

06911-2

C.A.E. 310 NO.CONV. 69112
AFFIL. 6 NB.EMPL. 100
EMP.COUV.17 ET.GEOG. 0 40
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q00070086
DATE ENR.840514

06911-2

Dépôt N°: 8 4 0 1 2 2 1

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 70-86
Date	Signature: 83-12-14	Du: 84-01-18	Au: 85-03-23
	Durée	83-12-18	Nombre de salariés régis par la convention collective 200 / 150 (2)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs Forestiers de Manouan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Consolidated Bathurst Inc. C.P. 500 Grand-Mère (Lavolette), Qc G9T 5L2 Att: M. Guy A. Côté

Unité de négociation

Région	04-03	Activité	0310-2	Affiliation	CSN (1)
---------------	-------	-----------------	--------	--------------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 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

DISTRICT: Manouan

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Benoit Demers</i>	84-01-27

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

Q70-86.

ARTICLE 1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Manouan

(ci-après appelée "la Compagnie")

PAR MESSAGEUR

84 JAN 18 13:12

Handwritten signature

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE MANOUAN (FTPF-CSN)

(ci-après appelé "le Syndicat")

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	Parties à la convention	1
2	But de la convention.....	2
3	Accréditation syndicale et champ d'application.....	2
4	Durée.....	3
5	Interdiction de grève et de lock-out.....	4
6	Sécurité syndicale.....	5
7	Représentation syndicale.....	7
8	Affichage.....	9
9	Semaine de travail Temps supplémentaire.....	10
10	Salaires.....	16
11	Ancienneté.....	26
12	Mouvement de main-d'oeuvre.....	31
13	Régime de vacances.....	39
14	Fêtes chômées et payées.....	43
15	Conditions diverses.....	50
16	Discipline.....	64
17	Règlement des griefs.....	65
18	Comité ouvrier-patronal.....	70
19	Droits de la Compagnie.....	71
20	Validité.....	72
<u>Annexe</u>		
"A"	Occupations et taux de salaires.....	74
"B"	Horaires normaux de travail....	90
"C"	Garantie de salaire..... Taux à la pièce Conditions atmosphériques et stabilité	93

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but général de cette convention est de formuler les conditions de travail, les heures de travail, les salaires et autres particularités sur lesquelles la Compagnie et le Syndicat se sont entendus lors des négociations collectives.

ARTICLE 3

ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 En vertu du certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 13 janvier 1981, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur des salaires et des conditions de travail pour tous les employés préposés aux exploitations forestières à l'emploi de Consolidated-Bathurst Inc., District Manouan, exception faite cependant du gérant, surintendant, forestier, comptable et assistants de ces personnes, contracteurs et sous-contracteurs, des contremaîtres et assistants-contremaîtres, des mesureurs et assistants-mesureurs, des inspecteurs forestiers, des inspecteurs de coupe, des vérificateurs, des assistants-vérificateurs, des localisateurs, des gardiens de limites, des commis de camp, des commis de bureau et de magasin, des gardiens de barrière et des gardiens de dé-

pôts, des mécaniciens en chef, des menuisiers en chef, des bouchers en chef, des préposés aux premiers soins, à la prévention du feu, à la prévention des accidents, à l'hygiène, à la récréation, à l'entraînement, à l'inspection des chevaux, au transport du personnel, aux communications et toutes personnes automatiquement exclues par la Loi.

- 3.02 Les personnes exclues de l'unité de négociations ne peuvent accomplir, pendant les exploitations, les tâches qui incombent aux employés dont elles sont responsables. Cependant, un employé exclu de l'unité de négociations peut "exceptionnellement" être chargé d'un travail habituellement accompli par un employé inclus dans l'unité de négociations mais en autant que cela ne prive pas de travail un employé couvert par le certificat d'accréditation.

"Exceptionnellement" signifie que la Compagnie peut combler les absences d'employés durant les périodes de maladie ou d'entraînement ou pour d'autres raisons qui auront été acceptées préalablement par les deux parties.

ARTICLE 4

DUREE

- 4.01 Cette convention demeurera en vigueur du 18 décembre 1983 jusqu'au 23 mars 1985.

4.02 Si l'une des parties désire amender ou réviser cette convention, elle doit en donner avis à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jours précédant la date d'expiration de cette convention. L'une ou l'autre partie dénonçant la convention de la façon spécifiée ci-dessus doit informer l'autre partie, par écrit, des changements désirés.

A partir de la date de l'expiration de cette convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de celle-ci demeurent en vigueur, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

ARTICLE 5

INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK OUT

5.01 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune sorte de grève, d'abandon de travail, de lock-out, de ralentissement de travail, de restriction ou d'intervention quelconque qui affecterait défavorablement les exploitations du district.

ARTICLE 6

SECURITE SYNDICALE

6.01 Sous réserve des clauses 6.05 et 6.06, tout employé, au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier, doit, pour conserver son emploi, être membre du Syndicat et payer la cotisation syndicale lorsqu'il est effectivement au travail.

Tout nouvel employé ou tout employé ayant perdu son statut d'employé régulier doit adhérer au Syndicat dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi, en signant la formule d'adhésion.

6.02 La Compagnie déduit la cotisation syndicale si les conditions suivantes sont observées:

- Le montant de la cotisation syndicales régulière à être déduit doit être soumis à la Compagnie par lettre recommandée au moins vingt (20) jours avant la période à laquelle prend effet le nouveau taux. L'avis doit être signé par le trésorier du Syndicat.
- Au moment de l'engagement, l'employé autorise la Compagnie à faire la déduction de la cotisation syndicale.
- Le montant de la cotisation syndicale régulière est déduit à chaque semaine et ce peu importe le nombre de jours travaillés par l'employé.

- 6.03 A la fin de chaque mois comptable, les montants ainsi perçus sont remis au trésorier du Syndicat. Les remises sont accompagnées d'une liste en double exemplaires donnant les détails suivants: nom, prénom, adresse, date de naissance, numéro d'assurance sociale et le montant déduit pour la cotisation.
- 6.04 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisation syndicale pour les périodes de mise à pied; elle est uniquement tenue de retenir les droits d'entrée lorsque requis, de même que le montant prédéterminé de la cotisation syndicale régulière pourvu que les gains dus et payables à l'employé soient suffisants pour couvrir la retenue.
- La Compagnie remet à chaque semaine au trésorier, la liste de tous les nouveaux employés embauchés au cours de la dernière période de paie et couverts par la convention collective.
- 6.05 L'employé qui serait expulsé des rangs du Syndicat devra, pour conserver son emploi, autoriser la Compagnie à déduire un montant égal à la cotisation syndicale conformément à la clause 6.02.
- 6.06 Quand les étudiants sont engagés dans des emplois relevant de la compétence du Syndicat, les cotisations syndicales sont déduites de leur salaire

conformément au dernier paragraphe de la clause 6.02.

ARTICLE 7

REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, le Syndicat élit parmi les employés réguliers assujettis à cette convention, un exécutif composé de quatre (4) membres, de même qu'un (1) délégué pour chaque secteur de travail. L'exécutif et les délégués sont les porte-parole des employés qu'ils représentent.
- 7.02 Immédiatement après chaque élection ou à la suite de tout changement, le Syndicat avise par écrit la Compagnie du nom des membres de l'exécutif et des délégués élus, et celle-ci n'a pas à reconnaître les membres de l'exécutif ou les délégués à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 7.03 Dans la mesure du possible, les griefs sont discutés en dehors des heures régulières de travail. Cependant, si un délégué doit s'occuper d'un grief pendant ses heures régulières de travail, il ne doit pas quitter son poste avant d'avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat et il doit l'informer en revenant au travail. Lors de ces absences autorisées, le délégué est

payé à son taux régulier pour un maximum de deux (2) heures.

- 7.04 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures normales de travail. Sur demande du Syndicat, la Compagnie autorise la tenue de réunions syndicales dans un de ses locaux sur les exploitations.
- 7.05 Le Syndicat doit fournir à la Compagnie une liste de ses représentants dûment accrédités en date de la signature de cette convention et doit faire connaître immédiatement à la Compagnie tout changement à cette liste.
- 7.06 Les représentants de la Fédération dûment accrédités ont la permission, après avoir informé la Compagnie, de visiter les exploitations forestières et d'autres locaux où travaillent les employés couverts par cette convention, pour s'occuper de toute question syndicale pertinente à la présente convention de travail. Les représentants du Syndicat doivent avoir en leur possession et le présenter au représentant de la Compagnie, sur demande, un "certificat d'autorité" signé par le président ou la personne en autorité du Syndicat ou de la Fédération.
- 7.07 Les membres de l'exécutif ou les délégués, sans excéder quatre (4), peuvent bénéficier d'une absence payée pour affaire syndicale telle que réunion ou congrès pour une durée qui n'excède pas deux (2) semaines.

La Compagnie accepte de maintenir le salaire de ces employés à la condition que le Syndicat accepte de rembourser à la Compagnie, à la fin de la période d'absence, le montant brut versé à l'employé, majoré du pourcentage en vigueur pour couvrir les coûts additionnels. Cette majoration ne s'applique pas lorsque l'absence est due à la négociation de la convention ou à la rencontre prévue à l'article 17.04.

- 7.08 Tout employé régulier qui doit assumer temporairement une fonction syndicale à l'extérieur, peut obtenir un congé sans solde, pour une durée maximum de quatre (4) mois, sans perdre ses droits d'ancienneté si l'absence peut être accordée sans nuire à l'efficacité de l'exploitation.
- 7.09 S'il survient un conflit de juridiction entre le Syndicat et tout autre syndicat, les employés continueront leur travail comme à l'habitude. Ces questions de juridiction seront discutées et réglées entre et par les syndicats concernés qui suivront la procédure légale établie à cette fin.

ARTICLE 8

AFFICHAGE

- 8.01 Le Syndicat peut afficher ou faire circuler des avis ou circulaires dans les locaux où travaillent les employés couverts par cette convention,

si ces avis sont initialés par un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 9

SEMAINE DE TRAVAIL TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Employés payés au taux horaire

9.01 La semaine normale de travail d'un employé payé au taux horaire est de quarante (40) heures. Les horaires normaux de travail sont établis à l'annexe "B".

9.02 La Compagnie pourra faire des changements de courte durée aux horaires établis à l'annexe "B", soit deux (2) semaines ou moins, si les conditions l'exigent. Si des changements permanents deviennent nécessaires, la Compagnie pourra changer les horaires établis après entente avec le Syndicat et ces changements seront affichés en dedans d'une semaine.

Cependant, advenant la création de nouvelles occupations, les horaires de travail des employés affectés à ces nouvelles tâches seront déterminés par la Compagnie après avoir consulté le Syndicat.

9.03 Jusqu'à concurrence de trente (30) minutes par jour, le temps requis par un employé payé au taux horaire pour voyager au début et à la fin de sa journée normale de travail entre le camp et le lieu de travail n'est pas

compté comme du temps travaillé. Si le temps pour voyager est supérieur à trente (30) minutes, ce temps additionnel est calculé pour chaque période de paie et payé au taux régulier de l'occupation. Ce temps ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

Dans un rayon maximum de treize (13) kilomètres, les employés dont le site de travail permet d'aller prendre le repas du midi au camp, à l'intérieur d'un arrêt de travail d'une (1) heure, ne sont pas requis de dîner sur les lieux de travail.

9.05 Un employé qui est rappelé au travail une (1) heure ou plus avant le commencement de sa journée de travail ou une (1) heure ou plus après la fin de sa journée de travail reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées mais, en aucun temps, il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification. Les heures payées à cause de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

9.05 Temps supplémentaire - Un employé payé au taux horaire a droit au taux et demi du taux régulier de son occupation s'il est requis par la Compagnie de travailler ainsi qu'il suit:

a) Au-delà de la journée normale de travail.

ou

- b) Au-delà de la moyenne de quarante (40) heures établie sur une base de deux (2) semaines complètes consécutives.

ou

- c) Lors de n'importe quel congé chômé et payé, en plus de sa paie de congé.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois pour les mêmes heures travaillées.

Lorsqu'un véhicule de production est en opération en dehors des horaires normaux de travail, la Compagnie demandera à l'opérateur attitré sur une base régulière sur ce véhicule de production d'effectuer du temps supplémentaire.

Employés payés au taux hebdomadaire

- 9.06 La période normale de travail d'un employé payé au taux hebdomadaire est de huit (8) jours consécutifs suivis d'une période de repos de six (6) jours. L'horaire est établi localement pour assurer le service tel que requis. L'employé doit être au travail chaque jour le temps nécessaire pour accomplir les exigences de la tâche qui lui est confiée.

Le personnel de cuisine doit être au travail au début de sa période de travail pour préparer et servir le déjeuner et ne doit pas quitter le

travail à la fin de la dernière journée de sa période de travail avant d'avoir desservi le souper.

- 9.07 **Temps supplémentaire** - Un employé payé au taux hebdomadaire a droit au taux et demi du taux régulier de son occupation s'il est requis par la Compagnie de travailler au-delà de sa période normale de travail. Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, une (1) heure équivaut au taux hebdomadaire divisé par quarante (40) et une journée équivaut au taux hebdomadaire divisé par cinq (5).
- 9.08 Un employé payé au taux hebdomadaire, requis par la Compagnie de travailler un jour de congé chômé pour lequel il est éligible, tel que prévu à la clause 14.01, est payé au taux et demi de son taux régulier, pour le travail fait ce jour-là.
- 9.09 **Personnel de cuisine** - L'heure des repas est établie localement, cependant, le déjeuner n'est pas servi avant 05 h 30. Là où il y a un employé affecté au service de la cuisine pour les repas de nuit des employés de l'équipe de nuit, il entre dans les fonctions normales de cet employé de servir aussi le souper aux retardataires autorisés par la Compagnie à y prendre ce repas. L'horaire du cuisinier de nuit est établi localement et est basé sur une période de travail équivalant à celle du personnel de jour.

Employés payés au taux à la pièce

- 9.10 La période normale de travail d'un employé payé au taux à la pièce est de huit (8) jours consécutifs, suivis d'une période de repos de six (6) jours.
- 9.11 Les employés payés au taux à la pièce qui travaillent occasionnellement au taux horaire sont payés à raison du taux et demi de leur tâche pour le temps autorisé s'ils travaillent au-delà de huit (8) heures durant la même journée de travail, en tenant compte toutefois du temps travaillé au taux à la pièce.
- 9.12 Le temps requis par un employé à forfait, pour voyager entre le camp et le lieu de travail, est compensé par une allocation journalière dont le montant est basé sur la distance en kilomètres entre le camp et le secteur de coupe.

