No.	NOM
20127-01	Cie de Papier Q.N.S. Ltée

Q-20127-01

MEMOIRE D'ENTENTE

'81 MAI 12 9 00

entre

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES EN FORET DE LA COMPAGNIE DE PAPIER QNS LIMITEE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0928
M.T.M.S.R.

Les deux (2) parties conviennent d'accepter le rapport de Monsieur Bernard Crevier du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et Sécurité du Revenu.

En conséquence, le rapport est attaché à ce document.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention. Cependant, elle ne sera pas publiée avec la convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE DIXIEME (10e) JOUR DE MAI MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN (1981).

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE

Paul Marcoux V.P. Rel. Ind.

Renaud Dupuis Directeur

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES EN FORET DE LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE

Jean Guy Lefoge

Raymond Lebeau

Gaston Malenfant

Clotaire Forbes

Marcel Lagacé

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET

Robert Rosier

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE

-ET-

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
EN FORET DE LA COMPAGNIE DE PAPIER
Q.N.S. LIMITEE

RECOMMANDATION PRESENTEE
AUX PARTIES CITEES EN TITRE
RELATIVEMENT AUX MODALITES
DE RETOUR AU TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0928
M.T.M.S.R.

Bernard Crevier

BERNARD CREVIER
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE ET SECURITE DU REVENU

Le samedi, 9 mai 1981

OBJECTIF

Les parties en présence n'ont pas réussi à s'entendre entre elles sur les modalités de retour au travail. Le soussigné, au cours de ses rencontres avec les parties, n'a pas non plus obtenu les compromis nécessaires à un règlement négocié de leur protocole. Le présent document a pour objet de leur fournir l'instrument qui permettra de mettre un terme à leur conflit dans les meilleurs délais. Il paraît clair que tout retard pourrait être maintenant la source d'autres problèmes sérieux.

Le présent document doit être envisagé comme un tout et à ce titre, doit être accepté ou rejeté globalement. Les parties doivent aussi considérer que le soussigné a atteint la limite de ses possibilités quant à l'aide qu'il a pu leur fournir et ce, depuis le 29 septembre 1980.

OBJECTIF

Les parties en présence n'ont pas réussi à s'entendre entre elles sur les modalités de retour au travail. Le soussigné, au cours de ses rencontres avec les parties, n'a pas non plus obtenu les compromis nécessaires à un règlement négocié de leur protocole. Le présent document a pour objet de leur fournir l'instrument qui permettra de mettre un terme à leur conflit dans les meilleurs délais. Il paraît clair que tout retard pourrait être maintenant la source d'autres problèmes sérieux.

Le présent document doit être envisagé comme un tout et à ce titre, doit être accepté ou rejeté globalement. Les parties doivent aussi considérer que le soussigné a atteint la limite de ses possibilités quant à l'aide qu'il a pu leur fournir et ce, depuis le 29 septembre 1980.

RECOMMANDATION

Sujet à l'acceptation du présent document par leurs mandants respectifs, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'arrêt de travail prend fin le 10 mai 1981.

2. Les neuf employés congédiés le 27 août 1980 verront leur sanction disciplinaire réduite chacun à trois semaines de suspension. La suspension des salariés impliqués débutera à la date à laquelle chacun d'eux, pris individuellement, aurait normalement été rappelé au travail après le conflit, n'eût été de la sanction disciplinaire imposée.

3. La procédure de rappel déjà amorcée se poursuivra selon les exigences des opérations et selon les modes prévus aux articles 26.10 et 26.11 de la convention collective de travail. Toutefois, pour la présente année d'opération, le délai de six jours ouvrables mentionné à l'article 26.11 de la convention collective sera porté à dix jours ouvrables.

La Compagnie a déjà procédé au rappel au travail de 331 employés pour le 11 mai 1981. L'an passé, elle avait rappelé 375 employés en début d'année d'opération. Cet écart dans le nombre de rappelés au travail, entre 1980 et 1981, fait partie du litige.

4. Outre le rappel effectué des 331 employés pour le lundi, 11 mai 1981, nous suggérons fortement à la Compagnie d'examiner à nouveau, dès les prochains jours, ce qui pourrait être fait dans un effort spécial pour réduire les tensions découlant de cette situation.

4. La période de l'arrêt de travail n'a pas pour effet de modifier l'ancienneté relative des employés. A cet égard, la convention s'appliquera comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail et les employés rappelés au cours de la présente année d'opération se verront crédités pour 1980 du même nombre de jours que celui qu'ils avaient travaillés en 1979.

5. Chaque partie prendra les mesures nécessaires pour libérer son vis-à-vis en ce qui a trait aux injonctions portant les numéros 655 - 05 - 000186 - 80 et 655 - 05 - 000190 - 80, chacune payant ses propres frais et autorisant l'autre à retirer les montants déposés à titre de cautionnement pour frais.

6. Nonobstant l'article 2 des présentes, la Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, à ne prendre aucune mesure disciplinaire ou sanction ou de n'intenter aucune poursuite contre quelque salarié que ce soit du fait de sa participation à la grève.

7. La Compagnie s'engage à n'intenter aucune poursuite de quelque nature que ce soit contre le Syndicat, les organismes auxquels il est affilié ainsi que de leurs préposés, mandataires, officiers et membres du fait qu'ils aient participé à la grève et, d'autre part,

- le Syndicat prend le même engagement à l'égard de la Compagnie, ses officiers, représentants, mandataires ou employés.

8. Les griefs soumis par l'une ou l'autre des parties avant le 14 juillet 1980 ne seront pas jugés irrecevables du seul fait du non respect des délais à n'importe lequel stade de la procédure prévue à la convention collective, en autant que l'échéance des délais en question soit survenue après le 14 juillet 1980. Dans ces cas spécifiques, les parties s'accorderont un maximum de 21 jours de calendrier pour reprendre la procédure à l'étape même où elle avait été laissée en suspens.

9. La Compagnie paiera la rétroactivité dans les quatorze jours suivant la signature de la convention collective et cela selon l'article 23 de ladite convention. Durant le même délai, la Compagnie paiera le boni de règlement de 150,00$, tel que prévu dans les lettres d'entente apparaissant en annexe de la convention collective.

10. La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention. Cependant, elle ne sera pas publiée avec la convention.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES EN
FORET DE LA COMPAGNIE DE
PAPIER Q.N.S. LIMITEE

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Du: 1er mars 1980 au 28 février 1982.

ARTICLE 1

BUTS

Les buts de cette convention sont de définir les conditions de travail, les taux de salaire, la procédure pour le règlement prompt et efficace des griefs, et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération; de promouvoir les intérêts mutuels des deux parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations des différents camps d'après les méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité des salariés, le bien-être des salariés et la protection de la propriété. La Compagnie et le Syndicat estiment qu'il est de leur devoir de coopérer pleinement, individuellement et collectivement en vue de réaliser les buts de cette convention.

ARTICLE 2

VALIDITE

Il est entendu que toute clause de cette convention qui est ou deviendrait en conflit avec la législation fédérale ou provinciale d'un caractère public sera considérée comme nulle sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés de la Compagnie, tel que décrété par la Commission des Relations de Travail du Québec dans un certificat émis au nom du Syndicat le 12 septembre 1967, par une décision rendue par le Commissaire-Enquêteur en date du 23 septembre 1971, par une sentence du Tribunal du Travail en date du 25 janvier 1972, et par toute autre décision qui pourrait survenir par la suite.

ARTICLE 4

JURIDICTION DU SYNDICAT

4.01 La juridiction du Syndicat s'applique à:

"Tous les salariés préposés aux travaux d'exploitation forestière sur les limites à bois de la Compagnie, district d'opérations forestières de la Côte Nord, comté Saguenay, savoir: la coupe du bois, le chargement et le déchargement du bois ainsi que le flottage, le charroyage et le transport du bois par camions ou autres véhicules, à partir des endroits de coupe jusqu'à l'usine à papier ou le quai de Baie Comeau, le déboisement en vue de la construction de chemins secondaires, d'écluses, de lignes de transmission ou tout autre travail du même genre en forêt, y compris, les travaux d'exploitation forestière ou connexes ci-dessus décrits effectués par la Compagnie à la demande de l'Hydro-Québec sur lesdites limites à bois de la Compagnie et les occupations décrites dans les décisions du 23 septembre 1971 et du 25 janvier 1972, ainsi que toute autre décision qui pourrait survenir par la suite.

Exception faite cependant des entrepreneurs, sous-entrepreneurs, contremaîtres et assistants-contremaîtres, mesureurs et assistants-mesureurs, commis de camp, de bureaux et de magasins, inspecteurs de coupe, sécurité, cuisines, instructeurs

de coupe et instructeurs mécaniciens, vérificateurs et estimateurs de coupe, garde-feux, opérateurs de téléphones et radios, employés attachés au service de la construction tels que: hommes de compas et d'instruments, chaîneurs, jalonneurs, les préposés à l'installation et à l'entretien des radios, téléphones, récepteurs de radios et télévisions, réfrigérateurs, poêles au gaz propane, les employés préposés aux travaux de construction et d'entretien de chemins principaux et de camps principaux sur les limites à bois et les autres employés automatiquement exclus par le "Code du Travail".

4.02 Tout employé exclu de l'unité de négociation ne pourra faire le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas d'urgence comportant un danger physique pour les salariés ou danger à la propriété, le transport urgent de matériel, et pour entraînement.

ARTICLE 5

DROITS DU SYNDICAT

5.01 Sécurité syndicale

Tout salarié assujetti à cette convention doit, pour maintenir son emploi, être membre du Syndicat. Tout nouveau salarié (ou tout salarié ayant perdu son statut d'ancienneté) devra devenir membre du Syndicat lors de son embauchage.

5.02 Déduction des cotisations

La Compagnie s'engage, sur demande écrite et signée du salarié, et cela lors de l'engagement, à déduire, pour la durée de la convention, les cotisations régulières du Syndicat, pourvu que les gains dus et payables au salarié soient suffisants pour couvrir cette retenue. Cette demande du salarié est révocable entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la convention.

La formule d'adhésion, telle qu'annexée (annexe B), sera incorporée au contrat d'embauchage et signée par le salarié lors de son engagement. Les copies de ces contrats d'embauchage seront envoyées au Syndicat chaque semaine.

A moins d'avis officiel du Syndicat, la cotisation régulière est hebdomadaire et est prélevée selon un pourcentage des gains basés sur l'équivalent de 8 heures de paie par le nombre de jours inscrit à la feuille de temps, jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine.

Pour le salarié des parties I et II de la cédule des salaires, le taux horaire est celui de sa classification régulière alors que pour le salarié de la partie III, le taux horaire est celui du préposé à la coupe et charroyage.

Pour le nouveau salarié, cette cotisation ne sera déduite qu'à partir de la deuxième semaine de travail.

S'il survenait des erreurs dans les déductions, il sera de la responsabilité du Syndicat d'en aviser la Compagnie. Advenant une telle situation et que le salarié concerné ne soit plus à l'emploi de la Compagnie, les déductions ou remboursements seront faits par le Syndicat. Les montants des cotisations syndicales seront indiqués sur les T4 et TP4 du salarié.

5.03 Remise des cotisations

A la fin de chaque mois, les remises de déductions de cotisations seront faites au trésorier du Syndicat. Ces remises seront accompagnées d'une liste donnant le numéro d'insigne, le nom, le prénom, de même que le nombre d'heures, le taux horaire et le montant qui ont servi au calcul, et en plus la retenue syndicale pour chaque membre cotisé. La Compagnie indiquera également le total des heures et des montants ayant servi au calcul de même que le total des cotisations payées par tous les salariés.

5.04 Révocation

Pour satisfaire à cette convention, aussi longtemps qu'il en paiera les cotisations par déduction, un salarié sera considéré comme membre en règle du Syndicat.

L'expulsion d'un salarié du Syndicat ne sera pas une cause de renvoi de la Compagnie, exception faite cependant si le salarié ne paie ses cotisations au Syndicat tel qu'il est stipulé dans cette convention.

ARTICLE 6

COMITE DES NEGOCIATIONS

Les salariés permanents délégués par le Syndicat (maximum de un (1) délégué par camp et trois (3) délégués additionnels pour la concession) pour négocier une convention ou assister à des séances de conciliation auront droit à des congés avec paie à ces fins, sans interruption d'ancienneté et sans aucun préjudice. Il est entendu que lesdits salariés devront prévenir en conséquence leur surveillant immédiat.

ARTICLE 7

NOMINATION DES DELEGUES DE CAMPS

7.01 Dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, le Syndicat nommera ou fera élire le nombre de délégués qu'il juge nécessaire au niveau de chaque camp. Seuls les salariés permanents pourront se qualifier comme délégués.

7.02 Le Syndicat fera parvenir à la Compagnie la liste des noms des Officiers et des Délégués et avertira la Compagnie des amendements, s'il y a lieu.

ARTICLE 8

PAS DE PREJUDICE

Les représentants du Syndicat, les Officiers Syndicaux, les délégués de camps et les membres du Syndicat peuvent agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec la Compagnie ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par eux en conformité avec les clauses de cette convention.

ARTICLE 9

DROIT DE CIRCULATION

Les représentants accrédités de la Fédération pourront circuler sur le territoire où s'applique cette convention et tenir des assemblées dans les camps en dehors des heures normales de travail des salariés concernés, dans la salle de récréation ou à un endroit convenu par le Surintendant de Camp ou son représentant et le représentant du Syndicat pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ils aviseront le Surintendant de Camp ou son représentant au moment de leur arrivée. La Fédération devra fournir une liste de ses représentants à la Compagnie et l'amender quand il y aura lieu. Ils auront la pension et le logement dans les accomodations de la Compagnie, sur réservation au préalable, au taux prévu à cet effet.

ARTICLE 10

DROIT D'AFFICHAGE

La Compagnie placera dans les camps, aux endroits appropriés, des tableaux d'affichage qui seront reconnus comme officiels. Les avis seront au préalable initialés par le Surintendant de Camp, ou son représentant.

ARTICLE 11

SOUS-ENTREPRENEURS

11.01-a) Les sous-entrepreneurs artisans, de même que les salariés des autres sous-entrepreneurs à l'emploi de la Compagnie, seront couverts par la présente convention en tant que salariés.

Ces salariés seront régis par la clause de mouvement de main-d'oeuvre seulement à l'intérieur de leur classification et pour le même sous-entrepreneur artisan ou sous-entrepreneur et, ainsi, ne déplaceront pas les salariés permanents de la Compagnie. Cependant, la clause de mouvement de main-d'oeuvre s'appliquera pour les propriétaires artisans de débusqueuses.

b) Dans le cas des conducteurs de camions, le mouvement de main-d'oeuvre s'effectuera suivant leur ancienneté globale dans les occupations de "conducteur de camion types I et II" pour le même sous-entrepreneur artisan ou sous-entrepreneur.

Ces salariés seront rémunérés au taux de la classification qu'ils occuperont.

Le paiement des différents congés prévus à la convention sera fait au taux de la classification dans laquelle le salarié aura travaillé la semaine précédant lesdits congés.

11.02 Il est entendu que tout travail ayant trait à l'opération régulière, à l'entretien, aux services et à tous les travaux correspondant aux occupations dont la liste apparaît à l'annexe "A" ou qui seront ajoutés à cette dernière, sera exécuté par des employés de la Compagnie. Cependant, la Compagnie pourra retenir les services de salariés artisans ou de sous-entrepreneurs avec l'entente toutefois que la Compagnie utilisera de préférence sa propre machinerie.

11.03 La Compagnie pourra donner à contrat des travaux de nature extraordinaire pour lesquels la Compagnie n'est pas adéquatement outillée ou pour lesquels les salariés ne sont pas qualifiés.

11.04 Si le travail est fait par un sous-entrepreneur, pour tout emploi vacant, préférence d'emploi sera accordée aux salariés permanents de la Compagnie qui sont disponibles pourvu que ceux-ci soient capables de remplir les exigences de la tâche.

