

No.

22370-02

NOM

Federation de la Conservation de
la Faune du Bas St-Laurant Inc.

25

33 AVR 29 10 54

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC

DIFFÉREND entre

FÉDÉRATION DE LA CONSERVATION DE LA
FAUNE DU BAS ST-LAURENT INC.,

Ci-après nommée l' EMPLOYEUR,

-et-

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.,

Ci-après nommée le SYNDICAT.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0713
M.T.M.S.R.

CONSEIL D'ARBITRAGE COMPOSÉ DE:

Monsieur MARC-ANDRÉ DIONNE,
Asseseur patronal,

Monsieur JACQUES JOBIN,
Asseseur syndical,

Me ANDRÉ SYLVESTRE,
Président du conseil.

Me PAUL EUGÈNE GAGNON,
Procureur patronal,

Monsieur ALAIN BRISSON,
Procureur syndical,

Monsieur JEAN-CHARLES BISSON,
Greffier.

SENTENCE ARBITRALE

SA 83 04 363

NO DOSSIER:

DATE DEPOT:

L'employeur est une corporation sans but lucratif légalement constituée. Il administre une zone d'exploitation contrôlée désignée sous le nom de « Z.E.C. - Bas St-Laurent ».

Jusqu'en 1982, l'employeur pouvait compter sur les largesses du gouvernement pour combler ses déficits annuels d'opérations. Depuis, toutefois, exception faite de l'octroi de sommes destinées à des projets bien spécifiques, l'employeur est tenu de s'autofinancer. Ainsi, pour l'année en cours, il y parvient, ou tente de le faire, par la vente de cartes à ses membres. Le tarif de ces cartes est le suivant:

« CARTE SAISONNIÈRE INDIVIDUELLE	\$ 125.00
CARTE SAISONNIÈRE FAMILIALE	\$ 150.00
DROIT D'ACCÈS SAISONNIER POUR VILLÉGIATURE	\$ 25.00
DROIT JOURNALIER DE PÊCHE ET DE CHASSE AUX PETITS GIBIERS ET AUX OISEAUX MIGRATEURS, pour adulte et pour enfant de moins de 18 ans	\$ 10.00 \$ 5.00
DROIT JOURNALIER DE CHASSE AU CHEVREUIL	\$ 15.00
DROIT JOURNALIER DE CHASSE À L'ORIGNAL ET L'OURS	\$ 20.00
DROIT JOURNALIER DE CHASSE AU CHEVREUIL MÂLE, FEMELLE ET PETIT	\$ 25.00
DROIT D'ACCÈS À LA VILLÉGIATURE PAR PASSAGE, par véhicule	\$ 5.00

La période nocturne sera de 22h. à 7h. »

Il est à noter que, pour l'ensemble des Z.E.C., la moyenne provinciale du prix d'une carte saisonnière individuelle est d'environ de \$ 85.00.

Le territoire de la Z.E.C. est d'une superficie de onze cents (1100) kilomètres carrés. Il comporte dix-huit points d'entrée dont deux à quatre sont pourvus d'un poste d'accueil.

La Z.E.C. fonctionne environ six mois par année. L'affluence de la clientèle n'est pas constante. En effet, elle connaît deux périodes de pointe, celle de la pêche, qui débute au début de mai, et celle de la chasse, qui débute à la mi-septembre. Durant les grandes chaleurs de juillet et d'août, les activités se trouvent grandement diminuées et l'employeur procède alors à des mises à pied.

L'employeur ne roule pas sur l'or. Le bilan de ses revenus et de ses dépenses, pour l'exercice clos le 30 novembre 1982, révèle:

«	<i>Prévisions</i>	<i>Réalisations</i>
<i>REVENUS</i>		
<i>Cotisations des membres</i>	\$ 117 000	\$ 75 113
<i>Droits journaliers et de villégiature</i>	50 000	31 910
<i>Subventions (annexe A)</i>	30 000	29 646
<i>Autres revenus</i>	3 316	3 390
	<u>200 316</u>	<u>140 059</u>
 <i>DEPENSES (annexe B)</i>		
<i>Poste d'accueil</i>	46 687	25 288
<i>Amélioration de la faune</i>	8 510	18 714
<i>Protection de la faune</i>	39 244	18 603
<i>Réseaux routiers</i>	23 000	5 830
<i>Entretien général</i>	13 570	3 688
<i>Immobilisation à même les revenus</i>	30 000	11 911
<i>Information, éducation et promotion</i>	4 000	5 574
<i>Administration</i>	35 305	38 549
<i>Autres activités</i>	-	3 133
	<u>200 316</u>	<u>131 290</u>
 <i>EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES</i>	 \$ -	 \$ 8 769
	<u>=====</u>	<u>=====</u>

Le 30 novembre 1982, l'état du surplus accumulé était le suivant:

« SOLDE AU DÉBUT	
Déjà établi	\$ 7 426
Redressements affectés aux exercices antérieurs (note 3)	<u>1 644</u>
Redressé	\$ 9 070
AJOUTER :	
Excédent des revenus sur les dépenses	<u>8 769</u>
	17 839
DÉDUIRE :	
Affectation au surplus réservé	<u>12 000</u>
SOLDE À LA FIN	<u>\$ 5 839</u>

SURPLUS RÉSERVÉ
EXERCICE CLOS LE 30 NOVEMBRE
1982

SOLDE AU DÉBUT	\$ -
Réserve créée pour l'entretien du réseau routier	<u>12 000</u>
SOLDE À LA FIN	<u>\$ 12 000 »</u>

Selon l'employeur, sa santé financière actuelle est due en grande partie aux économies en salaires réalisées à cause de la grève. Le tableau qu'il a dressé de ces économies est le suivant:

« SALAIRES, BÉNÉFICES ET FRAIS NON DÉBOURSÉS À CAUSE DE LA GRÈVE		
Conservation	2 420,00 + 363,00\$	= 2 783,00\$
Accueil	1 680,00 + 252,00=1 932,00 X 5	= 9 660,00
	1 869,00 + 280,0	= 2 149,00
Frais de gaz, électricité, fournitures		= 540,00
		<u>15 132,00\$»</u>

Le syndicat a contesté cette affirmation. Il a soutenu qu'au contraire, durant cette grève qui débuta à la mi-septembre 1982, l'employeur a perdu des revenus substantiels en ne percevant pas les droits d'entrée des chasseurs accédant sur le territoire.

Il est à noter que la somme de \$30,000.00 figurant à l'actif sous la rubrique « *subventions* » est constituée d'un montant de \$ 2,500.00 provenant du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre - Programme d'aide au travail -, et d'un montant de \$ 27,500.00 provenant du Ministère fédéral de l'emploi et immigration - Projet de développement communautaire du Canada.

Le syndicat se compose de six employés. Ces derniers sont en grève depuis le mois de septembre 1982. Ils entamèrent cette grève immédiatement avant le début de la saison de la chasse.

La liste qui suit identifie chacun des membres de l'unité d'accréditation, leur titre d'emploi et leur salaire, en septembre 1982:

« MURRAY, Nicole	gardienne de barrière	\$ 222/sem.
		\$ 4.45/heure
OUELLET, Denis	gardien de barrière	\$ 210/sem.
		\$ 4.00/heure
GUAY, Carol	gardien de barrière	\$ 210/sem.
		\$ 4.00/heure
LECLERC, Jean	gardien de barrière	\$ 210/sem.
		\$ 4.00/heure
CASTONGUAY, Claude	gardien de barrière	\$ 210/sem.
		\$ 4.00/heure
ROUSSEAU, J.-Jacques	gardien de territoire	\$ 302.50/sem.
		\$ 6.88/heure.

13

Il est à noter que l'écart entre le salaire de Monsieur Rousseau et celui de ses collègues est dû au fait que, selon l'employeur, Monsieur Rousseau occupait un statut de contremaître, avant l'octroi de l'accréditation. Il était donc rémunéré en conséquence. Toutefois, le commissaire du travail rejeta cette proposition et Monsieur Rousseau devint couvert par le certificat.

L'historique des relations entre les parties est court à résumer.

La requête en accréditation fut déposée le 17 juillet 1981.

L'accréditation fut accordée le 29 septembre 1981.

La première rencontre et le dépôt du projet de convention collective eurent lieu le 17 septembre 1981.

Une seconde rencontre eut lieu le 22 janvier 1982, une troisième, le 10 mars 1982, une quatrième le 30 avril 1982 et une cinquième, le 8 juillet 1982.

Le 15 juin 1982, toutefois, le syndicat avait envoyé à l'employeur le texte d'une offre globale

Durant l'automne, des rencontres eurent lieu en présence d'un conciliateur, le 2 septembre 1982, en présence du conciliateur Roland Martel, et les 24, 25 et 29 septembre 1982, en présence du conciliateur Jean-Louis Dufresne.

La grève débuta le 16 septembre 1982. La demande d'arbitrage fut faite par le syndicat le 19 octobre suivant. Le Ministre constitua le présent conseil le 7 février 1983.

La première séance d'enquête menée par les soussignés eut lieu le 25 mars 1983.

Après quelques heures d'audition, le conseil décida d'imposer le contenu d'une première convention collective. Ainsi, le président soussigné a avisé en ces termes le Ministre, le 28 mars 1983:

« Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 93.4 du Code du travail, je vous avise que le Conseil d'arbitrage que je préside a décidé, suite à une audition tenue le 25 mars 1983, de déterminer le contenu d'une première convention collective.

J'informe les parties de cette décision. »

Les soussignés n'ont finalement pas eu à intervenir dans un grand nombre de points. Les questions litigieuses les plus importantes étaient relatives à l'horaire

de travail, à la rémunération et, au chapitre des droits acquis, au maintien d'une certaine tolérance à l'égard de la distribution du travail entre deux employés.

Les principaux points sur lesquels le conseil est intervenu sont les suivants.

Au paragraphe 2.05, le conseil a décidé qu'un délai de quatre jours ouvrables constitue une période de temps raisonnable pour informer le salarié et le syndicat des motifs de l'imposition d'un congédiement ou d'une suspension.

Au paragraphe 2.09, le conseil a décidé qu'il est juste de permettre à un salarié qui quitte l'unité d'accréditation de conserver l'ancienneté accumulée au moment de son départ mais qu'il ne peut lui être permis d'en accumuler à l'extérieur de l'unité.

Au paragraphe 4.04, le conseil a fixé à soixante jours ouvrables la période d'essai.

Au paragraphe 9.04, le conseil a décidé qu'un délai de quarante-cinq jours pour soumettre un grief à l'arbitrage est convenable.

Au paragraphe 9.09, les soussignés se sont entendus pour faire supporter à l'employeur le salaire d'un employé qu'il appelle à témoigner à l'occasion d'une séance d'arbitrage.

Au paragraphe 10.04, le conseil a cru qu'il était justifié de fixer à trois saisons la période durant laquelle un salarié ayant subi un accident de travail peut conserver et accumuler de l'ancienneté et à quatre saisons la période durant laquelle il peut conserver son ancienneté.

Au paragraphe 11.03, le conseil a soumis l'employeur à l'obligation de donner un préavis, lors d'une mise à pied saisonnière, considérant qu'à moins de circonstances exceptionnelles, il peut planifier ses opérations au moins une semaine à l'avance.

En ce qui a trait aux articles 13 et 14, le conseil a retenu, en très grande partie, les propositions patronales. Compte tenu du fait qu'il s'agit d'une première convention et considérant la nature des opérations et l'étendue du territoire, les soussignés n'ont pas cru justifié de fixer un cadre plus rigide que celui qu'ils ont retenu.

Au chapitre de la rémunération, le conseil a cru équitable d'accorder un montant forfaitaire de \$ 1,000.00 à chaque salarié, sauf à Monsieur Rousseau à qui il a accordé \$ 750.00. D'abord, le conseil a conclu que l'employeur possède les moyens financiers lui permettant de déboursé cette somme, l'analyse des tableaux financiers le révèle, ensuite, cette somme correspond, grosso modo, selon les éléments de preuve que le conseil possède, à un peu moins d'un dollar l'heure pour le travail effectué en 1982, avant le déclenchement de la grève et représente la somme des économies réalisées durant cette période. Finalement, le montant alloué à Monsieur Rousseau est moins important, dans son cas, parce qu'il est du voeu des

parties que l'écart entre son salaire et celui de ses compagnons de travail diminue progressivement.

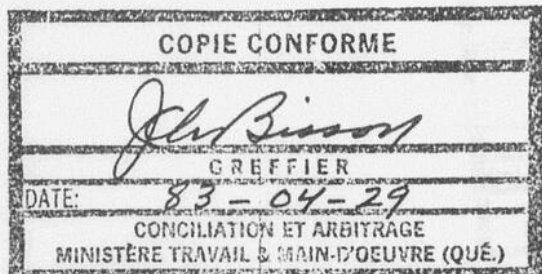
En ce qui a trait à l'augmentation des salaires, le conseil a cru équitable de les faire progresser de \$ 4.00 ou \$ 4.45 l'heure, en 1982, à \$ 5.50, en 1983 et à \$6.00, en 1984, sauf dans le cas de Monsieur Rousseau qui bénéficie d'une augmentation de 6% et de 5% pour la même période.

Evidemment, ce salaire n'est pas énorme, les soussignés en sont bien conscients, mais l'employeur ne leur semble se trouver dans une position financière qui lui permettrait d'en verser davantage.