<u>Distance entre le camp et le secteur de coupe</u>	<u>Allocation journalière</u>	
	<u>Mise en vigueur</u>	<u>25 mars 1984</u>
0 à 20 km	-	-
20 à 32 km	2,90\$	3,00\$
32 km et plus	4,90\$	5,00\$

Employés à temps partiel

- 9.13 Sur demande de la Compagnie, la personne qui accepte de travailler à titre de gardien durant la fin de semaine ou le jour d'un congé chômé

sera payée au taux prévu pour cette occupation. Le temps travaillé à cette occupation ne fait pas partie de la semaine normale de travail de l'employé. Les clauses 9.05, 9.07 et 9.08 ne s'appliquent pas dans ce cas.

La personne qui accepte de travailler à titre de gardien pendant une fermeture de camp temporaire sera payée au taux régulier de l'occupation, tel que prévu au paragraphe précédent.

Normalement, la tâche du gardien de fin de semaine consiste à exercer une surveillance sur l'ensemble des bâtisses et des pièces d'équipement, à voir au bon fonctionnement du système électrique et du système de chauffage au camp, de même qu'à effectuer certains travaux reliés à la sécurité du campement.

9.14 Un employé payé au taux horaire, au taux hebdomadaire ou au taux à la pièce peut, après entente avec son supérieur immédiat, travailler au-delà de sa période normale de travail ou un jour de congé férié. Le taux à payer est le taux régulier de l'occupation assignée et ces heures ne font pas partie de la période normale de travail. Si, par la suite, cet employé désire reprendre en temps libre des jours travaillés suivant cette clause, il devra prendre arrangement avec la Compagnie avant de s'absenter.

9.15 Tout employé doit se rapporter à son travail selon l'horaire établi. S'il

ne peut se présenter au travail suivant cet horaire, il doit, à moins d'une raison hors de son contrôle, en aviser personnellement son supérieur immédiat. Si le supérieur immédiat ne peut être rejoint, il doit en informer durant les heures normales de bureau, le responsable aux communications au bureau de Grand'Mère au numéro de téléphone (819) 538-3341.

A la suite d'une absence dont la longueur ne peut être déterminée à l'avance, comme pour maladie ou autre raison majeure, un employé doit communiquer avec le représentant de la Compagnie quelques jours avant de se présenter de nouveau au travail. La Compagnie affectera l'employé à son ancienne occupation au plus tard deux (2) semaines après son retour au travail, à moins que ce dernier ne soit plus en mesure de reprendre son ancienne occupation, ceci sans limiter les autres dispositions de la convention collective.

ARTICLE 10

SALAIRES

- 10.01 La liste des occupations (avec les taux de salaires) est contenue dans l'annexe "A" de cette convention. Cette annexe "A" fait partie de cette convention.
- 10.02 Lorsqu'un employé doit temporairement, à la demande du représentant

de la Compagnie, accomplir un travail autre que son travail régulier, alors qu'il aurait encore du travail régulier à accomplir, il aura droit au taux de rémunération suivant:

- a) Si le taux de l'occupation temporaire est supérieur au taux journalier ou horaire de son occupation régulière, l'employé recevra le taux de l'occupation temporaire à partir du début de la première journée complète de travail à cette occupation.
- b) Si le taux de l'occupation temporaire est inférieur au taux journalier ou horaire de son occupation régulière, l'employé conserve son taux régulier pendant toute la durée du transfert ou jusqu'à la date à laquelle il aurait normalement été mis à pied dans son occupation régulière.

Dans le cas d'un employé payé au taux horaire, qui est appelé à travailler à une occupation payée au taux hebdomadaire et vice versa et pour les fins d'application de cette clause, tant qu'un employé ne reçoit pas le taux de l'occupation temporaire, son salaire est calculé comme suit:

- a) Lorsqu'un employé payé au taux horaire doit travailler à une occupation payée au taux hebdomadaire, son taux horaire est établi en multipliant son taux

horaire par quarante (40) heures.

- b) Lorsqu'un employé payé au taux hebdomadaire doit travailler à une occupation payée au taux horaire, son taux est établi en divisant son taux hebdomadaire par quarante (40) heures.

Lorsqu'un employé rémunéré à un taux horaire est requis de travailler à l'abattage du bois pendant une journée complète ou plus, il est payé au taux de l'opérateur de scie mécanique prévu à l'annexe "A", à partir du début de la première journée, et ce, durant toute la période au cours de laquelle il est affecté exclusivement à l'abattage du bois.

- 10.03 Lorsqu'un opérateur de véhicule payé au taux à la pièce doit, à la demande du représentant de la Compagnie ou à sa demande, après autorisation du représentant de la Compagnie, effectuer sur son véhicule des travaux d'entretien et/ou de réparation qui relèvent du service Mécanique, il sera payé au taux de sa classification pour ces travaux. Cette clause ne s'applique pas à la fin de la saison d'exploitation au moment où l'employé aurait normalement été mis à pied dans son occupation régulière.

L'opérateur de véhicule payé au taux à la pièce fait normalement le nettoyage et la vérification journalière de son véhicule et informe qui

de droit des déficiences qu'il a constatées. Ce travail ne devra pas dépasser vingt (20) minutes à la fin de sa journée de travail, à moins d'en être requis par la Compagnie.

- 10.04 Les taux actuels plus élevés que ceux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à cause de la mise en vigueur de cette convention et la Compagnie pourra, à sa discrétion, payer un employé à un taux plus élevé que celui mentionné pour son occupation.
- 10.05 Un employé qui est requis par la Compagnie ou son représentant de se rendre à un camp donné et qui n'y trouve pas de travail disponible pour lequel il est embauché, peut accepter de remplir une tâche quelconque durant la période d'attente; il reçoit pour ce travail le taux de l'occupation pour laquelle il est embauché.
- 10.06 De même, en cas d'urgence, un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.
- 10.07 Un employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, est requis par la Compagnie ou son représentant de se transporter d'un camp à un autre est payé au taux de sa classification pour le temps du voyage.

Cette clause ne s'applique pas si c'est un transfert qui permet à l'employé de prolonger son emploi.

- 10.08 Pendant les périodes de sécheresse extrême, l'employé à qui la Compagnie demande de demeurer disponible au camp au cas où surviendrait un feu de forêt, sera payé au taux journalier ou au taux horaire de son occupation régulière pour une journée normale de travail. Le temps payé à cette occupation ne fait pas partie de la semaine normale de travail de l'employé.

L'employé qui demeure sur la liste de paie de la Compagnie lors du combat de feux de forêt reçoit, dans ce cas, le taux régulier journalier ou horaire de son occupation. Ces heures ne font pas partie de la semaine normale de travail de l'employé.

L'employé conscrit par le Service de Protection de la Province reçoit le taux établi par ce service pour le combat de feux de forêt.

- 10.09 Si une occupation rémunérée au taux horaire ou journalier est nouvellement établie ou matériellement changée, soit à cause de nouvelles méthodes d'exploitation ou de l'introduction d'un nouveau type de machine, ou si une nouvelle méthode d'exploitation est établie pour les travailleurs à forfait, la Compagnie évaluera l'occupation, en établira le taux de salaire et informera le Syndicat en dedans de trente (30)

jours ouvrables qui suivent l'introduction de cette occupation. Pour les fins de la présente clause, la période de trente (30) jours ouvrables constitue la période d'essai.

Durant cette période d'essai seulement, les employés concernés sont payés comme suit:

- a) Si la nouvelle occupation est rémunérée à un taux horaire, l'employé affecté à cette occupation ne reçoit, en aucun temps, un taux inférieur au taux horaire ou journalier de son ancienne occupation.
- b) Si la nouvelle occupation est rémunérée au taux à la pièce, l'employé ne reçoit, en aucun temps, un taux inférieur au taux horaire prévu pour fins de compensation pour l'occupation "travailleur à la pièce". L'employé qui doit utiliser sa propre scie mécanique recevra un surplus de huit dollars et cinquante cents (8,50\$) par jour.

Après la période d'essai, la Compagnie rencontre les représentants du Syndicat pour discuter du taux de la nouvelle occupation. S'il y a entente, le taux convenu mutuellement s'applique rétroactif à la date du début de la nouvelle fonction. Si, au contraire, il n'y a pas accord, le taux proposé par la Compagnie sera payé.

Cependant, s'il n'y a pas entente, le litige pourra être porté à l'arbitrage quatre-vingt-dix (90) jours après la date à laquelle fut introduit le nouveau type de machine, conformément aux clauses 17.08 à 17.14, à moins que la convention collective n'expire avant cette date où, dans ce cas, le litige fera l'objet de négociations au moment du renouvellement de la convention collective.

Tout redressement de taux aura un effet rétroactif à compter de la date de la mise en application de la nouvelle occupation, ce qui n'a pas pour effet de limiter la décision arbitrale.

- 10.10 Un employé payé au taux horaire, affecté à une phase des exploitations qui fonctionne sur la base d'équipe de nuit et d'équipe de jour, a droit, lorsqu'il travaille sur l'équipe de nuit, à une prime de trente-cinq cents (0,35\$) l'heure pour ces heures de nuit. L'employé n'a pas droit à cette prime d'équipe de nuit lorsqu'il a droit au taux et demi ou à une compensation pour des heures non travaillées.

L'employé payé au taux horaire, pour qui la journée normale de travail commence régulièrement entre 13 et 17 heures, a droit à un montant supplémentaire de dix-huit cents (0,18\$) l'heure pour chacune des heures travaillées ce jour-là. L'employé n'a pas droit à cette

prime lorsqu'il a droit au taux et demi ou à une compensation pour des heures non travaillées.

10.11 Les employés affectés à l'horaire de travail de trois (3) équipes reçoivent une prime de quinze cents (0,15\$) l'heure pour toutes les heures travaillées. Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, cette prime ne fait pas partie du taux régulier de l'occupation.

10.12 Lorsque survient un bris de véhicule de production, l'employé payé au taux à la pièce, qui doit quitter son travail avant d'avoir complété sa journée normale de travail recevra une compensation au taux horaire de l'occupation pour les heures perdues ce jour-là, à partir du moment où le bris a été rapporté par l'employé au représentant de la Compagnie ou à un mécanicien spécifiquement désigné à cette fin, ce bris devant être confirmé, ou, à partir du moment où le bris est estimé par le représentant de la Compagnie. Les employés devront tout d'abord s'efforcer de trouver un contre-maître avant d'aller rapporter le bris de véhicule au mécanicien désigné. Pour les fins du présent paragraphe, huit (8) heures de travail sont considérées comme étant une journée normale de travail.

Cette compensation n'est accordée que si le représentant de la Compagnie ne peut donner à l'employé affecté du travail pour terminer la

10.33
journée durant laquelle le bris s'est produit et que l'employé est demeuré à la disposition de la Compagnie pendant cette période de temps. La Compagnie ne demandera pas à l'employé affecté par un bris de véhicule de production de travailler sur une méthode de coupe conventionnelle à forfait.

Lorsque la Compagnie ne peut offrir du travail compensatoire ou autre pour au moins quatre heures et demie (4½) dans la journée ouvrable qui suit le bris de véhicule vérifié par son représentant, l'employé affecté a droit à une compensation de quatre heures et demie (4½) au taux horaire de l'occupation, s'il est demeuré à la disposition de la Compagnie pendant les heures ouvrables cette journée-là.

Lors des bris de débusqueuse sur roues, la Compagnie offrira aux travailleurs à forfait concernés, lorsqu'elle sera en mesure de le faire, la débusqueuse de réserve la plus adéquate pour continuer leur travail, en autant que cette débusqueuse soit à proximité et disponible sur les lieux de l'exploitation.

Dans le cas de crevaison d'un pneu de débusqueuse, les membres de l'équipe affectée reçoivent une compensation d'une (1) heure au taux horaire de l'occupation régulière.

La Compagnie accorde une compensation journalière d'une (1) heure au taux régulier des employés à forfait, si la distance à marcher entre le chemin carrossable et la jetée excède un (1) kilomètre.

- 10.13 Tout employé qui, pendant ses heures normales de travail, est requis par la Compagnie d'assister à une réunion du comité ouvrier-patronal ou à une rencontre pour discuter d'un grief, est payé pour tout le temps qu'il devrait travailler normalement mais qu'il a perdu en assistant à cette rencontre. L'employé reçoit le taux régulier journalier ou horaire de son occupation.

Période de paie

- 10.14 La période de paie débute le dimanche matin d'une semaine pour se terminer le samedi soir de la même semaine en tenant compte, cependant, des différents horaires de travail.
- 10.15 En autant que le système de paie le permet, les employés sont payés le jeudi soir de chaque semaine pour la période qui se termine normalement le samedi soir de la semaine précédente. Pour les employés travaillant la nuit, la paie est distribuée le jeudi après-midi.
- 10.16 Normalement, les employés au taux à la pièce sont payés pour tout le bois mesuré à minuit le samedi de la semaine précédente. La Compagnie fait en sorte que l'écart entre le

bois coupé et le bois mesuré soit le plus petit possible.

- 10.17 En même temps que sa paie, tout employé recevra une copie de son bulletin de paie sur lequel est inscrit le total de chacune des déductions faites.

Vanne

- 10.18 Tout article dont la valeur est inférieure à cinq dollars (5\$) doit être payé comptant.

ARTICLE 11

ANCIENNETE

- 11.01 Ancienneté - Le mot "ancienneté désigne le nombre de jours de travail continu au crédit d'un employé régulier.

Période d'ancienneté - Cette expression désigne la période qui s'étend du 26 décembre d'une année au 25 décembre (ou le samedi le plus près de cette date) de l'année suivante.

- 11.02 Jour de travail - Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de travail. Les journées ou les demi-journées de vacances payées et prises en période d'emploi et les congés fériés chômés

sont comptés comme des jours ou des demi-jours de travail.

Il en est de même pour les journées ou les demi-journées de travail perdues par un employé régulier à la suite:

- d'un accident reconnu par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et survenu alors qu'il était à l'emploi de la Compagnie.
- du décès d'un membre de sa famille, tel que prévu à la clause 14.08.
- d'une maladie ou d'un accident non industriel certifié par un médecin et dont la durée n'excède pas douze (12) mois de calendrier. Pour pouvoir bénéficier de ce privilège, l'employé doit présenter un certificat de maladie à cet effet au Service du Personnel, au plus tard à la fin de la période d'ancienneté au cours de laquelle survint la maladie ou l'accident et à tout autre moment, tel qu'exigé par la Compagnie.
- d'un cours de perfectionnement ayant une relation avec le genre de travail accompli et suivi après entente entre l'employé et la Compagnie.
- d'une absence autorisée par la Compagnie pour affaires syndica-

les telles que congrès, séances d'étude ou autres réunions n'excédant pas un mois par période d'ancienneté.