11.05 Dans les cas de fin d'opération, les salariés artisans (à l'exception des propriétaires artisans de débusqueuses, tel que prévu à 11.01) et sous-entrepreneurs seront mis à pied selon leur ancienneté de machinerie et ainsi, ne déplaceront pas les salariés permanents de la Compagnie.

ARTICLE 12

DROITS ET RESPONSABILITES DE LA COMPAGNIE

12.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction normale et le droit de la Compagnie d'opérer et d'administrer ses affaires sous tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, mais d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

12.02 Egalité de traitement

La Compagnie s'engage à traiter de manière équitable tous ses salariés régis par la présente convention. Ni la Compagnie, ni le Syndicat ne doivent faire de distinction contre quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, de son sexe.

ARTICLE 13

INTERRUPTION DE TRAVAIL

Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement du travail par le Syndicat ou par un ou plusieurs de ses membres, ni lock-out par la Compagnie pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 14

CONFLIT DE JURIDICTION SYNDICALE

Les questions de juridiction syndicale entre Unions dont les membres sont affectés aux opérations de la Compagnie seront discutées et réglées entre et par les Unions concernées qui suivront la procédure légale établie à cette fin. La Compagnie n'aura pas à intervenir de quelque façon que ce soit dans de telles questions de juridiction.

ARTICLE 15

PROCEDURE DE GRIEFS

15.01 Un grief est défini comme tout désaccord concernant l'application, l'interprétation ou la présumée violation des dispositions de cette convention collective ou des annexes qui en font partie.

Il est entendu qu'un effort sincère de la part des deux parties sera fait afin de régler le grief dans le plus court délai possible.

Afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention doivent être discutées entre le salarié (accompagné ou non du délégué) et son surveillant immédiat. Règle générale, les plaintes seront discutées en dehors des heures de travail.

Les délégués de camps et les Officiers du Syndicat ci-haut mentionnés devront aviser leur surveillant immédiat qu'ils sont obligés de s'occuper d'un grief sur les heures de travail.

Le surveillant immédiat ne peut refuser une telle permission d'absence à moins qu'elle n'affecte la production. Pour le temps qu'un délégué de camp ou un Officier s'occupe d'un grief, il ne perdra pas de salaire durant les heures de travail.

Le droit de formuler le grief doit s'exercer dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance de la circonstance ou de l'événement qui provoque le grief, sinon le grief ne sera pas reconnu par le Syndicat ni par la Compagnie.

Le Syndicat peut faire un grief pour et au nom d'un salarié. Cependant, ce grief devra être signé par le salarié à l'une ou l'autre des étapes de la procédure des griefs.

15.02 Etape no. 1

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical soumettra son grief, par écrit, à son surintendant concerné ou son représentant.

Lorsque le grief sera d'ordre collectif, c'est-à-dire qui concerne deux salariés ou plus dans un même camp, il sera soumis par le délégué syndical au surintendant concerné ou son représentant.

Tout grief sera soumis en dehors des heures de travail, si possible.

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à l'étape no. 1, le grief passe à l'étape no. 2.

15.03 Etape no. 2

Le Vice-président du camp, ou son représentant, avec ou sans le délégué syndical, soumet le grief par écrit au supérieur immédiat du surintendant concerné ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse à l'étape no. 1. Si le supérieur immédiat ou son représentant, en soumettant sa réponse par écrit, ne réussit pas à régler la question de façon satisfaisante dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à l'étape no. 2, le grief passe à l'étape no. 3.

15.04 Etape no. 3

Le Président du Syndicat, ou son représentant, avec ou sans le représentant de la Fédération soumettra le grief, par écrit, au Directeur Général des Opérations forestières, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse à l'étape no. 2. Si le Directeur Général des Opérations Forestières ou son représentant, en soumettant sa réponse par écrit, ne réussit pas à régler la question de façon satisfaisante dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à l'étape no. 3, le grief pourra être soumis à un tribunal d'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent.

ARTICLE 16

ARBITRAGE

Le Conseil d'Arbitrage se composera de trois (3) membres, dont un sera choisi par la Compagnie, un par le Syndicat et, le troisième membre qui agira comme Président du Conseil, sera choisi conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de ce troisième membre, le Ministère du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer un Président.

Le Conseil d'Arbitrage se réunira et rendra sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront l'audition des parties.

Chacune des parties à la présente paiera les dépens de son représentant nommé au Tribunal d'Arbitrage et, de plus, partagera en parts égales, les dépens et honoraires du Président du Tribunal. Les délégués de camp et les Officiers ne seront pas payés pour le temps durant lequel ils s'absentent de la concession pour un grief à l'arbitrage.

La décision majoritaire ou unanime du Conseil d'Arbitrage lie les parties.

ARTICLE 17

ROLE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

Il est entendu que le rôle du Conseil d'Arbitrage sera limité à l'interprétation et à l'application de la présente convention. Le Conseil d'Arbitrage ne pourra disposer que des questions spécifiques qui lui auront été soumises et il n'aura aucun pouvoir d'ajouter, d'amender ou d'éliminer quoi que ce soit dans la convention.

ARTICLE 18

CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

Dans le cas de congédiement ou de suspension, le Tribunal d'Arbitrage aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. Le Tribunal d'Arbitrage aura également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié avec ses privilèges et droits acquis, et de décider du montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE 19

GRIEF GENERAL

Un grief d'ordre général pourra être soumis en passant directement à l'étape no. 2 de la procédure des griefs. Dans un tel cas, le droit de formuler le grief doit s'exercer dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance de la circonstance ou de l'événement qui provoque le grief sinon, le grief ne sera pas reconnu par le Syndicat ni par la Compagnie.

Un grief est considéré d'ordre général quand il concerne soit tous les salariés de la concession de la Compagnie ou tous les salariés d'un même département ou d'une même classification.

ARTICLE 20

LES DELAIS

Les délais mentionnés à chacune des étapes de la procédure des griefs et de l'arbitrage peuvent être prolongés après entente mutuelle confirmée par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 21

PERTE PAR DEFAUT ET REGLEMENT DES GRIEFS

21.01 Les deux parties s'engagent à respecter les délais stipulés à la procédure des griefs. Si la Compagnie néglige de donner sa réponse au Syndicat dans les délais prévus, excepté à l'étape no. 1 où le grief passe automatiquement à l'étape no. 2, le grief sera considéré réglé selon la demande du Syndicat. Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné et ne pourra être soumis de nouveau à moins qu'il ne se reproduise.

21.02 Après entente entre les deux parties sur le règlement d'un grief, le paiement, s'il y a lieu, sera effectué le plus rapidement possible, dans les trente (30) jours, en tenant compte des vérifications requises.

ARTICLE 22

DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention demeurera en vigueur du 1er mars 1980 au 28 février 1982.

L'une ou l'autre des parties qui désire modifier la présente convention peut aviser l'autre partie, par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.

22.02 Si avis a été dûment donné par une des parties à l'effet qu'elle désire modifier cette convention avant de la renouveler et que, par suite de circonstances incontrôlables, les négociations se poursuivent après la date régulière du renouvellement, il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement du travail sauf dans les délais prévus par le Code du Travail et cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 23

RETROACTIVITE

A moins que spécifié autrement, les amendements apportés à la convention collective prendront effet le dimanche suivant la date de signature de la convention collective.

Pour les salariés qui ont reçu une rémunération depuis le 1er mars 1980, la rétroactivité monétaire s'appliquera de la façon suivante:

1er mars 1980 au dimanche suivant la date de ratification:	$1.37/heure applicable sur toutes les heures payées pour les salariés des parties I et II. 16% applicable sur les taux forfaitaires de base pour les salariés de la partie III.

ARTICLE 24

SALARIE PERMANENT

Le salarié permanent désigne un salarié qui a accumulé trente (30) jours de travail durant soixante (60) jours consécutifs. Cette période pourra être extensionnée après entente avec le Syndicat.

ARTICLE 25

SALARIE TEMPORAIRE

a) A l'embauchage (ou réembauchage, dans le cas d'un salarié ayant perdu son statut de salarié permanent), tout nouveau salarié est considéré comme temporaire pour la période mentionnée à l'article 24. Pendant cette période d'essai, le salarié temporaire n'a aucun recours à la procédure des griefs pour promotion, rétrogradation, mise à pied, rappel, réembauchage, transfert, nouvelle occupation et poste vacant et, une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté sera calculée à partir de la date d'embauchage.

b) L'employé travaillant pour la Compagnie et permuté dans l'unité de négociation sera considéré comme un salarié permanent à la date de son adhésion à l'unité de négociation, mais conservera l'ancienneté acquise pour la Compagnie avant cette permutation, seulement pour ses bénéfices marginaux.

ARTICLE 26

L'ANCIENNETE

26.01 Notions générales

Pour les fins de la présente convention, il peut y avoir trois (3) anciennetés différentes:

A) Ancienneté de Compagnie

L'ancienneté de Compagnie se définit comme étant la durée de service continu aux opérations forestières et est formulée en nombre d'années accumulées, date d'ancienneté et jours de réserve, tel qu'apparaissant sur la liste d'ancienneté.

26.01 B) Ancienneté de département

L'ancienneté de département se définit comme étant la durée de service continu par les salariés couverts à l'article 26.02 et, est déterminée par la date d'ancienneté dans le département concerné, tel qu'apparaissant sur la liste d'ancienneté.

1- Un département se définit comme étant l'ensemble des classifications nécessaires à la bonne marche de ses opérations.

2- Des lignes de progression et de rétrogradation régissent le mouvement de main-d'oeuvre à l'intérieur de chaque département.

3- Le salarié qui refuse de suivre les lignes de progression annule ses droits pour une durée de deux (2) ans, à compter de la date du refus.

Ce refus sera confirmé par écrit, par le concerné, sur une formule appropriée.

26.01 C) Ancienneté de classification

1) L'ancienneté de classification se définit comme étant la durée de service continu dans une occupation spécifiée aux articles 26.02 A et B et 26.03 et, est déterminée par la date d'ancienneté, telle qu'apparaissant sur la liste d'ancienneté.

2) L'ancienneté de classification de conducteur de camion, type I et type II se définit comme la durée globale de service continu accumulé dans l'une ou l'autre de ces occupations.

L'affichage de ces occupations s'effectuera selon les exigences requises pour un opérateur de camion type II.

D) Date d'ancienneté: Compagnie - Département - Classification

La date d'ancienneté de Compagnie, de département ou de classification, établie au 27 décembre 1975 pour les salariés ayant déjà de l'ancienneté, est une date fictive d'engagement correspondant à leur ancienneté de Compagnie, département ou classification sur la liste du 27 décembre 1975. A partir du 28 décembre 1975, la date réelle d'engagement est utilisée pour les salariés engagés ou transférés dans une autre occupation.

Dans le cas d'affichage pour une occupation donnée où plusieurs salariés sont acceptés la même journée, leur ordre d'ancienneté de classification est déterminé par leur ancienneté de Compagnie. Si plusieurs salariés sont engagés durant la même journée, l'ordre d'inscription détermine leur ordre de classification.

26.02 Départements

A-Département de la cuisine

Le département de la cuisine comprend les classifications suivantes:

Cuisinier
Cuisinier de nuit
Second-cuisinier "A"
Second-cuisinier "B"
Aide-cuisinier

B-Département des hommes de camp

Le département des hommes de camp comprend les classifications suivantes: -

Homme de camp I (en charge)
Homme de camp II

26.03 Groupement des classifications

A- Groupe 1

Gardien de nuit
Gardien d'écluse
Préposé à la coupe
Journalier
Draveur
Homme à tout faire
Préposé à l'entretien de camp
Opérateur de bateau, type 3
Conducteur autobus type 2 et
véhicules de services, type 3
Opérateur de compresseur
Opérateur de bateau, type 2
Opérateur de bateau, type 1
Conducteur d'autobus, type 1

26.03 A-Groupe 2

Opérateur de débusqueuse
Opérateur de chargeuse à grappin avant
type 3 - 140 HP et moins
Opérateur de tracteur (moins que D-6)
Conducteur de camion, type 2 - 10 roues
Conducteur de camion-citerne
Opérateur de niveleuse
Opérateur de chasse-neige
Opérateur de pelle-mécanique
Opérateur de chargeuse à grappin avant,
type 1 - 150 HP et plus
Opérateur de tracteur, type 1 (D6, D7, D8)
Conducteur de camion, type 1 (fardier-remorque)
Opérateur de chargeuse à mât articulé (B.L.-B.C.)
Scieur (machine à tronçonner)
Préposé à l'entretien (machine à tronçonner)
Opérateur d'abatteuse-assembleuse
Opérateur d'abatteuse-ébrancheuse-assembleuse
Opérateur d'ébrancheuse-façonneuse
Opérateur d'ébrancheuse
Opérateur de moissonneuse
Opérateur d'abatteuse-débardeuse

B- Définition des autobus

Autobus 1 - modèle de 16 passagers et plus

Autobus II - modèle de moins de 16 passagers

26.04 Accumulation des années de service

A- Une année de service comprend un minimum de 150 jours accumulés dans une année de calendrier pour les salariés en forêt et, un minimumde 90 jours accumulés pour les salariés affectés au flottage. L'accumulation se fait selon l'article 26.06

B- Lorsqu'un salarié accumule moins de 150 jours (ou 90 jours selon le cas) dans une même année de calendrier, ces jours seront portés à son crédit et seront accumulés jusqu'à 150 (ou 90 selon le cas) et pourront être utilisés dans une année de calendrier pour compléter une année de service. Si ces jours accumulés ne sont pas requis, ils demeurent au crédit du salarié et apparaîtront sur la liste d'ancienneté.

C- Les jours accumulés dans une année de calendrier et excédant 150 jours (ou 90 selon le cas) ne seront pas portés au crédit du salarié pour compléter une année de service.

D- S'il arrivait, au cours d'une saison d'opération, à la Compagnie de fermer un camp à l'exception d'une fermeture saisonnière et que les salariés ainsi affectés ne puissent se prévaloir d'ouvertures dans d'autres camps, et par ce fait ne puissent compléter leur année de service, ils recevront l'équivalent des jours travaillés, depuis la fermeture, par le salarié possédant le moins d'ancienneté dans leur propre classification et qui n'aura pas été affecté par cette fermeture.

E- Dans le cas des salariés affectés au flottage qui seraient intéressés à travailler sur les opérations forestières après la fin du flottage, ces derniers peuvent se prévaloir de l'article 26.10B. Les formules appropriées pourront être obtenues du surintendant concerné.

26.05 Période pour fins de calcul d'ancienneté de Compagnie

A- La période pour fins de calcul d'ancienneté de Compagnie se définit comme suit: l'ensemble des jours travaillés et accumulés au crédit d'un salarié durant la période qui débute le dimanche suivant le dernier samedi de décembre d'une année et qui se termine le dernier samedi de décembre de l'année suivante.

B- Une demi-journée de travail dans une journée équivaudra à une journée de service en ancienneté de Compagnie.

26.06 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants

A- Jours travaillés

B- Jours de vacances, jours fériés, jours pendant lesquels un salarié est appelé à être juré, lors de bris mécaniques reliés à l'article 54.02, lors de conditions atmosphériques reliées à l'article 54.03 ou, lors de cours de perfectionnement suivis à la demande de l'employeur, et les accidents de travail ou maladies industrielles couverts par la Commission de Santé et Sécurité du Travail jusqu'à vingt-quatre (24) mois consécutifs.

C- Maladies et accidents non-industriels, sur présentation d'un certificat médical à la demande de la Compagnie, et pour toute autre raison spécifiquement mentionnée dans la convention, pour une période n'excédant pas dix (10) mois consécutifs.
De plus, le salarié devra aviser le Département de l'Emploi, par lettre recommandée, dans les dix (10) jours de la date de la maladie ou de l'accident.

D- Absence pour activité syndicale prévue à la convention.

