Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

2e dépôt

code 0310

DÉPÔT

035 22-0

Dépôt N°: 8 2 0 1 0 9 6

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	81-12-23	82-01-11		81-04-08	83-04-07		20

Association	Employeur
[x] Déposant Union de Bûcherons et Employés de Scieries local 2399 Att: M. Jean Luc Demers, président 719 de la Madone Mont-Laurier, Qué. J9L 1T3	[ ] Déposant La Compagnie James Maclaren Limitée Buckingham Cté Papineau, Qué. J8L 2X3

Unité de négociation

"Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des gardes-forestiers."

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au ministère sous "Mémoire d'entente."

Région	Activité	Affiliation
07-01	0310 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-01-21

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

003 (011)

RECHERCHE

376-06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1981-1983

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Division forestière)
MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES,
SECTION LOCALE 2399, f.u.c.m. d'Amérique

CONVENTION intervenue ce

ENTRE: LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
Division forestière, ayant une place d'affaires dans la ville de BUCKINGHAM, QUEBEC,
(ci-après dénommée la "Compagnie")

d'une part

ET: L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES SECTION LOCALE 2399, de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,
(ci-après dénommée le "Syndicat")

d'autre part

Représenté par un comité dûment élu par les membres du Syndicat annulant toutes les conventions antérieures entre les parties.

TABLES DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
I	BUT GENERAL DE LA CONVENTION	1
II	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
III	DROITS DE LA DIRECTION	1
IV	SECURITE SYNDICALE	1-2
V	REPRESENTATION SYNDICALE	3
VI	ANCIENNETE	4-5-6-7
VII	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	7
VIII	OUVERTURE DES OPERATIONS	8
IX	REGLEMENT DES GRIEFS	8-9
X	ARBITRAGE	9-10-11
XI	SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL	11
XII	SALAIRES	11
XIII	SURTEMPS	12
XIV	PRIMES	12-13
XV	VACANCES	14-15-16
XVI	JOURS FERIES ET CHOMES	16-17
XVII	PERMIS D'ABSENCES	17-18
XVIII	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	18
XIX	DROITS ACQUIS	19
XX	DISPOSITIONS GENERALES	19
XXI	PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	20
XXII	DISCIPLINE	20-21
XXIII	DIVERS	21
XXIV	VALIDITE	22
XXV	CONTINUITE DES OPERATIONS	22
XXVI	DUREE	23
ANNEXE "A"	TAUX HEBDOMADAIRES	24
ANNEXE "B"	AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	25

ARTICLE I - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention collective de travail, est l'intérêt réciproque de l'employeur et des employés d'assurer le fonctionnement des opérations de façon à maintenir au plus haut niveau possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté et la protection de la propriété.

1.02 Il est reconnu aux termes de cette convention collective de travail qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement de façon collective et individuelle à la poursuite de cet objectif.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 14 février 1968, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les mesureurs, assistants-mesureurs et assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, dans ses opération forestières des districts Nord et Sud, comprenant les comtés de Labelle, Papineau, Montcalm Joliette, Berthier, Maskinongé et St-Maurice.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 a) Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

b) Aucun employé exclus de l'unité de négociations ne peut faire le travail des mesureurs et assistants-mesureurs couverts par cette convention.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé régit par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

4.02 La compagnie ne sera pas obligée de terminer les services d'un employé qui aura été expulsé du Syndicat.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE (SUITE)

4.03 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.

4.04 La Compagnie prélève la cotisation syndicale mensuelle due par l'employé au Syndicat ainsi que le montant de son droit d'initiation, s'il y a lieu, sujet aux conditions suivantes:

a) l'employé concerné doit en faire la demande écrite lors de son embauchage en se servant de la formule placée en Annexe "B";

b) La première cotisation est prélevée dans les treize jours du début de l'emploi;

c) une cotisation est prélevée à chaque mois ou fraction de mois subséquent.

4.05 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du montant de la cotisation mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si ce montant doit être modifié, le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

4.06 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syncicat, par ordre alphabétique, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun de ces employés.

4.07 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE V - REPRESENTIONS SYNDICALES

5.01 Le Syndicat verra à faire élire par et parmi ses membres travaillant à chaque District compris dans le certificat d'accréditation un maximum de trois (3) délégués, dont l'un sera le porte-parole des membres qui sont dans son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.

5.02 Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activités syndicales pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son supérieur et il doit l'avertir en revenant au travail.

5.03 Sauf à l'ouverture des opérations un employé doit avoir été au service de la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué syndical.

5.04 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui à trait à la mise en application de la présente convention collective de travail et de telles activités ne doivent, en aucun temps, nuire aux employés dans l'accomplissement normal de leur travail.

5.05 Avant de visiter toute opération, les représentants dûment autorisés du Syndciat doivent d'abord obtenir la permission nécessaire de la Compagnie. La créance des représentants du Syndciat consiste en un certificat d'autorité signé par le Président et le Secrétaire du Local 2399.

5.06 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de camps ou secteur est maintenu au travail de préférence à tout autre employé pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 Aux fins de l'application de cet article, le mot "Ancienneté" veut dire le nombre de jours de travail que l'employé a à son crédit comme aide-mesureur et/ou comme mesureur depuis la date de son embauche ou, s'il y a interruption de service tel que stipulé à l'article 6.04, depuis la date de la réembauche ou réintégration s'il y a lieu.