- d'une absence autorisée par la Compagnie pour la négociation ou l'administration de la présente convention collective de travail.

Les jours dus et payés globalement à la date de mise à pied ne comptent pas comme jours de travail.

La Compagnie comptera comme "jour" ou "demi-jour" de travail, les jours ou les demi-jours ouvrables pendant lesquels l'employé est au camp mais n'est pas requis de travailler, à cause de la très mauvaise condition de la température ou encore à cause d'un bris de véhicule ou de scie mécanique.

11.03 Travail continu - Le travail est dit continu aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une des raisons suivantes:

- séparation volontaire ou mise à la retraite.
- congédiement.
- défaut de retourner au travail après avoir été rappelé, par avis écrit, ou à la suite d'une absence autorisée ou après guérison à la suite de maladie ou accident.

- refus d'accepter une offre d'emploi dans ses occupations régulières.
- maladie, accident non industriel ou mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier. Cependant, dans ces trois (3) cas, l'employé régulier pourra maintenir, pour une autre période de douze (12) mois, ses crédits d'ancienneté s'il en fait la demande, par lettre recommandée, au cours du onzième mois de son absence au travail.

L'employé qui passe d'un district à un autre accumule ses crédits d'ancienneté pour fins d'avantages sociaux si cette mutation est faite après avoir obtenu l'autorisation écrite de la Direction des deux (2) districts concernés.

11.04 **Saison d'ancienneté** - Une saison d'ancienneté comprend cent vingt-cinq (125) jours de travail continu accumulés suivant l'une ou l'autre des deux façons suivantes:

- a) soit pendant une seule période d'ancienneté.
- b) soit pendant plusieurs périodes d'ancienneté.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent vingt-cinq (125) jours dans une même période d'ancienneté ne peuvent s'additionner

aux jours de travail continu accumulés pendant la ou les périodes d'ancienneté où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent vingt-cinq (125) jours de travail continu. (C'est-à-dire, en aucun cas, plus d'une saison d'ancienneté ne peut être comptés dans une même période d'ancienneté).

11.05 Saison d'exploitation - Une saison d'exploitation s'étend du 26 avril au 25 avril de l'année suivante.

11.06 Employé stagiaire - "Employé stagiaire" désigne un nouvel employé (ou un ancien employé régulier qui a perdu son ancienneté) qui n'a pas accumulé cinquante (50) jours de travail continu pendant une même période d'ancienneté.

Ces employés n'ont aucun droit à la procédure de règlement des griefs pour tout ce qui concerne les mesures disciplinaires et les clauses de mouvement de main-d'oeuvre. Pour les fins d'application de la présente convention, les étudiants sont, en tout temps, considérés comme employés stagiaires et ce, peu importe le nombre de jours travaillés. Les jours travaillés à titre d'étudiant ne peuvent en aucun cas être considérés comme des jours de travail au sens de la convention collective.

11.07 Employé régulier - "Employé régulier" désigne un employé qui a

accumulé cinquante (50) jours de travail continu pendant une même période d'ancienneté et qui n'a pas perdu ce titre par la suite.

- 11.08 Crédit d'ancienneté - Pour le passé, les employés ont comme ancienneté celle créditée au 25 décembre 1982.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

Rappel

- 12.01 Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des rappels, la Compagnie tient compte de l'ancienneté, de l'habileté, de la compétence et de l'expérience des employés réguliers. Quand tous les autres facteurs sont égaux, l'ancienneté prévaut. L'employé régulier sera rappelé dans ses occupations régulières, et en autant que possible, au même endroit que la saison précédente. La Compagnie se réserve le droit de déterminer l'ordre des rappels à l'intérieur de l'unité de négociations, si le rappel des employés concernés est prévu dans les trois (3) semaines suivantes.

L'employé régulier qui a été rappelé au travail à un camp autre que celui où il a l'habitude de travailler pourra, après entente avec la Compagnie, être transféré à son endroit habituel de travail.

Si au début d'une saison d'exploitation, la Compagnie estime qu'elle n'est pas en mesure de rappeler au travail, au cours de la saison, un employé dont le nom figure aussi sur la liste d'ancienneté de Lower Mattawin, elle rappelle cet employé dans le district Lower Mattawin à sa dernière occupation conformément aux dispositions du 1er paragraphe.

12.02 La Compagnie peut embaucher des employés réguliers ou autres, sans égard à l'ancienneté, si des circonstances imprévues l'obligent à commencer certaines opérations à une date plus hâtive que prévue ou qu'elle requiert plus de main-d'oeuvre. Cependant, lorsque les employés réguliers se rapportent suivant la date de l'avis de rappel, ils exercent alors leur droit sur les employés antérieurement embauchés.

12.03 La Compagnie s'engage à envoyer les avis de rappel au moins trois (3) semaines avant la date approximative du début de ses exploitations. Ces délais seront plus courts lors des rappels après le début des exploitations.

L'employé qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours de la mise à la poste de l'avis, informer, par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail et doit se présenter dans le délai men-

tionné dans l'avis de rappel, sinon il cesse d'être un employé régulier. Toutefois, la Compagnie prolongera le délai mentionné dans l'avis de rappel si l'employé informe la Compagnie dans les huit (8) jours de l'avis et cela, par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

- 12.04 La Compagnie s'engage à informer le Syndicat, par écrit, au moins trois (3) semaines à l'avance de la date approximative du début de ses exploitations de coupe.

Mise en disponibilité

- 12.05 Lors des mises en disponibilité, l'employé régulier pourra déplacer, dans ses occupations régulières, un employé ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il ait la compétence, l'expérience et l'habileté pour accomplir de façon efficace le travail à exécuter. Toutefois, on ne déplace pas un employé s'il est prévu que le travail de ce dernier doit normalement être complété soit en dedans de douze (12) jours ouvrables s'il travaille au même camp, soit en dedans de trois (3) semaines s'il travaille à un autre endroit dans le district.

Lors de l'application des dispositions ci-haut, les équipes sur la coupe et le débusquage, dont chacun des membres a suffisamment d'ancienneté pour leur permettre de conti-

nuer à travailler, ne sont pas déformées. D'autre part, la reformation des autres équipes se fait en consultation avec les employés concernés et le président du Syndicat.

Lors des mises en disponibilité, le président est maintenu au travail de préférence à tout autre employé, pourvu qu'il soit capable d'accomplir efficacement les tâches disponibles.

Les employés devant être mis à pied en seront avisés par la Compagnie au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, à moins que celle-ci n'en soit empêchée par une raison majeure.

La Compagnie accepte de mettre en disponibilité, le dernier jour ouvrable précédant la fête de Noël, le travailleur à forfait âgé de cinquante (50) ans ou plus et affecté à la coupe et au débusquage, si ce dernier formule une demande en ce sens.

Promotions

- 12.06 Toute occupation, à l'exception du service Mécanique et des occupations payées au taux horaire de base ou à un taux forfaitaire, nouvellement créée ou devenue vacante pour des raisons autres que maladie, accident de travail, accident non industriel, absence autorisée ou vacances annuelles, sera affichée au tableau des camps pendant une période de

sept (7) jours ouvrables consécutifs. L'avis indiquera le titre de l'occupation, une description sommaire de la tâche, les exigences de l'emploi et l'endroit de travail. Les employés intéressés pourront faire application au cours de la période d'affichage.

La Compagnie choisira parmi les employés qui ont soumis leur candidature, à la condition que les employés concernés possèdent la compétence, l'habileté et l'expérience nécessaires pour satisfaire les exigences de l'occupation; si ces facteurs sont égaux entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté sera alors le facteur déterminant. Advenant qu'aucun employé n'ait fait application ou que, parmi ceux qui ont fait application, aucun ne puisse rencontrer les exigences de la tâche, la Compagnie comblera le poste par un candidat de son choix en considérant d'abord les employés couverts par la convention collective. Le Président du Syndicat est informé, par écrit, du nom de l'employé choisi pour combler l'occupation vacante.

Dans le but d'éviter que les exploitations soient ralenties, interrompues ou retardées à cause de la procédure d'affichage, la Compagnie comblera temporairement l'occupation nouvellement créée ou vacante en y affectant au moment opportun l'employé de son choix. Cette assignation temporaire cesse à la date à

laquelle un employé a été assigné de façon permanente à cette occupation.

Pour les fins d'application de la présente clause, une occupation ne sera pas considérée vacante lorsqu'elle constitue le travail régulier d'un employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté et qui n'a pas encore été rappelé au travail. Même s'il n'y a aucun poste disponible à une occupation rémunérée au taux horaire de base ou à l'occupation "mécanicien - classe 4" ou "aide-mécanicien", les employés réguliers qui désirent faire application pour une telle occupation pourront en faire la demande, par écrit, au représentant de la Compagnie. Lorsque l'occupation devient vacante, la Compagnie choisira le ou les employés à être assignés à cette occupation en considérant le nom des employés qui ont fait une demande par écrit, de même que leur habileté, leur compétence et leur ancienneté.

Equipement loué

- 12.07 Lorsque la Compagnie loue une pièce d'équipement et que le propriétaire n'est pas embauché comme chauffeur, un employé régulier est engagé comme chauffeur de cette machine. Cependant, si le propriétaire s'objecte à ce qu'un employé régulier soit l'opérateur de sa machine et donne ses raisons par écrit et que la Compagnie juge les raisons évoquées

acceptables, elle embauche le chauffeur du propriétaire et le Syndicat reçoit une copie des raisons évoquées.

Lorsque le propriétaire d'une machine ou son chauffeur doit être embauché, cet employé doit être considéré comme couvert par la convention mais il n'a pas droit aux clauses de mouvement de main-d'oeuvre; par contre, les employés réguliers ne peuvent être affectés à cet emploi. Ceci est pour la durée du sous-contrat. Le propriétaire qui agit comme mécanicien est aussi couvert par le présent paragraphe.

Le co-propriétaire (2e chauffeur-propriétaire) d'un camion ne peut pas opérer son véhicule avant que la procédure de rappel et d'affichage ait été respectée.

Transferts

- 12.08 L'employé régulier transféré à une occupation exclue de l'unité de négociation maintient l'ancienneté accumulée à la date du transfert et ce, pour fins de mouvement de main-d'oeuvre. L'employé ainsi transféré peut réintégrer l'unité de négociation à sa dernière occupation seulement si la Compagnie estime qu'elle ne peut lui offrir du travail au cours d'une saison d'exploitation dans ses occupations régulières, ou à la suite d'une autorisation écrite de la direction des deux (2) districts concernés lorsqu'un poste

vacant n'a pas été comblé conformément à la procédure d'affichage.

Liste d'ancienneté

12.09 La Compagnie envoie au Syndicat, par courrier recommandé, au plus tard le 30 mars de chaque année, la liste contenant par ordre alphabétique au 25 décembre de la période d'ancienneté précédente, le nom, les saisons et les jours d'ancienneté de tous les employés réguliers. Cette liste sera affichée dans chaque camp au plus tard le 1er mai.

Cette liste d'ancienneté gouverne tous les mouvements de main-d'oeuvre de la saison d'exploitation qui suit, sauf que ceux qui mettent fin à leur travail continu sont rayés de la liste au fur et à mesure.

La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après le début des opérations de coupe conventionnelle sans toutefois précéder le 1er juillet, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à la Compagnie avant cette date. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'ancienneté et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

12.10 L'employé qui a choisi de différer sa retraite et qui ne peut plus

maintenant accomplir son travail régulier, ne peut demander de se prévaloir des options reliées aux clauses de mouvement de main-d'oeuvre. Cet employé est rappelé au travail selon l'ancienneté d'occupation accumulée au 25 décembre de l'année où il a atteint soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 13

REGIME DE VACANCES

- 13.01 Dans les clauses du présent article, l'ancienneté est basée sur le travail continu à l'emploi de Consolidated-Bathurst Inc. Cet article ne s'applique que pour le travail fait à partir du 26 décembre 1982, donc pour les crédits de vacances à être payés en 1984.

Crédits de vacances

- 13.02 Tout employé qui a moins de cinq (5) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 4% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté.
- 13.03 Tout employé régulier qui a cinq (5) saisons mais moins de neuf (9) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 6% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté à titre d'employé régulier.

- 13.04 Tout employé régulier qui a neuf (9) saisons mais moins de vingt (20) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 8% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté à titre d'employé régulier.
- 13.05 Tout employé régulier qui a vingt (20) saisons mais moins de vingt-cinq (25) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 10% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté à titre d'employé régulier.
- 13.06 Tout employé régulier qui a vingt-cinq (25) saisons et plus d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 12% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté à titre d'employé régulier.

Période de vacances

- 13.07 L'employé régulier qui a moins de cinq (5) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de deux (2) semaines.
- 13.08 L'employé régulier qui a cinq (5) saisons mais moins de neuf (9) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a

droit à une période de vacances de trois (3) semaines.

- 13.09 L'employé régulier qui a neuf (9) saisons mais moins de vingt (20) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de quatre (4) semaines.
- 13.10 L'employé régulier qui a vingt (20) saisons mais moins de vingt-cinq (25) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de cinq (5) semaines.
- 13.11 L'employé régulier qui a vingt-cinq (25) saisons et plus d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de six (6) semaines.
- 13.12 L'employé régulier à l'emploi de la Compagnie dès le début d'une période d'ancienneté et qui n'a pas subi de mise à pied au cours de cette même période d'ancienneté est requis de prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent le 25 décembre, date à laquelle le droit aux vacances est acquis. Les périodes de vacances ne peuvent être ni accumulées ni transférées.
- 13.13 A l'exception du garage St-Georges, le travail est interrompu au cours des deux (2) dernières semaines civiles complètes du mois de juillet de façon à permettre aux employés de

prendre deux (2) semaines de vacances.

Cependant, lorsque jugés nécessaires par la Compagnie, certains travaux de transport de bois, de tronçonnage, de construction de chemins, du service Mécanique et de la cuisine doivent continuer au cours des deux dernières semaines civiles complètes du mois de juillet. A cette fin, les employés et le président du Syndicat sont informés un (1) mois à l'avance et sont réunis pour connaître le motif du travail durant ces deux semaines. L'avis d'un mois peut être plus court s'il s'agit de remplacer un employé qui devait travailler durant cette période. Les employés sont assignés à ces travaux sur une base volontaire.

Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances ou qui ont travaillé durant la période de fermeture en juillet, pourront prendre les vacances dues à une date qui convient à l'employé et à la Compagnie; l'employé devra, cependant, informer la Compagnie au moins trois (3) semaines à l'avance de la date à laquelle il désire débiter ses vacances.

- 13.14 L'employé régulier qui a subi une mise à pied au cours de la période d'ancienneté précédente reçoit ses crédits complets de vacances avant son départ pour vacances; cependant, celui qui ne désire pas recevoir ses crédits complets de vacances avant

son départ doit informer la Compagnie au moins trois (3) semaines à l'avance.

13.15 L'employé régulier qui sera mis à pied ou quittera volontairement son emploi avant d'avoir pris toutes les vacances auxquelles il avait droit, recevra ses crédits de vacances accumulés au 25 décembre de la période d'ancienneté précédente, dans les jours suivant son départ.

De même, l'employé qui, à la fin d'une période d'ancienneté n'a pas pris toutes les vacances auxquelles il avait droit, recevra ses crédits de vacances au plus tard à la fin de cette même période d'ancienneté.

13.16 Tout employé dont l'emploi est rompu au cours d'une période d'ancienneté recevra, par la poste, dans les jours qui suivent son départ, les crédits de vacances gagnés pendant cette même période d'ancienneté.

13.17 L'employé qui a choisi la retraite différée et qui demeure donc à l'emploi après l'âge de 65 ans, maintient à chaque année le droit aux vacances qu'il a accumulées à l'âge normal de la retraite.

ARTICLE 14

FETES CHOMEES ET PAYEES

14.01 Tout employé couvert par cette con-

vention a droit aux congés payés suivants:

Vendredi Saint
Fête de la Reine
Fête Nationale
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
La veille de Noël
Noël
La veille du Jour de L'An
Jour de l'An

Pour avoir droit à ces congés, l'employé doit satisfaire aux trois (3) conditions suivantes:

- a) L'employé doit être un employé régulier ou être disponible au camp durant les vingt (20) jours de travail précédant immédiatement la fête.
- b) L'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie.
- c) L'employé doit être au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de la Compagnie de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

L'employé qui, au moment de son départ pour un congé, a droit au congé mais ne peut, après le congé, se présenter au travail à

cause de maladie ou d'accident non industriel, sera payé pour ce ou ces congés lors de son retour au travail. L'employé devra présenter un certificat médical.

- d) En raison de la nature des exploitations forestières, le travail n'est pas interrompu lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que la première ou dernière journée de l'horaire normal de travail; dans un tel cas, la Compagnie accepte cependant d'accorder une journée d'absence sans paie, avec accumulation d'ancienneté, si une telle demande est formulée par les employés. Cette journée d'absence sans paie est établie au début de la saison d'exploitation conformément à la clause 14.03. Lorsque la journée du 24 juin survient durant la période de congé des employés, le travail est interrompu à une date convenue au début de la saison.

Pour avoir droit à une rémunération le jour de la Fête nationale, l'employé doit être un employé régulier ou avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin, et se conformer aux exigences de la clause 14.01 b) et c).

Lorsque le congé pour la Fête nationale est pris à la première ou la dernière journée de l'horaire, l'employé requis de travailler l'une de ces journées est rémunéré au taux et demi du taux régulier de l'occupation pour le travail fait ce jour-là, en plus du paiement du congé. Lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que la première ou dernière journée de l'horaire normal de travail, l'employé est payé au taux horaire de son occupation pour le travail effectué cette journée en plus du paiement du congé.

Tout employé couvert par la présente convention et qui, durant la période d'ancienneté en cours, a travaillé quatre-vingt-dix (90) jours ou plus avant la fête de Noël et ce, sans perte d'ancienneté, a droit à un boni équivalant à une journée de paie, s'il est au travail le dernier jour ouvrable qui précède la fête de Noël et s'il est de retour au travail le premier jour ouvrable qui suit; pour les fins de la présente clause, les jours de vacances pris en période d'emploi de même que les congés payés sont considérés comme jours de travail.

De plus, tout employé couvert par la présente convention et qui, durant la période d'ancienneté en cours, a travaillé cent vingt-cinq (125) jours ou plus avant la fête de Noël

et ce, sans perte d'ancienneté, a droit à un boni équivalant à une journée de paie, s'il est au travail le dernier jour ouvrable qui précède la fête de Noël et s'il est de retour au travail le premier jour ouvrable qui suit; pour les fins de la présente clause, les jours de vacances pris en période d'emploi de même que les congés payés sont considérés comme jours de travail.

Pour les fins d'application des paragraphes ci-haut concernant les bonis accordés à l'époque de Noël, les jours de rencontres de négociations avec la Compagnie pour les membres du comité de négociations sont considérés comme jours travaillés.

- 14.02 Si un congé chômé et payé survient pendant la durée d'un congé autorisé par la Compagnie, l'employé ne perd par son droit au congé chômé et payé.
- 14.03 Au début de chaque année de convention, la Compagnie et le Syndicat fixeront les dates exactes des congés payés de l'année. Ces dates seront affichées au tableau des camps.
- 14.04 Pour ces congés, les employés sont payés pour l'équivalent d'une journée normale de travail au taux régulier journalier mentionné à l'annexe "A" de la présente convention. Pour les fins d'application de la présente clause, la journée normale de travail est de huit (8) heures à

l'exception, cependant, des employés payés au taux horaire affectés à l'horaire de trois (3) équipes pour lesquelles la journée normale de travail est de dix (10) heures. Cependant, pour les congés tombant alors que l'employé est au travail, les employés au taux horaire et hebdomadaire sont payés suivant leur horaire de travail au moment où la fête est prise et reçoivent les gains journaliers qu'ils auraient reçus s'ils avaient travaillé. De même alors que les employés à forfait sont au travail ceux-ci sont payés pour dix (10) heures au taux horaire régulier.

- 14.05 Lorsqu'un jour férié survient un jour partiellement ou non travaillé ou durant les vacances de l'employé, il est compensé par un congé équivalent, à une date qui convient à la fois à la Compagnie et à l'employé.
- 14.06 Il y aura discontinuité d'exploitation durant la période de Noël, et du Jour de l'An, à l'exception du garage St-Georges, où la Compagnie peut avoir besoin des services d'une partie de son personnel. L'employé mis à pied temporairement durant cette période a droit à un boni équivalant à quatre (4) jours de travail payés au taux de l'occupation; ce boni est payable sur la première période de paie qui suit le jour de la réouverture des camps. Pour avoir droit à ce boni, l'employé doit satisfaire aux exigences de la clause 14.01 a). Il ne doit

pas quitter son travail avant le dernier jour ouvrable précédant immédiatement la fermeture du camp et doit être de retour au travail le jour de la réouverture. Ces employés n'ont pas droit aux congés de la veille de Noël, de Noël, de la veille du Jour de l'An et du Jour de l'An.

14.07 L'employé régulier mis à pied entre le début de la deuxième semaine complète de calendrier de décembre et le dernier jour ouvrable avant la fête de Noël, a droit à un boni de mise à pied de deux (2) journées. Si la mise à pied de l'employé régulier survient au cours de la première semaine complète de calendrier de décembre, celui-ci a droit à un boni de mise à pied d'une (1) journée. Ces bonis de mise à pied sont payés conformément aux dispositions de la clause 14.04 de la convention collective et cet employé n'a pas droit aux jours fériés prévus durant la période des fêtes.

14.08 Congés pour funérailles - Dans le cas de décès d'un membre de la famille ou simultanément de plus d'un membre de la famille d'un employé qui a une saison d'ancienneté et plus au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté, celui-ci a droit à un maximum de trois (3) jours d'absence sans perte de salaire (5 jours dans le cas du conjoint ou de l'enfant de l'employé) dont l'un est la journée même des funérailles. Les jours de congés

doivent être pris en dedans de sept (7) jours de calendrier à compter du décès. En certains cas, la Compagnie peut exiger un certificat de décès.

Par membre de la famille on entend: le père, la mère, les frères, les soeurs, le beau-père, la belle-mère, les beaux-frères et les belles-soeurs de l'employé.

- 14.09 Paie de juré ou de témoin - Un employé régulier qui a une (1) saison d'ancienneté ou plus au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté et qui doit servir de juré ou de témoin de la Couronne, convoqué par subpoena dans un procès, reçoit de la Compagnie, pour les jours ouvrables pendant lesquels il aurait normalement travaillé mais au cours desquels il doit agir comme juré ou témoin, la différence entre le salaire quotidien payé comme juré ou comme témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

ARTICLE 15

CONDITIONS DIVERSES

Sécurité

- 15.01 La prévention des accidents doit être l'objet d'une préoccupation constante et objective de tous les employés de la Compagnie. La Compagnie et le Syndicat travaillent conjointement pour s'assurer que les

lois, règlements et normes de sécurité au travail soient bien connus de tous les employés. Cette coopération mutuelle est coordonnée par le Comité paritaire de sécurité au travail au niveau du camp.

- 15.02 **Comité paritaire de sécurité** -
Un comité paritaire de sécurité est formé et composé de trois (3) membres représentant les travailleurs du district et de trois (3) membres représentant la Compagnie.
- 15.03 Les fonctions du comité sont:
- a) Analyser les causes des accidents et formuler des recommandations à la Compagnie pour les prévenir.
 - b) Recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs se rapportant à la sécurité et formuler toutes recommandations à la Compagnie sur ces sujets.
 - c) Tenir une réunion selon les besoins, de préférence une fois par trois mois et présenter un compte rendu.
- 15.04 Les représentants des travailleurs qui siègent sur le comité sont payés au taux horaire régulier de leur occupation durant la réunion.
- 15.05 Tout employé qui subit un accident nécessitant les soins d'un médecin est transporté, sans frais, chez un médecin ou à l'hôpital choisi par la

Compagnie. Si les soins doivent se poursuivre, l'employé peut se faire traiter par un médecin de son choix.

- 15.06 La Compagnie voit à ce qu'un employé ne soit pas appelé à travailler seul dans un endroit isolé lorsque le travail à accomplir peut représenter un certain danger, que ce soit pour du travail de jour ou de nuit.
- 15.07 La Compagnie crédite le coût de la genouillère incorporée dans le pantalon et remet une paire de gants ou de mitaines de sécurité aux employés requis de les porter. Le coût est porté au compte de l'employé. Sur présentation d'une paire de gants ou de mitaines de sécurité détériorés par l'usure, l'employé régulier en reçoit une nouvelle et ce, tant et aussi longtemps qu'il ne met pas fin à son travail continu. Cependant, tous les employés se voient remplacer les gants ou mitaines détériorés suite à un accident de travail.
- 15.08 Les employés doivent suivre les règlements concernant la prévention des feux de forêt établis par le Gouvernement Provincial, la Société de Conservation de la région et la Compagnie.

Transport

- 15.09 Les employés seront transportés du camp au lieu de travail au moyen d'autobus ou autre transport du genre, lesquels seront adéquatement munis de sièges, portes de secours,

étagères pour le transport en sécurité des outils et de l'essence, chauffés et en nombre suffisant pour transporter tous les employés requis de voyager en véhicule.

Un transport gratuit sera mis à la disposition des travailleurs quotidiennement à partir de la Gare de Casey et ces transports devront coïncider avec les heures de train.

- 15.10 La Compagnie offre des facilités pour aider les employés à démarrer leur véhicule par temps froids. Des prises de courant seront à la disposition des employés qui seront autorisés à utiliser leur véhicule pour le transport des employés.

Usage du véhicule personnel

- 15.11 Un employé résidant dans un camp forestier qui est autorisé par la Compagnie à utiliser son véhicule personnel pour les fins de son travail, reçoit une allocation pour cet usage aux conditions suivantes:

- Voyager avec lui dans son véhicule jusqu'à trois (3) autres employés sans dépasser le nombre de passagers permis par la Loi.
- Etre payé au kilométrage, lequel est calculé sur la base de distance moyenne et préétablie.
- S'en tenir au nombre de voyages autorisés soit quatre (4) par

jour s'il vient dîner au camp soit deux (2) par jour s'il prend son repas en forêt.

Etre payé au taux de:

0,175\$ du kilomètre sur
chemin public,

0,1875\$ du kilomètre sur
chemin forestier.

En aucun cas, un employé autorisé à utiliser son véhicule personnel ne reçoit moins de 4,50\$ même si le kilométrage parcouru donnait un montant inférieur.

Pour les employés qui ne résident pas dans un camp, l'entrée de la concession forestière est l'endroit à partir duquel s'applique l'allocation pour l'usage du véhicule personnel.

Lorsque survient un bris de véhicule de production durant la journée normale de travail de l'employé et que la Compagnie autorise cet employé à aller au camp avec son véhicule personnel, le kilométrage parcouru sera payé tel que stipulé plus haut.

Hygiène

15.12 La Compagnie fournira deux (2) draps et taies d'oreillers propres, chaque semaine, à chaque employé. Une literie propre sera remise à chaque nouvel employé. La Compagnie main-

tiendra la qualité des matelas et des sommiers. Les couvertures seront changées selon les exigences.

- 15.13 La Compagnie maintient de bonnes conditions d'hygiène et de propreté dans ses camps.

La Compagnie verra à donner de l'aide au préposé à l'entretien des camps, suivant les besoins, ou, s'il y a lieu, après consultation avec le délégué du Syndicat.

Cuisine

- 15.14 La Compagnie continuera de servir à ses employés de la nourriture de bonne qualité et en quantité suffisante.
- 15.15 La Compagnie embauche le personnel de cuisine au moins trois (3) jours avant le début des exploitations.
- 15.16 La Compagnie embauchera le personnel de cuisine nécessaire pour assurer un remplaçant durant la période des vacances annuelles.
- 15.17 La Compagnie fournit, sans frais et en quantité suffisante, au personnel de cuisine un uniforme dont le port est obligatoire. Pour les cuisiniers et les seconds-cuisiniers, l'uniforme comprend un pantalon de tissu blanc, une chemise blanche, un tablier et un bonnet approprié; pour les aide-cuisiniers, l'uniforme comprend une chemise blanche et un tablier. La Compagnie fournira aussi

les pantalons blancs aux aide-cuisiniers affectés à cette occupation depuis cinquante (50) jours ou plus; ce délai pourra être plus court si la Compagnie juge, suite aux recommandations faites par le cuisinier que l'employé a suffisamment d'habileté et de compétence pour être affecté sur une base régulière à cette occupation. Le lavage et la réparation des chemises, des pantalons, des tabliers et des linges à vaisselle sont la responsabilité de la Compagnie. Les prochains pantalons que la Compagnie achètera seront en fortrel.