E- Promotion d'un salarié permanent à une occupation exclue de l'unité de négociation, conformément à l'article 26.17.

F- Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année telle qu'identifiée à l'article 26.05 A.

26.07 L'ancienneté se maintient sans toutefois s'accumuler dans les cas suivants

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

B- Durant les périodes autorisées d'absence autres que pour activité syndicale .

C- Refus d'accepter un transfert temporaire.

D- Absence pour activité syndicale prévue à la convention.

E- Promotion d'un salarié permanent à une occupation exclue de l'unité de négociation, conformément à l'article 26.17.

F- Accidents de travail et maladies industrielles couverts par la Commission de Santé et Sécurité du Travail du Québec, pour vingt-quatre (24) mois consécutifs après les périodes prévues à 26.06B.

26.08 L'ancienneté se perd pour l'une quelconque des raisons suivantes

A- Congédiement.

B- Démission volontaire ou départ non-autorisé de plus de cinq (5) jours ouvrables.

C- Mise à pied, maladie, accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois et accident de travail ou maladie industrielle excédant la période prévue à l'article 26.07F.

D- Défaut de donner suite à un avis de rappel dans les délais prévus, à moins de raison valable, et selon les modalités prévues dans la présente convention.

E- Défaut de donner suite à une offre d'emploi dans son département et/ou classification lors de la fermeture de son camp, en autant qu'il y ait de l'emploi pour plus de dix (10) jours ouvrables.

26.09 Liste d'ancienneté

A- Date d'affichage et contenu

Avant le 15 avril de chaque année, la Compagnie fera parvenir au Syndicat dix (10) copies de la liste d'ancienneté revisée, par ordre de classification, pour les salariés couverts par cette convention collective de travail. Cette liste d'ancienneté sera affichée à chaque camp le premier (1er) mai de chaque année et demeurera en vigueur du début à la fin de l'année d'opération.

B- Etat d'ancienneté

De plus, avant le 15 avril de chaque année, chaque salarié recevra par la poste, un état de son ancienneté de Compagnie ou de département et/ou classification.

C- Revision d'ancienneté

1- Le salarié qui n'aura pas reçu son état d'ancienneté ou croira y déceler une erreur devra en aviser la Compagnie avant le 1er mai. A défaut de le faire, il ne pourra réclamer de temps perdu dû à une erreur d'ancienneté et aura trente (30) jours après son engagement pour la faire reviser.

Pour les salariés au travail, ils peuvent faire reviser leur ancienneté dans les trente (30) jours qui suivent la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Chaque salarié (de même que le Syndicat) pourra demander, par écrit, à la Compagnie une revision de son ancienneté pour l'année précédente, s'il croit qu'il y a erreur; autrement, l'ancienneté ainsi établie sera finale.

2- Les délégués du Syndicat ou les représentants accrédités du Syndicat pourront soumettre par écrit, en dehors des heures de travail, des demandes de vérification au Surintendant de Camp ou son représentant au sujet de l'ancienneté des salariés de leur camp, dans les délais prévus au paragraphe précédent.

26.09 D- Mouvement de main-d'oeuvre

Cette liste d'ancienneté gouvernera tous les mouvements de main-d'oeuvre pour l'année d'opération en cours.

26.10 Rappel du début de l'année d'opération

A- Le rappel du début de l'année d'opération se fera selon l'ancienneté de département dans son occupation régulière et/ou de classification en tenant compte de sa classe s'il y a lieu. En autant que possible, la Compagnie tiendra compte du camp où le salarié a l'habitude de travailler, mais le salarié pourra demander d'être envoyé à un autre camp, s'il y a ouverture dans son occupation.

Au début de la saison d'opération, la Compagnie verra à ce que le personnel de chacune des cuisines soit suffisant pour répondre aux besoins opérationnels.

B- Pour les rappels, le mouvement de main-d'oeuvre se fera par classification, dépendant des besoins opérationnels. Une fois les rappels complétés dans une classification donnée, préférence d'emploi sera accordée aux autres salariés en disponibilité sur la liste de rappel, qui ont, au cours de la saison précédente, fait connaître sur une formule appropriée leur désir d'accomplir un travail autre que celui de leur classification et ce, en autant que ces salariés puissent remplir les exigences normales de la tâche. Le rappel sera fait selon la procédure énoncée à l'article 26.11 B. Advenant un refus de la part desdits salariés à l'offre faite à la suite de la réception des formules mentionnées plus haut, ceux-ci seront rappelés, selon leur ancienneté, lorsqu'il y aura du travail disponible dans leur classification. Les salariés qui auront accepté l'offre pourront, lorsque requis, retourner dans leur classification respective.

26.10 C- Un avis par lettre certifiée sera envoyé à chaque salarié requis, à son adresse personnelle connue, au moins vingt-huit (28) jours avant la date assignée pour se rapporter au travail au début de l'année d'opération.

Les salariés devront accuser réception d'un tel avis dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception d'un tel avis et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit.

26.11 Rappel au cours de l'année d'opération

A- Il est entendu que si après le premier rappel du début de l'année d'opération il y a un manque de salariés, la Compagnie pourra faire d'autres rappels avec le droit de réduire les délais mentionnés à 26.10C.

B- S'il devenait nécessaire de faire des rappels durant la même année d'opération, les salariés rappelés devront se rapporter au travail en dedans de quarante-huit (48) heures, suivant la réception de l'avis de rappel; cependant, si ce salarié occupe à ce moment un autre emploi, il lui sera accordé un délai maximum de six (6) jours ouvrables avant de se présenter, à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit. Cet avis de rappel pourra se faire par téléphone avec confirmation par lettre recommandée.

C- Au cours des opérations, si la liste de rappel est épuisée dans une classification donnée et advenant un poste vacant dans cette même classification, la procédure d'affichage mentionnée à l'article 26.15 sera mise en application.

26.12 Mise à pied

A- Mode d'application

Dans le cas de réduction de la force ouvrière due à un ralentissement ou à la suspension saisonnière complète ou partielle des opérations forestières dans un ou plusieurs camps, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables et en autant que la nouvelle occupation soit d'une durée de plus de dix (10) jours ouvrables, le mouvement de main-d'oeuvre s'appliquera de la façon suivante:

1- Dans les départements

Un salarié déplacera un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans sa classification et, par la suite, dans les classifications inférieures à la sienne selon son ancienneté de département.

2- Dans les autres classifications

Pour les autres salariés devant être mis à pied pour les raisons énumérées plus haut, ils auront droit de déplacer des salariés ayant moins d'ancienneté à l'intérieur de leur classification no. 1, et classification no. 2 s'il y a lieu, telles que stipulées sur la liste d'ancienneté.

Les dix (10) jours mentionnés plus haut ne s'appliquent pas si le salarié à être déplacé est dans le même camp que celui mis à pied.

Si l'ancienneté de département ou de classification est égale, l'ancienneté de Compagnie prévaudra.

26.12 B- Préférence d'emploi

Dans le cas de mise à pied et de rappel, les Officiers du Syndicat(un par camp, plus le Président, le Secrétaire et un Vice-président représentant le Département des Cuisines) auront préférence d'emploi à tout autre salarié pourvu qu'ils soient capables d'accomplir les tâches.

Les Officiers seront alors rémunérés au taux de leur occupation régulière tant et aussi longtemps que leur ancienneté de classification leur permettra de travailler dans leur occupation; après quoi, ils seront rémunérés au taux des occupations auxquelles ils seront affectés.

26.12 C- Avis de mise à pied

1- Par la Compagnie

Lors de la mise à pied d'un salarié, la Compagnie lui remettra, par écrit, un avis avec copie au vice-président du camp. Le salarié aura la possibilité de compléter sa semaine normale de travail et dans un tel cas le salarié devra accepter le travail qui lui sera assigné et, il sera rémunéré au taux de l'occupation à laquelle il sera affecté.

2- Par les salariés

Les salariés désirant terminer leur emploi devront en aviser la Compagnie sur une formule appropriée, au moins quatre (4) jours à l'avance, à moins de circonstances incontrôlables, afin de permettre à la Compagnie de faire un règlement final dans le plus court délai possible.

26.13 Camps itinérants

A- En autant qu'il y aura des salariés disponibles localement, la Compagnie n'obligera pas les salariés demeurant sur la Rive Sud à venir travailler dans les camps itinérants.

B- Il est entendu que les mouvements de main-d'oeuvre prévus dans ce contrat n'affecteront pas les salariés permanents qui travaillent sur les opérations itinérantes.

26.14 Changements techniques et technologiques

A- Dans le cas de mises à pied permanentes occasionnées par des améliorations ou des changements techniques et technologiques, la Compagnie en avisera le Syndicat au moins un (1) mois avant l'événement. Le mouvement de main-d'oeuvre s'appliquera de la façon mentionnée à l'article 26.12. Après avoir épuisé les mouvements de main-d'oeuvre prévus à l'article 26.12, le salarié peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté de Compagnie que lui, dans son groupe respectif, tel que mentionné à 26.03, tenant compte de son aptitude à remplir les exigences normales des tâches rendues disponibles par la mise à pied.

B- Si son aptitude ne lui permet pas de remplacer dans son groupe ou si son ancienneté est inférieure aux autres salariés du groupe, ce salarié déplace alors le salarié ayant le moins d'ancienneté sur la concession de la Compagnie, et ce, toujours en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche. Cette dernière procédure s'appliquera aussi au salarié sortant du groupe dû à un déplacement.

26.15 Occupation vacante permanente

Lorsqu'il s'agira de remplir des occupations vacantes ou des emplois nouvellement créés se rapportant aux départements ou aux groupes mentionnés aux articles 26.02 et 26.03, la Compagnie procédera de la façon suivante:

A- Si une formation spéciale est requise

1- La Compagnie continuera sa politique de formation pour permettre à ses salariés permanents de se qualifier davantage en vue de répondre aux besoins actuels et futurs de la Compagnie.

2- Pour certaines occupations considérées par la Compagnie comme nécessitant de la formation préalable, des affichages seront faits dans tous les camps, afin de déterminer à l'avance le nombre de salariés intéressés par ces occupations et, de permettre une sélection des candidats aptes à remplir la tâche. A aptitudes égales, l'ancienneté prévaudra.

B- Si aucune formation spéciale n'est requise

Si l'occupation vacante ne nécessite pas de formation spéciale, la Compagnie affichera l'occupation dans toute la concession.

C- Procédure d'affichage

La Compagnie affichera l'occupation dans toute la concession pendant une période de dix (10) jours ouvrables.

La formule d'affichage fournira les renseignements suivants:

- camp
- département
- titre de la classification offerte
- résumé des devoirs à accomplir
- exigences requises pour remplir la tâche
- durée de la période d'entraînement (si 26.15 A s'applique)

26.15 D- Choix de la Compagnie

Les salariés qui auront répondu à un affichage pourront rencontrer leur Surintendant de Camp respectif afin de faciliter l'évaluation de leur capacité à remplir la fonction.

La Compagnie choisit:

1- Le salarié ayant le plus d'ancienneté de département et/ou de classification qui a fait application, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

2- Le salarié du groupe concerné et ayant fait application, selon son ancienneté de Compagnie et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

3- Si aucun salarié du département concerné ne fait application ou ne possède les exigences normales pour remplir la tâche, la Compagnie choisit le salarié ayant fait application et ayant le plus d'ancienneté de Compagnie, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Si la Compagnie choisit un salarié ayant moins d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application, le salarié ayant le plus d'ancienneté peut demander une rencontre conjointe dans les dix (10) jours du choix résultant de l'affichage, afin d'être mis au courant des raisons qui ont justifié le choix de la Compagnie.

4- Si aucun salarié de la concession ne fait application ou ne possède les exigences normales pour remplir la tâche, la Compagnie avise le Syndicat et prend le candidat de son choix.

5- Il est entendu qu'aucun mouvement de main-d'oeuvre ne se fait à l'intérieur d'une même classification lors de l'affichage.

6- Lors de l'affichage d'un poste, une copie dudit affichage sera envoyée à chacun des Vice-présidents de camp.

7- La Compagnie fournira au Syndicat et au Vice-président de camp, la liste des salariés qui ont répondu aux affichages de même que les noms des candidats choisis dans les cinq (5) jours suivant le choix du candidat.

Lorsqu'il s'agira d'affichages où une formation spéciale est requise, la Compagnie fournira au Syndicat la liste des salariés qui ont répondu aux affichages de même que les noms des candidats choisis et de ceux qui auront complété le cours.

Le Syndicat se réserve le droit de contester le choix fait par la Compagnie, selon l'article 15.

8- Afin de répondre aux besoins futurs de main-d'oeuvre dans les occupations mentionnées à l'article 26.15 A, il pourra y avoir des affichages même s'il n'y a pas d'emploi vacant au moment de l'affichage.

9- Le salarié ayant réussi le programme de formation sera choisi selon son ancienneté de Compagnie pour remplir un poste vacant dans la classification pour laquelle il aura été formé.

10- Entre-temps, la Compagnie aura le droit de faire une affectation temporaire, sans pénalité, jusqu'à soixante (60) jours travaillés après la période de l'affichage afin que le salarié choisi, selon la procédure, soit apte à combler l'occupation vacante.

Advenant le cas où la Compagnie dev ait choisir un salarié hors de l'unité de négociation sur ladite affectation, ce salarié sera considéré comme salarié temporaire et ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 24 pour la durée de l'affectation.

Cependant, après avoir complété trente (30) jours de travail durant soixante (60) jours consécutifs, il sera admissible aux jours chômés et payés en autant qu'il en remplisse les conditions.

26.15 E- Rémunération

Le salarié en période de formation sera rémunéré au taux de son occupation régulière pour la durée de la période mentionnée sur l'affichage ou de la période d'entraînement en cours d'emploi.

F- Transfert temporaire

La procédure d'affichage ne s'appliquera pas pour un transfert temporaire effectué en vertu de l'article 26.16 A.

G- Période d'essai

A la suite du choix de la Compagnie selon l'article 26.15 D, le salarié sera considéré en période d'essai pour une durée maximale de trente (30) jours consécutifs de travail. La durée de la période d'essai pourra être prolongée à soixante (60) jours consécutifs de travail lorsque les conditions de l'opération le nécessiteront. Dans ce dernier cas, il devra y avoir entente au préalable avec le Syndicat. Passé ce délai, le salarié sera considéré comme salarié permanent dans son nouveau département et/ou classification et, son ancienneté de département et/ou classification sera rétroactive à la date de son transfert.

26.15 H- Protection de l'ancienneté de classification

1- Le salarié transféré de façon permanente à une occupation vacante, maintient sa date d'ancienneté dans sa classification initiale et établit une nouvelle date dans la classification qu'il a postulée. La date d'ancienneté de sa classification initiale est maintenue pour une période de dix (10) ans à compter de la date de transfert.

2- Si le salarié retourne à son occupation initiale à la suite de mise à pied dans sa nouvelle classification, il maintient ses dates d'ancienneté dans les deux (2) classifications.

3- Si le salarié retourne à son occupation initiale à sa demande, il perd l'ancienneté de sa nouvelle classification et maintient sa date d'ancienneté dans sa classification initiale.

4- Si le salarié refuse de retourner à sa classification initiale pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables à la suite de mise à pied dans sa nouvelle classification, il perd son ancienneté dans sa classification initiale.

5- Un salarié ne peut avoir plus de deux (2) classifications. Si nécessaire, la classification la plus ancienne est toujours éliminée en premier et, la date d'ancienneté dans cette classification n'est pas transférable.

6- Lorsqu'au cours de l'année, il y a du travail disponible dans sa nouvelle classification, le salarié rappelé dans sa classification initiale retournera à sa nouvelle classification. S'il refuse, il perdra son ancienneté dans sa nouvelle classification et ne la transportera pas dans son ancienne classification.

