté et d'hygiène en vue de garder la santé des forestiers par les lits propres, par un lavoir approprié et par une stricte observance des règlements d'hygiène dans le camp, tels qu'édictees par le Ministère de la Santé de la Province de Québec.

19.02 Les matelas et sommiers sont de bonnes qualités.

19.03 Prévention des accidents:

Il est convenu que la compagnie et le syndicat coopèrent collectivement afin d'améliorer la sécurité et les premiers soins. La compagnie et le syndicat conviennent de former et maintenir au camp, un comité conjoint de sécurité, pour encourager les conditions et pratiques sécuritaires au travail.

19.04 Afin de promouvoir la sécurité dans les opérations de la compagnie, tous les salariés couverts par cette convention doivent se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements de la compagnie en ce qui concerne le port obligatoire de l'équipement de sécurité. Les représentants du syndicat doivent coopérer en faisant usage de l'équipement de sécurité porté par les travailleurs de la compagnie. Tout salarié subissant des égratignures, coupures mineures, etc... se présente immédiatement au préposé au premiers soins. Celui-ci, s'il le juge à propos, l'envoie se faire examiner par le médecin de la compagnie.

- 19.05 a) Tous les accidents doivent être immédiatement rapportés soit au contracteur, au contremaître ou à l'infirmier par la personne blessée si elle peut et par tous les témoins.
- b) Le salarié doit fournir à la compagnie un certificat médical signé par le médecin traitant justifiant toute absence pour maladie ou accident non occupationnel.
- 19.06 Le syndicat encourage également ses membres à se prévaloir des avantages que la compagnie leur offre pour leur entraînement et leur sécurité.
- 19.07 Examen médical:
- La compagnie paie les honoraires du médecin pour tout examen médical pré-embauche qu'elle exige.
- 19.08 Vêtements de sécurité et outils:
- Le coût des genouillères, mitaines et gants de sécurité aux salariés requis de les porter, est porté au compte du salarié par la compagnie au moment où ils lui sont remis et sont remplacés, sans frais, sur retour des pièces défraîchies ou inutilisables. A la résiliation de son contrat de travail, un tel coût est crédité au salarié qui les retourne.
- 19.09 Pantalon:
- A l'exception du personnel de la cuisine, la compagnie fournit une (1) paire de pantalon de sécurité par année de convention à tout salarié à l'exception des salariés qui travaillent sur les opérations semi-mécanisées qui eux, ont droit à deux (2) paires de pantalon de sécurité par année.
- 19.10 Habit de pluie:
- La compagnie fournit un habit de pluie à chaque salarié appelé à travailler à l'extérieur. A compter de la deuxième année de la convention (1er janvier 1984), la compagnie fournit une (1) paire de pantalon. Cette disposition s'applique pour la durée de la convention.
- 19.11 Bottes de sécurité:
- Le salarié qui travaille cent (100) jours ou plus dans une même saison sans subir d'accident avec perte de temps, reçoit une (1) paire de bottes de sécurité gratuitement ou l'équivalent.
- 19.12 Feux de forêt:
- Les salariés s'engagent à se conformer aux règlements concernant la protection de la forêt ainsi qu'à tous les règlements forestiers de la province, de la Société de Conservation et de la compagnie. Toute contravention à ces règlements ou le refus de combattre les feux de forêt entraîne le renvoi immédiat du salarié en cause. Lorsqu'appelés à combattre les feux de forêt, les salariés s'engagent à travailler aux taux établis par le Ministère de l'Energie et des Ressources.

19.13 Personnel de la cuisine:

Lorsque la compagnie opère une cuisine, le personnel de cuisine est le suivant:

<u>Nombre d'hommes</u>	<u>Cuisinier</u>	<u>Ass.-cuisinier</u>	<u>Aide-cuisinier</u>	<u>Total</u>
1 @ 15	1	-	-	1
16 @ 40	1	-	1	2
41 @ 70	1	1	1	3
71 @ 95	1	1	2	4
96 @ 135	1	1	3	5
136 et plus	1	1	4	6

Les normes ci-haut mentionnées peuvent varier temporairement d'un (1) à huit (8) hommes au camp.