Finalement, le conseil n'est pas intervenu dans le sens souhaité par le syndicat pour la répartition du travail entre Monsieur Ouellet et Madame Murray. Il lui apparaît que les normes contenues dans la convention collective doivent s'appliquer à tous les salariés et qu'il serait contraire à l'esprit et à la lettre de la convention de prévoir l'exception demandée par le syndicat.

BERTHIERVILLE, le 28 avril 1983

Marc-André Dionne
M. Marc-André Dionne, arbitre patronal



Jacques Jobin
M. Jacques Jobin, arbitre syndical

André Sylvestre
Me-André Sylvestre, président du conseil.

'33 AVR 29 10 54

CONVENTION COLLECTIVE

IMPOSÉE EN VERTU DE
L'ARTICLE 93.4 du CODE DU TRAVAIL

ENTRE : FÉDÉRATION DE LA CONSERVATION
DE LA FAUNE DU BAS ST-LAURENT INC.,
98, ouest, rue St-Germain,
Rimouski, Qué.

Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR ».

ET : L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.,
1183, De La Canardière,
Québec, Qué.

Ci-après appelée « LE SYNDICAT ».

COPIE CONFORME
J. Bisson
GREFFIER
DATE: 83-04-29
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but:
- a) de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat;
 - b) d'établir des conditions de travail qui favorisent le bien-être et la sécurité des salariés;
 - c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'employeur et les salariés.
- 1.02 L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 2. ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent négociateur unique et exclusif, pour les fins de la présente convention, de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec.

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

- 2.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail couverts par le certificat d'accréditation.

- 2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues à la convention entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 2.04 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire au cours de ce délai.
- Toute mesure disciplinaire est appliquée pour cause juste et suffisante.
- 2.05 Si l'employeur congédie ou suspend un salarié il doit, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, informer par écrit le salarié des motifs qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- L'employeur avise dans le même délai le secrétaire de l'exécutif local et le représentant syndical du syndicat qu'il a congédié ou suspendu un salarié.
- Seuls les motifs qui apparaissent dans l'avis expédié au salarié peuvent être invoqués en arbitrage.
- Toute suspension et tout congédiement peuvent être soumis à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage.
- 2.06 Une suspension ou un congédiement, s'il y a réinstallation, n'interrompt pas le service d'un salarié; lors de la présentation d'un grief consécutif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 2.07 Toute démission doit être communiquée au syndicat dans un délai de quatre (4) jours.

2.08 Consultation du dossier par le salarié :

Sur demande à la personne responsable du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical s'il le désire.

Ce dossier comprend, entre autres:

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les rapports disciplinaires;
- e) les demandes de mutation et de promotion.

2.09 Un employé qui cesse d'occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté mais sans toutefois l'accumuler.

ARTICLE 3. DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, son personnel, en conformité avec ses obligations et les dispositions de la présente convention ainsi que des lois applicables.

ARTICLE 4. INTERPRÉTATION

Dans la présente convention, les expressions et les termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 4.01 " EMPLOYEUR " FÉDÉRATION DE LA CONSERVATION DE LA FAUNE DU BAS ST-LAURENT INC., 98, ouest, rue St-Germain, Rimouski.
- 4.02 " SYNDICAT " L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, Local 298, F.T.Q., 1665 est, rue Rachel, Montréal, Bureau régional: 1183, De La Canardière, Québec, G1J 2C3
- 4.03 " SALARIÉ " Tout salarié au sens du Code du travail couvert par le certificat d'accréditation.
- 4.04 " SALARIÉ PROBATIONNAIRE " Désigne un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai soit soixante (60) jours de travail.
Ce salarié est assujetti à la présente convention mais ne peut recourir à la procédure de grief en cas de congédiement.
- 4.05 " SALARIÉ REGULIER " Un salarié qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui a complété sa période d'essai.
- 4.06 " SALARIÉ À TEMPS PARTIEL " Un salarié régulier ou probationnaire qui exécute régulièrement un travail assujetti à la présente convention selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.
- 4.07 Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, le masculin comprend le féminin et le féminin comprend le masculin.
- 4.08 Le mot "jour" lorsqu'il est employé seul, signifie "jour de calendrier".

ARTICLE 5. RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié régi par la présente convention à la date de sa signature et tout salarié qui le deviendra par

- 4.01 " EMPLOYEUR " FÉDÉRATION DE LA CONSERVATION DE LA FAUNE DU BAS ST-LAURENT INC.,
98, ouest, rue St-Germain,
Rimouski.
- 4.02 " SYNDICAT " L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.,
1665 est, rue Rachel, Montréal,
Bureau régional:
1183, De La Canardière,
Québec, G1J 2C3
- 4.03 " SALARIÉ " Tout salarié au sens du Code du travail
couvert par le certificat d'accréditation.
- 4.04 " SALARIÉ
PROBATIONNAIRE " Désigne un salarié qui n'a pas complété
sa période d'essai soit soixante (60)
jours de travail.
Ce salarié est assujetti à la présente
convention mais ne peut recourir à
la procédure de grief en cas de congé-
diement.
- 4.05 " SALARIÉ
REGULIER " Un salarié qui exécute un travail as-
sujetti à la présente convention, et
qui a complété sa période d'essai.
- 4.06 " SALARIÉ À
TEMPS PARTIEL " Un salarié régulier ou probationnaire
qui exécute régulièrement un travail
assujetti à la présente convention
selon un horaire de travail hebdoma-
daire comportant un nombre d'heures
inférieur à la semaine normale de tra-
vail.
- 4.07 Dans la présente convention, à moins que le contexte
n'indique un sens différent, le masculin comprend le
féminin et le féminin comprend le masculin.
- 4.08 Le mot "jour" lorsqu'il est employé seul, signifie
"jour de calendrier".

ARTICLE 5. RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié régi par la présente convention à la date
de sa signature et tout salarié qui le deviendra par

la suite, doit maintenir son adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de son emploi.

5.02 Tous les nouveaux salariés, dans les trente (30) jours suivant la date de leur premier jour de travail, doivent devenir membres du syndicat, comme condition du maintien de leur emploi.

5.03 L'employeur n'est pas tenu, en vertu des paragraphes 5.01, 5.02, de congédier un salarié parce que le syndicat ne l'a pas accepté, ou l'a expulsé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis à la retenue syndicale.

ARTICLE 6. RETENUES SYNDICALES

6.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet, une (1) fois par mois, les sommes ainsi perçues au cours de la deuxième semaine de chaque mois, au secrétaire-trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus. Une copie est également remise au secrétaire au niveau local.

6.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale jusqu'à la décision du commissaire

général du travail ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

6.03 L'employeur fournit au syndicat et au secrétaire au niveau local, une (1) fois par mois, en double exemplaires, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauche, leur adresse, la classification, le salaire, le numéro d'assurance sociale, le statut et le code postal ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

6.04 L'employeur indique, sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié, tout montant prélevé par lui et remis au syndicat à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 7. DISTRIBUTION DE DOCUMENTS

Le syndicat peut distribuer sur les lieux de travail tout document qu'il juge utile, à condition que le libellé ne soit pas diffamatoire envers l'une ou l'autre des parties, ses représentants ou ses membres.

ARTICLE 8. LIBERTÉ D' ACTIONS

8.01 Le syndicat convient de faire connaître, par écrit, à l'employeur les noms des officiers élus pour représenter l'Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q., ainsi

que leur adresse. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

Le syndicat a une place d'affaires au 1183 de la Canardière, en la Cité de Québec. Le syndicat convient que tout avis, correspondance ou procédure soient adressés à la place d'affaires mentionnée plus haut. Le syndicat informera l'employeur de tout changement de l'adresse de sa place d'affaires.

Les parties conviennent en outre que les avis prévus à la présente convention doivent être adressés au syndicat en en remettant copie au président local.

- 8.02 Tout salarié désigné par le syndicat peut s'absenter, sans rémunération afin de participer à des activités syndicales officielles.
- 8.03 Le nombre total de jours ouvrables pour l'ensemble des salariés au cours desquels ils peuvent obtenir une autorisation d'absence pour activités syndicales est limité à quinze (15). Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 8.05 et 9.09.
- 8.04 Toute demande d'absence doit être faite à la direction dans un délai de dix (10) jours ouvrables avant l'absence. Cette demande d'absence doit être faite au moyen d'un avis écrit qui doit contenir les renseignements suivants: le nom du salarié, la date et la durée de l'absence. L'avis doit être signé par un représentant officiel du syndicat.

8.05 Deux (2) salariés peuvent s'absenter de leur travail sans rémunération pour fin de négociation de la prochaine convention collective.

8.06 Le représentant extérieur du syndicat et un représentant local peuvent rencontrer les représentants de l'employeur sur rendez-vous pendant les heures de travail sans perte de rémunération.

Le représentant extérieur pourra également, durant les heures de travail rencontrer les salariés dans le cas de griefs ou de problèmes survenant dans l'application de la convention collective. Lorsque ces rencontres ont lieu, elles peuvent se tenir dans des locaux de l'employeur après demande au gérant, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans le cas de telle rencontre, les salariés ne subissent aucune perte de rémunération étant entendu que les services ne s'en trouveront pas perturbés et qu'aucun remplacement ne sera nécessité par le tenue d'une telle rencontre.

8.07 Pour l'application des paragraphes 8.02 et 8.05, les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations, sauf du consentement des parties.

ARTICLE 9. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9.01 Le mot grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

9.02 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent mutuellement de les extensionner.

9.03 Tout salarié seul ou accompagné d'un représentant du syndicat peut, avant de soumettre son grief, tenter de régler son problème avec l'employeur. A défaut d'entente, l'employeur, le salarié et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) Première étape :

Tout salarié ou le syndicat qui désire soumettre un grief doit le faire par écrit au responsable du personnel ou à son représentant dans les trente (30) jours du fait qui donne lieu au grief. La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de trente (30) jours.

Le représentant du personnel dispose de quinze (15) jours pour faire connaître sa réponse par écrit et ce, à compter de la réception du grief.

b) Deuxième étape :

Si la réponse du responsable du personnel n'est pas jugée satisfaisante par le salarié ou le syndicat, ou si le responsable du personnel fait défaut de faire connaître sa réponse par écrit dans le délai prévu, le syndicat peut soumettre ledit grief à l'arbitrage conformément aux dispositions du présent article.

9.04 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la décision du responsable du personnel ou, le cas échéant, suivant l'expiration du délai qui lui est accordé pour donner sa réponse, le syndicat, s'il juge à propos, peut soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant ladite demande ou ledit avis à l'employeur.

9.05 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention collective sont référés à un arbitre unique choisi conjointement par les parties. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du travail de nommer un arbitre.

9.06 Juridiction de l'arbitre :

- a) L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. La décision de l'arbitre doit être motivée.
- b) Aucun grief ne peut être rejeté pour un vice de forme. Un grief peut être amendé, à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.
- c) À moins qu'il puisse en disposer sur le champ, l'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire.
- d) Dans les cas où l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief.

Il n'est pas obligatoire que le montant de la somme réclamée soit précisé au grief ou à l'arbitrage. S'il y a désaccord sur la somme à être payée, le même arbitre peut fixer le montant sur simple demande de l'une des parties.

- e) Dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, casser ou modifier la décision de l'employeur et le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- f) Dans tous les cas mentionnés au paragraphe 9.06 e) le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- g) L'arbitre unique doit rendre sa décision dans les plus brefs délais possibles.

9.07 Lors d'un arbitrage, chaque partie assume ses dépenses. Les honoraires et frais de l'arbitre sont assumés à part égale entre les parties.

9.08 Dans le cas de mesures disciplinaires, si le salarié obtient gain de cause, il est considéré comme ayant été au travail pendant son absence aux fins de tous les avantages et bénéfices prévus à la convention.

9.09 A l'occasion d'un arbitrage, un (1) membre de l'exécutif syndical local et les témoins appelés par le syndicat sont libérés sans solde et, sans perte de salaire, pour ceux appelés par l'employeur.

Toutefois, les salariés agissant exclusivement comme témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

ARTICLE 10. ANCIENNETÉ

10.01 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée de l'emploi au service de l'employeur, depuis sa date d'entrée au service, de tout salarié régi par les présentes, le tout sujet aux modalités et restrictions suivantes.

L'ancienneté s'exprime en semaines de travail en fonction du nombre d'heures d'une semaine régulière tel que déterminé à l'article 13 de la présente convention.

10.02 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée. Une fois cette période complétée, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

10.03 a) Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention, et par la suite durant la première semaine de juillet de chaque année, l'employeur remet au syndicat, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend:

- nom
- adresse
- titre d'emploi
- numéro d'assurance-sociale
- nombre d'heures régulières par semaine
- ancienneté
- quart de travail.

10.03 b) Cette liste est envoyée à chaque salarié dans les trente (30) jours de calendrier et par la suite le 1er juillet de chaque année.

10.04 a) Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. Absence pour accident de travail; trois (3) saisons d'opération y compris celle du moment de l'accident. Il accumule alors ce qu'il aurait accumulé s'il avait travaillé;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail reconnu; la saison d'opération de l'accident. Il accumule alors ce qu'il aurait accumulé s'il avait travaillé;
3. Absence prévue à la présente convention;
4. Absence maternité.