26.16 Transferts

A- Transfert temporaire d'occupation

Les transferts se feront sur une base temporaire lorsque le salarié de la Compagnie, d'un sous-entrepreneur ou d'un sous-entrepreneur artisan, ou lui-même, passera d'une occupation à une autre, à la demande de la Compagnie, pour les raisons suivantes:

Manque occasionnel de travail, activité syndicale , maladie, accident, vacances, congés autorisés, nouveaux postes créés et postes additionnels déclarés temporaires par la Compagnie.

Aucun transfert temporaire ne devra dépasser trente (30) jours consécutifs de travail sans entente au préalable avec le Syndicat, exception faite: accident et maladie.

26.16 B- Permutation à un taux de salaire supérieur

Un salarié permanent permuté à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé recevra immédiatement le taux de salaire supérieur pour la durée de cette permutation.

C- Permutation à un taux de salaire inférieur

1- Un salarié permanent permuté à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur conservera le taux de salaire de son occupation régulière pour une période de dix (10) jours ouvrables, après quoi il sera payé au taux de salaire inférieur. Cette clause ne s'appliquera pas dans les circonstances suivantes:

- lorsque le salarié en fera la demande,

- lorsque le salarié aura répondu à un affichage,

- lorsqu'un salarié de l'appendice "A", partie I, remplacera à l'intérieur du Département de la Cuisine pour les raisons suivantes: vacances, absence pour maladie ou accident, absence syndicale, congé autorisé ou absence non-autorisée et congé hebdomadaire,

- lorsqu'il s'agira de mouvement de main-d'oeuvre entre types I et II chez les opérateurs de camions de sous-entrepreneurs et de la Compagnie.

2- Un salarié permanent permuté temporairement à la demande de la Compagnie, à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, conservera le taux de salaire de son occupation régulière tant et aussi longtemps que son ancienneté lui donnera droit à du travail dans son occupation régulière. Après quoi, il sera rémunéré au taux de salaire inférieur.

26.16 Transferts

D- Refus de transfert

Le salarié qui ne se prévaut pas de son ancienneté pour fins de promotion, nomination ou transfert, n'annule aucunement ses droits pour une promotion, nomination ou transfert ultérieurs, sauf:

1) dans le cas où un salarié permanent, qui aurait suivi un cours de formation suite à un affichage, refuserait de combler le poste déterminé par cet affichage. Dans tel cas, ce refus annulerait ses droits d'application pour tout autre poste nécessitant de la formation, pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs.

2) à l'intérieur du groupement des occupations d'opérateur de camion, types I et II, où le salarié qui refuse une progression pour raison d'incapacité de remplir l'occupation, annule ses droits pour la durée de la saison d'opération.

Si un salarié refuse d'accepter un transfert temporaire, il ne recevra aucune rémunération au cours de la période durant laquelle son occupation régulière n'est pas disponible.

Tout refus de transfert sera confirmé par le salarié sur une formule appropriée.

26.16 E- Salariés transférés sur base d'essai

Dans le cas d'acquisition de nouvelles pièces d'équipement mécanique sur base d'essai ou de tout autre essai de nouveaux systèmes d'exploitation, il est entendu que la Compagnie pourra affecter à cet équipement, des salariés sur une base d'essai et que ceux-ci pourront, sans perdre leur statut d'ancienneté, retourner à leur classification originale advenant la non-rentabilité du système, en autant que cela ne dépassera pas douze (12) mois.

26.16 F- Remplacement sur machine à tronçonner

Dans le cas de remplacement sur machine à tronçonner, la Compagnie aura recours à la clause de transfert temporaire (article 26.16 A).

Cependant, cette clause ne sera utilisée que pour des remplacements impliquant un quart de travail et plus, à moins de circonstances incontrôlables.

26.16 G- Transfert à un poste exclu de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié permanent sera appelé à remplir temporairement une occupation exclue de l'unité de négociation pour fins de surveillance, il recevra $0.25 l'heure, en plus du taux le plus élevé du salaire horaire gagné par les employés qu'il dirige.

26.16 H- Transfert demandé par le salarié

Un salarié permanent pourra être transféré à sa propre demande, avec l'approbation du Directeur concerné ou de son représentant et, sera rémunéré au taux de salaire de sa nouvelle occupation.

26.16 I- Déplacement d'un camp à un autre

Tout salarié qui devra se déplacer d'un camp à un autre, en dehors de ses heures de travail et ceci à la demande de la Compagnie, recevra quatre (4) heures de paie à temps simple au taux régulier de l'occupation pour les salariés à l'heure ou, au taux horaire stipulé dans la partie III de l'Appendice "A" pour les salariés à la pièce.

Cependant, le temps normal pris par un salarié pour se déplacer d'un camp à un autre durant ses heures de travail, à la demande de la Compagnie, sera considéré comme temps travaillé et le salarié ne recevra aucune rémunération supplémentaire.

Si ce déplacement doit s'effectuer, en partie seulement durant ses heures de travail, le salarié recevra la différence entre le temps alloué (4 heures) et le temps pris pour ce déplacement durant les heures de travail.

Cette clause ne s'appliquera pas lorsqu'il s'agira de mouvement de main-d'oeuvre, suite à une mise à pied selon l'article 26.12.

26.16 J- Avis de transfert

Des avis de transfert seront remis au Vice-président concerné, par courrier, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la date du transfert, et le Syndicat pourra s'objecter du caractère temporaire du transfert dans les dix (10) jours suivant l'avis de la Compagnie. Les avis de transfert devront être signés par les salariés.

26.17 Promotion hors de l'unité de négociation

A- Lorsqu'un salarié est appelé par la Compagnie à occuper une fonction à un poste exclu de l'unité de négociation et qu'il accepte cette occupation, tel salarié conserve le privilège de revenir à son ancienne occupation avec tous ses droits acquis, à condition que telle promotion soit pour remplacer temporairement pour maladie, pour les cas d'accidents, les vacances ou soit en qualité de surnuméraire ou pour fins d'essai pour une période de pas plus de six (6) mois consécutifs. Cette procédure se fera par écrit avec copie au Syndicat. Un salarié ainsi promu continue à accumuler son ancienneté sans interruption.

B- Tout salarié une fois assigné, permuté ou promu à une occupation exclue par le certificat d'accréditation, cesse par le fait même d'être régi par la présente convention. Par suite d'une mise à pied permanente, dans les deux (2) ans qui suivent sa date de mutation, si le salarié retourne à son ancienne occupation, sa date d'ancienneté de classification sera modifiée pour exclure le nombre d'années moins une qu'il a passée hors de l'unité de négociation. S'il change d'occupation lors de ce retour, il établit sa date d'ancienneté de classification au moment où il occupe ce nouveau poste. Dans les deux cas, il conserve sa date d'ancienneté de Compagnie. Après la période mentionnée, il conserve seulement sa date d'ancienneté de Compagnie.

ARTICLE 27

REMPLACEMENT D'UN MEMBRE D'UNE EQUIPE

Quand il s'agira d'organiser une nouvelle équipe ou de remplacer un membre d'une équipe (opération de coupe), le choix sera fait par le contremaître mais, après consultation avec les autres membres de l'équipe.

ARTICLE 28

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Tout salarié régi par l'appendice "A" parties I et II de la convention collective de travail, a droit à une indemnité de licenciement calculée d'après la méthode indiquée ci-dessous sous réserve des conditions suivantes:

1-Le salarié doit avoir à son crédit deux (2) années de service continu, être à l'emploi de la Compagnie ou sur la liste de rappel au moment de l'événement causant le licenciement.

2-Le licenciement doit résulter directement d'une décision de la direction en vue d'améliorer l'efficacité des opérations, en conformité avec l'article 26.14.

3-Le salarié n'a pas droit à ladite indemnité lorsque son licenciement est dû à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, comme par exemple: désastre provenant de causes naturelles, baisse périodique ou permanente dans les exploitations forestières de la concession, maladie ou accident.

4-Le salarié n'a pas droit à l'indemnité de licenciement s'il démissionne ou s'il est congédié pour raison valable, ou s'il refuse une offre de mutation.

Chaque salarié licencié est tenu de réclamer lui-même l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit.

b) L'indemnité de licenciement est de deux pourcent (2%) de la rémunération totale du salarié pour sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due à un salarié est payable trois (3) semaines après la date de cessation d'emploi du salarié en question; l'autre moitié de ladite indemnité est versée au salarié six (6) semaines après la cessation de son emploi.

c) Lorsque le salarié est rappelé après avoir reçu tout le montant de l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute mise à pied future.

d) Lorsque le salarié est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit, son retour au travail lui permet, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommence alors d'accumuler une nouvelle période de temps qui, de plus, lui est créditée en cas de toute mise à pied future.

e) Les droits de rappel du salarié ne sont affectés d'aucune manière par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de ladite indemnité, ce paiement est annulé. D'autre part, si le salarié est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

ARTICLE 29

PAIE DE JURE

Si un salarié est appelé à être juré, il soumettra à la Compagnie un reçu montrant la somme qu'il a reçue pour être juré et, la Compagnie lui remettra la différence entre cette somme et ses gains réguliers calculés à son taux régulier pour huit (8) heures par jour.

ARTICLE 30

VACANCES ET CREDITS DE VACANCES

30.01 Régime de vacances

Tout salarié couvert par la présente convention et qui n'a pas complété une (1) année de service continu avec la Compagnie, aura droit à 4% de son salaire lors de la résiliation de son contrat de travail.

Tous les salariés ayant une année de service et plus ont droit à des vacances annuelles payées qui doivent être prises entre le dimanche suivant le dernier samedi de décembre d'une année et le dernier samedi de décembre de l'année suivante et, en un temps qui convienne mutuellement au salarié et à la Compagnie.

Les salariés auront droit aux vacances suivantes:

2 semaines après 1 an de service
3 semaines après 5 ans de service
4 semaines après 12 ans de service
5 semaines après 22 ans de service
6 semaines après 27 ans de service

A compter du 1er janvier 1981:

3 semaines après 4 ans de service
4 semaines après 9 ans de service
5 semaines après 20 ans de service

Le paiement sera effectué en autant que les salariés aient travaillé durant l'année de référence.

30.02 Vacances supplémentaires

Un plan de vacances supplémentaires prévoit que les salariés qui ont complété vingt-cinq (25) années de service continu avec la Compagnie ont droit, en plus de leurs vacances régulières, à des vacances payées, selon la formule suivante:

60 ans	1 semaine
61 ans	2 semaines
62 ans	3 semaines
63 ans	4 semaines
64 ans	5 semaines

Le calcul des vacances supplémentaires ci-haut mentionnées sera fait le ler janvier de chaque année et, pour y être admissible, le salarié devra à ce temps avoir atteint l'âge requis et avoir complété ses vingt-cinq (25) années de service continu.

30.03 Paie de vacances

Le salarié qui le demande aura sa paie de vacances lors de son départ pour les vacances.

Le calcul de la paie de vacances sera basé sur une semaine de gains normale, de la façon suivante:

Le taux du salarié à son travail régulier, multiplié par le nombre d'heures d'une semaine normale de travail prévu à la convention.

Pour les salariés à la pièce, ce calcul sera basé sur le taux prévu pour ces employés à la cédule des salaires.

30.04 Crédits de vacances

Cependant, le salarié qui le désire, au lieu de prendre des vacances annuelles payées, tel que spécifié à 30.01, a droit aux crédits de vacances qui suivent, qui lui sont payés une fois par année, au plus tard le 15 février.

4% de ses gains bruts de l'année de calendrier précédente pour l'équivalent de deux (2) semaines de vacances.

6% de ses gains bruts de l'année de calendrier précédente pour l'équivalent de trois (3) semaines de vacances.

8% de ses gains bruts de l'année de calendrier précédente pour l'équivalent de quatre (4) semaines de vacances.

10% de ses gains bruts de l'année de calendrier précédente pour l'équivalent de cinq (5) semaines de vacances.

12% de ses gains bruts de l'année de calendrier précédente pour l'équivalent de six (6) semaines de vacances.

Il sera payé au salarié sa paie de vacances pour l'année précédente, s'il y a droit, lors de la mise à la retraite ou s'il quitte la Compagnie et le pourcentage pour les gains faits au cours de l'année de la mise à la retraite ou du départ.

ARTICLE 31

JOURS CHOMES ET PAYES

31.01 Congés statutaires

Les jours suivants seront chômés et payés (même s'ils surviennent un samedi, dimanche ou lundi)

Fête Nationale
Confédération
Fête du travail

à la condition que le salarié permanent ait complété son horaire de travail la journée déterminée pour le départ et, qu'il soit de retour à la date stipulée pour reprendre son horaire à temps.

Ces jours pourront être reportés à une autre date, après entente intervenue entre les deux parties, au moins un (1) mois avant ledit congé.

31.02 Journées équivalentes

L'équivalent d'une journée de salaire, au taux normal et à temps simple,sera payé immédiatement avant la période des Fêtes à la condition que le salarié permanent ait complété son horaire de travail jusqu'au deuxième (2e) jour ouvrable avant la date fixée pour la fermeture, cette dernière étant incluse dans le calcul.

Aussi, un paiement similaire sera effectué immédiatement après la période des Fêtes si le salarié permanent est de retour pour reprendre son horaire de travail à temps, soit le troisième (3e) jour après la date fixée pour l'ouverture, cette dernière étant incluse dans le calcul.

31.03 Conditions particulières

Le salarié permanent pourra tout de même se qualifier aux congés statutaires et journées équivalentes:

a) s'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident. Un certificat médical devra être présenté à son retour.

b) ou, si après un congé, il est en vacances, malade et incapable de se présenter au travail. Dans ce dernier cas, il devra présenter un certificat médical à son retour.

c) ou, si son surveillant l'a averti, immédiatement avant ledit congé, que ses services n'étaient plus requis.

d) ou, dans les cas prévus aux articles 33.01 et 35.01.

e) ou, s'il est mis à pied après avoir accumulé cent cinquante (150) jours d'ancienneté au cours de l'année de calendrier pour les jours chômés et payés qui se situent dans le reste de cette même année de calendrier.

Nonobstant ce qui précède, le paiement sera effectué en autant que le salarié ait travaillé durant l'année de référence.

31.04 Congés mobiles

Les salariés
ayant à leur crédit une (1) année d'ancienneté et plus, auront droit à des congés mobiles, lesquels pourront être accumulés ou pris de la façon suivante:

a) cinq (5) congés mobiles du début des opérations au 31 décembre,

b) deux (2) congés mobiles du 1er janvier à la fin des opérations.

Les salariés ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à un (1) congé mobile par trente (30) jours de travail, lesquels pourront être accumulés mais, le nombre total de ces congés ne pourra excéder le nombre prévu selon les périodes mentionnées en a) et b).

Ces congés seront pris en un temps qui convienne mutuellement au salarié et au surintendant de camp ou son représentant.

Le paiement sera effectué en autant que les salariés aient travaillé durant les périodes auxquelles ces congés s'appliquent.

31.05 Rémunération

a) Pour ces différents congés, les salariés horaires seront payés à leur taux régulier pour une journée normale de travail et, les salariés payés à la pièce seront rémunérés au taux prévu de "préposé à la coupe et charroyage".

Pour les opérateurs de camion types I et II, le paiement de ces congés sera fait au taux de l'occupation dans laquelle le salarié aura travaillé la semaine précédant lesdits congés.

b) Si un ou plusieurs congés payés surviennent durant la période de vacances du salarié, celles-ci seront prolongées en conséquence.

c) Si un salarié est requis, par la Compagnie, de travailler lors d'un congé chômé et payé, il sera rémunéré pour les heures travaillées au taux régulier de sa classification, augmenté d'une demie en plus de son congé chômé et payé.

d) Les salariés qui désirent travailler lors d'un congé chômé et payé pourront le faire, s'il y a du travail disponible, et recevront, en plus du taux de leur occupation, la paie de ce congé.

e) Il n'y aura pas de duplication de paiement entre ces congés chômés et payés et le plan d'assurance maladie et la compensation des accidents de travail.