19.14 La compagnie établit une cédule pour les heures de repas pendant la saison du charroyage.

19.15 Cuisine satellite:

Lorsque la coupe se fait à plus de quinze (15) milles du camp principal et que les opérations durent plus de trente (30) jours, une cuisine satellite est aménagée pour servir les repas chauds.

19.16 La compagnie fournit, sans frais au personnel de cuisine, trois (3) uniformes par année, comprenant pantalon de tissu blanc, chemise blanche et bonnet approprié; les tabliers sont fournis en quantité suffisante. Sur remise de ces uniformes, le salarié signe un reçu s'engageant à les remettre à la compagnie au moment de son départ.

19.17 Dans chaque cuisine, en plus de l'équipement habituel, il y a un (1) grille-pain, un (1) hache-viande, une (1) éplucheuse à patates, un (1) poêle à patates frites, un (1) lave-vaisselle, des fontaines électriques pour jus de fruits ainsi qu'une table chauffante pour conserver les aliments chauds.

19.18 Au camp il y a une laveuse automatique à la disposition du personnel de cuisine.

19.19 Transport des salariés:

a) Les salariés sont transportés gratuitement par un autobus adéquat du camp au lieu de travail.

b) La Compagnie continue sa politique du passé pour le transport des salariés à taux horaire et journalier, de St-Félicien au camp.

19.20 Lorsque requis par la compagnie, les propriétaires de véhicules qui transportent des salariés du camp au lieu de travail sont rémunérés comme suit:

1. ils doivent accepter de transporter jusqu'à quatre (4) autres salariés;

2. ils reçoivent cinq pour cent (5%) du salaire de l'opérateur et du ou des abatteurs.

- 19.21 Aucun véhicule non assuré adéquatement ne doit circuler sur les lieux du travail.
- 19.22 Prises de courant:
Au camp, des prises de courant sont à la disposition des propriétaires d'automobiles.
- 19.23 Assurance:
- a) La compagnie assure contre le feu, dans les camps, les effets personnels de chaque salarié, jusqu'à concurrence de six cents dollars (\$600.00). Cette assurance ne couvre pas les véhicules, l'argent et les scies mécaniques.
 - b) La compagnie assure contre le feu, dans l'atelier de réparation, les scies mécaniques des salariés, jusqu'à concurrence de sept cent cinquante dollars (\$750.00).
 - c) La compagnie défraie le coût total d'une prime d'assurance-vie de quinze mille dollars (\$15,000.00), trente mille dollars (\$30,000.00) en cas de mort accidentelle, pour chaque salarié apparaissant sur la dernière liste d'ancienneté. Durant les périodes de mise-à-pied la prime donnant droit à ces avantages sera défrayé entièrement par le salarié.
 - d) La compagnie participe à un plan d'assurance-groupe qui a été mis en vigueur le 1er janvier 1979. La participation de la compagnie est de cinquante pour cent (50%) du coût de la prime. L'indemnité hebdomadaire est égale au maximum que prévoit l'assurance-chômage.
- 19.24 Pièce de scie mécanique
Au camp, les salariés ont à leur disposition des pièces nécessaires pour la réparation de scies mécaniques. Ces pièces sont vendues au prix coûtant.
- 19.25 Carburant:
Le carburant et l'huile à chaîne sont vendus au prix coûtant.
- 19.26 Un système de distribution de libre service est installé au camp.
- 19.27 Atelier de réparation
Au camp il y a un atelier de réparation convenable, muni d'un compresseur à air et étaux et chauffé régulièrement durant la saison froide, pour y réparer et entreposer les scies mécaniques.
- 19.28 Au camp, il y a une machine à souder et un salarié est désigné pour opérer cette machine.
- 19.29 Loisirs:
La compagnie envoie régulièrement des journaux quotidiens ou hebdomadaires au camp. Le choix des journaux est laissé à la discrétion du comité ouvrier patronal. Une copie de chaque journal est ajoutée au nombre actuel pour être distribuée au personnel de la cuisine.