15.18 **Guide - Personnel de cuisine** -

La Compagnie utilise comme guide pour déterminer le nombre de personnes à assigner au service de la cuisine où il y a des exploitations de coupe et de transport, l'échelle suivante basée sur le nombre d'employés qui y prennent régulièrement leurs repas:

	<u>Nombre d'hommes</u>	<u>Cuisinier</u>	<u>Second-cuisinier</u>	<u>Aide-cuisinier</u>	<u>TOTAL</u>
30 ou moins	1				1
31 à 70	1	1			2
71 à 140	1	1	1		3
141 à 200	1	1	2		4
201 à 260	1	2	2		5
261 et plus	1	2	3		6

Le nombre d'hommes prenant leurs repas à la cuisine pourra varier de plus ou moins quinze (15) sans dimi-

nution ou augmentation du personnel dans la cuisine.

Dans les camps où il y a les opérations de nuit, la personne qui travaille dans la cuisine la nuit sera un cuisinier de nuit, le cuisinier de nuit est exclu du guide ci-haut.

Divers

15.19 La Compagnie fournira les bidons d'essence pour scies mécaniques. Le coût est porté au compte de l'employé et plein crédit lui sera accordé lorsqu'il retournera le bidon en bon état.

15.20 Dans le but de réduire les pertes de temps dues aux bris de scies mécaniques, la Compagnie aura, à chaque camp, un certain nombre de scies mécaniques qui seront à la disposition des employés jusqu'à un maximum de cinq (5) jours lorsque leur scie sera défectueuse. Le nombre de scies disponibles à chaque camp variera en fonction du nombre de scies en usage au camp. Les employés coopéreront avec la Compagnie pour que ces scies demeurent en bon état.

Ces scies seront louées aux employés au taux de huit dollars et cinquante cents (8,50\$) par jour (essence et huile non fournies) et les employés seront tenus de les retourner en bon état, compte tenu de l'usage normal.

- 15.21 Dans tous les camps de coupe, il y aura un inventaire suffisant des pièces principales employées le plus le plus fréquemment pour les scies mécaniques.
- 15.22 Les employés à l'heure autres que les hommes de métier ou d'entretien ne sont pas tenus de fournir un coffre d'outils. Si des outils spéciaux sont requis, ils sont portés au débit de l'employé et lui sont crédités s'il les rapporte en bon état lorsqu'il part.

La Compagnie fournira gratuitement deux (2) habits de travail (sarraux et salopettes) à chaque mécanicien et en gardera un nombre suffisant en réserve en cas de besoin. Aucun coût ne sera porté au compte de l'employé, à moins que celui-ci ne retourne pas ses habits de travail à la fin de sa période d'emploi. La Compagnie fournira aussi un habit de travail aux opérateurs de tracteur, de tronçonneuse, de chargeuse, d'abatteuse ou d'ébrancheuse qui doivent normalement effectuer des travaux de réparation ou d'entretien sur leur machine. L'entretien de ces habits de travail est la responsabilité de la Compagnie.

Les employés réguliers, appelés à travailler à l'extérieur, peuvent, s'ils le désirent, faire l'achat d'un (1) habit de pluie par saison, choisi par la Compagnie et vendu au magasin du camp, et pour lequel la Compagnie accorde une allocation de

60% du coût d'achat. L'employé doit présenter son vêtement détérioré pour bénéficier de l'allocation la saison suivante.

Une allocation annuelle de 50% du coût d'achat d'un habit de travail d'hiver vendu par la Compagnie est accordée aux mécaniciens appelés à travailler à l'extérieur.

- 15.23 A chaque camp de coupe en opération, il y aura un endroit spécialement aménagé et chauffé pour y réparer les scies mécaniques. Cet endroit sera pourvu d'étaux, d'établis, d'une meule munie de brosses et de compresseur à air pour le nettoyage des scies mécaniques.
- 15.24 Là où il y a des opérations de jour et de nuit, la Compagnie prendra les dispositions nécessaires pour que les travailleurs de nuit soient logés dans un endroit séparé des autres.
- 15.25 Une chambre sera aménagée dans le dortoir pour deux (2) des délégués de camp.
- 15.26 L'employé doit initialer ou signer pour tout achat à être porté à son compte.
- 15.27 La Compagnie continuera à fournir les journaux et revues dans les camps, et le président du Syndicat aura la responsabilité de la distribution de ces journaux aux employés.

- 15.28 Là où la réception sera satisfaisante au moyen d'une antenne de télévision régulière, la Compagnie fera l'installation de l'appareillage nécessaire à la réception.
- 15.29 Heures de vanne - Les heures de vanne dans les camps sont d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) le midi et d'une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) le soir. Les heures sont fixées suivant les conditions locales. Cependant, les employés pourront obtenir des outils et des pièces de scie mécanique durant les heures de travail.
- 15.30 Les effets personnels de chaque employé jusqu'à concurrence de trois cent cinquante dollars (350\$) seront assurés contre le feu dans le camp. Cette assurance ne couvrira pas les véhicules, les scies mécaniques ou les pièces d'équipement.

Les outils des mécaniciens remis à l'endroit habituel de travail seront assurés contre le feu à leur pleine valeur. Pour avoir droit à cette assurance, le mécanicien devra faire la liste complète des outils qu'il possède, la faire approuver par un représentant de la Compagnie et, par la suite, y apporter les corrections nécessaires. Advenant un feu, l'employé sera indemnisé en fonction de la liste d'outils qui aura été acceptée par la Compagnie. La Compagnie poursuivra sa pratique de favoriser l'échange des outils couverts par une garantie.

De plus, les scies mécaniques remises dans l'atelier utilisé pour la réparation des scies ou encore dans les casiers sont assurées contre le feu. Les employés sont remboursés en fonction de la valeur de la scie, mais pour un montant n'excédant pas quatre cent cinquante dollars (450\$).

- 15.31 La Compagnie donnera une collation gratuite le soir; l'horaire sera déterminé localement.
- 15.32 Il y aura des abris d'attente en forêt en nombre suffisant et localisés équitablement sur le site de l'exploitation. Ces abris seront pourvus de moyens de chauffage. Le comité ouvrier-patronal discutera sans délai de tout problème relié à cette question.
- 15.33 Les frais de gîte et de pension sont et seront suivant les taux déductibles apparaissant dans tout règlement ou décret applicable aux exploitations forestières émis par la Commission des normes minimales de travail. Les employés qui s'absentent et qui en informent la Compagnie à l'avance ne sont pas tenus de payer leur pension durant cette absence; ils doivent, cependant, informer leur supérieur immédiat à leur retour.
- 15.34 La Compagnie remet au chef de l'équipe (l'opérateur de la débusqueuse) une copie du formulaire de

mesurage. Ce formulaire signé par le mesureur est remis pour l'information des membres de l'équipe. La Compagnie s'engage à ce que le bois bûché soit mesuré dans les cinq (5) jours ouvrés qui suivent le jour où la demande en a été faite.

- 15.35 Le Syndicat encourage ses membres à se prévaloir des avantages que la Compagnie peut offrir pour leur formation.

Dans la mesure du possible et selon les besoins, la Compagnie donne à son personnel des cours de recyclage ou de perfectionnement.

Tout employé régulier qui désire se perfectionner dans son occupation peut obtenir un congé sans solde pour une durée maximum de quatre (4) mois, sans perdre ses droits d'ancienneté, si l'absence peut être accordée sans nuire à l'efficacité de l'exploitation.

- 15.36 La Compagnie peut accorder un congé sans solde si la raison invoquée par l'employé est jugée valable et si le congé n'affecte pas l'efficacité de l'exploitation. A moins d'imprévu, l'employé doit en faire la demande au moins une (1) semaine à l'avance.

- 15.37 Si la température oblige les employés à travailler plus à bonne heure le matin et que ce changement dans les horaires de travail entraîne la nécessité de servir un

quatrième repas, ce repas sera fourni gratuitement à l'employé.

- 15.38 Un homme de nuit est assigné à chacun des camps de coupe pendant toute la durée de l'exploitation. L'homme de nuit sera requis de remplir certaines tâches au campement pendant ses heures de travail.
- 15.39 La Compagnie nivelle régulièrement les chemins carrossables situés sur sa concession forestière et conduisant au lieu de travail. En dehors de la période de coupe conventionnelle le chemin entre le camp et St-Michel des Saints, peut être fermé l'hiver.
- 15.40 Toutes les machines de production affectées à un camp auront accès au service de réparation de la Compagnie en tenant compte, cependant, des priorités établies par celle-ci.
- 15.41 L'employé qui a subi un accident de travail et qui est, par la suite, affecté à des travaux légers, recevra le taux horaire de son occupation régulière au moment de l'accident.
- 15.42 Un employé qui suit un cours de perfectionnement à la demande de la Compagnie est payé au taux régulier de sa classification sans excéder quarante (40) heures par période de paie si les opérations auxquelles il appartient sont en cours et que son ancienneté lui permet de travailler.

- 15.43 L'employé qui demeure au travail après avoir choisi la retraite différée, bénéficie des avantages sociaux disponibles à l'âge de la retraite normale. Tous les avantages sociaux disponibles dans le cadre régulier de l'emploi avant l'âge de la retraite normale, lequel demeure le premier (1er) jour du mois qui suit immédiatement le 65e anniversaire de naissance, cessent d'être disponibles au-delà de cet âge à la fois pour l'employé ou ses bénéficiaires.

ARTICLE 16

DISCIPLINE

- 16.01 Les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie. Des mesures disciplinaires seront prises à la suite de manquements aux règlements et l'employé concerné en sera alors avisé par lettre ou avis disciplinaire.
- 16.02 Entre autres, les absences, les retards et les départs du travail, sans permission ni raison valable, sont sujets aux mesures disciplinaires.
- 16.03 L'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs, s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires.

- 16.04 Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé pour des pratiques interdites, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire, à condition que sa plainte ait été soumise, par écrit, à la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la suspension ou le renvoi.
- 16.05 Tout avis disciplinaire à la suite duquel aucune sanction n'a été prise est retiré du dossier de l'employé concerné après une période de douze (12) mois suivant la présentation d'un tel avis. Un avis disciplinaire entraînant une sanction est retiré du dossier de l'employé après vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 17

REGLEMENT DES GRIEFS

- 17.01 Afin d'éviter que des plaintes mineures provenant de l'interprétation ou de l'application de la convention ne deviennent des griefs, l'employé concerné (accompagné ou non du délégué) devrait discuter d'abord verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat. A moins d'entente préalable, les plaintes seront discutées en dehors des heures de travail par l'employé (accompagné ou non du délégué) et le supérieur immédiat de l'employé.
- 17.02 Etape 1 - Tout grief sera soumis par écrit, au supérieur immédiat par

l'employé seul ou accompagné du délégué ou d'un officier du Syndicat.

Le grief doit être soumis dans les vingt (20) jours qui suivent, soit la date de l'événement, soit la date à laquelle il est possible pour l'employé de prendre connaissance de l'événement; à défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas obligée d'en tenir compte.

17.03 Etape 2 - Si, par sa réponse, le supérieur immédiat ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les sept (7) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu, par écrit, ce grief devra être soumis, par écrit, par le délégué ou par un officier du Syndicat au Surintendant de District dans les sept (7) jours qui suivent.

17.04 Etape 3 - Si, par sa réponse écrite, le Surintendant de District ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les sept (7) jours après qu'on le lui a présenté, les officiers du Syndicat devront soumettre ce grief, par écrit, au Directeur de Division dans les sept (7) jours qui suivent. En soumettant ce grief, le Syndicat peut, s'il le juge nécessaire, demander la tenue d'une rencontre avec la Compagnie en un temps qui convient aux parties; de même, le Directeur de Division, à la réception du grief, peut demander au Syndicat une telle rencontre. Le nombre de représentants est limité à trois (3) du côté

de la Compagnie et à trois (3) du côté du Syndicat. Les représentants du Syndicat ne perdront pas de salaire pour le temps perdu qu'ils devraient travailler normalement en assistant à cette rencontre. Le Directeur de Division doit rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent, soit la rencontre si elle demandée, soit la réception du grief si la rencontre n'est pas demandée.

17.05 **Grief collectif** - Un grief est dit collectif lorsqu'il concerne plus de deux (2) employés; ce grief devra être soumis à la première étape de la procédure et conformément aux stipulations des clauses 17.01 et 17.02. Le délégué devra soumettre le grief, par écrit, au nom des employés et devra indiquer le nom des employés concernés par ce grief.

17.06 **Grief d'ordre général** - Un grief est dit d'ordre général lorsqu'il concerne tous les employés de la concession forestière ou encore tous les employés d'un camp, d'une occupation ou d'un groupe d'occupation.

Tout grief d'ordre général devra être soumis, par écrit, à la troisième étape de la procédure de griefs en dedans des dix (10) jours de l'événement qui causa le mécontentement. La partie qui soulève le

grief devra le présenter ainsi qu'il suit:

- a) Le Directeur de Division au Président du Syndicat.
- b) Le Président du Syndicat au Directeur de Division.

La partie qui reçoit le grief aura dix (10) jours pour rendre sa décision, à moins que l'une des parties demande la tenue d'une rencontre, tel que mentionné à la clause 17.04 ci-dessus; dans ce cas, la partie qui a reçu le grief devra rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent la rencontre.

17.07 **Etape 4** - Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention pourra être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les dix (10) jours qui suivront la réception de la décision prise par l'autre partie.

17.08 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmettra à l'autre partie un avis, par écrit, de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis devra exposer le litige en cause en termes concis et préciser sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis devra également indiquer la nature du redressement recherché.

17.09 Le tribunal d'arbitrage devra être formé dans les quatorze (14) jours qui suivront la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage et se composera d'un arbitre choisi par la la Compagnie et d'un arbitre choisi par le Syndicat. Un troisième arbitre qui agira comme président sera choisi par les deux autres arbitres.

Cependant, si les deux parties sont d'accord, le tribunal d'arbitrage peut être composé d'un arbitre unique lequel est choisi par la Compagnie et le Syndicat. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, les dispositions de la clause 17.10 s'appliquent. L'arbitre choisi, a les fonctions du tribunal d'arbitrage décrit dans le présent article et les parties partagent en parts égales ses dépenses et honoraires.

17.10 Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec. Après sa formation, le conseil d'arbitrage se réunira, entendra les témoignages des deux parties et rendra sa décision dans les dix (10) jours qui suivront l'audition des parties. Cette décision sera définitive et liera les deux parties.