ARTICLE 32

ABSENCE POUR FUNERAILLES

32.01 Advenant un décès dans la famille immédiate d'un salarié, celui-ci aura droit de s'absenter pour une période de cinq (5) ou de trois (3) jours consécutifs de travail cédulé, dont l'un sera la journée des funérailles. Durant cette absence, le salarié recevra une rémunération quotidienne équivalente à une journée normale de travail, à son taux horaire régulier et à temps simple.

32.02 La famille immédiate d'un salarié est considérée la suivante, pour une absence de cinq (5) jours: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint du salarié.

32.03 La famille immédiate d'un salarié est considérée la suivante pour l'absence de trois (3) jours: mère, père, frère, soeur, belle-mère, beau-père, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, mère adoptive et père adoptif du salarié.

ARTICLE 33

ABSENCE OU CONGE SANS PAIE

33.01 Si un salarié désire s'absenter pour raisons personnelles, il doit obtenir au préalable l'autorisation écrite de son Surintendant de Camp ou son représentant.

33.02 A moins de raisons valables, tout salarié qui ne sera pas de retour au travail à la date stipulée sur l'autorisation de retour, recevra un avertissement; au 3ième avertissement, au cours d'une même année d'opération, le salarié sera sujet à une semaine de suspension. S'il y a récidive, le salarié sera sujet à congédiement.

33.03 A moins de raisons valables, tout salarié qui ne sera pas de retour au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date stipulée sur son autorisation pour son retour, sera considéré comme ayant volontairement quitté son emploi.

ARTICLE 34

CONGES SPECIAUX

La Compagnie pourra accorder avec tolérance à un salarié, une période de congé, sans paie, variant de un (1) à six (6) mois pour suivre des cours de formation si un salarié fournit la preuve qu'il a été accepté par le Centre de Main-d'Oeuvre, avec un énoncé du genre de cours qu'il est intéressé à suivre.

ARTICLE 35

ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

35.01 La Compagnie accordera un permis d'absence aux délégués ou officiers du Syndicat pour s'occuper des affaires du Syndicat, telles que réunions, congrès, procédures d'arbitrage ou journées d'études au niveau du Syndicat, du Conseil Central, de la Fédération ou de la Confédération. Ce permis d'absence est accordé par le Surintendant de camp, ou son représentant, vingt-quatre (24) heures avant le départ du salarié, à moins de raison d'urgence. Ce permis, qui n'est pas accordé à plus de deux (2) délégués par camp, indique la période d'absence qui ne doit pas excéder un (1) mois à la fois.

Dans ce cas, l'employeur accepte de payer le salaire aux conditions suivantes: -

a) Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à l'Employeur du salaire payé par celui-ci au délégué ou officier du Syndicat temporairement absent pour activités syndicales, de même que le remboursement de la prime (portion salarié) de l'assurance collective en vigueur.

b) Le remboursement à l'Employeur par le Syndicat représente le salaire brut payable audit délégué ou officier, majoré de 10%, de même que le coût de la prime d'assurance collective (portion salarié). A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au Syndicat et est payable sur réception.

35.02 Dans le cas de permis spéciaux, le Directeur Général des Opérations Forestières accorde un permis sans paie une (1) semaine avant le départ du salarié. Ces permis sont émis pour une période n'excédant pas un (1) an, et à pas plus de cinq (5) représentants du Syndicat pour toute la concession. Ces permis peuvent être renouvelés sur demande écrite envoyée un (1) mois avant la fin du permis au Directeur Général des Opérations Forestières, pour une autre année. Durant ces absences indiquées à 35.01 et 35.02, le salarié accumule son ancienneté pour un (1) an et la maintient pour une autre année.

ARTICLE 36

JOURS - HEURES DE TRAVAIL - SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

36.01 Heures de travail

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, les heures ou fractions d'heures durant lesquelles un salarié travaille.

36.02 Temps de transport

Lorsqu'un employé sera requis par la Compagnie de se déplacer du camp à son lieu de travail en dehors de sa cédule normale de travail, il sera rémunéré comme suit: -

a) A compter de la première minute jusqu'à 30 minutes par jour: taux de son occupation à temps simple.

b) L'excédent de 30 minutes par jour: temps et demi au taux de son occupation.

Le temps de transport payé selon a) et b) ne peut affecter, ni être inclus dans toute autre base de calcul de la rémunération due à un salarié en vertu de cette convention.

(note B. Crevier, rapport médiation, 8 avril 1981)

"En dépit de l'amélioration consentie ici, l'employeur ne doit pas y voir, en contre-partie, la possibilité de modifier à sa guise la cédule de travail."

36.03 Jour de travail

L'expression "jour de travail" désigne une période de huit (8) heures oeuvrées dans une période de vingt-quatre (24) heures selon la cédule établie et commençant avec le début de la période de travail.

36.04 Semaine de travail

L'expression "semaine de travail" désigne, pour les fins de la présente convention, une période de sept (7) jours, répartie entre 06:00 heures le dimanche et 06:00 heures le dimanche suivant.

36.05 Semaine normale des opérations

La semaine normale des opérations est de six (6) jours soit, du lundi au samedi inclusivement.

36.06 Semaine normale de travail et cédules de travail

36.06 A- Semaine normale de travail

La semaine normale des salariés est de quarante (40) heures selon la cédule établie.

36.06 B- Opération sur cédules variables

Formule (5-1) (5-3)

Cette formule s'appliquera aux ouvriers forfaitaires et, incluant les services de soutien, à partir de la deuxième (2e) fin de semaine de mai jusqu'à la fermeture des Fêtes.

36.06 C- Opération sur cédules régulières

Les cédules régulières suivantes s'appliqueront: -

1) Pour les salariés à forfait, formule (5-2) en dehors de la formule (5-1) - (5-3) avec possibilité d'une sixième journée (6e) suivant les conditions spécifiées dans l'article 36.06 E.

2) Pour les salariés sur le charroyage et le tronçonnage et services de soutien, formule (5-2).

36.06 D- Changement de cédule

Il est entendu que le changement d'une cédule de travail à l'autre devra se faire sans chevauchement. Pour ce faire, il existera une certaine flexibilité entre le début d'une cédule et la fin de l'autre. De plus, une rotation sera établie au niveau de la concession dans la mise en marche de ces cédules.

36.06 E- Travail la sixième journée

Pour les périodes se trouvant en dehors de la formule (5-1) (5-3), les salariés à la pièce pourront travailler une sixième (6e) journée s'ils le désirent et ce, à condition de remplir les règles suivantes: -

1) Le salarié devra en faire la demande au plus tard le mercredi soir (21:00 hres).

2) La Compagnie avisera les salariés devant demeurer à l'ouvrage pour les services avant le jeudi soir à (21:00 hres).

3) La Compagnie se réserve le droit de diminuer le nombre des salariés de service lors du travail de la sixième journée, si le nombre des salariés à la pièce est moindre que celui prévu à l'article 36.06 E-5, en autant que les salariés concernés soient avertis au plus tard le samedi matin avant le départ de l'autobus pour Baie Comeau. Si cet article est appliqué, ces salariés ne recevront pas moins de deux (2) heures à temps simple.

4) Un minimum de trois (3) hommes pour le bois en équipe (cunit) et de deux (2) hommes pour le bois-en-longueur par équipe sera requis afin de pouvoir fournir de l'ouvrage à cette équipe.

5) Le nombre minimum d'équipes requises par camp pour travailler une sixième journée sera de six (6) équipes.

6) Les camps itinérants ne seront pas affectés par cette clause.

7) Pour les salariés demeurant au camp et dont l'équipe est inférieure à trois (3) pour le bois en équipe (cunit) et deux (2) pour le bois-en-longueur, ces salariés pourront servir à compléter une autre équipe ou travailler individuellement sur une autre méthode de coupe.

8) La Compagnie chargera aux salariés qui désirent demeurer au camp durant les fins de semaines le logement et les repas au taux prévu à cet effet.

36.07 Répartition des heures de travail

A- Salariés couverts par les parties II et III Appendice "A"

Pour ces salariés, la répartition des heures de travail se fait de la façon suivante: -

Cédule de huit (8) heures

Travail de jour: 07:30 à 16:30
(une heure pour le repas exclue)

Travail deux (2) quarts: 07:30 à 16.30 et 19:30 à 04:30
(une heure pour le repas exclue)

Les heures de travail n'incluent pas le temps de déplacement du camp au lieu de travail.

OPERATION DE CAMIONNAGE

Horaire de jour:	07:00	à 11:00
	12:00	à 16:00
	07:15	à 11:15
	12:15	à 16:15
Horaire de nuit:	19:00	à 23:00
	00:00	à 04:00
	19:15	à 23.15
	00:15	à 04:15

B- 4- Gardiens d'écluse

Les heures pour ce métier sont invérifiables et le salarié devra être présent chaque jour pour assurer un service efficace.

Tous les salariés couverts dans la partie I (appendice A) et demandés pour accomplir du travail avant ou après les heures normales cédulées seront rémunérés d'après l'article 36.08.

C- Général

1- Les cédules mentionnées ci-haut pourront être modifiées si nécessaire après entente avec le Syndicat.

2- Certains travaux pourront être cédulés sur un, deux ou trois quarts par jour, après entente avec le Syndicat.

3- Cependant, un changement dans les heures normales de commencement ou d'arrêt de travail de cinq (5) jours ou moins sera considéré temporaire et payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées en dehors des heures de la cédule normale du salarié.

Cette clause ne s'applique pas lors de mouvement de main-d'oeuvre, selon l'article 26.12.

4- Tout changement de plus de cinq (5) jours dans les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sera considéré comme permanent et les salariés n'auront pas droit au paiement de temps supplémentaire. Dans ces cas, si la cédule consiste à faire travailler le même quart deux (2) périodes (quarts) en dedans de vingt-quatre (24) heures lors du changement des heures des quarts, le surtemps sera payé pour la deuxième période seulement.

5- Afin de pourvoir au fonctionnement efficace des opérations, des cédules de travail entrecoupées pourront être organisées après entente avec le Syndicat.

B- Salariés couverts dans la partie I, Appendice "A"

1- Personnel de cuisine

Les heures pour une journée de travail seront de huit (8) heures réparties entre 05:30 et 18:30 distribuées d'après leur classification et cédulées pour la bonne marche des cuisines.

Néanmoins, des cédules entrecoupées au niveau de chaque camp pourront être établies lorsque requis, après entente entre le représentant syndical et la Direction du camp, pour permettre une meilleure répartition du travail.

Les heures pour servir les repas de jour seront réparties entre 06:00 et 18:30.

Pour les cuisiniers de nuit, les heures pour une journée de travail seront réparties entre 19:30 et 05:30.

2- Hommes de camp

Les heures pour une journée de travail de huit (8) heures seront réparties entre:

07:00 à 17:00 (une heure pour le repas exclue)

08:00 à 19:00 (deux heures pour les repas exclues).

Dans ce dernier cas, un seul salarié par camp pourra être affecté à cette cédule de travail.

3- Gardiens de nuit

Les heures pour une journée de travail de huit (8) heures seront réparties entre:

21:00 à 06:00 (une heure pour le repas exclue).

36.08 Temps supplémentaire

Les salariés dont la rémunération est faite d'après la cédule des salaires, parties I et II ont droit à temps et demi pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler, ainsi qu'il soit:

a) Au-delà des heures cédulées dans une journée,

b) Au-delà des heures cédulées dans une semaine; ou

c) Le dimanche,

d) Lors de n'importe quel congé chômé et payé, stipulé à l'article 31.

On n'accumulera qu'une seule des dispositions ci-haut mentionnées à la fois.

36.09 Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera réparti de façon égale entre les salariés d'une même classification ou d'un même département, dans un même camp, en autant que le salarié concerné sera capable d'accomplir les exigences normales de la tâche. Les salariés couverts par l'article 11 de la présente convention seront considérés comme groupe séparé pour la répartition de leur temps supplémentaire et ce, dans un même camp.

Une liste des salariés de chaque classification d'un même camp sera affichée et devra contenir le nom et prénom de chaque salarié ainsi que le nombre d'heures de temps supplémentaire accomplies par chaque salarié. Si un salarié refuse de faire du temps supplémentaire lorsque vient son tour, le nombre d'heures ainsi refusées sera marqué quand même au tableau avec la mention "refusé". Le salarié qui aura refusé ne pourra pas rattraper les heures supplémentaires qu'il n'a pas faites et il ne pourra être demandé à nouveau qu'après que tous les salariés du département concerné auront passé leur tour.

Le Vice-président du camp recevra une copie de la liste mensuelle de surtemps effectué au camp concerné.

36.10 Prime de quart

Une prime de $0.25 l'heure est payée en plus des taux réguliers pour tout travail fait par l'équipe de nuit entre 18:00 et 06:00. Cette clause ne s'appliquera pas aux gardiens de nuit.

A compter du 1er mars 1981 , la prime de quart sera de $0.28 l'heure.

La prime de quart applicable sera versée au salarié requis de demeurer en disponibilité lors d'un bris mécanique.

ARTICLE 37

APPELS SPECIAUX

Lorsqu'un salarié est rappelé pour accomplir un travail en dehors de ses heures normales cédulées, il sera payé au taux de temps et demi pour son travail, mais en aucun temps, il ne recevra moins de quatre (4) heures à temps simple au taux de sa classification.

Les heures payées en vertu de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

ARTICLE 38

SALAIRE ET PAIE

38.01 Les taux de salaire, tels qu'indiqués à l'Appendice "A" ci-attaché, font partie intégrante de cette convention et demeureront en vigueur pour la durée de cette convention, à moins de ratification de un ou des taux après entente entre les deux parties.

38.02 Pour prévenir tout différend, il est convenu que le taux de salaire sera mentionné au contrat d'engagement de chaque salarié, également à chaque copie de transfert à un autre camp.

38.03 La Compagnie ~~paie tous les~~ salariés sur une base hebdomadaire.

38.04 La paie devra contenir les renseignements suivants:

a) Le nom du salarié et son numéro matricule
b) La période de paie
c) Les heures régulières
d) Le temps supplémentaire
e) Le taux horaire et/ou forfaitaire
f) Les détails des déductions
g) Nombre de cunits
h) Temps de transport
i) Bris mécanique
j) Prime hivernale

38.05 La Compagnie fournit aux salariés, sur la coupe de bois, un mesurage par semaine. La remise des feuilles de mesurage sera faite le plus tôt possible après la compilation.

ARTICLE 39

CHANGEMENTS DANS LES CLASSIFICATIONS ET NOUVELLES CLASSIFICATIONS

39.01 S'il advenait un changement dans une des classifications énumérées à l'appendice "A" de cette convention, changement occasionné soit par de nouvelles méthodes d'opération ou soit par l'emploi de machines, changement qui affecterait de façon raisonnable la nature des occupations et classifications en cause, ou si une nouvelle classification devait être établie pendant que cette convention est en vigueur, la Compagnie en établira provisoirement le ou les taux et avisera par écrit le Syndicat de ces taux et de ces changements dans les dix (10) jours ouvrables après la date de la mise en oeuvre de telles occupations ou classifications ou changements, selon le cas.

39.02 Au cours d'une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, à partir de la date de la mise en vigueur de telles occupations, classifications ou changements selon le cas, le Syndicat pourra, à sa discrétion, discuter avec la Compagnie le ou les taux en question. Cette période d'essai pourra être prolongée par consentement mutuel des parties.

39.03 Si les parties en viennent à un accord, le ou les taux feront partie de l'appendice "A" de la présente convention. Ces taux auront un effet rétroactif depuis la date de leur mise en vigueur sur une base temporaire.

39.04 Si au contraire les parties ne peuvent tomber d'accord, le grief pourra être présenté à l'étape no.2 de la procédure des griefs.