6.02 a) Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans les douze (12) mois de sa date d'embauche. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.

b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillée pour la Compagnie, qui travaille pour la Compagnie ou qui a accumulée de l'ancienneté et n'a pas perdu cette ancienneté, selon les conditions énoncées à l'article 6.04

6.03 Jour de travail: pour fins de calculer l'ancienneté d'un employé, un jour de travail, se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme jours ou demi-jours de travail. Cependant, les jours dûs et payés globalement à la date de mise-en-disponibilité ne comptent pas comme jours de travail.

6.04 L'ancienneté est interrompue et le status d'un employé est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absences non autorisées, congédiement pour cause, démission volontaire, refus d'accepter un emploi ou mise-en-disponibilité excédant soit: dix-huit (18) mois ou la période de service d'un employé (le moindre des deux).

6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continus pour les mesureurs et l'assistant-mesureur, accumulés des deux façons suivantes:

a) soit pendant une seule année d'opération;

b) soit pendant plusieurs années d'opérations.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

6.05 Cependant, les jours de travail continu excédent cent (100) jours de travail continu dans une même année d'opération, ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant l'année (ou les années) d'opérations où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu; c'est à dire, en aucun cas plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même année d'opération.

6.06 Année d'opération: Une année d'opération s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

6.07 La Compagnie enverra au Syndicat par poste recommandée et affichera à un endroit accessible aux employés à leur lieu de travail, dans le district Nord et le district Sud au cours du mois d'avril de chaque année, les listes d'ancienneté pour chacun de ces districts. Ces listes contiendront, par ordre alphabétique, le nom, l'adresse, les saisons d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

6.08 Si un employé n'est pas d'accord sur son ancienneté qui est affichée sur les tableaux, il doit faire une demande de correction dans les quarante (40) jours de son retour au travail dans une même saison, ou de la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Ces représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière saison d'emploi, et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

6.09 Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé ainsi muté conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande avec l'ancienneté au moment de la mutation. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

6.10 L'ancienneté s'assumule:

1- Lorsque l'employé régulier travaille à l'une des occupations faisant partie de la présente convention collective de travail;

2- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande d'un représentant de la Compagnie, travailler à une occupation ne faisant pas l'objet de la présente convention collective de travail, si la nouvelle occupation répond aux conditions suivantes:

a) elle est devenue vacante temporairement en raison de maladie, d'accident ou de vacances;

b) elle est nécessitée par le danger ou pour le combat des feux de forêt sur les limites de la Compagnie;

c) elle est necessitée temporairement par un surcroit de travail.

3- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande de la Compagnie, s'absenter du travail pour aller suivre un cours de perfectionnement.

4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident au travail ou de maladie industrielle à l'emploi de la Compagnie et ceci, jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité.

5- Lorsque l'employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attesté par un certificat médical, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler au moment où l'employé serait normalement mis en disponibilité, compte tenu de son ancienneté

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

6.11 L'ancienneté est maintenue pendant les périodes d'absence autorisées par écrit par la Compagnie, pour suivre un cours de perfectionnement.

ARTICLE VII - MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Promotion, mutation, mise-en-disponibilité, rappel.

7.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-en-disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence dans le poste sont égaux.

7.02 Lorsqu'un employé régulier est rappelé à la suite d'une mise-en-disponibilité, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre environ deux (2) semaines à l'avance.

7.03 L'employé régulier qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon, il perd son droit d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont aviser par la Compagnie deux (2) semaines à l'avance.

7.05 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés. la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation en autant que leur ancienneté le leur permettre et après une période d'affichage de sept (7) jours avec copie au Syndicat et à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours; - pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche.

b) Pour remplir le poste vacant ou le nouvel emploi régulier de l'unité de négociation de la forêt qui n'a pas été rempli par un membre de cette unité, la Compagnie accorde préférence au membre de la présente unité qui possède les qualifications requises.

ARTICLE VIII - OUVERTURE DES OPERATIONS

8.01 Environ deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé au Syndicat.

8.02 La Compagnie est d'accord sur le principe qu'advenant de camps, l'employé aura le choix au début de la saison, de l'endroit où il voudra travailler en autant que son ancienneté le lui permettre et que cela rencontre les exigences de la production.

Cependant, afin de régler les modalités d'application, une réunion conjointe aura lieu au moins deux (2) mois avant l'ouverture de camps. Ce choix ne peut s'exercer qu'une fois par saison.

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont le droit de soumettre des griefs de toute question découlant de la présente convention collective de travail.

9.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et l'application des termes de cette convention collective de travail.

9.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective de travail sont discutées entre l'employé (accompagné ou non de son délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.

9.04 Tout grief sera étudié de la façon suivante:

Première étape

Le grief doit être soumis, par écrit, en donnant une description sommaire des faits et discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre l'employé intéressé et le surveillant. Le surveillant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

9.04 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il sera présenté, par écrit, au gérant de division ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit; dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera présenté par écrit, au Vice-président, division forestière, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

9.05 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente des deux parties.

9.06 Une allégation par une des deux parties que la présente convention collective de travail a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée à la deuxième étape du Règlement des griefs.

9.07 Advenant que le grief concerne trois (3) employés ou plus ou qu'il soit d'ordre général, il pourrait être directement soumis, par écrit, à la deuxième étape du Règlement des griefs par entente mutuelle.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Tout différend qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective de travail et qui peut surgir au cours de la durée de la convention collective de travail et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon la troisième étape du Règlement des griefs.