Il est entendu que les salariés réguliers à temps partiel bénéficient des dispositions prévues ci-haut en fonction de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis la dernière date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence par rapport au nombre d'heures prévu à son titre d'emploi. Le calcul de la moyenne hebdomadaire des heures exclut les semaines où le salarié est en mise à pied.

10.04b) Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:

1. Absence pour accident de travail; la quatrième (4ième) saison d'opération suivant celle de l'accident;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail reconnu; la saison d'opération suivant celle du début de l'accident ou de la maladie;
3. Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
4. Absence autorisée par écrit par l'employeur;
5. Travail dans une fonction exclue de l'unité de négociation; douze (12) mois de travail.

10.04c) Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Absence pour accident de travail d'une durée excédant la quatrième (4ième) saison d'opération suivant celle de l'accident;
3. Absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail reconnu, d'une durée excédant la saison d'opération suivant celle de l'accident ou de la maladie;
4. Mise à pied excédant douze (12) mois.
5. Défaut du salarié d'aviser l'employeur de son acceptation de reprendre le travail dans les dix (10) jours de la mise à la poste d'une lettre le rappelant au travail, au début de la saison, ou dans les sept (7) jours, au cours de la saison. Le rappel et l'acceptation du salarié de revenir au travail se font par courrier recommandé ou certifié expédié à la dernière adresse connue du salarié ou de l'employeur.

L'employeur peut, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la fin de l'emploi, réintégrer dans ses fonctions tout salarié ayant perdu son ancienneté et son emploi en application de l'une des dispositions du paragraphe C.

ARTICLE 11. MISE À PIED

- 11.01 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur détermine le nombre d'emplois à abolir par titre d'emploi. Lesdites mises à pied sont faites en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son titre d'emploi.
- 11.02 Lors du réembauchage, le dernier employé mis à pied dans le titre d'emploi concerné est le premier réembauché et ainsi de suite.
- 11.03a) Lors d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, le salarié a droit à un préavis. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus;
- 11.03b) Lors d'une mise à pied inférieure à six (6) mois, le salarié régulier a droit à un préavis d'une (1) semaine, sauf lorsque la mise à pied est due à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.

ARTICLE 12. POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ

- 12.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être offert aux salariés par remise d'un avis écrit à chacun. Le salarié intéressé pose sa candidature par écrit dans les dix (10) jours de la mise à la poste de l'avis.

12.02 Le poste est accordé au salarié le plus ancien en autant qu'il ait les qualifications requises pour satisfaire aux exigences de la tâche.

ARTICLE 13. HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail pour les salariés assujettis à la présente convention est la suivante:

a) Gardien de territoire

Quarante-quatre (44) heures par semaine, réparties selon les besoins du service.

b) Gardien de poste d'accueil

Cinquante-deux heures et demie (52.5) par semaine réparties selon les besoins du service.

c) Ouvrier de maintenance

Quarante-sept (47) heures par semaine réparties selon les besoins du service.

13.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche (00.01 a.m.) au samedi soir (24:00 h.).

13.03 Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.

13.04 Autant que possible, il est accordé au gardien de territoire régi par la présente convention deux (2) journées complètes et continues de congé par semaine.

Les mots "journée de congé" signifient une pleine période de 24 heures.

- 13.05a) Le gardien de poste d'accueil et l'ouvrier de maintenance ont droit à une fin de semaine de congé par trois (3) semaines de calendrier;
- 13.05b) Le gardien de territoire a droit à une fin de semaine de congé par quatre (4) semaines de calendrier sauf durant la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre où il a droit à une fin de semaine de congé par trois (3) semaines de calendrier.
- 13.06 Les fins de semaine doivent être réparties équitablement entre les salariés d'un même titre d'emploi.
- 13.07 La cédule de travail et des congés est affichée aux endroits appropriés au moins sept (7) jours à l'avance et ne sera pas modifiée sauf situation exceptionnelle.
- 13.08 Les repas sont pris sur les lieux de travail et le temps de repas est rémunéré.
- 13.09 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme donnant à un salarié une garantie minimale d'heures hebdomadaires de travail.

Cependant, un salarié peut refuser de voir diminuer sa semaine régulière de travail. Dans ce cas, l'employeur le met à pied pour manque de travail et il peut alors rappeler quelqu'un de la liste de rappel. Si le nombre d'heures est par la suite augmenté, l'employeur doit offrir le travail au salarié mis à pied.

ARTICLE 14. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail requis d'un salarié par le responsable du personnel ou son représentant, en plus de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire sous réserve de l'application de la période-étalon.

Le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail pourra varier d'une semaine à l'autre. Dans ce cas, l'employeur, après avoir sollicité l'avis du syndicat, établit une période-étalon d'un maximum de quatre (4) semaines, à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est celle prévue à l'article 13 pour chaque classification.

14.02 Si du temps supplémentaire doit être effectué, l'employeur l'offre au salarié qui est déjà au travail. Si plus d'un salarié sont au travail, l'employeur l'offre à tour de rôle de façon à le répartir équitablement étant entendu que chaque poste d'accueil est une entité distincte aux fins d'application de ce paragraphe.

14.03 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux et demi du salaire horaire de l'employé concerné, pour toutes les heures effectuées en dehors de sa semaine régulière de travail.

14.04 Si le salarié doit revenir au travail alors qu'il a quitté son lieu de travail, il est rémunéré au taux et demi pour toutes les heures travaillées, avec une garantie d'un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire pour chaque rappel.

ARTICLE 15. JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

15.01 Tout salarié régulier et tout salarié probonnaire bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

1. La Confédération
2. La Saint-Jean-Baptiste
3. La Fête du Travail
4. L'Action de Grâces
5. Un (1) congé mobile pris après entente avec le supérieur immédiat. Ce congé est accordé au salarié qui a plus de trois (3) mois d'ancienneté.

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail ou n'ait été autorisée par l'employeur.

15.02 Dans le cas où des salariés seraient requis de travailler par l'employeur pour une période supérieure à sept (7) mois à l'intérieur d'une même année de calendrier, les salariés auront droit à un (1) congé mobile supplémentaire.

15.03 Si le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur s'engage à lui accorder son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé férié et payé.

15.04 Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder ledit congé férié dans les délais ci-haut prévus, il le paie au taux double de son salaire régulier.

15.05 Si l'un de ces jours de fête tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant une absence-maladie incluant un accident de travail d'une durée de moins de trente (30) jours, les employés ne perdent pas ce jour de fête. Il est repris à un moment convenu entre les parties.

15.06 A l'occasion de l'un de ces congés fériés, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail pour fins de calcul du temps supplémentaire avec un minimum de neuf (9) heures.

ARTICLE 16. CONGÉS SOCIAUX

16.01a) Un salarié ayant trois (3) mois d'ancienneté peut, à l'occasion du décès de son conjoint ou de la personne avec qui il vit depuis un (1) an et à l'occasion du décès de l'un de ses enfants, s'absenter sans perte de salaire pour trois (3) jours à compter de la date du décès. Le salarié pourra, sans solde, s'absenter deux (2) jours supplémentaires.

b) Dans le cas du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père ou belle-mère, d'un grand-parent, d'une bru ou un gendre, le salarié ayant trois (3) mois d'ancienneté a droit de s'absenter sans perte de salaire le jour des funérailles. Il peut ajouter deux (2) jours sans solde.

c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Il peut, sans solde, extensionner cette absence jusqu'à cinq (5) jours.

- 16.02 Si les funérailles ont lieu à plus de deux cent vingt-cinq kilomètres (225) du lieu où le salarié demeure, une (1) journée additionnelle sans solde est ajoutée au congé prévu plus haut pour lui permettre d'effectuer le voyage.
- 16.03 Un salarié qui s'absente conformément à l'un des alinéas du paragraphe 16.01 reçoit, à titre de salaire, la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.
- 16.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir le responsable du personnel ou son représentant et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 16.05 L'employeur peut accorder à tout salarié qui en fait la demande un congé sans solde pour motif jugé sérieux.
- 16.06 L'employeur accorde à la salariée qui en fait la demande un congé sans solde d'un maximum de deux mois à l'issue du congé de maternité qui lui est reconnu par la loi.
- 16.07 Lorsqu'un salarié est requis comme témoin dans une cause reliée à son travail, les modalités suivantes s'appliquent:
- a) s'il comparait un jour où il est cédulé pour travailler, il est considéré comme étant au travail;
 - b) s'il comparait un jour de congé, le temps de déplacement et le temps de présence effective devant le tribunal est reporté.

ARTICLE 17. VACANCES

- 17.01 Les vacances du salarié lui sont payées séparément avec la dernière paie qui précède son départ en vacances ou sa mise à pied saisonnière.
- 17.02 Selon la durée de service du salarié au 31 décembre de l'année précédente, celui-ci a droit comme paie de vacances:
- a) à 4% du salaire gagné s'il a moins de cinq (5) ans de service;
 - b) à 6% du salaire gagné s'il a plus de cinq (5) ans de service.

ARTICLE 18. ABSENCE-MALADIE

Le salarié malade et devant s'absenter du travail doit aviser l'employeur de sa maladie dès que possible et fournir à ce dernier un certificat médical confirmant sa maladie ou une attestation personnelle à cet effet.

ARTICLE 19. ASSURANCE-VIE-MALADIE-SALAIRE

- 19.01 La participation pour chacun des salariés, au régime d'assurance-vie-maladie-salaire, est obligatoire.

19.02 L'employé s'engage à maintenir sa participation à un régime d'assurance dont les principes généraux apparaissent à l'annexe "B" des présentes.

19.03 La participation au régime d'assurance est à la charge de l'employeur et des salariés dans une proportion de 50-50. Cependant, les salariés peuvent maintenir leur protection, à l'exclusion de l'assurance indemnités hebdomadaires, pendant leur mise à pied saisonnière, à condition de payer 100% des primes durant cette période.

19.04 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions et dans les limites de sa juridiction, celle-ci étant déterminée par le tribunal.

L'employeur convient d'indemniser le salarié pour toute obligation imposée par jugement à ce salarié en raison de pertes ou dommages résultant d'actes mentionnés à l'alinéa précédent et posés dans l'exercice de sa juridiction.

ARTICLE 20. REPAS, UNIFORMES, OUTILS ET VÉHICULES

20.01a) L'employeur fournit aux salariés qui résident sur les lieux de travail aux endroits d'hébergement désignés par lui, tout l'équipement nécessaire et adéquat à la préparation de repas chauds.

b) Pour tous les salariés qui doivent manger et/ou coucher à l'extérieur des lieux de travail, dans l'accomplissement

de leurs fonctions et sur autorisation préalable de celui-ci, l'employeur s'engage, sur présentation des factures, à payer lesdites dépenses jusqu'à concurrence de \$3.85 pour le déjeuner, \$6.10 pour le dîner, \$8.35 pour le souper et \$35.00 pour le coucher.

c) L'employeur fournit un gîte adéquat et sécuritaire aux salariés tenus de coucher sur les lieux de travail.

20.02a) L'employeur fournit aux salariés les vêtements dont il exige le port.

b) Le salarié a la responsabilité d'entretenir ces articles de vêtement. L'employeur peut en reprendre possession lorsque le salarié quitte définitivement son emploi.

20.03 L'employeur fournit le véhicule nécessaire au travail et, en aucun cas, il peut obliger le salarié à fournir son propre véhicule ou de l'équipement qui lui appartient.

ARTICLE 21. PAIEMENT DES SALAIRES

21.01 L'employeur remet au salarié un document identifié sur lequel il indique les nom et prénom du salarié, le titre d'emploi, la date de la période de la paie, les heures régulières travaillées, les heures supplémentaires effectuées, les primes, les déductions effectuées, le montant brut et le montant net du salaire.

21.02 Le salaire est distribué par dépôt bancaire à la Caisse populaire désignée par le salarié le jeudi de chaque semaine. Si un congé férié tombe un jeudi, le salaire est attribué le jour ouvrable précédent.

a) Advenant qu'un salarié reçoive sur une paie moins que ce qui lui est dû, l'employeur doit remettre au salarié la somme manquante dans les deux (2) jours ouvrables suivant la plainte du salarié, si cette erreur est supérieure à dix dollars (\$10.).

b) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop, l'employeur peut récupérer cette somme à raison d'un maximum de 15% du salaire par paie sur le nombre de paie requise à l'extinction de la dette du salarié.

Le salarié peut consentir à une retenue supérieure à 15% s'il le désire. Il doit aviser l'employeur par écrit à cet effet.

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours d'une période de six (6) mois précédant la signification de l'erreur au salarié.

21.03 Les salaires prévus à l'annexe "A" pour la première année de la convention sont payés dans les deux semaines de la réception de la sentence arbitrale.

ARTICLE 22. CONGÉS POUR ÉTUDES

22.01 L'employeur peut accorder par écrit un congé sans solde pour fins de perfectionnement aux conditions suivantes:

a) Les études poursuivies doivent être en rapport avec le travail fait chez l'employeur;

- b) La demande de congé doit être faite par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé; elle doit exposer la nature des études projetées;
- c) Un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois;
- d) Il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés en congé sans solde à la fois par titre d'emploi;
- e) S'il y a plus de deux (2) salariés d'un même titre d'emploi qui désirent prendre un congé pour études, la priorité sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté.