17.11 Chacune des parties paiera les dépenses et les honoraires du membre du tribunal choisi par elles et par-

tagera en parts égales les dépenses et les honoraires du président.

- 17.12 La fonction du tribunal d'arbitrage sera d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Ce tribunal s'occupera seulement de chaque question telle que posée et il n'aura aucun pouvoir de changer, ajouter à ou amender cette convention.
- 17.13 Les dimanches et les jours de fête chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus.
- 17.14 Les deux parties, après entente, pourront prolonger les limites de temps spécifiées ci-dessus; il en est de même pour les délais prévus à la clause 17.10.

ARTICLE 18

COMITE OUVRIER-PATRONAL

- 18.01 Des réunions périodiques seront tenues entre les représentants des employés désignés par le Syndicat et les représentants de la Compagnie dans le but de discuter des questions d'intérêt mutuel, autres que les griefs et les sujets à négociation. Ces réunions se tiendront aux dates déterminées par le comité et l'ordre du jour sera soumis au moins une semaine à l'avance.

Le nombre de participants sera limité à quatre (4) représentants de la Compagnie et à quatre (4) représentants des employés sauf si des circonstances particulières amènent les parties à en convenir autrement.

ARTICLE 19

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 19.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit d'administrer l'entreprise et de gérer ses affaires à tous égards, suivant ses engagements, ses responsabilités et ses objectifs. De plus, la Compagnie conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas retirés ou modifiés spécifiquement par la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce

14 DEC 1983

ARTICLE 20

VALIDITE

20.01 Il est entendu que toute clause de cette convention qui serait ou deviendrait en conflit avec la législation fédérale ou provinciale d'ordre public, deviendra automatiquement nulle et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce

14 DEC. 1983

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE MANOUAN
(FTPF-CSN)

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

Jacques Sigué PRÉS.

Richard Goss
Surintendant de District

Paul Leclerc V.P.

Jean Spilteau
Directeur de l'Exploitation

Maurand Ndet TRÉS.

Jacques A. Lévesque
Surintendant
Relations industrielles

Guy Bilodeau
Conseiller syndical

John T. Gault
Directeur - Division St-Maurice

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

		<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
		<u>A la mise</u>	<u>25 mars</u>
		<u>en vigueur</u>	<u>1984</u>
<u>EMPLOYES PAYES AU TAUX HEBDOMADAIRE</u>			
-	Préposé à l'entretien		
74	des camps	439,71\$	461,70
-	Cuisinier	541,47	568,54
	Second-cuisinier - Jour	484,74	508,98
	Cuisinier de nuit	484,74	508,98
	Aide-cuisinier	442,12	464,23
	Homme de nuit	433,66	455,34
	Gardien de camp (à temps partiel)	430,25	451,76
	Chauffeur d'autobus	452,97	475,62

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

	<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
	<u>A la mise</u>	<u>25 mars</u>
	<u>en vigueur</u>	<u>1984</u>
<u>EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE</u>		
Aide-mécanicien	11,55\$	12,13
Chauffeur de camion - Général	11,51	12,09
Chauffeur de camion - Gravier	11,67	12,25
Chauffeur de camion - Bois à pulpe	12,02	12,62
Chauffeur de camion-remorque	12,46	13,08
Chauffeur d'autobus (à temps partiel)	11,56	12,14
Conducteur de niveleuse (*)	12,48	13,10
Draveur	11,45	12,02

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

	<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
	<u>A la mise en vigueur</u>	<u>25 mars 1984</u>
<u>EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE (suite)</u>		
Homme à tout faire	11,53/11,88	12,12/12,47
Journalier	11,45	12,02
Opérateur d'abatteuse	12,36	12,98
Opérateur d'ébrancheuse (*)	12,48	13,10
Opérateur de scie mécanique	11,84	12,43
Opérateur de chargeuse (*)	12,36	12,98
Opérateur de chargeuse à mât articulé (*)	12,36	12,98
Opérateur d'abatteuse - transporteuse(*)	12,67	13,30

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

		<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
		<u>A la mise</u>	<u>25 mars</u>
		<u>en vigueur</u>	<u>1984</u>
<u>EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE (suite)</u>			
1	Opérateur de débusqueuse		
77	sur roues	11,82\$	12,41\$
1	Opérateur de débusqueuse		
	sur roues avec grappin	11,68	12,26
	Opérateur de machine à		
	tronçonner - scieur (*)	12,48	13,10
	Opérateur de machine à		
	tronçonner - chargeuse (*)	12,48	13,10
	Opérateur de tracteur (petit)	11,51	12,09
	Opérateur de tracteur (gros) (*)	12,61	13,24

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE (suite)

Lorsque, tout en travaillant, un employé dont l'occupation apparaît ci-dessus est requis par la Compagnie de diriger le travail d'un groupe, il s'appelle chef d'équipe et il a droit, en plus de son salaire régulier, à une prime de vingt cents (0,20\$) l'heure pour toutes les heures travaillées à titre de chef d'équipe.

-
78
-

	<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
	<u>A la mise en vigueur</u>	<u>25 mars 1984</u>
Mécanicien - Classe 1	14,54\$	15,27\$
- Classe 2	13,73	14,42
- Classe 3	12,92	13,57
- Classe 4	12,26	12,87

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE (suite)

(*) Un nouvel opérateur ayant moins de soixante (60) jours d'expérience sur cet équipement - taux de l'occupation moins vingt cents (0,20\$) l'heure.

-
79
-

EMPLOYES A FORFAIT - Le taux horaire des employés à forfait pour les fins de compensation prévues dans le corps de la présente convention, comme par exemple les congés payés,

<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
<u>A la mise</u>	<u>25 mars</u>
<u>en vigueur</u>	<u>1984</u>

est le suivant:

11,84\$

12,43\$

Travailleurs - Combat de feux de forêt:

- Taux établis par le service de Protection de la Province.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
<u>A la mise</u>	<u>25 mars</u>
<u>en vigueur</u>	<u>1984</u>

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE

ABATTAGE A LA PIECE - AU METRE CUBE

BOIS A PULPE - 124 cm

- Abattage groupé et prêt pour le débusquement	9,31\$	9,78\$
- Abattage cordé	10,25	10,76
- Abattage de récupération sur chemin principaux coupé et cordé	10,35	10,87

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE (suite)

<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
<u>A la mise</u>	<u>25 mars</u>
<u>en vigueur</u>	<u>1984</u>

TRANSPORT DU GRAVIER (*)

- 81 -

Distance
(kilomètres)

Taux en cents par mètre cube

1	0,38\$	0,40\$
2	0,43	0,45
3	0,50	0,52
4	0,55	0,58
5	0,60	0,63
6	0,67	0,70
7	0,72	0,76
8	0,77	0,81
9 et plus	0,058	0,061

(*) L'employé affecté à ce genre de travail pourra choisir entre le taux forfaitaire et le taux horaire.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

OPERATIONS DE DEBUSQUAGE A FORFAIT D'ARBRE
ENTIER AVEC DEBUSQUEUSE A CABLE

- 82 -

	<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
	<u>A la mise</u>	<u>25 mars</u>
	<u>en vigueur</u>	<u>1984</u>
- Débusqué et étendu pour ébranchage		
8.5 à 9.2 tiges/mètre cube	0,228\$	0,239\$
7.8 à 8.4 " "	0,241	0,253
7.1 à 7.7 " "	0,253	0,266
6.4 à 7.0 " "	0,266	0,279
5.7 à 6.3 " "	0,279	0,293
4.9 à 5.6 " "	0,296	0,311
- Débusqué et empilé		
8.5 à 9.2 tiges/mètre cube	0,212\$	0,223\$
7.8 à 8.4 " "	0,224	0,235
7.1 à 7.7 " "	0,235	0,247
6.4 à 7.0 " "	0,246	0,258
5.7 à 6.3 " "	0,259	0,272
4.9 à 5.6 " "	0,273	0,287

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

OPERATIONS ARBRES EN LONGUEUR

MESURES AU GROS BOUT

- Abattre, ébrancher, débusquer en longueur d'arbres sur chemins de camions et empiler avec débusqueuses.

- Taux en cents par classe de diamètre au trait d'abattage.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

**OPERATIONS ARBRES EN LONGUEUR
MESURES AU GROS BOUT**

TAUX A LA MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>Abatteur</u>	<u>Opérateur de débusqueuse</u>	<u>Taux (*) d'équipe</u>
12	0,368\$	0,165\$	0,533\$
14	0,499	0,225	0,724
16	0,570	0,257	0,827
18	0,643	0,290	0,933
20	0,747	0,336	1,083
22	0,848	0,381	1,229
24	0,952	0,429	1,381
26	1,068	0,481	1,549
28	1,233	0,555	1,788
30	1,457	0,656	2,113
32	1,630	0,734	2,364
34	1,834	0,826	2,660
36	2,076	0,934	3,010
38	2,401	1,080	3,481
40	2,697	1,213	3,910
42	2,962	1,333	4,295
44	3,252	1,463	4,715
46	3,578	1,610	5,188
48	4,052	1,823	5,875
50	4,427	1,992	6,419
52	4,803	2,161	6,964
54	5,182	2,332	7,514
56	5,610	2,524	8,134
58	6,111	2,750	8,861
60	6,527	2,937	9,464
62	6,957	3,131	10,088
64	7,367	3,315	10,682
66 et +	0,251	0,113	0,364

(*) Le taux d'équipe s'appliquera seulement sur autorisation de la Compagnie.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

OPERATIONS ARBRES EN LONGUEUR
MESURES AU GROS BOUT

TAUX EN VIGUEUR LE 25 MARS 1984

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>Abatteur</u>	<u>Opérateur de débusqueuse</u>	<u>Taux (*) d'équipe</u>
12	0,386\$	0,174	0,560\$
14	0,524	0,236	0,760
16	0,599	0,269	0,868
18	0,676	0,304	0,980
20	0,784	0,353	1,137
22	0,890	0,400	1,290
24	1,000	0,450	1,450
26	1,121	0,505	1,626
28	1,294	0,583	1,877
30	1,530	0,689	2,219
32	1,712	0,770	2,482
34	1,926	0,867	2,793
36	2,180	0,981	3,161
38	2,521	1,134	3,655
40	2,832	1,274	4,106
42	3,110	1,400	4,510
44	3,414	1,537	4,951
46	3,757	1,690	5,447
48	4,254	1,915	6,169
50	4,648	2,092	6,740
52	5,043	2,269	7,312
54	5,441	2,449	7,890
56	5,890	2,651	8,541
58	6,417	2,887	9,304
60	6,853	3,084	9,937
62	7,305	3,287	10,592
64	7,735	3,481	11,216
66 et +	0,263	0,119	0,382

(*) Le taux d'équipe s'appliquera seulement sur autorisation de la Compagnie.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

OPERATIONS ARBRES EN LONGUEUR

MESURES AU GROS BOUT (SUITE)

NOTE: Lorsque, pour des raisons très particulières, l'équipe n'est formée que de deux employés, soit un abatteur et un opérateur de débusqueuse, le taux d'équipe sera alors payé et la répartition des gains de cette équipe sera faite de la façon suivante:

Abatteur : 53% des gains

Opérateur de débusqueuse: 47% des gains

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

OPERATIONS ARBRES ENTIERS

MESURES AU GROS BOUT

- Abattre, débusquer en longueur d'arbres sur chemins de camions et empiler avec débusqueuses.

- Taux en cents par classe de diamètre au trait d'abattage.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

OPERATIONS ARBRES ENTIERS
MESURES AU GROS BOUT

TAUX A LA MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

Diamètre (cm)	Abatteur	Opérateur de débusqueuse	Taux (*) d'équipe
12	0,245\$	0,110\$	0,355\$
14	0,333	0,150	0,483
16	0,380	0,171	0,551
18	0,429	0,193	0,622
20	0,498	0,224	0,722
22	0,565	0,254	0,819
24	0,635	0,286	0,921
26	0,712	0,321	1,033
28	0,822	0,370	1,192
30	0,972	0,437	1,409
32	1,087	0,489	1,576
34	1,223	0,550	1,773
36	1,384	0,623	2,007
38	1,601	0,720	2,321
40	1,798	0,809	2,607
42	1,974	0,889	2,863
44	2,168	0,975	3,143
46	2,386	1,073	3,459
48	2,701	1,216	3,917
50	2,951	1,328	4,279
52	3,202	1,441	4,643
54	3,454	1,555	5,009
56	3,740	1,683	5,423
58	4,074	1,833	5,907
60	4,351	1,958	6,309
62	4,638	2,087	6,725
64	4,911	2,210	7,121
66 et +	0,168	0,075	0,243

(*) Le taux d'équipe s'appliquera seulement sur autorisation de la Compagnie.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

OPERATIONS ARBRES ENTIERS
MESURES AU GROS BOUT

TAUX EN VIGUEUR LE 25 MARS 1984

<u>Diamètre (cm)</u>	<u>Abatteur</u>	<u>Opérateur de débusqueuse</u>	<u>Taux (*) d'équipe</u>
12	0,257\$	0,116\$	0,373\$
14	0,350	0,157	0,507
16	0,399	0,180	0,579
18	0,450	0,203	0,653
20	0,523	0,235	0,758
22	0,593	0,267	0,860
24	0,667	0,300	0,967
26	0,748	0,336	1,084
28	0,863	0,388	1,251
30	1,020	0,459	1,479
32	1,141	0,514	1,655
34	1,284	0,578	1,862
36	1,453	0,654	2,107
38	1,681	0,756	2,437
40	1,888	0,849	2,737
42	2,074	0,933	3,007
44	2,277	1,024	3,301
46	2,504	1,127	3,631
48	2,837	1,276	4,113
50	3,099	1,394	4,493
52	3,362	1,513	4,875
54	3,628	1,632	5 260
56	3,927	1,767	5,694
58	4,278	1,925	6,203
60	4,569	2,056	6,625
62	4,870	2,191	7,061
64	5,157	2,320	7,477
66 et +	0,176	0,079	0,255

(*) Le taux d'équipe s'appliquera seulement sur autorisation de la Compagnie.

ANNEXE "B"

HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL

EMPLOYÉS PAYÉS AU TAUX HORAIRE (suite)

Employés travaillant sur trois équipes

La journée normale de travail est

EMPLOYÉS PAYÉS AU TAUX HORAIRE

L'employé est au travail pendant une période de huit (8) jours consécutifs de dix (10) heures, suivie d'une période de repos de six (6) jours consécutifs.

Les heures de travail sont établis localement selon les besoins.