ARTICLE X - ARBITRAGE (SUITE)

10.02 La partie qui désire soumettre un litige à un conseil d'Arbitrage transmet à l'autre partie, un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.

L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner à quel article de la convention collective de travail il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.

10.03 Un Conseil d'Arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: Un (1) sera monné par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.

10.04 Si les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un président.

10.05 Après que le Conseil d'Arbitrage aura été constitué comme il est prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera finale et liera les deux parties.

10.06 Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier les dispositions de la présente convention collective de travail ou toute convention supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.

10.07 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'Arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.

ARTICLE X - ARBITRAGE (SUITE)

10.08 En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a reçu dans l'intervalle.

10.09 Les dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiés ci-dessus.

ARTICLE XI - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

La semaine normale prévaut:

a) là où les employés travaillent sur les territoires de la Compagnie, comme itinérants;

b) là où la Compagnie opère un camp;

c) là où les employés travaillent à des endroits autres que ceux cités en a) ou en b);

Lorsque l'employé travaille selon les conditions citées en a) ou en b), il doit voyager quinze minutes le matin et quinze minutes le soir, sur son propre temps et ce, de la ligne de concession ou du camp, selon le cas.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les taux payés sont conformes aux salaires figurant à l'Annexe "A" ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

12.02 Lorsqu'un employé doit, à la demande du supérieur immédiat ou de la Compagnie, travailler temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, son taux de salaire est maintenu, à moins d'entente mutuelle.

12.03 Les augmentations de salaires s'effectuent de la façon suivante: un employé passe d'un échelon de salaire à l'autre, dans une même catégorie d'emploi, au début d'opération.

12.04 Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XIII - SURTEMPS

13.01 Tout employé requis par son surveillant de travailler au-delà de ses heures hebdomadaires normales est payé à raison de temps et demi pour ce surtemps.

a) au-delà des heures cédulées dans une journée, ou

b) au delà de quarante (40) heures dans une semaine;

c) lors de n'importe lequel congé statutaire énoncé ci-dessus, en plus de sa paie de congé.

13.02 Si les mesureurs ou assistants-mesureurs sont affectés à l'estimation du bois charroyé par camion, la journée de travail sera de huit (8) heures, et toute heure travaillée en surplus sera considérée comme surtemps et sera rémunérée aux conditions de la clause 13.01 ci-dessus.

ARTICLE XIV - PRIMES

14.01 Pension

a) La pension au camp est au frais de la Compagnie quand il y a une cuisine en opération.

b) Advenant qu'un employé est requis par la Compagnie de changer son lieu de travail et par le fait même doit rester en pension, celle-ci sera aux frais de la Compagnie jusqu'à concurrence de trois (3) mois; après quoi l'employé lui-même en assumera le coût. toutefois, dans le cas où l'employé fait prévaloir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé, il doit lui-même assumer en entier les coûts de la pension.

c) Les employés autres que les salariés itinérants (commuters) autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leur endroits réguliers de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

ARTICLE XIV - PRIMES

14.02 a) Les employés autorisés à se servir de leur véhicule personnel, et sans égard au nombre de passager, recevront une allocation minimum de 0,1553$/klm en 1981; 0,1678$/klm en 1982 sur chemin pavé, et 0,1615$/klm en 1981; 0,1739$/klm en 1982 sur chemin non-pavé. Ces allocations seront payées des points de départ suivants lorsqu'il n'y aura pas de camp en opération:

District nord	District sud
Mont-Laurier	Duhamel
Mont-St-Michel	Chénéville
Ferme-Neuve	Montpellier
Ste-Anne-du-Lac	Ripon
	St-André-Avellin
	Notre-Dame-du-Laus
	Val-des-Bois

b) Toute employé qui réclame l'allocation mentionné ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages d'autrui. Aucun employé ne pourra se servir de son véhicule personnel pour se transporter à l'ouvrage sur les limite de la Compagnie, sans avoir produit, au préalable, une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, et sans avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Compagnie.

c) Advenant un transport, les mesureurs (a l'exception de ceux qui travaillent à la balance) ne seront pas tenus de voyager avec le travailleur à forfait.

14.03 Assurance personnelle

Les effets peronnels de l'employé sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de 450$. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 Vacances avec paie

i) Au 8 avril 1981

Un employé qui n'a pas été mis en disponibilité à la fin de l'année d'opération doit, durant l'année d'opération qui suit, prendre des vacances avec paie calculées de la façon suivante:

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'un an d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pour-cent (4%) de son salaire brut, en vertu de l'ordonnance No. 3 de la Commission des Normes du Travail.

b) Les employés qui auront moins que cinq (5) ans, avec un minimum d'un (1) ans d'ancienneté, auront droit à deux (2) semaines de vacances.

c) Les employés qui auront accumulé (5) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que dix (10) ans d'ancienneté auront droit à trois (3) semaines de vacances.

d) Les employés qui auront accumulé dix (10) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt-cinq (25) ans d'ancienneté auront droit à quatre (4) semaines de vacances.

e) Les employés qui auront accumulé vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt-sept (27) ans d'ancienneté auront droit à cinq (5) semaines de vacances.

f) Les employés qui auront accumulé vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté auront droit à six (6) semaines de vacances.

ii) Au 8 avril 1982

Un employé qui n'a pas été mis en disponibilité à la fin de l'année d'opération doit, durant l'année d'opération qui suit, prendre des vacances avec paie calculées da la façon suivante:

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 ii) Au 8 avril 1982 (suite)

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'un an d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pour-cent (4%) de son salaire brut, en vertue de l'ordonnance No .3 de la Commission des Normes du Travail.

b) Les employés qui auront moins que quatre (4) ans avec un minimum d'un (1) an d'ancienneté, auront droit à deux (2) semaines de vacances.

c) Les employés qui auront accumulé quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que neuf (9) ans d'ancienneté auront droit à trois (3) semaines de vacances.

d) Les employés qui auront accumulé neuf (9) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt (20) ans d'ancienneté auront droit à quatre (4) semaines de vacances.

e) Les employés qui auront accumulé vingt (20) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt-sept (27) ans d'ancienneté auront droit à cinq (5) semaines de vacances.

f) Les employés qui auront accumulé vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté auront droit à six (6) semaines de vacances.

15.02 Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. La cédule de vacances sera préparée par la Compagnie au plus tard le 15 mai de chaque année. Les employés devront soumettre leurs choix avant le ler mai de chaque année à leur supérieur immédiat. Cette cédule sera finale et ne pourra être altérée à moins d'entente mutuelle. La cédule sera préparée en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Pour les fins de cet article, l'année débutera le ler avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.

15.03 Après entente mutuelle avec son supérieur immédiat, tout employé aura le privilège de prendre ses vacances à la date qui sera convenue.

15.04 Pour fins de ce plan de vacances, à partir du 7 avril 1975, un employé est crédité d'une année d'ancienneté pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis, sujet aux dispositions des article 6.01 et 6.04;

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES

16.01 a) Les jours suivants sont fériés, chômés et payés:

Le Jour de l'An
Le Lundi de Pâques
La Fête de la Reine Victoria
La St-Jean-Baptiste
La Confédération
Le Premier Lundi d'août
La Fête du Travail
Le Jour d'Action de Grâces
La Veille de Noël
Le Jour de Noël
La Veille du Jour de L'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rémunéré à taux supplémentaire selon l'article 13.01.

b) Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés:

Le lendemain de Noël
Le lendemain du Jour de L'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rémunéré à taux simple s'ils ont été reportés à une autre date en vertu du paragraphe c).

c) Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes d'observance des congés payés de l'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

16.02 Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition qu'on puisse faire d'autres arrangements au besoin, si les conditions locales d'opérations rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Cependant, un employé requis par la Compagnie de travailler l'un de ces jours fériés, il sera rémunéré au taux et demi en plus de la paie de son congé.

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (SUITE)

16.03 a) Chaque employé aura droit au taux régulier de son salaire, c'est-à-dire, un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire normal, pour chacun des congés mentionnés à l'article 16.01, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

i) l'employé doit être régulier;

ii) l'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie.

iii) l'employé doit être disponible au travail le jour de travail suivant immédiatemnt le congé à moins qu'il n'ait avisé son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé et n'ait obtenu sa permission, qu'il a l'intention de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

b) Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat bénéficier de temps libre supplémentaire sans paie conjointement avec une fête. Toutefois, la paie du jour de fête n'est pas accordée si un employé quitte le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé ou si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure où il est censé commencer, le deuxième jour ouvragle après ledit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister aux funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement le conjoint, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

17.02 Congé personnel

Tout employé désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles pourra demander à son supérieur immédiat un permis d'absence sans paie pour le temps dont il aura besoin, toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulé pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence, sauf pour fins de négociations de la présente convention collective. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVIII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, 30 jours à l'avance de tous changements technologiques ou de méthodes succeptibles de réduire ou d'augmenter la main-d'oeuvre.

18.02 Avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation de la présente convention collective de travail, la Compagnie considérera ses employés permanents aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques.

a) Si le changement technologique ou de méthode est initié par la Compagnie, la formation requise sera fournie par la Compagnie sans perte de salaire et d'ancienneté.

b) Si initié par autre que la Compagnie, l'ancienneté seulement sera maintenue d'après l'article 6.11

ARTICLE XIX - DROITS ACQUIS

19.01 Tout employé qui n'a pas changé d'emploi est rémunéré à un taux au moins égal à celui qu'il touchait avant la signature de cette convention collective de travail.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES

20.01 La Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.

20.02 En cas d'urgence un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

20.03 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.

20.04 La Compagnie place des trousses de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.

20.05 La Compagnie convient que les employés auront à leur disposition des endroits de repos et de travail convenables et les machines à calculer adéquates pour accomplir leurs tâches. Et advenant des camps des locaux suffisamment isolés seront aménagés à cette fin.

20.06 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins du Syndicat sont affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir.

20.07 De préférence tout le bois charroyé à forfait sera mesuré et estimé par un mesureur licencié quand il en aura de disponible.

20.08 La Compagnie fournira le transport lorsque la condition des chemins l'imposera.

ARTICLE XXI - PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les dispositions régissant le Plan de Retraite et le Plan d'Assurance-Groupe seront appliquées selon la politique actuellement en vigueur à la Compagnie.

21.02 La Compagnie paiera au Syndicat un montant global calculé à raison de $0.40 par employé au travail pour chaque semaine complète travaillée, comme contribution au fonds d'assurance-vie que le Syndicat a pour ses membres.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE

22.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au surveillant immédiat. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

22.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.