22.02 Si le perfectionnement est exigé par l'employeur, ce dernier paie tous les coûts reliés aux études: inscription, scolarité, salaire, transport, etc.

22.03 Durant son absence, le salarié accumule de l'ancienneté aux fins de tout article de la présente convention.

ARTICLE 23. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les annexes "A", "B" et "C", aux présentes, en font partie intégrante.

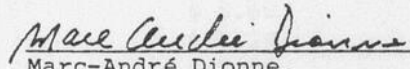
23.02 En aucun temps ni pour aucune raison, la race, la nationalité, l'origine sociale, la langue, le sexe, l'état civil, l'âge, les croyances religieuses ou leur absence, les opinions politiques ou un handicap ne peuvent avoir pour effet de détruire, compromettre ou restreindre pour un salarié le droit que lui reconnaît la présente convention sous réserve des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

ARTICLE 24. DURÉE DE LA SENTENCE ARBITRALE

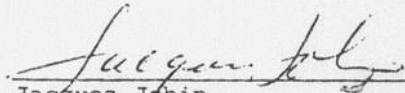
24.01 La présente sentence arbitrale prend effet au moment de sa signature et se termine le 31 décembre 1984. Ses dispositions continuent à s'appliquer, toutefois, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

24.02 L'une ou l'autre des parties peut aviser par écrit, dans les délais prévus au Code du Travail, l'autre partie de son intention d'amender la convention collective.

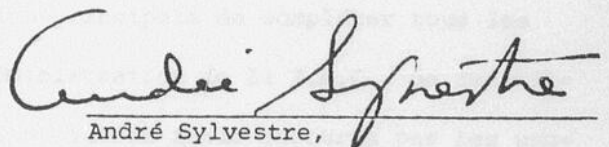
SIGNEE ce 28 avril 1983



Marc-André Dionne,
Assesseur patronal,



Jacques Jobin,
Assesseur syndical,



André Sylvestre,
Président du conseil.

ANNEXE "A"Gardien de territoire

Personne qui a pour fonction principale l'application des lois relatives à la chasse, la pêche et autres sports que pratiquent de façon générale les usagers d'une Z.E.C. Il rédige les rapports d'infraction relatifs à ces lois. Il répond dans la limite de ses compétences, à toute demande d'information ou d'assistance des usagers de la Z.E.C. Elle doit détenir les cartes requises, avoir suivi les cours pertinents et être assermentée.

	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Embauchage	\$ 5.60	\$ 5.60
1 an	\$ 6.29	\$ 6.29
2 ans	\$ 6.29	\$ 7.08

* Monsieur Jean-Jacques Rousseau recevra \$ 7.30 l'heure en 1983 et \$ 7.66 l'heure en 1984.

Gardien de poste d'accueil

Personne qui a pour fonction principale de compléter tous les documents requis pour l'administration de la Z.E.C., de recueillir les droits de passages et autres frais encourus par les usagers de la Z.E.C., de tenir à jour les données statistiques exigées. Elle doit manipuler la barrière d'accès et voir à l'entretien normal du poste d'accueil et ses abords. Elle répond dans les limites de ses compétences, à toute demande d'information et d'assistance des usagers de la Z.E.C. L'employeur peut exiger qu'il soit assermenté.

	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Embauchage	\$ 5.00	\$ 5.00
1 an	\$ 5.50	\$ 5.50
2 ans	\$ 5.50	\$ 6.00

Ouvrier de maintenance

Personne qui a pour fonction principale l'entretien général des installations et sites de la Z.E.C. Cette fonction inclut des travaux de peinture et de menuiserie, l'entretien des chemins et calvettes, l'élimination des arbres morts ou nuisibles, la cueillette des vidanges, la pose, l'enlèvement et l'entretien des panneaux de signalisation et autres tâches connexes.

	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Embauchage	\$ 5.00	\$ 5.00
1 an	\$ 5.50	\$ 5.50
2 ans	\$ 5.50	\$ 6.00

L'employeur s'engage, en outre, à verser la somme forfaitaire de \$ 1,000.00 à Madame Nicole Murray et à Messieurs Denis Ouellet, Carol Guay, Jean Leclerc et Claude Castonguay, et de \$ 750.00 à Monsieur Jean-Jacques Rousseau.

ANNEXE "B"

PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

Le Plan d'Assurance Collective qui s'applique est reproduit dans ce qui suit.

Il est à noter qu'il couvre tous les salariés réguliers.

LE DÉTAIL DES AVANTAGES EST DONNÉ DANS UNE AUTRE PARTIE DU PRÉSENT
APERÇU

1 ASSURANCE-VIE

- DIRIGEANTS - \$15,000
- AUTRES - \$10,000
- L'ASSURANCE PREND FIN À 65 ANS
- TAUX DE PRIME - \$.239 PAR \$1,000
- PRIME MENSUELLE - \$22.71

2 ASSURANCE POUR MORT ET MUTILATION ACCIDENTELLES

- PAYABLE EN CAS DE DÉCÈS, DE PERTE DE MEMBRES OU DE LA VUE,
ATTRIBUABLES À UN ACCIDENT AU TRAVAIL OU HORS DU TRAVAIL.
LE MONTANT DE LA PRESTATION DE DÉCÈS EST ÉGAL À CELUI DE
L'ASSURANCE-VIE.
- TAUX DE PRIME - .060 PAR \$1,000
- PRIME MENSUELLE - \$5.70

3 ASSURANCE-VIE POUR PERSONNES À CHARGE

- PAYABLE À L'EMPLOYÉ AU DÉCÈS - DU CONJOINT - \$2,000
- D'UN ENFANT À CHARGE - \$1,000
- TAUX DE PRIME - \$.46 PAR MOIS PAR EMPLOYÉ
- PRIME MENSUELLE - \$1.84

4 ASSURANCE D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES

- INDEMNITÉS PAYABLES SOUS FORME D'UN REVENU HEBDOMADAIRE À
L'EMPLOYÉ ABSENT DU TRAVAIL PAR SUITE DE BLESSURES OU DE
MALADIE
- DIRIGEANTS - 66 2/3 P.100 DU REVENU HEBDOMADAIRE
- AUTRES - 66 2/3 P.100 DU REVENU HEBDOMADAIRE
- INDEMNITÉS PAYABLES À COMPTER DU PREMIER JOUR D'ABSENCE DU
TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT OU DU 4E JOUR D'ABSENCE
PAR SUITE DE MALADIE
- LA PÉRIODE MAXIMALE D'INDEMNISATION EST DE 26 SEMAINES
- L'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE MAXIMALE EST DE \$440
- TAUX DE PRIME - \$.76 PAR \$10 D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES
- PRIME MENSUELLE - \$128.74

~~5 ASSURANCE-INVALIDITÉ PROLONGÉE~~

- INDEMNITÉS MENSUELLES VERSÉES SOUS FORME DE REVENU À L'EMPLOYÉ INCAPABLE DE TRAVAILLER PAR SUITE D'UNE INVALIDITÉ TOTALE
- DIRIGEANTS - 66 2/3 P.100 DU REVENU MENSUEL
- AUTRES - 66 2/3 P.100 DU REVENU MENSUEL
- PREMIER VERSEMENT APRÈS 6 MOIS ET PAYABLE JUSQU'À L'ÂGE DE 65 ANS
- MAXIMUM DE L'ASSURANCE DE BASE - \$1700 PAR MOIS
- CLAUSE CONCERNANT TOUT EMPLOI
- TAUX DE PRIME - \$.59 PAR \$100 D'INDEMNITÉS MENSUELLES
- PRIME MENSUELLE - \$43.59

6 ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

- REMBOURSEMENT DE FRAIS ADMISSIBLES, MÉDICAMENTS, CHAMBRE SEMI-PRIVÉE, SOINS DE LA VUE ET FRAIS SUPPLÉMENTAIRES DE SOINS DE SANTÉ
- REMBOURSEMENT DE 100 P.100 DES FRAIS ADMISSIBLES APRÈS QU' LA FRANCHISE DE \$25 PAR FAMILLE ET PAR ANNÉE CIVILE A ÉTÉ ATTEINTE. REMBOURSEMENT DE 100 P.100 SANS FRANCHISE S'APPLIQUE AUX FRAIS DE SÉJOUR EN CHAMBRE SEMI-PRIVÉE.
- MAXIMUM POUR LES FRAIS DE SOINS DE LA VUE - \$ 60
- TAUX DE PRIME - EMPLOYÉ SEULEMENT - \$4.46 PAR MOIS
- EMPLOYÉ ET PERS. À CHARGE - \$14.03 PAR MOIS
- PRIME MENSUELLE - \$78.42

~~7 ASSURANCE DENTAIRE~~

- REMBOURSEMENT DES FRAIS ADMISSIBLES ENGAGÉS POUR SOINS PRÉVENTIFS COMME NETTOYAGES, OBTURATIONS, RADIOGRAPHIES, TRAITEMENT AU FLUORURE, TRAITEMENT DU CANAL RADICULAIRE, REBASAGE ET REGARNISSAGE DE DENTIERS. AUCUNE FRANCHISE PAR FAMILLE, POURCENTAGE DE REMBOURSEMENT 80 P.100.
- REMBOURSEMENT MAXIMAL PAR PERSONNE
- SOINS PRÉVENTIFS \$1000 PAR AN
- TAUX DE PRIME - EMPLOYÉ SEULEMENT - \$8.32 PAR MOIS
- EMPLOYÉ ET PERS. À CHARGE - \$18.26 PAR MOIS
- PRIME MENSUELLE - \$114.64

90514B

COÛT MENSUEL (DATE D'EFFET 01 AVR 83)

NOM	CATEG.	SEXE	ÂGE	MONTANT	VIE	VIE-P.	M M ACC	INDEMNITÉ	HEBD.	INVAL.	PROL.	A.-M.C	ASS DENT	PRIMES
					PRIME MENS.	A CH. PR. H.	PRIME MENS.	MONTANT	PRIME MENS.	MONT.	PRIME MENS.	PRIME MENS.	PRIME MENS.	PRIME MENS.
1	1	M	32	15,000	3.59		.90	267	20.16	1,156	6.82	4.46	8.32	44.25
2	2	M	37	10,000	2.39	.46	.60	150	11.33	650	3.84	14.03	18.26	50.91
3	2	F	35	10,000	2.39	.46	.60	167	12.61	723	4.27	14.03	18.26	52.62
4	2	M	25	10,000	2.39		.60	150	11.33	650	3.84	4.46	8.32	30.94
5	2	M	28	10,000	2.39		.60	150	11.33	650	3.84	4.46	8.32	30.94
6	2	M	25	10,000	2.39		.60	200	15.10	867	5.12	4.46	8.32	35.99
7	2	M	43	10,000	2.39	.46	.60	220	16.61	954	5.63	14.03	18.26	57.98
8	2	M	24	10,000	2.39		.60	184	13.89	795	4.69	4.46	8.32	34.35
9	2	M	28	10,000	2.39	.46	.60	217	16.38	939	5.54	14.03	18.26	57.66
					-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
					22.71	1.84	5.70		128.74		43.59	78.42	114.64	395.64

APERÇU DU COÛT (DATE D'EFFET 01 AVR 83)

ASSURANCES	ASSURÉS	CAPITAL ASSURÉ	TAUX DE LA PRIME	COÛT MENSUEL
VIE	9	\$95,000	\$.239 PAR \$1000	\$22.71
VIE - PERSONNES À CHARGE	4	---	.46 PAR EMPLOYÉ	1.84
M. ET M. ACC.	9	\$95,000	.060 PAR \$1000	5.70
INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE	9	\$1,705	.76 PAR \$10	128.74
INVALIDITÉ PROLONGÉE	9	\$7,384	.59 PAR \$100 (.393 P.100 DU SAL.)	43.59
MALADIE COMPLÉMENTAIRE - EMPLOYÉ SEULEMENT	5	---	4.46 PAR EMPLOYÉ	22.30
- EMPLOYÉ ET PERS. À C.	4	---	14.03 PAR EMPLOYÉ	56.12
FRAIS DENTAIRES				
- EMPLOYÉ SEULEMENT	5	---	8.32 PAR EMPLOYÉ	41.60
- EMPLOYÉ ET PERS. À C.	4	---	18.26 PAR EMPLOYÉ	73.04

COÛT MENSUEL TOTAL				\$395.64

N.B. - TOUTE MODIFICATION DES ASSURANCES OU DES DONNÉES SUR LES EMPLOYÉS MODIFIE LE TAUX DE PRIME INDIQUÉ.

ANNEXE "C"

TRAVAIL À FORFAIT

Le syndicat reconnaît l'existence des pratiques actuelles de l'employeur à l'égard du travail à forfait.

De son côté, l'employeur convient qu'un contrat à forfait ne peut occasionner la mise à pied de l'un de ses salariés ni avoir pour effet d'empêcher un rappel au travail.