ANNEXE "B"

HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL

EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE(suite)

Employés travaillant sur trois équipes *

La journée normale de travail de l'équipe de jour est de dix (10) heures et débute à 7 heures pour se terminer à 18 heures avec une heure d'arrêt pour le repas du midi. L'équipe de nuit débute à 18 heures et termine à 5 heures avec une heure d'arrêt pour le repas de minuit. Les employés travaillent quatre-vingt (80) heures en deux semaines selon la formule suivante:

Lundi Mardi Merc. Jeudi Ven. Sam. Dimanche

1ère semaine

-	A	A	A	A	A	A
-	-	-	B	B	B	B
C	C	C	-	-	-	-

2e semaine

A	A	-	-	-	-	-
B	B	B	B	-	-	-
-	-	C	C	C	C	C

3e semaine

-	A	A	A	A	A	A
-	-	-	B	B	B	B
C	C	C	-	-	-	-

4e semaine

A	A	-	-	-	-	-
B	B	B	B	-	-	-
-	-	C	C	C	C	C

ANNEXE "B"

HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL

EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE (suite)

- * Les chauffeurs de camion payés au taux horaire, travaillant sur le transport du bois en longueur, ne seront pas couverts par l'horaire de travail des employés travaillant sur trois équipes.

NOTE: Des horaires de travail différents pourront être établis localement pour certains employés dont la nature du travail l'exigera.

ANNEXE "C"

GARANTIE DE SALAIRE

Tout employé régulier affecté à la coupe et au débusquage, payé à la pièce, à l'exception des employés itinérants, a droit à une garantie de salaire pour chaque jour complet travaillé.

Le minimum garanti est le suivant:

	<u>Mise en</u>	<u>25 mars</u>
	<u>vigueur</u>	<u>1984</u>
Pour l'opérateur de débusqueuse	88,78\$	93,21\$
Pour l'opérateur de scie mécanique	97,26	102,12

(La demie de ces montants pour chaque demi-journée complète travaillée).

Le calcul se fait sur la base suivante:

Après la quatrième (4e) période de paie suivant le retour au travail d'un employé régulier, à la fin de chaque deux périodes de paie, les gains bruts d'un employé régulier pour cette période sont comparés au minimum journalier multiplié par le nombre de jours travaillés à forfait durant cette période. Si les gains bruts de l'employé régulier sont inférieurs au salaire minimum garanti pour cette période, cet employé est alors payé pour la différence.

Pour le nouvel employé, cette clause de garantie de salaire s'applique à partir du mois comptable qui suit la date à laquelle il devient employé régulier.

ANNEXE "C"

TAUX A LA PIECE

Si, de l'avis de la Compagnie, les conditions de travail telles que les accidents de terrain, la disposition des empilements, la densité de la forêt, le temps de marche ou autres facteurs l'exigent, la Compagnie paiera des taux à la pièce supérieurs à ceux mentionnés à l'annexe "A" de cette convention; il sera possible pour l'employé de discuter du pourcentage applicable avec le contremaître responsable de l'exploitation.

Pour l'information des employés, la Compagnie affiche dans le bureau du contremaître responsable de l'exploitation, au début de chaque saison d'exploitation, une carte forestière sur laquelle apparaissent les peuplements ou parties de peuplement pour lesquels une augmentation de taux a été établie; cette carte fait partie de la convention.

CONDITIONS ATMOSPHERIQUES

ET STABILITE

Afin de minimiser les désavantages causés par les conditions atmosphériques, et dans le but de promouvoir la stabilité de la main-d'oeuvre, la compagnie paie à l'employé régulier rémunéré à forfait et affecté aux opérations de coupe et de débouquage, une prime de 5% sur les gains forfaitaires réalisés au cours d'une saison d'exploitation.

ANNEXE "C"

CONDITIONS ATMOSPHERIQUES

ET STABILITE (suite)

Cette prime est payée seulement à l'employé régulier qui travaille cent (100) jours ou plus au cours de la saison d'exploitation et qui ne quitte pas volontairement son emploi; elle est versée dans les jours qui suivent soit la mise en disponibilité de l'employé, soit à la fin de la saison d'exploitation. Pour les fins de calcul du cent (100) jours travaillés, les jours de congés fériés et de vacances payés et pris en période d'emploi, de même que les jours de rencontre de négociation avec la Compagnie pour les membres du comité de négociation sont considérés comme jours effectivement travaillés.

DÉPÔT

69112

Dépôt N°: 8 4 0 1 2 2 2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 70-86
Date	Signature 83-12-14	Reception 84-01-18	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

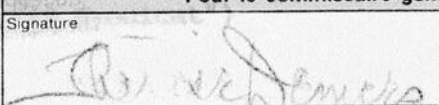
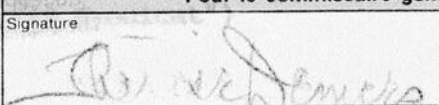
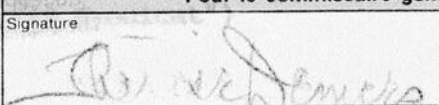
Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs Forestiers de Manouan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Consolidated Bathurst Inc. C.P. 500 Grand-Mère, Qc (Laviolette), G9T 5L2 Att: M. Guy A. Côté

Unité de négociation

OBJET: Entente concernant: paie de rétroactivité, classification des mécaniciens, mécaniciens, transport des employés, période de repos, temps supplémentaire, horaire de travail - quart de nuit etc...

Région	04-03	Activité	0310-02	Affiliation	CSN(1)
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	--------

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

Remarques					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p align="center">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td></td> <td>84-01-27</td> </tr> </table> </div>		Signature	Date		84-01-27
Signature	Date				
	84-01-27				

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

MEMOIRE D'ENTENTE

③ 70-86

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

District Manouan

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS

DE MANOUAN (FTPF-CSN)

(ci-après appelé "le Syndicat")

84 JUN 18 13:17
L. M. P.

PAIE DE RETROACTIVITE

Tous les employés dont le nom apparaît sur la liste de paie de la Compagnie, ou qui n'ont pas mis fin à leur ancienneté à la date de mise en vigueur de la convention collective, ont droit à la paie de rétroactivité suivante:

- a) Les employés rémunérés au taux horaire, journalier ou hebdomadaire ont droit à une paie de rétroactivité pour la dernière période de travail continu entre le 25 mars 1983 et le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective; cette paie de rétroactivité est la différence que représentent les taux actuellement payés et ceux majorés de 6%, et elle est payée pour tous les jours ou toutes les heures régulières travaillés.
- b) Les employés rémunérés au taux à forfait ont droit à une paie de rétroactivité de 6% des gains bruts réalisés à forfait entre le 25 mars 1983 et le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

CLASSIFICATION DES MECANICIENS

Les examens de qualification se font verbalement devant le Comité de Classification formé à cette fin. Cependant, advenant qu'un candidat n'obtienne pas le minimum exigé dans les questions d'ordre général, le candidat pourra passer un examen écrit.

OUTILS - MECANICIENS

Les mécaniciens qui feront l'achat d'outils par l'entremise du magasin de la Compagnie paieront le prix coûtant plus 10% de frais administratifs.

TRANSPORT DES EMPLOYES

En raison des difficultés que représente la mise sur pied d'un système de transport, la Compagnie paie à l'employé régulier pour chaque deux (2) semaines complètes travaillées, la somme de trente-trois dollars (33\$) (35\$ à compter du 25 mars 1984) soit la valeur relative d'un voyage allerretour hors forêt. Cette allocation qui s'applique exclusivement aux employés demeurant à l'extérieur du district Manouan est payée à la deuxième période de paie de la période de travail.

Pour l'employé régulier qui demeure au village de Casey, la Compagnie paie la somme prévue pour chaque deux semaines complètes travaillées, seulement lorsque l'employé fait un séjour à l'extérieur du district, l'allocation ne peut être payée deux semaines consécutives.

PERIODE DE REPOS

La Compagnie maintiendra la pratique actuelle à l'effet que les mécaniciens travaillant au garage du camp prennent une pause de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail. Cette période de repos dont l'heure est déterminée par la Compagnie n'est prise que par les mécaniciens qui sont dans le garage à ce moment; de plus, le mécanicien qui est demandé de se rendre sur le site de l'exploitation doit quitter le garage sans tarder même si son départ coïncide avec la période de repos. Ces mécaniciens auront la possibilité de prendre un café.

Pour les employés rémunérés au taux horaire dont il n'est pas fait mention au paragraphe précédent, la Compagnie continuera la pratique actuelle qui permet aux employés de prendre une période de repos à chaque demi-jour de travail en un temps qui n'affecte pas la bonne marche de l'exploitation.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE - TRAVAUX EN MECANIQUE

La Compagnie répartira de façon équitable le temps supplémentaire à être exécuté par les mécaniciens dans un camp en tenant compte, cependant, des conditions suivantes:

1. Les qualifications nécessaires pour exécuter efficacement le travail à accomplir.
2. L'employé qui a débuté un travail de réparation sera celui qui terminera normalement la tâche si celle-ci doit être complétée après les heures normales de travail.

APPLICATION ARTICLE 15.33

Pour la durée de la présente convention, soit jusqu'au 23 mars 1985, la Compagnie ne réclamera pas les frais pour la chambre, prévus dans le décret 873-81.

APPLICATION - ARTICLE 15.39

Pour la période où il y a des opérations et que le chemin est fermé, une allocation supplémentaire de dix dollars (10\$) par deux (2) semaines sera accordée aux employés réguliers résidant dans le corridor limité à l'est par la route #349 et à l'ouest par la route #125.

De plus, durant la période ci-haut mentionnée si la température le permet une piste d'atterrissage sera ouverte.

INDUCTION DES TRAVAILLEURS

La Compagnie accorde aux employés réguliers payés à la pièce, convoqués à une session d'information sur leur métier au début de la saison d'exploitation, un montant équivalant à une heure au taux horaire de l'occupation.

FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE

Le Syndicat remet à la Compagnie une quantité suffisante de formulaires d'adhésion syndicale. Au moment de l'embauchage d'un nouvel employé, la Compagnie s'informerait auprès de celui-ci s'il désire devenir membre du Syndicat et, dans l'affirmative, fait compléter le formulaire d'adhésion syndicale et le remet au trésorier du Syndicat.

HORAIRE DE TRAVAIL - QUART DE NUIT - OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE

Dans le but de permettre aux employés travaillant sur le quart de nuit de pouvoir prendre le train lors de la dernière nuit de travail, les parties signataires de la présente modifient les conditions de travail des opérateurs de machinerie lourde travaillant sur la base de deux (2) équipes, de la façon suivante:

1. La journée normale de travail pour les employés travaillant de jour est de dix (10) heures et vingt (20) minutes pour une période de huit (8) jours consécutifs.
 2. La journée normale de travail pour les employés travaillant de nuit est de dix (10) heures et vingt (20) minutes pour les sept (7) premiers jours de l'horaire et de cinq (5) heures la huitième journée.
 3. Les horaires de travail ci-joints font partie de la présente entente.
 4. L'employé a droit au taux et demi du taux régulier de son occupation s'il est requis par la Compagnie de travailler ainsi qu'il suit:
 - a) Au-delà de la journée normale de travail dix (10) heures et vingt (20) minutes ou cinq (5) heures, selon le cas.

ou

 - b) Au-delà de la moyenne de quarante (40) heures payées établies sur la base de deux (2) semaines complètes consécutives.
- ou
- c) Lors de n'importe quel congé chômé et payé auquel il a droit, en plus de sa paie de congé.

HORAIRE DE TRAVAIL - QUART DE NUIT (SUITE)

5. Pour les congés tombant alors que l'employé est au travail, l'employé éligible au congé sera payé pour un maximum de dix (10) heures au taux régulier de l'occupation même si la journée normale de travail prévue est de dix (10) heures et vingt (20) minutes.

La Compagnie se réserve le droit d'annuler en tout temps la présente entente advenant que ces modifications affecteraient défavorablement la bonne marche de ses exploitations.

Toute modification à l'horaire du train qui dessert Casey et qui rendrait impossible l'application des horaires de travail ci-joints fera l'objet de discussions entre les parties en vue de modifier les horaires de travail en conséquence.

HORAIRES DE TRAVAIL

OPERATEURS DE MACHINERIE LOURDE

TRAVAIL SUR DEUX EQUIPES

DISTRICT MANOUAN

EQUIPE DE JOUR

06 h 35 à 11 h 35

12 h 05 à 17 h 25

8 jours consécutifs

EQUIPE DE NUIT

18 h 45 à 23 h 30

24 h 00 à 05 h 35

18 h 45 à 23 h 45

7 jours consécutifs

8e jour

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce

14 DEC. 1983

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE MANOUAN
(FTPF-CSN)

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

Jacques Siguini PRÉS.

Michel Gagnon

Surintendant de District

Paul Leclerc V.P.

Jean P. L'Écuyer

Directeur de l'Exploitation

Mamad Ndiaye TRÉS.

Lucy A. G. L.

Surintendant
Relations industrielles

Lucy B. L'Écuyer

Conseiller syndical

John T. L'Écuyer

Directeur - Division St-Maurice

DÉPÔT

6911-2

Dépôt N°: 8 4 1 0 2 1 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 70-86
Date	Signature 84-09-28	Reception 84-10-11	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs forestiers de Manouan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 1X2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Consolidated Bathurst Inc. Division Saint-Maurice/District Manouan C.P. 500 Grand-Mère (Laviolette), Qc G9T 5L2 Att: M. Guy A. Côté V/D: 420-100
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>0310 (2)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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

Remarques

Entente relative à un régime d'assurance collective.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. L'Heureux</i>	84-10-12

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

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

TRAVAILLEURS FORESTIERS

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

DOMAINE FORESTIER

ENTENTE SPECIALE

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Manouan

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE MANOUAN (FTPF-CSN)

(ci-après appelé "le Syndicat")

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

(ci-après appelée "la Fédération")

84 OCT 11 15:40

B.C.G.T.
QUEBEC

Les parties signataires de cette entente spéciale se sont rencontrées le 10 mai et le 31 août 1984 et ont convenu de modifier de la façon suivante le régime d'assurance collective:

A) REGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE ET DE GARANTIE COMPLEMENTAIRE AU REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

1. Sous réserve des conditions mentionnées ci-dessous, un régime modifié d'assurance collective entrera en vigueur le 1er octobre 1984. Les principaux avantages du régime apparaissent à l'annexe "A" de la présente entente.
2. L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire.
3. L'employé régulier présentement couvert par le régime d'assurance collective devient automatiquement protégé par le régime modifié soit à compter du 1er octobre 1984 s'il est au travail à cette date, soit à compter du jour de son retour au travail après le 1er octobre en autant que ce régime soit en vigueur à ce moment.