ARTICLE 40

PREVENTION DES FEUX

Le Syndicat s'engage à ce que ses membres suivent les lois et règlements concernant la "Protection des Bois contre le Feu" établis par le Ministère des Terres et Forêts, la Société de Conservation de la Côte Nord et la Compagnie. De plus, tous les salariés qui devront combattre les feux de forêt sur les concessions forestières de la Compagnie seront rémunérés à des taux qui ne seront pas moindres que ceux établis par le Ministère.

Le taux de pension sera celui prévu par les mêmes règlements.

La Compagnie exige que les opérateurs de scie mécanique aient toujours un extincteur à leur portée lorsque les conditions de la forêt le requièrent.

ARTICLE 41

DISCIPLINE

La Compagnie affichera de temps à autre, les règlements de discipline s'appliquant à tous les salariés couverts par cette convention. Tout acte considéré comme préjudiciable à la bonne conduite des opérations et qui est à l'encontre des règlements établis, ou qui pourrait affecter le bien-être physique ou moral ou la sécurité des autres salariés, pourra motiver le renvoi immédiat d'un salarié. Toutes actions disciplinaires prises par la Direction en marge de bris de règlements pourront être sujettes à la Procédure des Griefs.

ARTICLE 42

SECURITE ET SANTE INDUSTRIELLES

42.01 Objectifs

La prévention des accidents et des maladies industrielles doit être l'objet d'une préoccupation constante et objective de tous les employés de la Compagnie. La Direction et le Syndicat travaillent conjointement pour s'assurer que les lois, règlements et normes de sécurité au travail soient bien connus et observés de tous les employés. Cette coopération mutuelle est coordonnée par le Comité-conjoint de sécurité et santé au niveau de chaque camp et, par un Comité-conjoint central de sécurité et santé.

42.02 Comité-conjoint de sécurité et santé du camp

Un Comité-conjoint paritaire est formé au niveau de chaque camp et chacune des parties doit, de plus, nommer un nombre suffisant de remplaçants pour en assurer le bon fonctionnement en cas d'absence des membres réguliers.

42.03 Fonctions du Comité-conjoint de sécurité et santé du camp

Les fonctions du Comité sont les suivantes:

a) Examiner et évaluer les rapports relatifs à l'application du programme de sécurité et santé de l'établissement;

b) Recevoir les commentaires, les suggestions et les plaintes se rapportant à la sécurité et faire toute recommandation à l'Employeur au niveau du camp, sur tous les sujets concernant la sécurité des employés;

c) Etudier les gestes, comportements et actes dangereux et suggérer à l'Employeur les mesures appropriées dans les circonstances, et en faire rapport au Comité-central de sécurité et santé.

42.04 Fréquence des réunions du Comité-conjoint de sécurité et santé du camp

Le Comité se réunit selon les besoins, de préférence une (1) fois par mois, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui convoque la réunion doit soumettre, la semaine précédente, son ordre du jour. Copie du procès-verbal est envoyée au Comité-central conjoint de sécurité et santé.

42.05 Comité-central conjoint de sécurité et santé

Le Comité est formé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et des employés. Les représentants des employés sont désignés parmi les membres des comités de camps.

42.06 Fonctions du Comité-central conjoint de sécurité et santé

Les fonctions du Comité sont les suivantes:

a) Etudier tout problème de sécurité et santé, de recommander les mesures correctives à y apporter, de recommander la mise sur pied de programmes de formation en sécurité santé et d'en étudier les statistiques;

b) Examiner et évaluer les rapports de chacun des Comités de camps relatifs à l'application du programme de sécurité et santé de l'établissement;

c) Reviser les commentaires, les suggestions et les plaintes provenant des Comités de camps et faire toute recommandation au Directeur Général des Opérations Forestières sur tous les sujets concernant la sécurité des employés;

d) Le Comité-central remet aux Comités de camps le procès-verbal de ses réunions. Les décisions de l'Employeur sont remises aux Comités de camps avec copie au Comité-central.

42.07 Fréquence des réunions du Comité-central conjoint de sécurité et santé

Le Comité se réunit selon les besoins, de préférence une fois (1) tous les trois (3) mois, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui convoque la réunion doit soumettre, la semaine précédente, son ordre du jour. Copie du procès-verbal est envoyée aux Comités-conjoints de camps.

42.08 Rémunération des représentants des employés sur les Comités-conjoints de sécurité et santé

Les salariés qui siègent sur l'un ou l'autre de ces Comités sont payés au taux de leur occupation, à temps simple, durant les séances de ces Comités auxquelles ils assistent.

42.09 Inspections gouvernementales

Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant des salariés et de l'Employeur du Comité de Sécurité du Camp concerné. Une copie du rapport de cette inspection est remise au Comité de Sécurité concerné.

42.10 Règlements de sécurité

La Compagnie informe tous les employés des règlements de sécurité par les moyens appropriés. Les employés doivent se familiariser avec ces règlements et s'y conformer, particulièrement concernant le port des vêtements de sécurité requis pour leur travail, sauf pour les cas exemptés par un certificat médical.

Les articles suivants seront remis aux salariés au début et pendant la période des opérations et ils sont remplaçables, sans frais, après la preuve de leur défectuosité. Ces articles seront chargés au compte du salarié et lui seront crédités sur remise, à la fin des opérations.

a) Chapeau de sécurité
b) Genouillères
c) Mitaine et gant de sécurité
d) Protecteurs auriculaires

42.11 Travail dans un endroit isolé

Lorsqu'un salarié exécute son travail dans un lieu isolé et qu'il lui est impossible de demander de l'assistance, la Compagnie établira un moyen de surveillance sûr, soit une ronde, soit un autre système de contrôle périodique. Cette surveillance doit être exercée, au moins une fois par demi-journée de travail.

42.12 Pièces d'équipement défectueuses

Si un salarié a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement est défectueuse, il devra en faire rapport immédiatement à son surveillant. Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse de son surveillant, il pourra en informer un membre du Syndicat du Comité-conjoint de Sécurité du camp. Le Comité se réunira dès que possible pour étudier cette information et le salarié concerné pourra assister, s'il le désire, à la réunion pour expliquer son point de vue. Si aucune solution n'était trouvée, le Comité pourra convoquer une réunion avec le Surintendant d'Exploitation.

42.13 Véhicules de secourisme

Des véhicules de secourisme sont affectés uniquement au transport des blessés des camps à la Base. Règle générale, des véhicules affectés au transport des salariés demeureront sur les lieux de travail pour répondre à tout besoin d'urgence.

La distribution des véhicules de secourisme tiendra compte des distances entre les camps.

Afin de permettre de meilleures communications et activer le transport des blessés, les véhicules de secourisme sont munis de radio.

42.14 Rapport d'un accident de travail

Tout accident de travail doit être rapporté immédiatement à un contremaître, par la personne blessée, si elle le peut.

ARTICLE 43

OUTILS - SCIES MECANIQUES

43.01 Outils

La Compagnie fournira gratuitement les outils appropriés aux salariés autres que les hommes de métier et les salariés préposés à la coupe ou au charroyage, à qui cependant la Compagnie fournira les bidons de gazoline pour scies mécaniques. Ces bidons seront chargés aux salariés qui recevront plein crédit lorsqu'ils les retourneront après usage normal.

De plus, la Compagnie fournira gratuitement aux abatteurs deux (2) limes par mois.

A chaque date d'expiration de la convention collective, la Compagnie ajustera le prix de vente de la carte d'huile et de gazoline au prix coûtant en vigueur et absorbera 50% de cet ajustement.

A compter du dimanche suivant la date de signature de la convention, la prime de 4% accordée à l'abatteur sera majorée à 6% et s'appliquera à l'allocation flottante, au montant de l'augmentation prévu à côté des tables de rémunération des taux unitaires et au total de ses gains apparaissant sur les feuilles de mesurage pour compenser les coûts d'huile et de gazoline de sa scie mécanique.

Entretien et réparation des scies mécaniques

43.02 Dans tous les camps de coupe, il y aura un atelier aménagé d'une façon adéquate pour l'entretien et la réparation des scies mécaniques, avec casiers pour scies mécaniques.

43.03 La vente des pièces de scies mécaniques se continuera sur la même base que par les années passées et, les prix en vigueur ne dépasseront pas ceux suggérés par les manufacturiers.

43.04 Une liste de prix sera disponible dans chaque camp. Toute plainte de la part des salariés devra être soumise, par écrit, aux autorités du Syndicat et de la Compagnie qui feront enquête conjointement, si nécessaire, afin de donner suite à ces plaintes.

43.05 Un Instructeur de Coupe, par camp principal où s'effectue de la coupe conventionnelle, sera à la disposition des salariés travaillant avec scie mécanique, tant que les besoins de la coupe le nécessiteront, afin d'aider ceux-ci dans l'entretien et la réparation de leurs scies mécaniques. La soudure effectuée par la Compagnie sur les scies mécaniques sera faite sans charge aux salariés, après inspection par l'Instructeur de Scie, car le coût de la soudure ne doit pas dépasser le prix d'une pièce neuve.

Pour les salariés des camps itinérants, la soudure sur les scies mécaniques sera faite dans un des autres camps.

43.06 De plus, dans tous les camps de coupe, il y aura un inventaire suffisant de pièces principales employées le plus fréquemment pour les scies mécaniques.

ARTICLE 44

ENTRETIEN DES MACHINES

La Compagnie fera l'entretien de ses machines. Si toutefois un opérateur est requis par le Surintendant de Camp ou son représentant de faire l'entretien des machines, il sera payé au taux de sa classification.

ARTICLE 45

TRANSPORT DES SALARIES

45.01 Du camp au lieu de travail

Le système actuel de transport par autobus des salariés - aller et retour - au lieu de travail continue à être fourni gratuitement par la Compagnie.

45.02 Véhicule personnel

a) A compter du dimanche suivant la date de signature de la convention, pour les salariés qui utiliseront leur automobile, seuls ou avec des passagers, à la demande de la Compagnie, la Compagnie leur paiera une allocation de $0.22 du mille ou $0.137 par kilomètre. Cependant, en aucun cas un salarié autorisé à utiliser son véhicule personnel recevra moins de deux dollars ($2.00) par jour, même si le millage parcouru donnait un montant inférieur.

A cet effet, un contrat en bonne et due forme sera fait entre le salarié et la Compagnie.

b) Il est entendu que dans tous les cas, le millage sera calculé sur une base de distances moyennes pré-établies. Les propriétaires d'automobile qui utiliseront leur automobile devront être munis d'une assurance appropriée.

45.03 De Baie Comeau au camp

La Compagnie discutera conjointement avec le Syndicat de l'établissement de cédules d'autobus pour que celles-ci puissent accommoder la majorité des salariés.

45.04 La Compagnie fournit un transport gratuit de la route nationale aux camps itinérants, selon une cédule établie. Suivant les besoins des opérations, les salariés appelés à utiliser leur véhicule personnel sont désignés par la Compagnie et sont rémunérés et régis par l'article 45.02 a) et b).

L'endroit de départ, pour fins de rémunération, est l'intersection de la route nationale à celle conduisant aux exploitations.

ARTICLE 46

TAUX POUR LA PENSION

Pour la durée de la présente convention collective, le taux de la pension et du logement sera maintenu à $1.95 par jour ou $0.65 par repas.

ARTICLE 47

VETEMENTS - PERSONNEL DE CUISINE

a) Pour fins de propreté dans les cuisines, la Compagnie fournira des pantalons blancs, tabliers, coiffures et chemises de cuisinier à tout le personnel de cuisine. Ces vêtements seront remplacés après usure normale ou réparés aux frais de la Compagnie.

b) Chaque membre du personnel des cuisines est responsable des vêtements qui lui sont assignés. Ces vêtements seront chargés au compte de l'employé qui recevra plein crédit quand il les retournera après usage normal. Si le nombre de vêtements requis dépasse le quota établi, le salarié devra payer ces vêtements.

c) Guide-linge pour personnel de cuisine pour une saison

10 tabliers
6 chemises
6 pantalons
2 casques

La Compagnie remplacera tout vêtement, au cours d'une saison, après usage normal.

ARTICLE 48

ECHELLE DU PERSONNEL

48.01 Cuisine

C'est la politique de la Compagnie de voir à ce qu'il y ait suffisamment de personnel dans les cuisines pour donner un service adéquat.

48.01 a) Cuisine conventionnelle

Nombre d'hommes	Cuisinier	Second-cuisinier	Aide-cuisinier	Total
15 ou -	1			1
30	1	1		2
45	1	1	1	3
75	1	1	2	4
105	1	2	2	5
135	1	2	3	6
165	1	3	3	7
195	1	3	4	8

Le nombre d'hommes pourra varier de plus ou moins 15 sans diminution ou augmentation dans le personnel de la cuisine.

La Compagnie place deux (2) seconds-cuisiniers "A" dans les cuisines de 195 hommes et plus.

b) Cuisine d'alimentation "prête à servir"

Nombre d'hommes	Cuisinier	Second-cuisinier	Aide cuisinier	Total
25 ou -	1			1
55	1	1		2
115	1	1	1	3
175	1	2	1	4
235	1	2	2	5

Le nombre d'hommes pourra varier de plus ou moins 30 sans diminution ou augmentation dans le personnel de la cuisine.

48.02 Homme de camp

a) Plus de 15 mais moins de 75 personnes par camp: un (1) homme de camp.

Plus de 75 mais moins de 150 personnes par camp: deux (2) hommes de camp.

Plus de 150 personnes par camp: trois (3) hommes de camp.

b) Le nombre d'hommes pourra varier de plus ou moins 25 sans diminution dans le personnel d'entretien de camp.

c) De plus, la Compagnie verra à ce que l'aide nécessaire soit fournie à l'homme de camp.

d) Dans les camps de 15 hommes ou moins, l'homme de camp devra agir comme aide-cuisinier lorsque requis.

e) La Compagnie fournira des remplaçants pour les salariés qui ont à s'absenter, dans le but de maintenir cette échelle de personnel.

ARTICLE 49

COMITE CONJOINT DE LOISIRS

Un Comité Conjoint de Loisirs, formé de représentants de la Compagnie et du Syndicat, ayant sa propre constitution, administrera toutes les questions relatives aux loisirs, aux sports, au cinéma, de même que les salles de jeux, les restaurants, la vanne, la buanderie et toute autre question semblable .

ARTICLE 50

INSECTICIDES

La Compagnie continuera à participer aux recherches faites pour réduire les insectes et continuera sa politique passée, en aurant que cette dernière sera permise par la loi. De plus, la Compagnie fournira gratuitement l'insecticide contre les mouches à ceux qui en feront la demande et ce, jusqu'à un maximum de six (6) bouteilles par année.

ARTICLE 51

HYGIENE

La Compagnie, le Syndicat et les salariés reconnaissent la nécessité de maintenir les meilleures conditions possibles de propreté et d'hygiène afin de sauvegarder la santé des salariés par une stricte observance des règlements d'hygiène gouvernementaux.

ARTICLE 52

REPAS CHAUDS EN FORET

52.01 Tous les repas, règle générale, seront pris au camp. Cependant, si le temps de déplacement au lieu de travail affecte la production des salariés, la Compagnie donnera alors un dîner chaud en forêt dans un camp portatif avec abri.

De plus, il y aura dans chaque cuisine satellite un second-cuisinier avec l'aide nécessaire pour servir les repas.

Les heures de repas seront cédulées afin de donner le meilleur service possible.

52.02 La Compagnie servira des repas chauds, la nuit ou le jour, dans les cuisines centrales aux salariés travaillant sur le site du camp central.

La Compagnie servira également des repas chauds, soit la nuit ou le jour, aux salariés travaillant dans des endroits éloignés du camp central, soit dans les cuisines mobiles ou autres abris prévus à cet effet.

La Compagnie fournira des boîtes pour repas chauds ou froids aux salariés concernés,dans les endroits isolés et difficiles d'accès.

ARTICLE 53

ASSURANCE

53.01 Assurance contre le feu, perte et bris

La Compagnie assurera contre le feu dans ses camps, les effets personnels de chaque salarié jusqu'à concurrence de $500.00. Cette assurance ne couvre pas les véhicules, les outils, l'argent et les scies mécaniques, sauf si les scies mécaniques sont dans l'atelier ou l'entrepôt de remisage.