22.03 L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable du camp du secteur ou du département dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué syndical peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

22.04 Le surveillant responsable du camp, du secteur ou du département où son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances s'y rattachant à chaque cas.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (SUITE)

22.05 Dans tous les cas d'infraction mineures, l'employé fera l'objet des mesures disciplinaires suivantes:

Première offense: Avertissement écrit

Deuxième offense: Passible de suspension jusqu'à dix (10) jours.

Troisième offense: Passible de congédiement

22.06 Toutefois, aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

22.07 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'exploitation ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de renvoi immédiat.

22.08 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est renvoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

Le mesureur ayant le plus d'ancienneté dans le district a priorité pour effectuer la pesée du bois.
Cependant, on tient compte de circonstances particulières ayant trait à l'âge et à l'état de santé des autres employés dans l'application de cet article.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE XXVI - DUREE

26.01 La présente convention est en vigueur du 8 avril 1981 au 7 avril 1983 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix jours de sa date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications et en précisant la nature de ces modifications.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lockout.

Toutefois, elle cesse de s'appliquer en cas d'arrêt de travail, de ralentissement de travail, ou de tout autre moyen de pression qui contreviennent aux dispositions de la Convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 23 décembre 1981.

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES - Local 2399, - Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique	LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN LIMITEE, (Division forestière) Service du mesurage

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	8 avril 1981	11 avril 1982
MESUREURS		
Première saison	390.00	427.05
Deuxième saison	395.00	432.53
Troisième saison	407.00	445.67
Quatrième saison	413.00	452.24
Cinquième saison	420.00	459.90
ASSISTANTS-MESUREURS		
Première saison	358.00	394.00
Deuxième saison	363.00	399.00
Troisième saison	371.00	407.00
Quatrième saison	374.00	410.00
Cinquième saison	378.00	414.00

NOTE: Les employés qui travaillent la nuit reçoivent une prime de 10,80$ par semaine (0,27$ 1'heure) de travail.

AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

Je soussigné, autorise par la présente, la Compagnie James Maclaren, Limitée (Division forestière) à prélever sur mon salaire le montant de ma cotisation syndicale, ainsi que mettre ce montant au bureau central de l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique. Le premier prélèvement qui comptera pour le mois courant, s'effectuera lorsque j'aurai complété treize (13) jours de travail et les autres prélèvements seront effectués un fois par mois ou fraction de mois subséquent, le tout selon l'Article IV de la présente convention collective de travail.

NOM: _____ MATRICULE: _____

ADRESSE: _____

_____

DATE DE NAISSANCE: _____

SIGNATURE: _____ DATE: _____

TEMOIN: _____

La personne ci-haut mentionnée est:

Membre en règle: Doit payer initiation de: ☐

oui ☐ non ☐

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03522-0

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 08 018

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	20
	81-07-21	81-07-29		81-04-08	83-04-07		

Association	Employeur
[ ] Déposant Union de Bûcherons et employés de Scieries, local 2399. 719 rue de la Madone, Mont-Laurier, P.Q. J9L 1T3	[X] Déposant La Compagnie James MacLaren Limitée. Att: Norman Chenail Directeur Relations Industrielles. Buckingham, Cté Papineau, P. Qué. J8L 2X3

Unité de négociation

Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du code du travail, à l'exception des gardes-forestiers.

Convention déposée sous "mémoire d'entente".

Région	Activité	Affiliation
07-01	0510 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David — Date: 81 08 25

gld

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

003(080)

COPIE 4

M-376-6
90 dal.

PAR MESSAGER

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE

MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES

section locale 2399 - f.u.c.m. d'a

Il a été convenu que la convention collective se terminant le 7 avril 1981 soit renouvellée par la présente, et continue de s'appliquer jusqu'au 7 avril 1983, sous réserves des modifications suivantes.

1. L'article 3.01 est modifié en ajoutant le paragraphe b) qui suit:

   b) Aucun employé exclus de l'unité de négociations ne peut faire le travail des mesureurs et assistants-mesureurs couverts par cette convention.

2. L'article 7.05 est modifié en y ajoutant le paragraphe b) qui suit:

   b) Pour remplir le poste vacant ou le nouvel emploi régulier de l'unité de négociation de la forêt qui n'a pas été rempli par un membre de cette unité, la Compagnie accorde préférence au membre de la présente unité qui possède les qualifications requises.

3. L'article 11.02 est modifié pour se lire:

   11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

4. L'article 14.02 a été modifié pour prévoir:

   14.02 a) TRANSPORT:

	Avril 1981	Avril 1982
Chemin pavé	0,1553$/klm.	0,1678$/klm
Chemin non pavé	0,1615$/klm.	0,1739$/klm.

5. L'article 14.03 est modifié pour se lire:

   14.03 Assurance personnelle:

   Les effets personnels de l'employé sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de 450$. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

...2

6. Le régime de vacances est modifié pour prévoir:

à compter du 8 avril 1981: 4 semaines après 10 ans d'ancienneté

6 semaines après 27 ans d'ancienneté

à compter du 8 avril 1982: 3 semaines après 4 ans d'ancienneté

4 semaines après 9 ans d'ancienneté

5 semaines après 20 ans d'ancienneté

Le texte actuel est ensuite seul les chiffres changent

6 a) Le mesureur ayant le plus d'ancienneté dans le district a priorité pour effectuer la pesée du bois.

Cependant, on tient compte de circonstances particulières ayant trait à l'âge et à l'état de santé des autres employés dans l'application de cet article.