- 19.30 Une salle de loisirs est aménagée au camp. Là où la réception est possible, il y a des appareils de télévision. Une table de billard est fournie dans la salle de loisirs et le salarié fournit sa propre queue de billard.
- 19.31 Dans le campement, il y a une fontaine électrique réfrigérante dans la salle des lavabos.
- 19.32 Travail du dimanche:
Aucun travail n'est effectué le dimanche, les jours de fête chômés et payés, sauf en cas d'urgence.
- 19.33 Mesurage:
Lorsque le mesurage est fait par des mesureurs de la compagnie, il y a un minimum d'un mesurage par semaine, par équipe.

ARTICLE 20-- AFFICHAGE

- 20.01 Aucun avis ne doit être affiché dans un endroit autre que sur le tableau d'affichage spécifiquement désigné à cette fin. Le syndicat doit obtenir la permission du représentant de la compagnie avant d'afficher tel avis ou matériel, lequel y apposera ses initiales.

ARTICLE 21 - PRIVILEGES

- 21.01 La compagnie peut payer des salaires supérieurs ou accorder à ses salariés des traitements ou conditions de travail meilleurs que ceux prévus dans cette convention, d'une façon temporaire, régulière ou permanente, sans pour cela s'engager à maintenir ces salaires, traitements ou conditions pour le salarié concerné ou pour un autre salarié.

ARTICLE 22 - VALIDITE

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

ARTICLE 23 - COMITE OUVRIER PATRONAL

- 23.01 Les parties conviennent qu'il est bon de former un comité ouvrier patronal. Le but de ce comité est d'étudier les problèmes communs aux deux parties, tels la prévention des accidents, les loisirs au camp et les relations de travail.
- 23.02 Ce comité est formé de représentants de la compagnie et de représentants du syndicat et se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 23.03 Les représentants du comité se réunissent sur demande de l'une des deux parties intéressées. Les séances se tiennent autant que possible en dehors des heures régulières de travail, à moins que la compagnie n'en décide autrement et dans ce cas, les membres du comité ne subissent pas de perte de salaire.

- 23.04 Pour être nommé représentant de camp, un salarié doit avoir travaillé depuis le début de la saison en cours ou avoir trente (30) jours d'ancienneté à la compagnie pendant la période d'opérations en cours ou celle qui l'a précédée.

ARTICLE 24 - DISCIPLINE

- 24.01 Trois sanctions différentes peuvent être infligées lorsqu'il devient nécessaire de discipliner un salarié de la compagnie:

1. Réprimande personnelle par le contremaître:

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

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

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

3. Congédiement:

Cette sanction s'applique:

- a) dans tous les cas de violation flagrante et de propos délibéré des règlements de la compagnie ou de l'une ou plusieurs des dispositions de la présente convention;
- b) dans les cas de condamnation pour offenses criminelles, et
- c) il peut encore devenir nécessaire d'infliger cette sanction à un salarié s'il persiste à commettre des infractions mineures aux règlements de la compagnie.

- 24.02 L'une ou l'autre des raisons suivantes peuvent également motiver le recours à l'une ou l'autre des sanctions énumérées aux paragraphes ci-dessous:

- a) incompétence;
- b) négligence au travail;
- c) insubordination;
- d) contravention aux règlements de la protection des forêts contre le feu;
- e) conduite préjudiciable au bon ordre, à la bonne marche des opérations ou qui peut affecter le bien-être et la sécurité des autres salariés;
- f) absence du travail sans permission ni raison majeure.

- 24.03 Toutes les mesures disciplinaires sont sujettes à la procédure prévue dans la présente convention pour le règlement des griefs.
- 24.04 Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier du salarié pour une période de neuf (9) mois. Copie du rapport est fournie au syndicat.

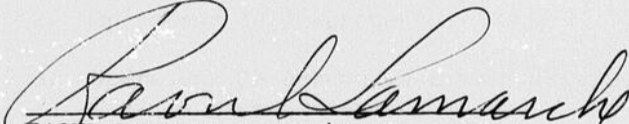
ARTICLE 25 - DUREE

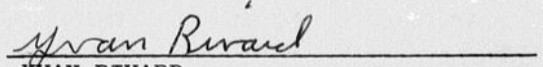
- 25.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement.