NOM

NO

07852-7

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 3 0 5 0 7 4

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

07852-7

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	Q 22370-02
Date	Signature 83-04-28	Réception 83-04-29	Durée	Du 83-04-28	Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective
						10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service Local 298 FTQ 1183 de la Canardière Québec, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Fédération de la Conservation de la Faune du Bas St-Laurent Inc. 98 ouest, St-Germain Rimouski, Qc

Unité de négociation

Région	01- 07	Activité	0470-3	Affiliation	FTQ (7)
--------	--------	----------	--------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dépôt de sentence arbitrale tenant lieu de convention collective #SA 83-04-363

Arbitre: Me André Sylvestre

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Thérèse Demichels

83-05-12

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

Fédération de la Conservation
de la Faune du Bas St-Laurant inc.
- et - Union des Employés de Service,
Section locale 298, F.T.Q.

Arbitrage en vertu des art. 93.3 + 93.9

Prévisé le 25-10-82

Reçu par le greffier le 21-01-83

Accréditation: 29 sept. 81

Implique: 10 personnes

Conciliation: oui

Mandat: Convention originale

1^{ère} séance: 25-03-83

Delibéré: 01-04-83

Prés. Me André Sylvestre

Décision d'imposer: 25-03-83

Sentence arbitrale: 28 avril 83

Couv. Coll. annexée

— H —

83-04-29

J. Bisson, GREFFIER

643-3239

83 AVR 29 10:54

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC

DIFFÉREND entre

FÉDÉRATION DE LA CONSERVATION DE LA
FAUNE DU BAS ST-LAURENT INC.,

Ci-après nommée l' EMPLOYEUR,

-et-

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.,

Ci-après nommée le SYNDICAT.

CONSEIL D'ARBITRAGE COMPOSÉ DE:

Monsieur MARC-ANDRÉ DIONNE,
Assesseur patronal,

Monsieur JACQUES JOBIN,
Assesseur syndical,

Me ANDRÉ SYLVESTRE,
Président du conseil.

Me PAUL EUGÈNE GAGNON,
Procureur patronal,

Monsieur ALAIN BRISSON,
Procureur syndical,

Monsieur JEAN-CHARLES BISSON,
Greffier.

S E N T E N C E A R B I T R A L E

NO DOSSIER: Q22370-2
DATE DEPOT: 83-04-29

SA 83 04 363

L'employeur est une corporation sans but lucratif légalement constituée. Il administre une zone d'exploitation contrôlée désignée sous le nom de « Z.E.C. - Bas St-Laurent ».

Jusqu'en 1982, l'employeur pouvait compter sur les largesses du gouvernement pour combler ses déficits annuels d'opérations. Depuis, toutefois, exception faite de l'octroi de sommes destinées à des projets bien spécifiques, l'employeur est tenu de s'autofinancer. Ainsi, pour l'année en cours, il y parvient, ou tente de le faire, par la vente de cartes à ses membres. Le tarif de ces cartes est le suivant:

« CARTE SAISONNIÈRE INDIVIDUELLE	\$ 125.00
CARTE SAISONNIÈRE FAMILIALE	\$ 150.00
DROIT D'ACCÈS SAISONNIER POUR VILLÉGIATURE	\$ 25.00
DROIT JOURNALIER DE PÊCHE ET DE CHASSE AUX PETITS GIBIERS ET AUX OISEAUX MIGRATEURS, pour adulte	\$ 10.00
et pour enfant de moins de 18 ans	\$ 5.00
DROIT JOURNALIER DE CHASSE AU CHEVREUIL	\$ 15.00
DROIT JOURNALIER DE CHASSE À L'ORIGNAL ET L'OURS	\$ 20.00
DROIT JOURNALIER DE CHASSE AU CHEVREUIL MÂLE, FEMELLE ET PETIT	\$ 25.00
DROIT D'ACCÈS À LA VILLÉGIATURE PAR PASSAGE, par véhicule	\$ 5.00

La période nocturne sera de 22h. à 7h. »

Il est à noter que, pour l'ensemble des Z.E.C., la moyenne provinciale du prix d'une carte saisonnière individuelle est d'environ de \$ 85.00.

Le territoire de la Z.E.C. est d'une superficie de onze cents (1100) kilomètres carrés. Il comporte dix-huit points d'entrée dont deux à quatre sont pourvus d'un poste d'accueil.

La Z.E.C. fonctionne environ six mois par année. L'affluence de la clientèle n'est pas constante. En effet, elle connaît deux périodes de pointe, celle de la pêche, qui débute au début de mai, et celle de la chasse, qui débute à la mi-septembre. Durant les grandes chaleurs de juillet et d'août, les activités se trouvent grandement diminuées et l'employeur procède alors à des mises à pied.

L'employeur ne roule pas sur l'or. Le bilan de ses revenus et de ses dépenses, pour l'exercice clos le 30 novembre 1982, révèle:

«	<u>Prévisions</u>	<u>Réalisations</u>
REVENUS		
Cotisations des membres	\$ 117 000	\$ 75 113
Droits journaliers et de villégiature	50 000	31 910
Subventions (annexe A)	30 000	29 646
Autres revenus	3 316	3 390
	<u>200 316</u>	<u>140 059</u>
DEPENSES (annexe B)		
Poste d'accueil	46 687	25 288
Amélioration de la faune	8 510	18 714
Protection de la faune	39 244	18 603
Réseaux routiers	23 000	5 830
Entretien général	13 570	3 688
Immobilisation à même les revenus	30 000	11 911
Information, éducation et promotion	4 000	5 574
Administration	35 305	38 549
Autres activités	-	3 133
	<u>200 316</u>	<u>131 290</u>
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	<u>\$ -</u>	<u>\$ 8 769</u>
	»	

Le 30 novembre 1982, l'état du surplus accumulé était le suivant:

« SOLDE AU DÉBUT	
Déjà établi	\$ 7 426
Redressements affectés aux exercices antérieurs (note 3)	<u>1 644</u>
Redressé	\$ 9 070
AJOUTER :	
Excédent des revenus sur les dépenses	<u>8 769</u>
	17 839
DÉDUIRE :	
Affectation au surplus réservé	<u>12 000</u>
SOLDE À LA FIN	<u>\$ 5 839</u>

SURPLUS RÉSERVÉ
EXERCICE CLOS LE 30 NOVEMBRE
1982

SOLDE AU DÉBUT	\$ -
Réserve créée pour l'entretien du réseau routier	<u>12 000</u>
SOLDE À LA FIN	<u>\$ 12 000 »</u>

Selon l'employeur, sa santé financière actuelle est due en grande partie aux économies en salaires réalisées à cause de la grève. Le tableau qu'il a dressé de ces économies est le suivant:

« SALAIRES, BÉNÉFICES ET FRAIS NON DÉBOURSÉS À CAUSE DE LA GRÈVE		
Conservation	2 420,00 + 363,00\$	= 2 783,00\$
Accueil	1 680,00 + 252,00 = 1 932,00 X 5	= 9 660,00
	1 869,00 + 280,0	= 2 149,00
Frais de gaz, électricité, fournitures		= 540,00
		<u>15 132,00\$,</u>

Le syndicat a contesté cette affirmation. Il a soutenu qu'au contraire, durant cette grève qui débuta à la mi-septembre 1982, l'employeur a perdu des revenus substantiels en ne percevant pas les droits d'entrée des chasseurs accédant sur le territoire.

Il est à noter que la somme de \$30,000.00 figurant à l'actif sous la rubrique « *subventions* » est constituée d'un montant de \$ 2,500.00 provenant du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre - Programme d'aide au travail -, et d'un montant de \$ 27,500.00 provenant du Ministère fédéral de l'emploi et immigration - Projet de développement communautaire du Canada.

Le syndicat se compose de six employés. Ces derniers sont en grève depuis le mois de septembre 1982. Ils entamèrent cette grève immédiatement avant le début de la saison de la chasse.

La liste qui suit identifie chacun des membres de l'unité d'accréditation, leur titre d'emploi et leur salaire, en septembre 1982:

« MURRAY, Nicole	gardienne de barrière	\$ 222/sem. \$ 4.45/heure
OUELLET, Denis	gardien de barrière	\$ 210/sem. \$ 4.00/heure
GUAY, Carol	gardien de barrière	\$ 210/sem. \$ 4.00/heure
LECLERC, Jean	gardien de barrière	\$ 210/sem. \$ 4.00/heure
CASTONGUAY, Claude	gardien de barrière	\$ 210/sem. \$ 4.00/heure
ROUSSEAU, J.-Jacques	gardien de territoire	\$ 302.50/sem. \$ 6.88/heure. »

Il est à noter que l'écart entre le salaire de Monsieur Rousseau et celui de ses collègues est dû au fait que, selon l'employeur, Monsieur Rousseau occupait un statut de contremaître, avant l'octroi de l'accréditation. Il était donc rémunéré en conséquence. Toutefois, le commissaire du travail rejeta cette proposition et Monsieur Rousseau devint couvert par le certificat.

L'historique des relations entre les parties est court à résumer.

La requête en accréditation fut déposée le 17 juillet 1981.

L'accréditation fut accordée le 29 septembre 1981.

La première rencontre et le dépôt du projet de convention collective eurent lieu le 17 septembre 1981.

Une seconde rencontre eut lieu le 22 janvier 1982, une troisième, le 10 mars 1982, une quatrième, le 30 avril 1982 et une cinquième, le 8 juillet 1982.

Le 15 juin 1982, toutefois, le syndicat avait envoyé à l'employeur le texte d'une offre globale.

Durant l'automne, des rencontres eurent lieu en présence d'un conciliateur, le 2 septembre 1982, en présence du conciliateur Roland Martel, et les 24, 25 et 29 septembre 1982, en présence du conciliateur Jean-Louis Dufresne.

La grève débuta le 16 septembre 1982. La demande d'arbitrage fut faite par le syndicat le 19 octobre suivant. Le Ministre constitua le présent conseil le 7 février 1983.

La première séance d'enquête menée par les soussignés eut lieu le 25 mars 1983.

Après quelques heures d'audition, le conseil décida d'imposer le contenu d'une première convention collective. Ainsi, le président soussigné a avisé en ces termes le Ministre, le 28 mars 1983:

« Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 93.4 du Code du travail, je vous avise que le Conseil d'arbitrage que je préside a décidé, suite à une audition tenue le 25 mars 1983, de déterminer le contenu d'une première convention collective.

J'informe les parties de cette décision.»

Les soussignés n'ont finalement pas eu à intervenir dans un grand nombre de points. Les questions litigieuses les plus importantes étaient relatives à l'horaire

de travail, à la rémunération et, au chapitre des droits acquis, au maintien d'une certaine tolérance à l'égard de la distribution du travail entre deux employés.

Les principaux points sur lesquels le conseil est intervenu sont les suivants.

Au paragraphe 2.05, le conseil a décidé qu'un délai de quatre jours ouvrables constitue une période de temps raisonnable pour informer le salarié et le syndicat des motifs de l'imposition d'un congédiement ou d'une suspension.

Au paragraphe 2.09, le conseil a décidé qu'il est juste de permettre à un salarié qui quitte l'unité d'accréditation de conserver l'ancienneté accumulée au moment de son départ mais qu'il ne peut lui être permis d'en accumuler à l'extérieur de l'unité.

Au paragraphe 4.04, le conseil a fixé à soixante jours ouvrables la période d'essai.

Au paragraphe 9.04, le conseil a décidé qu'un délai de quarante-cinq jours pour soumettre un grief à l'arbitrage est convenable.

Au paragraphe 9.09, les soussignés se sont entendus pour faire supporter à l'employeur le salaire d'un employé qu'il appelle à témoigner à l'occasion d'une séance d'arbitrage.

Au paragraphe 10.04, le conseil a cru qu'il était justifié de fixer à trois saisons la période durant laquelle un salarié ayant subi un accident de travail peut conserver et accumuler de l'ancienneté et à quatre saisons la période durant laquelle il peut conserver son ancienneté.

Au paragraphe 11.03, le conseil a soumis l'employeur à l'obligation de donner un préavis, lors d'une mise à pied saisonnière, considérant qu'à moins de circonstances exceptionnelles, il peut planifier ses opérations au moins une semaine à l'avance.

En ce qui a trait aux articles 13 et 14, le conseil a retenu, en très grande partie, les propositions patronales. Compte tenu du fait qu'il s'agit d'une première convention et considérant la nature des opérations et l'étendue du territoire, les soussignés n'ont pas cru justifié de fixer un cadre plus rigide que celui qu'ils ont retenu.

Au chapitre de la rémunération, le conseil a cru équitable d'accorder un montant forfaitaire de \$ 1,000.00 à chaque salarié, sauf à Monsieur Rousseau à qui il a accordé \$ 750.00. D'abord, le conseil a conclu que l'employeur possède les moyens financiers lui permettant de déboursé cette somme, l'analyse des tableaux financiers le révèle, ensuite, cette somme correspond, grosso modo, selon les éléments de preuve que le conseil possède, à un peu moins d'un dollar l'heure pour le travail effectué en 1982, avant le déclenchement de la grève et représente la somme des économies réalisées durant cette période. Finalement, le montant alloué à Monsieur Rousseau est moins important, dans son cas, parce qu'il est du voeu des

parties que l'écart entre son salaire et celui de ses compagnons de travail diminue progressivement.

En ce qui a trait à l'augmentation des salaires, le conseil a cru équitable de les faire progresser de \$ 4.00 ou \$ 4.45 l'heure, en 1982, à \$ 5.50, en 1983 et à \$6.00, en 1984, sauf dans le cas de Monsieur Rousseau qui bénéficie d'une augmentation de 6% et de 5% pour la même période.