La Compagnie assurera contre le feu, dans ses locaux, les outils requis des préposés à l'entretien jusqu'à concurrence de $600.00.

53.02 Assurance-groupe

Modalités d'application:

a) Adhésion obligatoire au régime global de l'assurance-groupe.

b) Admissibilité au régime: tout salarié ayant accumulé une (1) année d'ancienneté.

c) Paiement par la Compagnie de la totalité de la prime des régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie en vigueur pour le salarié au travail.

Lors d'une mise à pied, le salarié peut maintenir, pour une période maximum de dix-huit (18) mois consécutifs, la totalité de l'assurance à l'exception de l'assurance-salaire, à la condition qu'il paie mensuellement la totalité de la prime afférente à l'avance.

Pour les deux (2) premiers mois de mise à pied, la Compagnie continuera à verser sa contribution vis-à-vis les assurances vie et maladie du salarié. Par la suite, s'il ne paie pas sa contribution, ses assurances seront annulées.

53.02 d) Indemnité hebdomadaire

A compter du dimanche suivant la signature de la convention collective, les prestations hebdomadaires seront augmentées de $160. à $174. dollars. Cependant, cette augmentation ne s'appliquera pas aux salariés retirant déjà des prestations. La contribution de la Compagnie est de 50% des primes mensuelles.

Les prestations d'assurance-salaire ne seront pas suspendues lors des périodes de vacances estivales ou lors des vacances des Fêtes, telles que déclarées par la Compagnie, à la condition que le salarié soit requis de continuer à travailler après la période de vacances, selon son ancienneté.

Invalidité survenant durant une période de mise à pied

Un salarié assuré, incapable de reprendre le travail par suite d'un accident non-industriel ou d'une maladie non-industrielle subi pendant une période de mise à pied, aura droit, lorsque viendra le moment où il serait rappelé au travail, selon la liste d'ancienneté et après l'application de la période d'attente aux prestations hebdomadaires d'assurance-salaire, pourvu que le régime soit encore en vigueur. Cette amélioration n'a pas comme objectif et ne doit avoir comme résultat de permettre à un employé de recevoir à la fois des prestations d'assurance-salaire et un autre revenu découlant d'un travail rémunérateur.

e) Modification du régime d'assurance-maladie pour prévoir le paiement de la chambre semi-privée dans un hôpital reconnu, jusqu'à une limite quotidienne de $7.00.

f) L'application des divers régimes d'assurance sera régie par la police-maîtresse et le Syndicat en recevra une copie.

53.02 q) Si au cours de la durée de la présente convention, les gouvernements fédéral et provincial adoptaient des lois ou amendements aux lois déjà existantes qui auraient pour effet d'accorder des prestations déjà consenties par les régimes actuels, il y aurait alors intégration totale de ces prestations et la Compagnie bénéficierait par le fait même de toute réduction de prime occasionnée par cette intégration.

h) Assurance-vie

A compter du premier du deuxième (2e) mois suivant la signature de la convention collective, le plan d'assurance-vie de base sera haussé de $15,000. à $25,000. Il est compris que le montant de $5,000. pour mort accidentelle demeure. Les autres modifications seront:

Assurance-vie du conjoint:	$3,000.
Enfants:	$1,500.
Moins d'un (1) an :	$ 125.

i) Assurance-santé

Hospitalisation

L'assurance sera modifiée pour inclure le paiement des prestations couvrant l'écart entre les prestations servies aux termes de la loi provinciale de l'assurance-hospitalisation d'une part et, le tarif fixé pour une chambre semi-privée dans un hôpital public général, d'autre part.

53.03 Régime enregistré d'épargne-retraite volontaire

A compter du premier du deuxième (2e) mois suivant la signature de la convention collective, la Compagnie prélèvera, sur la paie des salariés permanents qui en feront la demande par écrit, une déduction mensuelle à un régime enregistré d'épargne-retraite collectif.

La responsabilité de la Compagnie se limitera à verser mensuellement les montants prélevés à une seule société habilitée à administrer de tels régimes, laquelle sera désignée par la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt.

53.04 Régime d'assurance-dentaire

a) La Compagnie établira, à compter du début du troisième (3e) mois suivant le premier mois complet de la reprise des opérations suite à la signature de la convention collective, un régime d'assurance-dentaire avec la participation obligatoire de tous les salariés permanents ayant accumulé une (1) année d'ancienneté.

b) Partage des coûts

La contribution de la Compagnie au coût du régime n'excédera pas $15. par mois pour un salarié permanent avec couverture familiale et, $7.50 par mois pour un salarié permanent avec couverture individuelle.

c) Coordination avec d'autres régimes prévoyant des soins dentaires

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de 100% des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

d) Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la Compagnie.

e) Administration

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

ARTICLE 54

TRAVAIL ET SALAIRE GARANTIS

54.01 Salaire horaire avec option forfaitaire

A la fin d'une période d'une semaine ouvrable coincidant avec la fin d'une période de paie, les gains forfaitaires bruts d'un salarié , pour cette période, seront comparés au minimum horaire garanti (calculé à partir du taux journalier apparaissant en appendice "A", partie III) multiplié par le nombre d'heures travaillées durant cette période. Si les gains forfaitaires bruts du salarié concerné sont inférieurs au salaire minimum garanti pour cette période, ce salarié sera alors payé pour la différence, à la condition de remplir les exigences suivantes:

a) A compter du dimanche suivant la date de signature de la convention collective, être un salarié ayant accumulé 100 jours d'ancienneté.

b) Suivre la cédule de travail en vigueur durant la période d'une semaine ouvrable à moins:

- d'avoir obtenu une permission de s'absenter du camp tel que stipulé à l'article 33.01, ou

- d'avoir une raison valable qu'il a lui-même fait connaître à son contremaître pour s'absenter de son travail.

c) Cette garantie de salaire ne s'applique pas aux journées travaillées en dehors de la cédule établie.

54.02 Bris mécanique

A- Salariés de la partie II de la cédule des salaires

La Compagnie s'engage à fournir du travail compensatoire à tout salarié permanent dont la classification apparaît à la partie II de la cédule des salaires dans les conditions suivantes: -

1- Le travail compensatoire sera offert, après que le salarié aura avisé son surveillant immédiat, pour terminer sa semaine de travail cédulée selon l'article 36.06. Cette période pourra être extensionnée avec l'assentiment des deux parties.

2- Le travail compensatoire sera offert seulement sur demande du salarié. Le travail offert aux salariés concernés sera, lorsque possible, de même nature que celui de leur classification. Si le salarié n'accepte pas le travail compensatoire, il ne recevra pas de rémunération.

3- Le travail compensatoire s'appliquera aux sous-entrepreneurs artisans mais pas aux autres sous-entrepreneurs.

4- Lors d'un bris mécanique, si après en avoir avisé son surveillant immédiat, le salarié ne peut obtenir du travail compensatoire, il sera rémunéré au taux de sa classification jusqu'à la fin de sa semaine de travail cédulée selon l'article 36.06.

B- Salariés de la partie III de la cédule des salaires

1- La Compagnie mettra un minimum de vingt-cinq (25) scies mécaniques, distribuées proportionnellement au nombre d'abatteurs-tronçonneurs dans les camps concernés, à la disposition des salariés jusqu'à un maximum de quatre jours et demi (4½) consécutifs lorsque leur scie sera brisée. Ces scies seront louées aux salariés au taux horaire établi pour la scie mécanique (gaz et huile non fournis) et les salariés seront tenus de les retourner en bon état.

2- La Compagnie mettra aussi en disponibilité dans chaque camp, deux (2) débusqueuses de réserve qui pourront être utilisées en cas de bris de l'équipement normal, pourvu que ce bris ne soit pas dû à la négligence ou abus des salariés.

Lorsqu'il n'y a pas de débusqueuse de réserve ou que les débusqueuses de réserve ne seront pas en état de fonctionner, il sera offert du travail compensatoire au salarié à forfait aux conditions suivantes: -

a) Le travail compensatoire sera offert seulement sur demande du salarié.

b) Si le salarié n'accepte pas ce travail compensatoire, il ne recevra pas de rémunération.

c) Le travail compensatoire s'appliquera aux sous-entrepreneurs artisans, mais pas aux autres sous-entrepreneurs.

d) Cette clause de bris mécanique ne s'applique pas à la sixième journée travaillée dans une semaine.

54.03 Conditions atmosphériques

a) Lorsque les salariés dont la classification apparaît à la partie II de la cédule des salaires sont disponibles au camp et qu'à cause de conditions atmosphériques défavorables (pluie torrentielle, orage électrique, température excessivement froide, chemins impraticables, sécheresse déclarée par la Compagnie et réduisant les heures normales de travail) sont empêchés de compléter leur semaine normale de travail, la Compagnie s'engage à fournir du travail compensatoire à tout salarié permanent aux conditions suivantes: -

1- Le travail compensatoire sera offert au salarié concerné pour terminer sa semaine de travail cédulée selon l'article 36.06. Cette période pourra être extensionnée avec l'assentiment des deux parties.

2- Le travail compensatoire offert au salarié concerné sera, lorsque possible, de même nature que celui de sa classification. Si le salarié n'accepte pas ce travail compensatoire, il ne recevra pas de rémunération.

3- Si le salarié concerné ne peut obtenir du travail compensatoire, il sera rémunéré à $4.25 l'heure pour compléter sa semaine normale de travail cédulée selon l'article 36.06.

b) La Compagnie mettra à la disposition des salariés des vêtements de pluie. Le coût de ces vêtements sera porté au compte du salarié et lui sera crédité lorsqu'il les retournera après usage normal.

c) Dans le cas de sécheresse, la Compagnie pourra modifier les horaires de travail et la rémunération sera faite de la même façon que pour les cédules normales de travail établies.

54.04 Prime de stabilité

Afin de promouvoir la stabilité de la main-d'oeuvre, la Compagnie paiera une prime au salarié exclusivement sur ses gains forfaitaires effectués selon la partie III de la cédule des salaires aux conditions suivantes: -

a) Le salarié doit avoir accumulé 100 jours d'ancienneté dans la même saison d'opération pour se qualifier au paiement de la prime durant cette saison. L'accumulation des 100 jours recommence au début de chaque saison d'opération.

b) Une prime de 5% sera payée sur les gains forfaitaires apparaissant sur la première paie suivant l'accumulation de 100 jours d'ancienneté et sur celles qui suivent au cours de la même saison.

c) Une prime de 5% sur les gains forfaitaires effectués entre le premier (1er) et le centième (100e) jour d'ancienneté accumulée au cours de la même saison, sera payée au moment de la mise à pied du salarié, par la Compagnie, à la fin des opérations. Le salarié qui quitte volontairement le travail après avoir accumulé cent (100) jours ou plus d'ancienneté au cours de la même saison n'est pas éligible à la prime rétroactive.

d) Cette prime sera payée de façon à ne pas nuire aux prestations d'assurance-chômage. Les modalités de paiement seront discutées entre la Compagnie et le Syndicat.

54.05 Prime hivernale

Le total des gains apparaissant sur les feuilles de mesurage remises au salarié forfaitaire, sera majoré de 10% pour le bois coupé du 1er janvier à la fin des opérations.

ARTICLE 55

DROITS ACQUIS

55.01 Les salariés qui reçoivent des bénéfices marginaux autres que ceux qui apparaissent dans la présente convention, continuent de recevoir ces bénéfices marginaux pour la durée de cette présente convention.

55.02 Tous les appendices et addenda font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 56

ENTENTE INDIVIDUELLE ET/OU EXTRA-CONVENTIONNELLE

Aucune entente individuelle ou extra-conventionnelle ne pourra se faire entre la Compagnie ou ses représentants et un salarié et/ou le Syndicat à moins d'être ratifiée par la majorité des membres du département concerné du camp ou de la concession selon les implications de ladite entente.

CONDITIONS GENERALES

1- Abris chauffés

Les autobus seront améliorés de façon à ce que les salariés puissent s'en servir comme abris chauffés.

2- La Compagnie logera, dans des endroits isolés, les salariés travaillant sur les quarts de nuit.

3- Le personnel de cuisine, d'entretien des camps et les gardiens de nuit seront logés séparément des autres salariés.

4- Tous les camps nouvellement construits devront être divisés par chambre de deux avec espace suffisant. Dans ces nouveaux camps, une garde-robe sera installée pour chaque salarié.

5- Pour tout achat fait par un salarié du camp, le commis de la Compagnie remettra au salarié une facture démontrant l'article acheté et le prix, sur demande du salarié.

6- Un nombre suffisant de laveuses en bon état de fonctionnement sera mis à la disposition des salariés.

7- a) La Compagnie fournit deux (2) couvre-tout par année aux préposés à l'entretien (machine à tronçonner) et livreurs d'huile.

b) La Compagnie fournit une (1) paire de gants aux livreurs d'huile et les remplace après usage normal.

8- La Compagnie fournit des imperméables aux salariés qui lavent la machinerie et à ceux qui sont requis de travailler dehors quand il pleut.

9- Des trousses de premiers soins sont placées aux endroits stratégiques et dans les bateaux et véhicules servant régulièrement au transport des salariés.

10- La Compagnie ne refusera pas de réparer le véhicule d'un salarié ou d'un représentant syndical autorisé en cas de panne, moyennant le coût du travail et des pièces.

11- La Compagnie continuera la politique actuelle, mais ne peut s'engager plus loin dû à la disponibilité limitée de courant électrique dans les camps.

12- Sécurité dans les camps

Dans les camps où ce sera nécessaire, il y aura un gardien de nuit permanent. Les dortoirs seront munis de système d'alarme en cas de feu, de même que de lumières d'urgence indiquant les portes d'entrée et le sortie qui, en tout temps, devront être libres d'accès.

13- Courrier

La distribution du courrier se fera cinq (5) jours par semaine à tous les camps où ce service est requis.

14- Locaux pour Officiers du Syndicat

Le Président et le Vice-président du Syndicat auront une chambre individuelle où ils pourront conduire leurs affaires syndicales.

15- Flottage

a) Les salariés affectés au flottage devront avoir un moyen de communication par eau tous les jours leur permettant de se rendre à la route principale si tel est le besoin.

b) De plus, les chambres aménagées sur le chaland ne devront pas avoir plus de quatre (4) lits et être munies d'entreposage pour chaque salarié.

c) Il devra y avoir des lavabos et toilettes en nombre suffisant, à eau courante, quand il sera prévu une période de plus de vingt (20) jours ouvrables au même endroit.

16- Télévision et téléphone

a) Des télévisions en couleur seront installées dans les salles de récréation des camps desservis par le réseau de télécommunications. Aussi, la Compagnie installera des prises de télévision, si nécessaire, dans chacune des chambres.

Dans les camps où il n'y a pas de réception de télévision, une projection de film par semaine aura lieu gratuitement.

b) Des télévisions devront être installées dans les camps de drave où la réception est adéquate.

17- Coupons de repas

La Compagnie s'engage à vendre les coupons pour repas tel que pratiqué actuellement.

18- Fils de salarié

a) Pour toute ouverture temporaire en forêt, du 1er mai au 1er septembre de chaque année, la Compagnie donnera préséance aux fils de ses salariés travaillant dans les opérations forestières à des postes temporaires couverts par la présente convention.

b) Exception faite de ceux qui travailleront sur des travaux forfaitaires, tous les étudiants ci-haut mentionnés seront payés au taux de journalier.

c) Les étudiants ne seront pas admissibles à l'assurance-groupe.

19- Sécurité industrielle

La Compagnie consent à avoir plusieurs personnes travaillant au camp avec un cours d'ambulancier St-Jean.