...3/

7. L'article 16.01 est modifié pour se lire:

16.01 a) Les jours suivants sont fériés, chômés et payés:

Le Jour de 1'An	La Fête du Travail
Le Lundi de Pâques	Le Jour d'Action de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	La Veille de Noel
La Saint-Jean-Baptiste	Le Jour de Noel
Le Premier Lundi d'Août	La Veille du Jour de 1'An

LA FÉDÉRATION

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rénuméré à taux supplémentaire selon 1'articel 13.01

16.01 b) Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés:

Le Lendemain de Noel
Le Lendemain du Jour de 1'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rémunéré à taux simple s'ils ont été reportés à une autre date en vertu du paragraphe c).

16.01 c) Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes d'observance des congés payés de 1'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

8. L'article 17.01 est modifié pour se lire:

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister aux funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement le conjoint, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

9. L'article 17.03 est modifié pour se lire:

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence, sauf pour fins de négociations de la présente convention collective. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

10. L'article 26 est modifié pour se lire:

26.01 La présente convention est en vigueur du 8 avril 1981 au 7 avril 1983 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix jours de sa date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications et en précisant la nature de ces modifications.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lockout.

Toutefois, elle cesse de s'appliquer en cas d'arrêt de travail, de ralentissement de travail, ou de tout autre moyen de pression qui contreviennent aux dispositions de la Convention.

11. Augmentations salariales

8 avril 1981:	$54.80/semaine
11 avril 1982:	9½% minimum $36.00/semaine

12. Le régime d'assurance collective est amélioré selon les termes convenus pour l'unité de négociations de la forêt.

13. La prime de nuit est de $10.80/semaine ($0.27/hre).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes on signé ce 21

jour du mois de Juillet 1981.

L'UNION DE BUCHERONS ET
EMPLOYES DE SCIERIES
LOCAL 2399 - FRATERNITE
UNIE DES CHARPENTIERS ET
MENUISIERS D'AMERIQUE

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN,
LIMITEE, (DIVISION FORESTIERE)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 7 9 1 2 9 5 2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 03522-0

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06
Date	Signature: 79-10-31 — Réception: 79-11-13	Durée	Du: 79-04-08 — Au: 81-04-07
Nombre de salariés régis par la convention collective	20		

Association	Employeur
☐ Déposant Union de bûcherons et employés de scieries, local 2399 515 boul Paquette Mont-Laurier J9L 1K9	☒ Déposant La Compagnie James MacLaren Limitée Att.: M. Norman Chenail Buckingham (Papineau) J8L 2X3

Unité de négociation

"Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des gardes-forestiers."

Région	Activité	Affiliation
07-01	0310 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Fournier — Date: 79-12-11

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

003 (019)

COPIE 4

R07-01
0310(2)

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL

'79 NOV 13 10 51

POSTE

11-376-01
20 cal.
03522-0

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1979-1981

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Division forestière)
MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES,
SECTION LOCALE 2399, f.u.c.m. d'amérique

CONVENTION intervenue ce

ENTRE: LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
Division forestière, ayant une place d'affaires dans la ville de BUCKINGHAM, QUEBEC,
(ci-après dénommée la "Compagnie")

d'une part

ET: L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES SECTION LOCALE 2399, de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,
(ci-après dénommée le "Syndicat")

d'autre part

Représenté par un comité dûment élu par les membres du syndicat annulant toutes les conventions antérieures entre les parties.

.../2

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention collective de travail, est l'intérêt réciproque de l'employeur et des employés d'assurer le fonctionnement des opérations de façon à maintenir au plus haut niveau possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté et la protection de la propriété.

1.02 Il est reconnu aux termes de cette convention collective de travail qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement de façon collective et individuelle à la poursuite de cet objectif.

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 14 février 1968, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les mesureurs, assistants-mesureurs et assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, dans ses opérations forestières des districts Nord et Sud, comprenant les comtés de Labelle, Papineau, Montcalm, Joliette, Berthier, Maskinongé et St-Maurice.

ARTICLE 111 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

.../ 3

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé régit par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

4.02 La Compagnie ne sera pas obligée de terminer les services d'un employé qui aura été expulsé du Syndicat.

4.03 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.

4.04 La Compagnie prélève la cotisation syndicale mensuelle due par l'employé au Syndicat ainsi que le montant de son droit d'initiation, s'il y a lieu, sujet aux conditions suivantes:-

a) l'employé concerné doit en faire la demande écrite lors de son embauchage en se servant de la formule placée en Annexe "B";

b) l'employé doit avoir complété treize (13) jours de travail. La première cotisation comptera pour le mois courant;

c) une cotisation est prélevée à chaque mois ou fraction de mois subséquent.

4.05 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du montant de la cotisation mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si ce montant doit être modifié, le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

.../4

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE (suite)

4.06 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, par ordre alphabétique, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun de ces employés.

4.07 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICEL V - REPRESENTATIONS SYNDICALE

5.01 Le syndicat verra à faire élire par et parmi ses membres travaillant à chaque District compris dans le certificat d'accréditation un maximum de trois (3) délégués, dont l'un sera le porte-parole des membres qui sont dans son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.

5.02 Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activités syndicale pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son supérieur et il doit l'avertir en revenant au travail.

.../5

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE (suite)

5.03 Sauf à l'ouverture des opérations un employé doit avoir été au service de la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué syndical.