Evidemment, ce salaire n'est pas énorme, les soussignés en sont bien conscients, mais l'employeur ne leur semble se trouver dans une position financière qui lui permettrait d'en verser davantage.

Finalement, le conseil n'est pas intervenu dans le sens souhaité par le syndicat pour la répartition du travail entre Monsieur Ouellet et Madame Murray. Il lui apparaît que les normes contenues dans la convention collective doivent s'appliquer à tous les salariés et qu'il serait contraire à l'esprit et à la lettre de la convention de prévoir l'exception demandée par le syndicat.

BERTHIERVILLE, le *28 avril 1983*

Marc André Dionne
M. Marc-André Dionne, arbitre patronal

COPIE CONFORME	
<i>J. Bisson</i>	
GREFFIER	
DATE:	<i>83-04-29</i>
CONCILIATION ET ARBITRAGE	
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN D'OEUVRE (QUÉ.)	

Jacques Jobin
M. Jacques Jobin, arbitre syndical

André Sylvestre
Me André Sylvestre, président du conseil.

33 AVR 29 10 54

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

CONVENTION COLLECTIVE

a) Ce protocole de bonnes relations entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat;

IMPOSÉE EN VERTU DE
L'ARTICLE 93.4 du CODE DU TRAVAIL

ENTRE : FÉDÉRATION DE LA CONSERVATION
DE LA FAUNE DU BAS ST-LAURENT INC.,
98, ouest, rue St-Germain,
Rimouski, Qué.

Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »,

ET : L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.,
1183, De La Canardière,
Québec, Qué.

Ci-après appelée « LE SYNDICAT ».

COPIE CONFORME
<i>J. Bisson</i>
GREFFIER
DATE: 83-04-29
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but:

- a) de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat;
- b) d'établir des conditions de travail qui favorisent le bien-être et la sécurité des salariés;
- c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'employeur et les salariés.

1.02 L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 2. ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent négociateur unique et exclusif, pour les fins de la présente convention, de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec.

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

2.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail couverts par le certificat d'accréditation.

- 2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues à la convention entre un salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 2.04 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire au cours de ce délai.
- Toute mesure disciplinaire est appliquée pour cause juste et suffisante.
- 2.05 Si l'employeur congédie ou suspend un salarié il doit, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, informer par écrit le salarié des motifs qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- L'employeur avise dans le même délai le secrétaire de l'exécutif local et le représentant syndical du syndicat qu'il a congédié ou suspendu un salarié.
- Seuls les motifs qui apparaissent dans l'avis expédié au salarié peuvent être invoqués en arbitrage.
- Toute suspension et tout congédiement peuvent être soumis à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage.
- 2.06 Une suspension ou un congédiement, s'il y a réinstallation, n'interrompt pas le service d'un salarié; lors de la présentation d'un grief consécutif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 2.07 Toute démission doit être communiquée au syndicat dans un délai de quatre (4) jours.

2.08 Consultation du dossier par le salarié :

Sur demande à la personne responsable du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical s'il le désire.

Ce dossier comprend, entre autres:

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les rapports disciplinaires;
- e) les demandes de mutation et de promotion.

2.09 Un employé qui cesse d'occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté mais sans toutefois l'accumuler.

ARTICLE 3. DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, son personnel, en conformité avec ses obligations et les dispositions de la présente convention ainsi que des lois applicables.

ARTICLE 4. INTERPRÉTATION

Dans la présente convention, les expressions et les termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- 4.01 " EMPLOYEUR " FÉDÉRATION DE LA CONSERVATION DE LA FAUNE DU BAS ST-LAURENT INC.,
98, ouest, rue St-Germain,
Rimouski.
- 4.02 " SYNDICAT " L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.,
1665 est, rue Rachel, Montréal,
Bureau régional:
1183, De La Canardière,
Québec, G1J 2C3
- 4.03 " SALARIÉ " Tout salarié au sens du Code du travail
couvert par le certificat d'accréditation.
- 4.04 " SALARIÉ
PROBATIONNAIRE " Désigne un salarié qui n'a pas complété
sa période d'essai soit soixante (60)
jours de travail.
- Ce salarié est assujetti à la présente convention mais ne peut recourir à la procédure de grief en cas de congédiement.
- 4.05 " SALARIÉ
REGULIER " Un salarié qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui a complété sa période d'essai.
- 4.06 " SALARIÉ À
TEMPS PARTIEL " Un salarié régulier ou probationnaire qui exécute régulièrement un travail assujetti à la présente convention selon un horaire de travail hebdomadaire comportant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.
- 4.07 Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, le masculin comprend le féminin et le féminin comprend le masculin.
- 4.08 Le mot "jour" lorsqu'il est employé seul, signifie "jour de calendrier".

ARTICLE 5. RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié régi par la présente convention à la date de sa signature et tout salarié qui le deviendra par

la suite, doit maintenir son adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de son emploi.

5.02 Tous les nouveaux salariés, dans les trente (30) jours suivant la date de leur premier jour de travail, doivent devenir membres du syndicat, comme condition du maintien de leur emploi.

5.03 L'employeur n'est pas tenu, en vertu des paragraphes 5.01, 5.02, de congédier un salarié parce que le syndicat ne l'a pas accepté, ou l'a expulsé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié reste soumis à la retenue syndicale.

ARTICLE 6. RETENUES SYNDICALES

6.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet, une (1) fois par mois, les sommes ainsi perçues au cours de la deuxième semaine de chaque mois, au secrétaire-trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus. Une copie est également remise au secrétaire au niveau local.

6.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale jusqu'à la décision du commissaire

général du travail ou du tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

6.03 L'employeur fournit au syndicat et au secrétaire au niveau local, une (1) fois par mois, en double exemplaires, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauche, leur adresse, la classification, le salaire, le numéro d'assurance sociale, le statut et le code postal ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

6.04 L'employeur indique, sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié, tout montant prélevé par lui et remis au syndicat à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 7. DISTRIBUTION DE DOCUMENTS

Le syndicat peut distribuer sur les lieux de travail tout document qu'il juge utile, à condition que le libellé ne soit pas diffamatoire envers l'une ou l'autre des parties, ses représentants ou ses membres.

ARTICLE 8. LIBERTÉ D' ACTIONS

8.01 Le syndicat convient de faire connaître, par écrit, à l'employeur les noms des officiers élus pour représenter l'Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q., ainsi

que leur adresse. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

Le syndicat a une place d'affaires au 1183 de la Canardière, en la Cité de Québec. Le syndicat convient que tout avis, correspondance ou procédure soient adressés à la place d'affaires mentionnée plus haut. Le syndicat informera l'employeur de tout changement de l'adresse de sa place d'affaires.

Les parties conviennent en outre que les avis prévus à la présente convention doivent être adressés au syndicat en remettant copie au président local.

- 8.02 Tout salarié désigné par le syndicat peut s'absenter, sans rémunération afin de participer à des activités syndicales officielles.
- 8.03 Le nombre total de jours ouvrables pour l'ensemble des salariés au cours desquels ils peuvent obtenir une autorisation d'absence pour activités syndicales est limité à quinze (15). Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 8.05 et 9.09.
- 8.04 Toute demande d'absence doit être faite à la direction dans un délai de dix (10) jours ouvrables avant l'absence. Cette demande d'absence doit être faite au moyen d'un avis écrit qui doit contenir les renseignements suivants: le nom du salarié, la date et la durée de l'absence. L'avis doit être signé par un représentant officiel du syndicat.

8.05 Deux (2) salariés peuvent s'absenter de leur travail sans rémunération pour fin de négociation de la prochaine convention collective.

8.06 Le représentant extérieur du syndicat et un représentant local peuvent rencontrer les représentants de l'employeur sur rendez-vous pendant les heures de travail sans perte de rémunération.

Le représentant extérieur pourra également, durant les heures de travail rencontrer les salariés dans le cas de griefs ou de problèmes survenant dans l'application de la convention collective. Lorsque ces rencontres ont lieu, elles peuvent se tenir dans des locaux de l'employeur après demande au gérant, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans le cas de telle rencontre, les salariés ne subissent aucune perte de rémunération étant entendu que les services ne s'en trouveront pas perturbés et qu'aucun remplacement ne sera nécessité par la tenue d'une telle rencontre.

8.07 Pour l'application des paragraphes 8.02 et 8.05, les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations, sauf du consentement des parties.

ARTICLE 9. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9.01 Le mot grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

9.02 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur, sauf si les parties conviennent mutuellement de les extensionner.

9.03 Tout salarié seul ou accompagné d'un représentant du syndicat peut, avant de soumettre son grief, tenter de régler son problème avec l'employeur. A défaut d'entente, l'employeur, le salarié et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) Première étape :

Tout salarié ou le syndicat qui désire soumettre un grief doit le faire par écrit au responsable du personnel ou à son représentant dans les trente (30) jours du fait qui donne lieu au grief. La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de trente (30) jours.

Le représentant du personnel dispose de quinze (15) jours pour faire connaître sa réponse par écrit et ce, à compter de la réception du grief.

b) Deuxième étape :

Si la réponse du responsable du personnel n'est pas jugée satisfaisante par le salarié ou le syndicat, ou si le responsable du personnel fait défaut de faire connaître sa réponse par écrit dans le délai prévu, le syndicat peut soumettre ledit grief à l'arbitrage conformément aux dispositions du présent article.

9.04 Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la décision du responsable du personnel ou, le cas échéant, suivant l'expiration du délai qui lui est accordé pour donner sa réponse, le syndicat, s'il juge à propos, peut soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant ladite demande ou ledit avis à l'employeur.

9.05 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention collective sont référés à un arbitre unique choisi conjointement par les parties. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du travail de nommer un arbitre.

9.06 Juridiction de l'arbitre :

- a) L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. La décision de l'arbitre doit être motivée.
- b) Aucun grief ne peut être rejeté pour un vice de forme. Un grief peut être amendé, à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.
- c) À moins qu'il puisse en disposer sur le champ, l'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire.
- d) Dans les cas où l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief.

Il n'est pas obligatoire que le montant de la somme réclamée soit précisé au grief ou à l'arbitrage. S'il y a désaccord sur la somme à être payée, le même arbitre peut fixer le montant sur simple demande de l'une des parties.

e) Dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, casser ou modifier la décision de l'employeur et le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

f) Dans tous les cas mentionnés au paragraphe 9.06 e) le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

g) L'arbitre unique doit rendre sa décision dans les plus brefs délais possibles.

9.07 Lors d'un arbitrage, chaque partie assume ses dépenses. Les honoraires et frais de l'arbitre sont assumés à part égale entre les parties.

9.08 Dans le cas de mesures disciplinaires, si le salarié obtient gain de cause, il est considéré comme ayant été au travail pendant son absence aux fins de tous les avantages et bénéfices prévus à la convention.

9.09 A l'occasion d'un arbitrage, un (1) membre de l'exécutif syndical local et les témoins appelés par le syndicat sont libérés sans solde et, sans perte de salaire, pour ceux appelés par l'employeur.

Toutefois, les salariés agissant exclusivement comme témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

ARTICLE 10. ANCIENNETÉ

10.01 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée de l'emploi au service de l'employeur, depuis sa date d'entrée au service, de tout salarié régi par les présentes, le tout sujet aux modalités et restrictions suivantes.

L'ancienneté s'exprime en semaines de travail en fonction du nombre d'heures d'une semaine régulière tel que déterminé à l'article 13 de la présente convention.

10.02 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée. Une fois cette période complétée, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

10.03 a) Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention, et par la suite durant la première semaine de juillet de chaque année, l'employeur remet au syndicat, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend:

- nom
- adresse
- titre d'emploi
- numéro d'assurance-sociale
- nombre d'heures régulières par semaine
- ancienneté
- quart de travail.

10.03 b) Cette liste est envoyée à chaque salarié dans les trente (30) jours de calendrier et par la suite le 1er juillet de chaque année.

10.04 a) Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. Absence pour accident de travail; trois (3) saisons d'opération y compris celle du moment de l'accident. Il accumule alors ce qu'il aurait accumulé s'il avait travaillé;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail reconnu; la saison d'opération de l'accident. Il accumule alors ce qu'il aurait accumulé s'il avait travaillé;
3. Absence prévue à la présente convention;
4. Absence maternité.

Il est entendu que les salariés réguliers à temps partiel bénéficient des dispositions prévues ci-haut en fonction de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis la dernière date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence par rapport au nombre d'heures prévu à son titre d'emploi. Le calcul de la moyenne hebdomadaire des heures exclut les semaines où le salarié est en mise à pied.

10.04b) Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:

1. Absence pour accident de travail; la quatrième (4ième) saison d'opération suivant celle de l'accident;
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail reconnu; la saison d'opération suivant celle du début de l'accident ou de la maladie;
3. Mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
4. Absence autorisée par écrit par l'employeur;
5. Travail dans une fonction exclue de l'unité de négociation; douze (12) mois de travail.