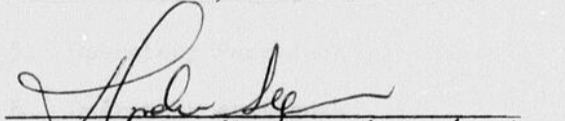
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Félicien, P.Q. ce 15 ième
jour d' avril 1983.

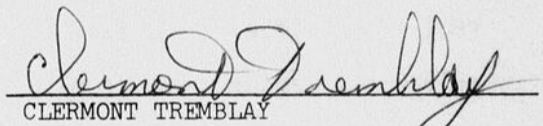
LABERGE & LABERGE (1978) LTEE
MILLAGE 49, CHIBOUGAMAU


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


RAOUL LAMARCHE, secrétaire

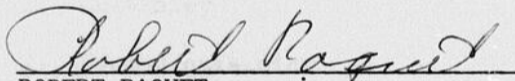

YVAN RIVARD


ANDRÉ SEGUIN, directeur des opérations
forestières


CLERMONT TREMBLAY


RAYNALD BRODEUR, directeur du personnel


JEAN-PAUL POIRIER, représentant syndical


ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

<u>Classifications:</u>	<u>Signature</u>	<u>TAUX HORAIRES</u>	
		<u>01-01-84</u>	<u>01-09-84</u>
1. Journalier	\$8.59	\$9.23	\$9.29
2. Opérateur de débusqueuse	9.13	9.77	9.83
3. Opérateur de débusqueuse avec grappin	9.91	10.55	10.61
4. Aide-opérateur de débusqueuse	8.70	9.34	9.40
5. Opérateur Pack Jack	9.13	9.77	9.83
6. Opérateur abatteuse	10.31	10.95	11.01
7. Opérateur ébrancheuse	10.31	10.95	11.01

	<u>TAUX JOURNALIERS</u>		
1. Cuisinier	91.54	96.80	98.23
2. Second cuisinier	82.41	87.67	88.10
3. Aide-cuisinier	76.47	81.73	82.16
4. Valet de camp	78.84	84.10	84.53
5. Gardien	77.66	82.92	83.35

PRIME DE STABILITE:

Le salarié à taux horaire ou journalier qui complète soixante (60) jours de travail reçoit une prime additionnelle de \$4.75 par jour à compter de la signature de la convention et de \$5.00 par jour à compter du 1er janvier 1984, rétroactive à la première journée travaillée.

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

Arbre en longueur abattu, ébranché, étêté à la scie mécanique

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>Signature</u>	<u>01-01-84</u>	<u>01-09-84</u>
10	.1573	.1675	.1683
12	.3799	.4045	.4064
14	.5371	.5721	.5747
16	.6431	.6849	.6881
18	.7383	.7863	.7900
20	.8432	.8980	.9022
22	.9748	1.038	1.043
24	1.174	1.250	1.256
26	1.422	1.514	1.522
28	1.679	1.788	1.796
30	1.962	2.090	2.100
32	2.396	2.551	2.563
34	2.823	3.006	3.020
36	3.209	3.418	3.434
38	3.641	3.878	3.896
40	3.848	4.098	4.117
42	4.030	4.292	4.312
44	4.223	4.498	4.519
46	4.446	4.735	4.757
48	4.830	5.144	5.168
50	5.232	5.572	5.599
52	5.615	5.980	6.008
54	5.982	6.371	6.401
56	6.350	6.763	6.795
58	6.716	7.153	7.187
60	7.082	7.543	7.578
62	7.450	7.935	7.972
64	7.817	8.326	8.365
66	8.186	8.718	8.758
68	8.553	9.108	9.151
70	8.921	9.500	9.545
72	9.288	9.891	9.938
74	9.655	10.28	10.33
76	10.02	10.67	10.72
Plus de 76 cm	.3392 par 2 cm additionnel	.3612	.3629