5.04 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui à trait à la mise en application de la présente convention collective de travail et de telles activités ne doivent, en aucun temps, nuire aux employés dans l'accomplissement normal de leur travail

5.05 Avant de visiter toute opération, les représentants dûment autorisés du Syndicat doivent d'abord obtenir la permission nécessaire de la Compagnie. La créance des représentants du Syndicat consiste en un certificat d'autorité signé par le Président et le Secrétaire du Local 2399.

5.06 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de camps ou secteur est maintenu au travail de préférence à tout autre employé pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.01 Aux fins de l'application de cet article, le mot "Ancienneté" veut dire le nombre de jours de travail que l'employé a à son crédit comme aide-mesureur et/ou comme mesureur depuis la date de son embauche ou, s'il y a interruption de service tel que stipulé à l'article 6.04, depuis la date de la réembauche ou réintégration s'il y a lieu.

.../6

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.02 a) Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans les douze (12) mois de sa date d'embauche. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.

b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillée pour la Compagnie, qui travaille pour la Compagnie ou qui a accumulée de l'ancienneté et n'a pas perdu cette ancienneté, selon les conditions énoncées à l'article 6.04

6.03 Jour de travail: pour fins de calculer l'ancienneté d'un employé, un jour de travail, se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme jours ou demi-jours de travail. Cependant, les jours dûs et payés globalement à la date de mise-en-disponibilité ne comptent pas comme jours de travail.

6.04 L'ancienneté est interrompue et le status d'un employés est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absences non autorisés, congédiement pour cause, démission volontaire, refus d'accepter un emploi ou mise-en-disponibilité excédant soit: dix-huit (18) mois ou la période de service d'un employé (le moindre des deux)

.../7

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continus pour les mesureurs et l'assistant-mesureur, accumulés des deux façons suivantes: -

a) soit pendant une seule année d'opération;

b) soit pendant plusieurs années d'opérations.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent (100) jours de travail continu dans une même année d'opération, ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant l'année (ou les années) d'opérations où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu; c'est-à-dire, en aucun cas plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même année d'opération.

6.06 Année d'opération: Une année d'opération s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

6.07 La Compagnie enverra au Syndicat par poste recommandée et affichera à un endroit accessible aux employés à leur lieu de travail, dans le district Nord et le district Sud au cours du mois d'avril de chaque année, les listes d'ancienneté pour chacun de ces districts. Ces listes contiendront, par ordre alphabétique, le nom, l'adresse, les saisons d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

.../8

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.08 Si un employé n'est pas d'accord sur son ancienneté qui est affichée sur les tableaux, il doit faire une demande de correction dans les quarante (40) jours de son retour au travail dans une même saison, ou de la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Ces représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière saison d'emploi, et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

6.09 Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé ainsi muté conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande avec l'ancienneté au moment de la mutation. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.

6.10 L'ancienneté s'accumule:

1- Lorsque l'employé régulier travaille à l'une des occupations faisant partie de la présente convention collective de travail;

2- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande d'un représentant de la Compagnie, travailler à une occupation ne faisant pas l'objet de la présente convention collective de travail, si la nouvelle occupation répond aux conditions suivantes:

a) elle est devenue vacante temporairement en raison de maladie, d'accident ou de vacances;

b) elle est nécessitée par le danger ou pour le combat des feux de forêt sur les limites de la Compagnie;

c) elle est neccessitée temporairement par un surcroit de travail.

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.10 L'ancienneté s'accumule - suite

3- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande de la Compagnie, s'absenter du travail pour aller suivre un cours de perfectionnement.

4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident au travail ou de maladie industrielle à l'emploi de la Compagnie et ceci, jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité.

5- Lorsque l'employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attesté par un certificat médical, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler au moment où l'employé serait normalement mis-en-disponibilité, compte tenu de son ancienneté.

6.11 L'ancienneté est maintenue pendant les périodes d'absence autorisées par écrit par la Compagnie, pour suivre un cours de perfectionnement.

ARTICLE V11

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

Promotion, mutation, mise-en-disponibilité, rappel.

7.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-en-disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence dans le poste sont égaux.

.../10

ARTICLE V11 -

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE (suite)

7.02 Lorsqu'un employé régulier est rappelé à la suite d'une mise-en-disponibilité, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre environ deux (2) semaines à l'avance.

7.03 L'employé régulier qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon, il perd son droit d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont avisés par la Compagnie deux (2) semaines à l'avance.

7.05 Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés, la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation en autant que leur ancienneté le leur permette et après une période d'affichage de sept (7) jours avec copie au Syndicat et à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours ; - pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche.

.../11

ARTICLE V111 - OUVERTURE DES OPERATIONS

8.01 Environ deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé au Syndicat.

8.02 La Compagnie est d'accord sur le principe qu'advenant des camps, l'employé aura le choix au début de la saison, de l'endroit où il voudra travailler en autant que son ancienneté le lui permette et que cela rencontre les exigences de la production.

Cependant, afin de règler les modalités d'application, une réunion conjointe aura lieu au moins deux (2) mois avant l'ouverture des camps. Ce choix ne peut s'exercer qu'une fois par saison.

ARTICLE 1X - REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont de droit de soumettre des griefs de toute question découlant de la présente convention collective de travail.

9.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et l'application des termes de cette convention collective de travail.

9.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective de travail sont discutées entre l'employé (accompagné ou non de son délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.