10.04c) Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Absence pour accident de travail d'une durée excédant la quatrième (4ième) saison d'opération suivant celle de l'accident;
3. Absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail reconnu, d'une durée excédant la saison d'opération suivant celle de l'accident ou de la maladie;
4. Mise à pied excédant douze (12) mois.
5. Défaut du salarié d'aviser l'employeur de son acceptation de reprendre le travail dans les dix (10) jours de la mise à la poste d'une lettre le rappelant au travail, au début de la saison, ou dans les sept (7) jours, au cours de la saison. Le rappel et l'acceptation du salarié de revenir au travail se font par courrier recommandé ou certifié expédié à la dernière adresse connue du salarié ou de l'employeur.

L'employeur peut, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la fin de l'emploi, réintégrer dans ses fonctions tout salarié ayant perdu son ancienneté et son emploi en application de l'une des dispositions du paragraphe C.

ARTICLE 11. MISE À PIED

11.01 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'employeur détermine le nombre d'emplois à abolir par titre d'emploi. Lesdites mises à pied sont faites en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son titre d'emploi.

11.02 Lors du réembauchage, le dernier employé mis à pied dans le titre d'emploi concerné est le premier réembauché et ainsi de suite.

11.03a) Lors d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, le salarié a droit à un préavis. Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus;

11.03b) Lors d'une mise à pied inférieure à six (6) mois, le salarié régulier a droit à un préavis d'une (1) semaine, sauf lorsque la mise à pied est due à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.

ARTICLE 12. POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ

12.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être offert aux salariés par remise d'un avis écrit à chacun. Le salarié intéressé pose sa candidature par écrit dans les dix (10) jours de la mise à la poste de l'avis.

12.02 Le poste est accordé au salarié le plus ancien en autant qu'il ait les qualifications requises pour satisfaire aux exigences de la tâche.

ARTICLE 13. HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail pour les salariés assujettis à la présente convention est la suivante:

- a) Gardien de territoire
Quarante-quatre (44) heures par semaine, réparties selon les besoins du service.
- b) Gardien de poste d'accueil
Cinquante-deux heures et demie (52.5) par semaine réparties selon les besoins du service.
- c) Ouvrier de maintenance
Quarante-sept (47) heures par semaine réparties selon les besoins du service.

13.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche (00.01 a.m.) au samedi soir (24:00 h.).

13.03 Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.

13.04 Autant que possible, il est accordé au gardien de territoire régi par la présente convention deux (2) journées complètes et continues de congé par semaine.

Les mots "journée de congé" signifient une pleine période de 24 heures.

- 13.05a) Le gardien de poste d'accueil et l'ouvrier de maintenance ont droit à une fin de semaine de congé par trois (3) semaines de calendrier;
- 13.05b) Le gardien de territoire a droit à une fin de semaine de congé par quatre (4) semaines de calendrier sauf durant la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre où il a droit à une fin de semaine de congé par trois (3) semaines de calendrier.
- 13.06 Les fins de semaine doivent être réparties équitablement entre les salariés d'un même titre d'emploi.
- 13.07 La cédule de travail et des congés est affichée aux endroits appropriés au moins sept (7) jours à l'avance et ne sera pas modifiée sauf situation exceptionnelle.
- 13.08 Les repas sont pris sur les lieux de travail et le temps de repas est rémunéré.
- 13.09 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme donnant à un salarié une garantie minimale d'heures hebdomadaires de travail.

Cependant, un salarié peut refuser de voir diminuer sa semaine régulière de travail. Dans ce cas, l'employeur le met à pied pour manque de travail et il peut alors rappeler quelqu'un de la liste de rappel. Si le nombre d'heures est par la suite augmenté, l'employeur doit offrir le travail au salarié mis à pied.

ARTICLE 14. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail requis d'un salarié par le responsable du personnel ou son représentant, en plus de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire sous réserve de l'application de la période-étalon.

Le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail pourra varier d'une semaine à l'autre. Dans ce cas, l'employeur, après avoir sollicité l'avis du syndicat, établit une période-étalon d'un maximum de quatre (4) semaines, à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est celle prévue à l'article 13 pour chaque classification.

14.02 Si du temps supplémentaire doit être effectué, l'employeur l'offre au salarié qui est déjà au travail. Si plus d'un salarié sont au travail, l'employeur l'offre à tour de rôle de façon à le répartir équitablement étant entendu que chaque poste d'accueil est une entité distincte aux fins d'application de ce paragraphe.

14.03 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux et demi du salaire horaire de l'employé concerné, pour toutes les heures effectuées en dehors de sa semaine régulière de travail.

14.04 Si le salarié doit revenir au travail alors qu'il a quitté son lieu de travail, il est rémunéré au taux et demi pour toutes les heures travaillées, avec une garantie d'un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire pour chaque rappel.

ARTICLE 15. JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

15.01 Tout salarié régulier et tout salarié probationnaire bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

1. La Confédération
2. La Saint-Jean-Baptiste
3. La Fête du Travail
4. L'Action de Grâce
5. Un (1) congé mobile pris après entente avec le supérieur immédiat. Ce congé est accordé au salarié qui a plus de trois (3) mois d'ancienneté.

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail ou n'ait été autorisée par l'employeur.

15.02 Dans le cas où des salariés seraient requis de travailler par l'employeur pour une période supérieure à sept (7) mois à l'intérieur d'une même année de calendrier, les salariés auront droit à un (1) congé mobile supplémentaire.

15.03 Si le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur s'engage à lui accorder son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé férié et payé.

15.04 Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder ledit congé férié dans les délais ci-haut prévus, il le paie au taux double de son salaire régulier.

15.05 Si l'un de ces jours de fête tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant une absence-maladie incluant un accident de travail d'une durée de moins de trente (30) jours, les employés ne perdent pas ce jour de fête. Il est repris à un moment convenu entre les parties.

15.06 A l'occasion de l'un de ces congés fériés, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail pour fins de calcul du temps supplémentaire avec un minimum de neuf (9) heures.

ARTICLE 16. CONGÉS SOCIAUX

16.01a) Un salarié ayant trois (3) mois d'ancienneté peut, à l'occasion du décès de son conjoint ou de la personne avec qui il vit depuis un (1) an et à l'occasion du décès de l'un de ses enfants, s'absenter sans perte de salaire pour trois (3) jours à compter de la date du décès. Le salarié pourra, sans solde, s'absenter deux (2) jours supplémentaires.

b) Dans le cas du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père ou belle-mère, d'un grand-parent, d'une bru ou un gendre, le salarié ayant trois (3) mois d'ancienneté a droit de s'absenter sans perte de salaire le jour des funérailles. Il peut ajouter deux (2) jours sans solde.

c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Il peut, sans solde, extensionner cette absence jusqu'à cinq (5) jours.

- 16.02 Si les funérailles ont lieu à plus de deux cent vingt-cinq kilomètres (225) du lieu où le salarié demeure, une (1) journée additionnelle sans solde est ajoutée au congé prévu plus haut pour lui permettre d'effectuer le voyage.
- 16.03 Un salarié qui s'absente conformément à l'un des alinéas du paragraphe 16.01 reçoit, à titre de salaire, la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.
- 16.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir le responsable du personnel ou son représentant et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 16.05 L'employeur peut accorder à tout salarié qui en fait la demande un congé sans solde pour motif jugé sérieux.
- 16.06 L'employeur accorde à la salariée qui en fait la demande un congé sans solde d'un maximum de deux mois à l'issue du congé de maternité qui lui est reconnu par la loi.
- 16.07 Lorsqu'un salarié est requis comme témoin dans une cause reliée à son travail, les modalités suivantes s'appliquent:
- a) s'il comparaît un jour où il est cédulé pour travailler, il est considéré comme étant au travail;
 - b) s'il comparaît un jour de congé, le temps de déplacement et le temps de présence effective devant le tribunal est reporté.

ARTICLE 17. VACANCES

- 17.01 Les vacances du salarié lui sont payées séparément avec la dernière paie qui précède son départ en vacances ou sa mise à pied saisonnière.
- 17.02 Selon la durée de service du salarié au 31 décembre de l'année précédente, celui-ci a droit comme paie de vacances:
- a) à 4% du salaire gagné s'il a moins de cinq (5) ans de service;
 - b) à 6% du salaire gagné s'il a plus de cinq (5) ans de service.

ARTICLE 18. ABSENCE-MALADIE

Le salarié malade et devant s'absenter du travail doit aviser l'employeur de sa maladie dès que possible et fournir à ce dernier un certificat médical confirmant sa maladie ou une attestation personnelle à cet effet.

ARTICLE 19. ASSURANCE-VIE-MALADIE-SALAIRE

- 19.01 La participation pour chacun des salariés, au régime d'assurance-vie-maladie-salaire, est obligatoire.

19.02 L'employé s'engage à maintenir sa participation à un régime d'assurance dont les principes généraux apparaissent à l'annexe "B" des présentes.

19.03 La participation au régime d'assurance est à la charge de l'employeur et des salariés dans une proportion de 50-50. Cependant, les salariés peuvent maintenir leur protection, à l'exclusion de l'assurance indemnités hebdomadaires, pendant leur mise à pied saisonnière, à condition de payer 100% des primes durant cette période.

19.04 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions et dans les limites de sa juridiction, celle-ci étant déterminée par le tribunal.

L'employeur convient d'indemniser le salarié pour toute obligation imposée par jugement à ce salarié en raison de pertes ou dommages résultant d'actes mentionnés à l'alinéa précédent et posés dans l'exercice de sa juridiction.

ARTICLE 20. REPAS, UNIFORMES, OUTILS ET VÉHICULES

20.01a) L'employeur fournit aux salariés qui résident sur les lieux de travail aux endroits d'hébergement désignés par lui, tout l'équipement nécessaire et adéquat à la préparation de repas chauds.

b) Pour tous les salariés qui doivent manger et/ou coucher à l'extérieur des lieux de travail, dans l'accomplissement

de leurs fonctions et sur autorisation préalable de celui-ci, l'employeur s'engage. sur présentation des factures, à payer lesdites dépenses jusqu'à concurrence de \$3.85 pour le déjeuner, \$6.10 pour le dîner, \$8.35 pour le souper et \$35.00 pour le coucher.

c) L'employeur fournit un gîte adéquat et sécuritaire aux salariés tenus de coucher sur les lieux de travail.

20.02a) L'employeur fournit aux salariés les vêtements dont il exige le port.

b) Le salarié a la responsabilité d'entretenir ces articles de vêtement. L'employeur peut en reprendre possession lorsque le salarié quitte définitivement son emploi.

20.03 L'employeur fournit le véhicule nécessaire au travail et, en aucun cas, il peut obliger le salarié à fournir son propre véhicule ou de l'équipement qui lui appartient.

ARTICLE 21. PAIEMENT DES SALAIRES

21.01 L'employeur remet au salarié un document identifié sur lequel il indique les nom et prénom du salarié, le titre d'emploi, la date de la période de la paie, les heures régulières travaillées, les heures supplémentaires effectuées, les primes, les déductions effectuées, le montant brut et le montant net du salaire.

21.02 Le salaire est distribué par dépôt bancaire à la Caisse populaire désignée par le salarié le jeudi de chaque semaine. Si un congé férié tombe un jeudi, le salaire est attribué le jour ouvrable précédent.

a) Advenant qu'un salarié reçoive sur une paie moins que ce qui lui est dû, l'employeur doit remettre au salarié la somme manquante dans les deux (2) jours ouvrables suivant la plainte du salarié, si cette erreur est supérieure à dix dollars (\$10.).

b) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop, l'employeur peut récupérer cette somme à raison d'un maximum de 15% du salaire par paie sur le nombre de paie requise à l'extinction de la dette du salarié.

Le salarié peut consentir à une retenue supérieure à 15% s'il le désire. Il doit aviser l'employeur par écrit à cet effet.

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours d'une période de six (6) mois précédant la signification de l'erreur au salarié.

21.03 Les salaires prévus à l'annexe "A" pour la première année de la convention sont payés dans les deux semaines de la réception de la sentence arbitrale.

ARTICLE 22. CONGÉS POUR ÉTUDES

22.01 L'employeur peut accorder par écrit un congé sans solde pour fins de perfectionnement aux conditions suivantes:

a) Les études poursuivies doivent être en rapport avec le travail fait chez l'employeur;

- b) La demande de congé doit être faite par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé; elle doit exposer la nature des études projetées;
- c) Un tel congé ne doit pas excéder douze (12) mois;
- d) Il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés en congé sans solde à la fois par titre d'emploi;
- e) S'il y a plus de deux (2) salariés d'un même titre d'emploi qui désirent prendre un congé pour études, la priorité sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté.

22.02 Si le perfectionnement est exigé par l'employeur, ce dernier paie tous les coûts reliés aux études: inscription, scolarité, salaire, transport, etc.

22.03 Durant son absence, le salarié accumule de l'ancienneté aux fins de tout article de la présente convention.

ARTICLE 23. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les annexes "A", "B" et "C", aux présentes, en font partie intégrante.