CEDULE DES SALAIRES
OPERATIONS FORESTIERES

APPENDICE "A"

PARTIE I (sans semaine normale)	dimanche suivant date de ratification	1er mars 1981
Classifications		
Cuisinier	407.93	446.68
Cuisinier de nuit	382.38	418.71
Second-cuisinier "A"	377.83	413.83
Second-cuisinier "B"	370.83	406.83
Homme de camp I (en charge)	365.80	401.80
Aide-cuisinier	362.60	398.60
Homme de camp II	362.60	398.60
Gardien de nuit	362.60	398.60
Gardien d'écluse	362.60	398.60

Le dimanche fait partie de la cédule régulière de travail et le travail effectué durant cette journée est rémunéré à temps et demi.

Tout autre temps supplémentaire sera payé conformément à l'article 36.08. Pour obtenir les taux horaires de ces salariés, on divise le taux hebdomadaire par quarante (40).

CEDULE DES SALAIRES
OPERATIONS FORESTIERES

APPENDICE "A"

PARTIE II (avec semaine normale)	dimanche suivant date de ratification	1er mars 1981
Classifications		
Journalier Draveur	9.16	10.06
Homme à tout faire Opérateur de bateau, type III Conducteur autobus, type II et véhicules de service, type III Opérateur de débusqueuse Opérateur de tracteur (moins que D6) Opérateur de chargeuse à grappin avant - type III-140 H.P. et moins Opérateur de compresseur	9.35	10.25
Préposé à l'entretien - camp Opérateur de bateau, type II Conducteur de camion, type II (10 roues) Conducteur camion-citerne	9.64	10.56
Opérateur de bateau, type I Conducteur autobus, type I Opérateur de niveleuse Opérateur de chasse-neige Opérateur de pelle-mécanique Opérateur de tracteur, type I (D6, D7, D8) Conducteur de camion, type I (fardier-remorque)	9.89	10.83

PARTIE II (page 2)

(avec semaine normale)	dimanche suivant date de ratification	1er mars 1981
Classifications		
Opérateur de chargeuse à mât articulé (B.L.-B.C.) Opérateur de chargeuse à grappin avant - type I - 150 H.P. et plus Scieur (machine à tronçonner) Préposé à l'entretien (machine à tronçonner) Opérateur abatteuse, assembleuse Opérateur abatteuse, ébrancheuse, assembleuse Opérateur ébrancheuse, façonneuse	9.89	10.83
Opérateur ébrancheuse	10.01	10.96
Opérateur moissonneuse Opérateur abatteuse, débardeuse	10.23	11.20
Taux pour scie mécanique (heure)	.35	.35

Une prime de $0.05 l'heure est allouée aux conducteurs de camion, type II, dont la boîte a une hauteur minimum de 9 pieds, lors du charroyage de bois à pulpe en vrac.

CEDULE DES SALAIRES
OPERATIONS FORESTIERES
APPENDICE "A"

PARTIE III

	dimanche suivant date de ratification	1er mars 1981
Coupé et empilé (mètre cube)	7.38	8.08
Taux pour scie mécanique (mètre cube)	0.23	0.23
Chemin de 10 pieds (pied)	0.01	0.01
Coupe de sentier - sentier inclus (mètre cube)	6.89	7.54
Taux pour scie mécanique (mètre cube)	0.23	0.23
COUPE, DEBUSQUE, MACHINE FOURNIE (mètre cube)		
Prime d'opérateur (mètre cube)	0.04	0.04
Equipe normale: 5 hommes (mètre cube)	7.17	7.85
Taux pour scie mécanique (mètre cube)	0.23	0.23
Equipe normale: 4 hommes (mètre cube)	6.88	7.53
Taux pour scie mécanique (mètre cube)	0.23	0.23

Il est entendu que la Compagnie pourra réorganiser une équipe (4 ou 5 hommes) lorsque celle-ci est réduite à trois (3) hommes et réassigner ces salariés à une autre machine afin de former des équipes de plus de trois (3) hommes.

Pour des parcelles de coupe se trouvant situées dans le chablis, une prime minimum additionnelle de $0.14 le mètre cube sera ajoutée aux taux réguliers. Lorsque les conditions de peuplement, de neige et/ou la topographie du terrain sont particulièrement difficiles, où le déboulage est nécessaire, et/ou le débusquage dépasse 305 mètres (1,000 pieds), la Compagnie ou le contracteur établiera un taux de coupe supérieur à celui spécifié dans la cédule des salaires. Le taux établi sera indiqué sur la feuille de mesurage du salarié concerné.

PARTIE III (page 2)

	dimanche suivant date de ratification	1er mars 1981
Taux à la pièce		
TRONCONNAGE (mètre cube)	3.04	3.33
CHARROYAGE A FORFAIT (J-5 ou équivalent)		
Bois empilé (mètre cube)	2.06	2.26
Bois mis en tas (mètre cube)	2.24	2.45

Dans certains endroits et lorsque les conditions de travail le justifieront, les taux pour le charroyage ci-haut mentionnés pourront être augmentés après entente entre les deux parties.

Le temps de marche pour se rendre au travail sera rémunéré aux taux établis ci-dessous et basé sur une vitesse de 61 mètres (200 pieds) par minute de marche.

Temps de marche	Mètre cube	Mètre cube
10 à 30 minutes	0.16	0.16
30 à 45 minutes	0.19	0.19
45 à 60 minutes	0.23	0.23
60 minutes et plus	0.26	0.26

SALARIES A FORFAIT DES CAMPS ITINERANTS

Les salariés à forfait des camps itinérants recevront hebdomadairement une prime de 1% sur leurs gains forfaitaires.

PREPOSE A LA COUPE ET CHARROYAGE (forfait) (taux à l'heure)	9.64	10.56

ALLOCATION FLOTTANTE

Pour les salariés payés à la pièce (partie III de la cédule des salaires), une allocation flottante de $0.85 l'heure continuera d'être payée pour toutes les heures travaillées, par demi-journée ou journée de travail, selon les cédules établies.

CEDULE DES TAUX UNITAIRES

OPERATION DE COUPE - ARBRES ENTIERS

(abatteur -- 1 opérateur)

PARTIE III

TAUX D'EQUIPE

S.I. (mètre cube) Diamètre à la souche (centimètres)	A compter de la date de signature
12	.3019
14	.3574
16	.4181
18	.4984
20	.5675
22	.6216
24	.7021
26	.8052
28	.9499
30	1.1018
32	1.2253
34	1.3609
36	1.5094
38	1.6961
40	1.8898
42	2.0629
44	2.2452
46	2.4298
48	2.7132
50	2.9130
52	3.1270
54	3.3497
56	3.5950
58	3.9084
60	4.1346
62	4.3835
64	4.6605
66 et plus /centimètre additionnel	.0761

Il est entendu que le mesurage sera fait au diamètre à la souche. Le mesurage du bois sera fait en conformité avec les règlements du mesurage en vigueur.

Les coûts d'opération des scies mécaniques sont inclus dans les taux ci-haut mentionnés.

La majoration de 17.11% mentionnée en page 15 du rapport du médiateur, daté du 8 avril 1981, est incluse dans les taux ci-haut indiqués. De plus, un montant de $1.25 l'heure sera payé à côté de cette table. Pour des fins administratives, ce montant de $1.25 l'heure est payé de la même façon que l'allocation flottante, c'est-à-dire pour toutes les heures travaillées, par demi-journée ou journée de travail, selon les cédules établies.

CEDULE DES TAUX UNITAIRES

OPERATION DE COUPE DE BOIS EN LONGUEUR

(ABATTEURS*)

PARTIE III

S.I. (mètre cube) Diamètre à la souche (centimètres)	A compter de la date de signature
12	.1883
14	.2596
16	.3292
18	.4003
20	.5129
22	.5823
24	.6836
26	.8097
28	.9652
30	1.1476
32	1.3173
34	1.4961
36	1.6783
38	1.8800
40	2.1280
42	2.3509
44	2.5784
46	2.8135
48	3.1669
50	3.4283
52	3.7040
54	3.9912
56	4.3181
58	4.7102
60	5.0416
62	5.3756
64	5.7161
66 et plus /centimètre additionnel	.0933

*Le taux des OPERATEURS est de 50% de celui des ABATTEURS.

Les coûts d'opération des scies mécaniques sont inclus dans les taux ci-haut mentionnés.

Il est entendu que le mesurage sera fait au diamètre à la souche. De plus, les arbres devront être ébranchés et étêtés à 9 centimètres. Le mesurage du bois sera fait en conformité avec les règlements du mesurage en vigueur.

La majoration de 17.11% mentionnée en page 15 du rapport du médiateur, daté du 8 avril 1981, est incluse dans les taux ci-haut indiqués. De plus, un montant de $1.25 l'heure sera payé à côté de cette table. Pour des fins administratives, ce montant de $1.25 l'heure est payé de la même façon que l'allocation flottante, c'est-à-dire pour toutes les heures travaillées, par demi-journée ou journée de travail, selon les cédules établies.

APPENDICE "B"

"Je, soussigné, donne librement mon adhésion au Syndicat National des Employés en Forêt de la Compagnie de Papier QNS Limitée et autorise mon employeur à déduire de mes gains ma cotisation régulière et mon droit d'entrée au taux établi par le Syndicat légalement reconnu pour me représenter auprès de mon employeur.

Cette autorisation est révocable entre le 90ième et le 60ième jour précédant la date d'expiration de la convention collective."

_____ _____

Représentant Syndical Signature du membre

ADDENDA A LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES EN FORET
DE LA COMPAGNIE DE PAPIER QNS LIMITEE

ET

LA COMPAGNIE DE PAPIER QNS LIMITEE
OPERATIONS FORESTIERES, BAIE COMEAU

I- A moins de changements importants imprévus dans les méthodes actuelles des opérations forestières, la Compagnie n'a pas l'intention d'augmenter le nombre de ses sous-contracteurs dans un avenir immédiat, et advenant un tel cas, la Compagnie s'engage à rencontrer le Syndicat pour le mettre au courant.

II- (1) La Compagnie s'engage à fournir dans chaque atelier de scies mécaniques, les outils suivants:

1 compresseur
1 extincteur
1 étau
1 enclume
1 outil pour démancher les manches de haches
1 meule électrique (avec lunettes de sécurité)

La Compagnie fera son possible pour garder ces outils en bon état avec la coopération de ses salariés.

II- (2) La Compagnie s'engage en plus à garder disponibles dans chaque bureau de camp les outils spéciaux suivants, pour utilité des salariés:

1 extracteur universel
1 appareil de vérification de la compression
1 appareil de vérification de l'allumage

Les outils seront chargés au salarié qui en fera usage normal et seront crédités lorsqu'ils seront retournés en bon état.

III- DESCRIPTION DE LA TACHE

(a) Deuxième cuisinier classe "A"

Un (1) par cuisine - Apte à remplacer le premier cuisinier pendant vacances, maladie ou autre. Ceci signifie avoir la charge complète non seulement des travaux culinaires, mais aussi de toutes les autres phases, telles que discipline, commande des provisions, etc.

(b) Deuxième cuisinier classe "B"

Apte à remplir tous travaux culinaires requis dans notre programme d'alimentation pour les camps forestiers. Cependant, il n'est pas suffisamment expérimenté pour remplir les autres phases, telles que discipline, commandes, etc. et ne sera pas requis de remplacer le cuisinier.

LETTRE D'ENTENTE

REMUNERATION DES TRAVAILLEURS A LA PIECE

recommandée par le médiateur dans son rapport du 27 avril 1981.

Les parties à la convention collective de travail conviennent de ce qui suit:

La formule mixte de rémunération des travailleurs à la pièce, telle que recommandée aux parties par le médiateur, en date du 8 avril 1981, comprend d'une part une rémunération basée sur l'efficacité et chiffrée selon les tables de taux unitaires et d'autre part un montant fixe horaire situé en dehors des tables de taux unitaires. Le montant situé en dehors des tables n'est pas une allocation "flottante" mais constitue bien un des deux éléments de la rémunération auquel se greffe toutes les incidences monétaires rattachées aux tables de taux unitaires. Le montant horaire fixe est bel et bien une nouvelle composante de la rémunération des travailleurs à la pièce. Il appartiendra aux parties ultérieurement dans d'autres négociations de décider si elles doivent aller plus loin et notamment de se rendre jusqu'à l'élimination complète de la rémunération à forfait.

EXECUTE A BAIE COMEAU, PROVINCE DE QUEBEC, CE DIXIEME (10e)
JOUR DE MAI MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN (1981).

LA COMPAGNIE DE PAPIER O.N.S. LIMITEE

Paul Morasse
Vice-président
Relations Industrielles

J. René Albert
Directeur Général
Opérations Forestières

Renald Pagé
Directeur du Personnel

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES EN FORET
DE LA COMPAGNIE DE PAPIER ONS LIMITEE

Président:

Jean-Guy Lepage

Vice-présidents:

Marcel Gagné

Jos. Malenfant

Raymond Leclerc

Ghislain Forbes

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Robert Charest
Conseiller Syndical

RECUEIL D'ENTENTES

ENTRE

LA COMPAGNIE DE PAPIER ONS LIMITEE
BAIE COMEAU, QUEBEC

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
EN FORET DE LA COMPAGNIE DE PAPIER
ONS LIMITEE

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

REGIME D'ASSURANCE-DENTAIRE

A être inclus au mémoire d'entente seulement: -

La Compagnie établira, à compter du début du troisième (3e) mois suivant le premier mois complet de la reprise des opérations suite à la signature de la convention collective, un régime d'assurance-dentaire avec la participation obligatoire pour tous les salariés permanents ayant accumulé une (1) année d'ancienneté.

Le régime fournit aux salariés et à leurs personnes à charge admissibles: -

i) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous: -

diagnostiques, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (détails contenus dans une brochure explicative à être fournie aux employés).

ii) le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous: -

a) les prothèses initiales (dentiers amovibles, partiels ou complets);

b) le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles, partiels ou complets), sous réserve des conditions suivantes:

- si la prothèse existante est irréparable;

- si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire;

c) la réparation d'une prothèse existante.

NOTE: Le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes i) et ii) est de $1,000. par année civile par personne assurée.

iii) le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de $500. à vie par personne assurée: -

traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

.../2

2. Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire et qui sont encourus pendant que l'adhérant est assuré, selon le tarif 1979 des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

- les dentistes;
- les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

3. Admissibilité

Le salarié permanent est admissible à ces prestations s'il est activement au travail et s'il a accumulé une année d'ancienneté.

Les personnes à charge admissibles sont:

- le conjoint et;
- les enfants célibataires pleinement à la charge de l'employé jusqu'à l'âge de 21 ans et jusqu'à 25 ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein.

4. Maintien de l'assurance en cas d'invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission de Santé et de Sécurité du Travail ou d'indemnité d'assurance-salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de 12 mois.

5. Cessation de l'assurance

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi.

En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à plein temps.

.../3

6. Partage des coûts

La contribution de la Compagnie au coût du régime n'excédera pas $15. par mois pour un salarié permanent avec couverture familiale et, $7.50 par mois pour un salarié permanent avec couverture individuelle.

7. Coordination avec d'autres régimes prévoyant des soins dentaires

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de 100% des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la Compagnie.

9. Administration

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

A être inclus au mémoire d'entente seulement:

Les cuisiniers ci-dessous mentionnés ne peuvent utiliser leur ancienneté pour fins de mouvement de main-d'oeuvre dans une cuisine principale ou satellite dans une position supérieure à cuisinier de nuit et seront identifiés par un astérisque sur la liste d'ancienneté:

MM. Armand Caron
Barthélémy St-Coeur
Gilbert St-Laurent

A être inclus au mémoire d'entente seulement:

BONI DE REGLEMENT

La Compagnie paiera un montant forfaitaire de $150.00 à chacun des salariés qui apparaissaient sur la liste de paie de la semaine se terminant le 28 juin 1980, comme boni de règlement.

A être inclus au mémoire d'entente seulement: -

26.15 C- La Compagnie convient de ne plus faire de référence à l'âge sur la formule d'affichage.