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

Arbres en longueurs non ébranché, non étêté, abattu à la scie mécanique

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>Signature</u>	<u>01-01-84</u>	<u>01-09-84</u>
10	.1252	.1333	.1340
12	.3028	.3236	.3252
14	.4301	.4581	.4602
16	.5147	.5481	.5507
18	.5917	.6302	.6331
20	.6752	.7191	.7224
22	.7790	.8296	.8335
24	.9384	.9994	1.004
26	1.138	1.212	1.218
28	1.343	1.430	1.437
30	1.570	1.672	1.680
32	1.916	2.041	2.051
34	2.258	2.404	2.416
36	2.567	2.734	2.747
38	2.914	3.103	3.118
40	3.077	3.277	3.293
42	3.224	3.433	3.450
44	3.378	3.598	3.614
46	3.557	3.788	3.806
48	3.864	4.115	4.134
50	4.186	4.458	4.479
52	4.492	4.784	4.806
54	4.785	5.096	5.120
56	5.080	5.411	5.436
58	5.374	5.723	5.750
60	5.666	6.034	6.062
62	5.961	6.348	6.378
64	6.254	6.661	6.692
66	6.548	6.974	7.007
68	6.842	7.286	7.320
70	7.136	7.600	7.635
72	7.430	7.913	7.950
74	7.724	8.226	8.265
76	8.018	8.539	8.579
Plus de 76 cm	.2718 par 2 cm additionnel	.2894	.2908

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

OPERATIONS MECANISEES ET SEMI-MECANISEES:

Prime de stabilité:

Le salarié à la pièce qui complète soixante (60) jours de travail reçoit, à compter de la signature de la convention, une prime additionnelle de \$6.00 par jour, rétroactive à la première journée travaillée.

Païement de taux supérieurs:

La compagnie continue sa politique du passé, soit de payer des taux supérieurs à ceux prévus à l'Annexe "A" des salaires, lorsque la densité du bois, la topographie du terrain et les conditions de neige l'exigent.

Distance de débusquage:

Pas plus de 1000 pieds de distance de la débusqueuse.

Transport de débusqueuse:

Un camion fait le transport des débusqueuses du parterre de coupe au camp, sans frais, lorsqu'il y a un bris majeur. Advenant qu'une réparation nécessite le transport de la débusqueuse à l'extérieur des opérations, aucun frais de transport n'est chargé en autant que le camion circule sur le chemin entre le camp et St-Félicien. S'il est obligé de faire du parcours en dehors de son chemin, une charge est alors faite au propriétaire.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LABERGE & LABERGE (1978) LTEE

Millage 49, Chibougamau

et

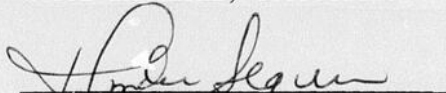
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (F.T.F.Q.)

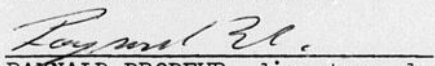
Nonobstant les dispositions de l'article 6.05 de la convention collective, la compagnie convient de maintenir en vigueur le taux de la pension existant avant la signature de la convention et aucune charge ne sera faite pour la chambre au cours de la durée de la présente convention collective.

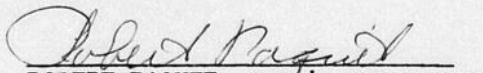
SIGNE A ST-FELICIEN, ce 15 ième jour d'avril 1983.

LABERGE & LABERGE (1978) LTEE

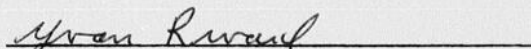

RAOUL LAMARCHE, secrétaire

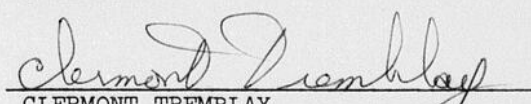

ANDRE SEGUIN, directeur des opérations forestières


RAYNALD BRODEUR, directeur du personnel


ROBERT PAQUET, c.r./i. procureur

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


YVAN RIVARD


CLERMONT TREMBLAY


JEAN-PAUL POIRIER, rep. syndical