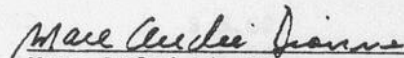
23.02 En aucun temps ni pour aucune raison, la race, la nationalité, l'origine sociale, la langue, le sexe, l'état civil, l'âge, les croyances religieuses ou leur absence, les opinions politiques ou un handicap ne peuvent avoir pour effet de détruire, compromettre ou restreindre pour un salarié le droit que lui reconnaît la présente convention sous réserve des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

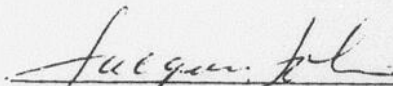
ARTICLE 24. DURÉE DE LA SENTENCE ARBITRALE

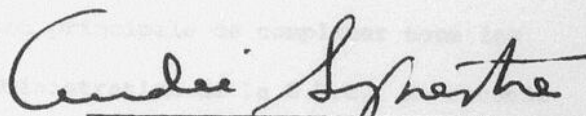
24.01 La présente sentence arbitrale prend effet au moment de sa signature et se termine le 31 décembre 1984. Ses dispositions continuent à s'appliquer, toutefois, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

24.02 L'une ou l'autre des parties peut aviser par écrit, dans les délais prévus au Code du Travail, l'autre partie de son intention d'amender la convention collective.

SIGNEE ce 28 avril 1983


Marc-André Dionne,
Assesseeur patronal,


Jacques Jobin,
Assesseeur syndical,


André Sylvestre,
Président du conseil.

ANNEXE "A"Gardien de territoire

Personne qui a pour fonction principale l'application des lois relatives à la chasse, la pêche et autres sports que pratiquent de façon générale les usagers d'une Z.E.C. Il rédige les rapports d'infraction relatifs à ces lois. Il répond dans la limite de ses compétences, à toute demande d'information ou d'assistance des usagers de la Z.E.C. Elle doit détenir les cartes requises, avoir suivi les cours pertinents et être assermentée.

	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Embauchage	\$ 5.60	\$ 5.60
1 an	\$ 6.29	\$ 6.29
2 ans	\$ 6.29	\$ 7.08

* Monsieur Jean-Jacques Rousseau recevra \$ 7.30 l'heure en 1983 et \$ 7.66 l'heure en 1984.

Gardien de poste d'accueil

Personne qui a pour fonction principale de compléter tous les documents requis pour l'administration de la Z.E.C., de recueillir les droits de passages et autres frais encourus par les usagers de la Z.E.C., de tenir à jour les données statistiques exigées. Elle doit manipuler la barrière d'accès et voir à l'entretien normal du poste d'accueil et ses abords. Elle répond dans les limites de ses compétences, à toute demande d'information et d'assistance des usagers de la Z.E.C. L'employeur peut exiger qu'il soit assermenté.

	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Embauchage	\$ 5.00	\$ 5.00
1 an	\$ 5.50	\$ 5.50
2 ans	\$ 5.50	\$ 6.00

Ouvrier de maintenance

Personne qui a pour fonction principale l'entretien général des installations et sites de la Z.E.C. Cette fonction inclut des travaux de peinture et de menuiserie, l'entretien des chemins et calvettes, l'élimination des arbres morts ou nuisibles, la cueillette des vidanges, la pose, l'enlèvement et l'entretien des panneaux de signalisation et autres tâches connexes.

Il est à noter qu'il compte dans les salaires réguliers.

	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Embauchage	\$ 5.00	\$ 5.00
1 an	\$ 5.50	\$ 5.50
2 ans	\$ 5.50	\$ 6.00

L'employeur s'engage, en outre, à verser la somme forfaitaire de \$ 1,000.00 à Madame Nicole Murray et à Messieurs Denis Ouellet, Carol Guay, Jean Leclerc et Claude Castonguay, et de \$ 750.00 à Monsieur Jean-Jacques Rousseau.

ANNEXE "B"

PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

Le Plan d'Assurance Collective qui s'applique est reproduit dans ce qui suit.

Il est à noter qu'il couvre tous les salariés réguliers.

LE DÉTAIL DES AVANTAGES EST DONNÉ DANS UNE AUTRE PARTIE DU PRÉSENT
APERÇU

1 ASSURANCE-VIE

- DIRIGEANTS - \$15,000
- AUTRES - \$10,000
- L'ASSURANCE PREND FIN À 65 ANS
- TAUX DE PRIME - \$.239 PAR \$1,000
- PRIME MENSUELLE - \$22.71

2 ASSURANCE POUR MORT ET MUTILATION ACCIDENTELLES

- PAYABLE EN CAS DE DÉCÈS, DE PERTE DE MEMBRES OU DE LA VUE,
ATTRIBUABLES À UN ACCIDENT AU TRAVAIL OU HORS DU TRAVAIL.
LE MONTANT DE LA PRESTATION DE DÉCÈS EST ÉGAL À CELUI DE
L'ASSURANCE-VIE.
- TAUX DE PRIME - .060 PAR \$1,000
- PRIME MENSUELLE - \$5.70

3 ASSURANCE-VIE POUR PERSONNES À CHARGE

- PAYABLE À L'EMPLOYÉ AU DÉCÈS - DU CONJOINT - \$2,000
- D'UN ENFANT À CHARGE - \$1,000
- TAUX DE PRIME - \$.46 PAR MOIS PAR EMPLOYÉ
- PRIME MENSUELLE - \$1.84

4 ASSURANCE D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES

- INDEMNITÉS PAYABLES SOUS FORME D'UN REVENU HEBDOMADAIRE À
L'EMPLOYÉ ABSENT DU TRAVAIL PAR SUITE DE BLESSURES OU DE
MALADIE
- DIRIGEANTS - 66 2/3 P.100 DU REVENU HEBDOMADAIRE
- AUTRES - 66 2/3 P.100 DU REVENU HEBDOMADAIRE
- INDEMNITÉS PAYABLES À COMPTER DU PREMIER JOUR D'ABSENCE DU
TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT OU DU 4E JOUR D'ABSENCE
PAR SUITE DE MALADIE
- LA PÉRIODE MAXIMALE D'INDEMNISATION EST DE 26 SEMAINES
- L'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE MAXIMALE EST DE \$440
- TAUX DE PRIME - \$.76 PAR \$10 D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES
- PRIME MENSUELLE - \$128.74

5 ~~ASSURANCE-INVALIDITÉ PROLONGÉE~~

- INDEMNITÉS MENSUELLES VERSÉES SOUS FORME DE REVENU À L'EMPLOYÉ INCAPABLE DE TRAVAILLER PAR SUITE D'UNE INVALIDITÉ TOTALE
- DIRIGEANTS - 66 2/3 P.100 DU REVENU MENSUEL
- AUTRES - 66 2/3 P.100 DU REVENU MENSUEL
- PREMIER VERSEMENT APRÈS 6 MOIS ET PAYABLE JUSQU'À L'ÂGE DE 65 ANS
- MAXIMUM DE L'ASSURANCE DE BASE - \$1700 PAR MOIS
- CLAUSE CONCERNANT TOUT EMPLOI
- TAUX DE PRIME - \$.59 PAR \$100 D'INDEMNITÉS MENSUELLES
- PRIME MENSUELLE - \$43.59

6 ~~ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE~~

- REMBOURSEMENT DE FRAIS ADMISSIBLES, MÉDICAMENTS, CHAMBRE SEMI-PRIVÉE, SOINS DE LA VUE ET FRAIS SUPPLÉMENTAIRES DE SOINS DE SANTÉ
- REMBOURSEMENT DE 100 P.100 DES FRAIS ADMISSIBLES APRÈS QUE LA FRANCHISE DE \$25 PAR FAMILLE ET PAR ANNÉE CIVILE A ÉTÉ ATTEINTE. REMBOURSEMENT DE 100 P.100 SANS FRANCHISE S'APPLIQUE AUX FRAIS DE SÉJOUR EN CHAMBRE SEMI-PRIVÉE.
- MAXIMUM POUR LES FRAIS DE SOINS DE LA VUE - \$ 60
- TAUX DE PRIME - EMPLOYÉ SEULEMENT - \$4.46 PAR MOIS
- EMPLOYÉ ET PERS. À CHARGE - \$14.03 PAR MOIS
- PRIME MENSUELLE - \$78.42

7 ~~ASSURANCE DENTAIRE~~

- REMBOURSEMENT DES FRAIS ADMISSIBLES ENGAGÉS POUR SOINS PRÉVENTIFS COMME NETTOYAGES, OBTURATIONS, RADIOGRAPHIES, TRAITEMENT AU FLUORURE, TRAITEMENT DU CANAL RADICULAIRE, REBASAGE ET REGARNISSAGE DE DENTIERS. AUCUNE FRANCHISE PAR FAMILLE, POURCENTAGE DE REMBOURSEMENT 80 P.100.
- REMBOURSEMENT MAXIMAL PAR PERSONNE
- SOINS PRÉVENTIFS \$1000 PAR AN
- TAUX DE PRIME - EMPLOYÉ SEULEMENT - \$8.32 PAR MOIS
- EMPLOYÉ ET PERS. À CHARGE - \$18.26 PAR MOIS
- PRIME MENSUELLE - \$114.64

90514B

COÛT MENSUEL (DATE D'EFFET 01 AVR 83)

NOM	CATEG.	SEXE	ÂGE	MONTANT	VIE		VIE-P. M A CH. PR. M.	M H ACC PRIME MENS.	INDEMNITÉ MONTANT	HEBD. PRIME MENS.	INVAL. MONT.	FROL. PRIME MENS.	A.-M.C PRIME MENS.	ASS DENT PRIME MENS.	PRIMES MENS. TOTALE
					PRIME MENS.										
1	1	M	32	15,000	3.59			.90	267	20.16	1,156	6.82	4.46	8.32	44.25
2	2	M	37	10,000	2.39	.46		.60	150	11.33	650	3.84	14.03	18.26	50.91
3	2	F	35	10,000	2.39	.46		.60	167	12.61	723	4.27	14.03	18.26	52.62
4	2	M	25	10,000	2.39			.60	150	11.33	650	3.84	4.46	8.32	30.94
5	2	M	28	10,000	2.39			.60	150	11.33	650	3.84	4.46	8.32	30.94
6	2	M	25	10,000	2.39			.60	200	15.10	867	5.12	4.46	8.32	35.99
7	2	M	43	10,000	2.39	.46		.60	220	16.61	954	5.63	14.03	18.26	57.98
8	2	M	24	10,000	2.39			.60	184	13.89	795	4.69	4.46	8.32	34.35
9	2	M	28	10,000	2.39	.46		.60	217	16.38	939	5.54	14.03	18.26	57.66
					-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
					22.71	1.84		5.70		128.74		43.59	78.42	114.64	395.64

APERÇU DU COÛT (DATE D'EFFET 01 AVR 83)

ASSURANCES	ASSURÉS	CAPITAL ASSURÉ	TAUX DE LA PRIME	COÛT MENSUEL
VIE	9	\$95,000	\$.239 PAR \$1000	\$22.71
VIE - PERSONNES À CHARGE	4	---	.46 PAR EMPLOYÉ	1.84
M. ET M. ACC.	9	\$95,000	.060 PAR \$1000	5.70
INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE	9	\$1,705	.76 PAR \$10	128.74
INVALIDITÉ PROLONGÉE	9	\$7,384	.59 PAR \$100 (.393 P.100 DU SAL.)	43.59
MALADIE COMPLÉMENTAIRE - EMPLOYÉ SEULEMENT	5	---	4.46 PAR EMPLOYÉ	22.30
- EMPLOYÉ ET PERS. À C.	4	---	14.03 PAR EMPLOYÉ	56.12
FRAIS DENTAIRE - EMPLOYÉ SEULEMENT	5	---	8.32 PAR EMPLOYÉ	41.60
- EMPLOYÉ ET PERS. À C.	4	---	18.26 PAR EMPLOYÉ	73.04

N.B. - TOUTE MODIFICATION DES ASSURANCES OU DES DONNÉES SUR LES EMPLOYÉS MODIFIE LE TAUX DE PRIME INDIQUÉ.				COÛT MENSUEL TOTAL \$395.64

ANNEXE "C"

TRAVAIL À FORFAIT

Le syndicat reconnaît l'existence des pratiques actuelles de l'employeur à l'égard du travail à forfait.

De son côté, l'employeur convient qu'un contrat à forfait ne peut occasionner la mise à pied de l'un de ses salariés ni avoir pour effet d'empêcher un rappel au travail.



Gouvernement du Québec
Bureau du Commissaire
général du travail

DÉPÔT DES SENTENCES ARBITRALES

Numéro S.A. 8 | 3 | 0 | 4 | 3 | 6 | 3

Nom de l'employeur
FEDERATION DE LA CONSERVATION DE LA FAUNE DU BAS-ST-LAURENT INC.

Nom de l'association
L'Union des employés de Service Local 298 FTQ

Nom et adresse de l'arbitre
Me André Sylvestre 600, rue Frontenac Berthierville, Qc JOK 1A0

N°	Dossier			Rendue			Déposée		
	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour
Q 22370-02	83	04	28	83	04	29			

J'ACCUSE RÉCEPTION D'UNE SENTENCE ARBITRALE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CI-HAUT MENTIONNÉS CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ EN CONSEIL 583-76 DU 25 FÉVRIER 1976. TOUTE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE EN DEUX EXEMPLAIRES ET ÊTRE SIGNÉE.

Nature du grief	DIFFEREND	10 personnes
------------------------	-----------	--------------

Pour information	Bureau du Commissaire général du travail 425 rue St-Amable, Québec G1R 4Z1 Tél.: 643-4970
-------------------------	---

Pour le Commissaire général du travail <i>Pierre Pelletier</i>	Date 83-05-02
---	------------------

537(072)

ARBITRE