C'est donc dire qu'en 1984, l'employé régulier qui bénéficie des avantages du régime mais qui n'est pas au travail à la date à laquelle entre en vigueur la présente entente, continuera à bénéficier des avantages dont il jouissait en 1983, et ce, tant qu'il n'aura pas repris le travail.

4. L'employé régulier dont le nom apparaît pour la première fois sur la liste d'ancienneté doit adhérer au régime au début de la saison d'exploitation qui suit et devient protégé le premier du mois qui suit sa date de retour au travail. L'employé devra signer une demande individuelle au moment de son engagement.

5. La contribution de l'employé ainsi que les engagements de la Compagnie sont indiqués à l'annexe "A" de la présente entente. Le taux de chacune des primes établi pour l'année 1984 demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 mais pourra être modifié après cette date si l'expérience s'avère différente de celle prévue.

Il est entendu que les changements de taux pour l'assurance-vie et l'assurance-maladie seront absorbés par la Compagnie, tandis que tout changement de taux pour l'indemnité hebdomadaire sera absorbé par l'employé.

Le coût des régimes de maladie de courte durée (1-1-8-52 et \$255 par semaine) et de longue durée (52 semaines continues et \$210 par semaine) sera de vingt-et-un dollars et soixante-huit cents (\$21.68) par mois pour l'année 1984. Si, à cause de l'expérience, le montant de la prime devait augmenter en 1985 et/ou 1986, cette augmentation serait payée par l'employé.

Le montant de la prime est déduit sur une base hebdomadaire. En 1984, à compter de l'entrée en vigueur des amendements au régime, la déduction hebdomadaire sera de cinq dollars (\$5) pour tous les employés; ce montant sera modifié si le taux de l'indemnité hebdomadaire changeait.

L'employé qui retire des prestations d'indemnité hebdomadaire sera exonéré du paiement des primes durant cette période; ces montants non payés seront prélevés à même la réserve.

A compter du 1er janvier 1986, l'indemnité payée en vertu du régime de maladie de courte durée sera augmentée de façon à atteindre le montant maximum de la prestation d'assurance-chômage payable en 1986. Cette indemnité majorée ne s'applique qu'à l'employé dont la maladie débute le ou après le 1er janvier 1986.

6. La Compagnie fera parvenir au conseiller syndical copie des modifications à la police-maîtresse qui résultent de la présente entente, et ce, au plus tard le 31 décembre 1984.

Egalement, la Compagnie fera parvenir au conseiller syndical l'expérience trimestrielle du régime et, à chaque année, l'expérience annuelle donnant le total des primes versées et des prestations payées de même que la réserve au régime d'indemnité hebdomadaire y incluant l'intérêt versé.

B) REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

Modalités d'application

1. Le régime d'assurance collective de soins dentaires décrit à l'annexe "B" est obligatoire.
2. Pour bénéficier des avantages du régime d'assurance collective de soins dentaires, l'employé régulier doit avoir à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre de la saison d'ancienneté précédente. Le nouvel employé éligible doit compléter la formule d'adhésion lors de son ré-embauchage et bénéficier des avantages du régime le premier mai ou le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement son retour au travail.
3. Les bénéfices cessent lorsque l'employé perd son ancienneté, incluant retraite ou pré-retraite.

Un employé absent du travail pour cause de maladie, accident non-industriel, accident industriel, mise à pied demeure admissible aux bénéfices pour la période de douze (12) mois qui suit la dernière journée effectivement travaillée.

Un employé absent du travail avec autorisation écrite de la Compagnie demeure admissible aux bénéfices pour une période maximale de trois (3) mois. Si l'absence autorisée est pour une période supérieure à trois (3) mois, l'employé peut demeurer admissible aux bénéfices pour une période additionnelle de neuf (9) mois mais il devra alors payer à l'avance la prime mensuelle totale.

4. La procédure à suivre pour faire une demande de règlement pour un employé régulier qui bénéficie des avantages du régime est la suivante:
 - l'employé régulier doit compléter la partie 1 du formulaire;
 - le reste du formulaire doit être complété par le dentiste de l'employé régulier;
 - le formulaire complété doit être retourné au coordonnateur du régime au service du personnel.

5. Chaque nouvel adhérent recevra un livret résumant les bénéfices du régime.

6. La Compagnie remettra une copie de la police d'assurance au Syndicat qui en fait la demande.

7. La police d'assurance fait autorité dans le cas où le régime apparaissant en annexe ou dans le livret remis aux employés viendrait en conflit avec les dispositions de la police d'assurance.

8. Les coûts défrayés suivant la formule de co-assurance appropriée pour les traitements couverts par le régime, sont jusqu'à concurrence des taux en vigueur établis dans le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des chirurgiens-dentistes pour l'année 1983 dans la province de résidence de l'employé. A compter du 1er mai 1985, le barème des honoraires du Guide des tarifs sera celui approuvé pour l'année 1984. A compter du 1er mai 1986, le barème des honoraires du Guide des tarifs sera celui approuvé pour l'année 1985.

9. Pour l'année 1984, la contribution hebdomadaire de l'employé durant la période d'emploi sera de un dollar et quinze cents (\$1.15) pour le célibataire et de deux dollars et quatre-vingt-cinq cents (\$2.85) pour la personne mariée.

A compter du 1er mai 1985, la contribution hebdomadaire de l'employé durant la période d'emploi sera de un dollar et vingt cents (\$1.20) pour le célibataire et de trois dollars (\$3) pour la personne mariée. Ce taux demeurera en vigueur jusqu'à la date de renouvellement de la présente entente.

C) DUREE DE L'ENTENTE

Ce régime d'assurance collective sera en vigueur à compter du 1er octobre 1984 jusqu'au 31 décembre 1986.

Si l'une des parties veut mettre fin à la présente entente ou la modifier, elle devra en aviser l'autre, par écrit, pas moins de trente (30) jours avant l'expiration de cette entente.

La présente entente demeurera en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce 28 SEP. 1984

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE MANOUAN (FTPF-CSN)
District Manouan

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

Fernand Dion

Marc-Carol Gladey

Michel Gagnon
Surintendant de district

Normand Robit

Paul Seclere

Lucy A. Robit
Surintendant des Relations
industrielles

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET

Lucy Bilodeau

John T. Smith
Directeur - Division St-Maurice

ANNEXE "A"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

RESUME DES PRINCIPAUX AVANTAGES

ASSURANCE-VIE

1. Régime de base	\$25,000 (*)
2. Assurance de retraite - Dès la retraite ou à 65 ans - 2 saisons d'ancienneté	\$2,500
3. Mort ou mutilation accidentelle non-industrielle	\$10,000
4. Assurance familiale	
- Epouse	\$2,000
- Enfants	\$1,000

ASSURANCE-MALADIE

1. Franchise	\$25
2. Médicaments	100%
3. Frais chiropratiques	100%
- \$14/visite	
- 25 visites/famille	
- \$35/radiographie, 1/année/assuré	
4. Autres frais	90%

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

1. Courte durée (**)	1-1-8-52 et \$255/semaine
2. Longue durée	
- Période de carence:	52 semaines de prestations - Courte durée
- Montant de l'indemnité:	\$210/semaine
- Durée des prestations:	52 semaines de calendrier sans tenir compte des périodes de mise à pied.
- Entrée en vigueur:	Le bénéfice s'applique seulement pour les maladies ou accidents non-industriels qui débutent le ou après le premier jour du mois qui suit la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

(*) L'employé qui devient invalide entre les âges de 60 et 65 ans maintient son droit à l'assurance-vie de base jusqu'à l'âge de 65 ans.

(**) Les certificats médicaux exigés seront payés par la Compagnie sur réception d'un reçu.

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

RESUME DU REGIME DE SOINS DENTAIRES

CONDITIONS GENERALES

1. Eligibilité au régime

Un employé régulier doit adhérer au régime le 1er mai ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mai, s'il rencontre les conditions suivantes:

- a) Il a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre de la période d'ancienneté précédente.
- b) Il est effectivement au travail le 1er mai de l'année courante ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mai. (L'employé absent pour congé de vacances ou de fête chômée et payée est considéré comme étant effectivement au travail à plein temps.)
- c) Il a signé une formule d'adhésion.

2. Assurance pour la famille

Les personnes à charge admissibles au régime sont:

1. le conjoint, à moins d'être séparé légalement;
2. les enfants célibataires entièrement à la charge de l'employé qui ont moins de 21 ans.

Les enfants célibataires qui ont moins de 25 ans sont admissibles également au régime pourvu qu'ils soient entièrement à la charge de l'employé et qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement à titre d'étudiants à temps plein.

Les enfants issus d'un mariage antérieur et les enfants adoptés légalement peuvent être assurés au même titre que les enfants propres pourvu qu'ils soient à la charge de l'employé.

Les enfants qui, en atteignant l'âge de 21 ans, sont incapables de subvenir à leurs propres besoins en raison de déficience physique ou mentale pourront continuer de bénéficier des avantages de l'assurance sur les soins dentaires tant qu'ils seront invalides et célibataires et aussi longtemps que l'assurance sera en vigueur. Ce privilège vaudra également pour les enfants qui n'auront cessé de faire partie du régime après leur 21e anniversaire de naissance et qui ne sont plus considérés comme personnes à charge, mais qui, par la suite, deviendront incapables de se suffire à eux-mêmes en raison de déficience physique ou mentale tout en demeurant célibataires. Ceux qui se prévaudront de cette garantie devront faire parvenir des preuves d'incapacité à la compagnie d'assurance dans un délai de 31 jours suivant la date à laquelle leur assurance prend fin. La Compagnie se réserve le droit d'exiger des preuves supplémentaires de temps à autre.

3. Niveau des prestations

En vertu du régime, l'employé régulier est remboursé pour les frais encourus pour lui et pour les personnes à charge de la façon suivante:

- a) 100% des frais couverts de la classe I,
- et
- b) 50% des frais couverts des classes II et III.

Tous les frais couverts sont régis par le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des chirurgiens-dentistes dans la province de résidence de l'employé, et ce, pour l'année de référence mentionnée dans la clause B) 8. de la présente entente.

Les prestations maximales sont de mille dollars (\$1,000) par personne admissible aux avantages du régime par année civile à l'égard des soins des classes I et II, et le maximum de prestations accordées en vertu de la classe III pendant la vie de chaque assuré s'élève à cinq cents dollars (\$500).

FRAIS COUVERTS

Classe I

- Examens bucco-cliniques (initial: 1 fois par 3 ans, périodique: 2 fois par année). Prophylaxie (nettoyage, détartrage, polissage: 2 fois par année);
- application locale de fluorure de sodium ou de fluorure stanneux;
- conseils d'hygiène buccale;
- radiographies des dents: complète de toutes les dents (1 fois par 3 ans), film simple ("bite wings" 2 fois par année);
- extractions;
- chirurgie dentaire, y compris l'extraction des dents incluses, y compris ablation de tumeurs et kystes néoplasmes, incision et drainage d'abcès;
- obturations: amalgame, silicate, matières plastiques;
- anesthésiques administrés en chirurgie dentaire ou lors de l'exécution de soins couverts;
- antibiotiques administrés par injection par le dentiste traitant;
- traitement des affections paradontales (affections des gencives et tissus de la bouche);
- traitement endodontique (thérapie du canal radiculaire de la dent).

Classe II

- Mise en place d'une première prothèse partielle ou totale (y compris l'ajustement trois mois après la pose) pour remplacer une ou plusieurs dents naturelles;
- remplacement d'une prothèse partielle ou totale existante ou addition d'une ou de plusieurs dents à une telle prothèse par suite d'extraction de dent(s) naturelle(s), sur présentation à la compagnie d'assurance d'une preuve satisfaisante attestant que la prothèse actuelle ne peut plus servir (sous réserve des limitations décrites dans la police);
- réparation et rebasage des prothèses.

Classe III

- Soins orthodontiques, y compris la correction des malocclusions.

Tous les soins doivent être donnés et les prothèses remises par un dentiste autorisé. Cependant,

- i) le détartrage et le nettoyage des dents peuvent être faits par un hygiéniste dentaire autorisé, sous la directive du dentiste;
- ii) la mise en place, l'ajustement, la réparation et le rebasage des prothèses totales peuvent être effectués par un denturologue ou un spécialiste de l'art dentaire dûment autorisé par la loi à la pratique. Toutefois, aucune indemnité n'est accordée pour les honoraires en sus des montants maximums spécifiés dans le barème des denturologues et autres spécialistes de l'art dentaire en vigueur dans la province.

PLAN DE TRAITEMENT

Avant que le dentiste n'entreprenne une série de traitements, il établit habituellement un plan de traitement, c'est-à-dire un rapport de ses recommandations quant aux soins à donner et de ses honoraires. Si le dentiste prévoit que les soins coûteront plus de deux cents dollars (\$200), il faut soumettre un plan de traitement à l'approbation de la compagnie d'assurance avant le début du traitement. On se procure les formules nécessaires au service du personnel. La compagnie d'assurance avise l'employé, ainsi que son dentiste, de la part des frais qu'elle assumera.

Si l'employé ne soumet pas de plan de traitement à l'assureur avant le début des soins, il pourrait encourir un remboursement moindre que celui auquel il aurait pu avoir droit puisqu'il sera alors difficile pour l'assureur de juger de la nécessité des soins déjà donnés.

En effet, il se peut que le patient choisisse un traitement plus coûteux et aussi efficace que celui qui lui aurait été remboursé. Si tel est le cas, l'indemnité accordée sera établie d'après le barème qui s'applique au traitement acceptable le plus économique.

FRAIS NON COUVERTS

Le régime ne couvre pas les frais suivants:

- soins dentaires non-énumérés dans les frais couverts;
- soins rendus par une personne autre qu'un dentiste dûment autorisé;
- frais couverts ou susceptibles de l'être par une autre assurance, un autre contrat ou régime ou par l'Etat;
- soins reçus avant la prime d'effet de l'assurance ou après la date à laquelle l'employé n'est plus admissible au régime;
- soins donnés principalement à des fins d'esthétique;
- frais de déplacement pour se rendre au bureau du dentiste et pour en revenir;
- soins nécessités par suite de guerre, d'émeute, d'insurrection ou en cours de service dans les forces armées d'un pays.

Ce résumé décrit les éléments généraux du nouveau programme pour référence pratique. Tous les droits et dispositions sont gouvernés par la police émise à la Compagnie et dont le Syndicat recevra copie.