.../12

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.04 Tout grief sera étudié de la facon suivante:-

PREMIERE ETAPE:

Le grief doit être soumis, par écrit, en donnant une description sommaire des faits et discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre l'employé intéressé et le surveillant. Le surveillant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

DEUXIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il sera présenté, par écrit, au gérant de division ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit; dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

TROISIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera présenté par écrit, au Vice-Président - Division forestière, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

9.05 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente des deux parties.

9.06 Une allégation par une des deux parties que la présente convention collective de travail a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée à la deuxième étape du Règlement des griefs.

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.07 Advenant que le grief concerne trois (3) employés ou plus ou qu'il soit d'ordre général, il pourrait être directement soumis, par écrit, à la deuxième étape du Règlement des griefs par entente mutuelle.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Tout différend qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective de travail et qui peut surgir au cours de la durée de la convention collective de travail et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon la troisième étape du Règlement des griefs.

10.02 La partie qui désire soumettre un litige à un Conseil d'Arbitrage transmet à l'autre partie, un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.

L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner à quel article de la convention collective de travail il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.

10.03 Un Conseil d'Arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: un (1) sera nommé par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.

10.04 Se les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un Président.

. . ./14

ARTICLE X - ARBITRAGE (suite)

10.05 Après que le Conseil d'Arbitrage aura été constitué comme il est prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera finale et liera les deux parties.

10.06 Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier les dispositions de la présente convention collective de travail ou toute convention supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.

10.07 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'Arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.

10.08 En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a reçu dans l'intervalle.

10.09 Les dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiés ci-dessus.

. . ./15

ARTICLE XI - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement, huit (8) heures par jour. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

a) là où les employés travaillent sur les territoires de la Compagnie, comme itinérants;

b) là où la Compagnie opère un camp

c) là où les employés travaillent à des endroits autres que ceux cités en a) ou en b).

Lorsque l'employé travaille selon les conditions citées en a) ou en b), il doit voyager quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes le soir, sur son propre temps et ce, de la ligne de concession ou du camp, selon le cas.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les taux payés sont conformes aux salaires figurant à l'Annexe "A" ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

12.02 Lorsqu'un employé doit, à la demande du supérieur immédiat ou de la Compagnie, travailler temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, son taux de salaire est maintenu, à moins d'entente mutuelle.

. . ./16

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Les augmentations de salaires s'effectuent de la façon suivante: un employé passe d'un échelon de salaire à l'autre, dans une même catégorie d'emploi, au début de sa période d'emploi dans une nouvelle année d'opération.

12.04 Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XIII - SURTEMPS

13.01 Tout employé requis par son surveillant de travailler au-delà de ses heures hebdomadaires normales est payé à raison de temps et demi pour ce surtemps.

a) au-delà des heures cédulées dans une journée, ou

b) au delà de quarante (40) heures dans une semaine.

c) lors de n'importe lequel congé statutaire énoncé ci-dessus, en plus de sa paie de congé.

13.02 Si les mesureurs ou assistants-mesureurs sont affectés à l'estimation du bois charroyé par camion, la journée de travail sera de huit (8) heures, et toute heure travaillée en surplus sera considérée comme surtemps et sera rémunérée aux conditions de la clause 13.01 ci-dessus.

. . ./17

ARTICLE XIV - PRIMES

14.01 Pension

a) La pension au camp est au frais de la Compagnie quand il y a une cuisine en opération.

b) Advenant qu'un employé est requis par la Compagnie de changer son lieu de travail et par le fait même doit rester en pension, celle-ci sera aux frais de la Compagnie jusqu'à concurrence de trois (3) mois; après quoi l'employé lui-même en assumera le coût. Toutefois, dans le cas où l'employé fait prévaloir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé, il doit lui-même assumer en entier les coûts de la pension.

c) Les employés autres que les salariés itinérants (commuters) autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leur endroits réguliers de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

14.02 a) Les employés autorisés à se servir de leur véhicule personnel, et sans égard au nombre de passagers, recevront une allocation minimum de vingt-trois cents (0.23) sur chemin pavé et vingt-cinq ($0.25) cents du mille sur chemin non-pavé. Ces allocations seront payées des points de départ suivants lorsqu'il n'y aura pas de camp en opération:

District nord	District sud
Mont-Laurier	Duhamel
Mont-Saint-Michel	Chénéville
Ferme-Neuve	Montpellier
Ste-Anne-du-Lac	Ripon
	St-André-Avellin
	Notre-Dame-du-Laus
	Val-des-Bois

. . ./18

ARTICLE XIV - PRIMES (suite)

b) Tout employé qui réclame l'allocation mentionné ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages d'autrui. Aucun employé ne pourra se servir de son véhicule personnel pour se transporter à l'ouvrage sur les limites de la Compagnie, sans avoir produit, au préalable, une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, et sans avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Compagnie.

c) Advenant un transport, les mesureurs (a l'exception de ceux qui travaillent à la balance) ne seront pas tenus de voyager avec le travailleur à forfait.

14.03 Assurance personnelle

Les effets personnels des employés sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de $400.00 par employé. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 Tous les employés couverts par la présente convention collective de travail recevront des crédits de vacances établis sur la base suivante:

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'une saison d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pourcent (4%) de son salaire brut, en vertu de l'ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE XV- VACANCES (suite)

15.01 b) Les employés qui auront accumulé une saison (1) d'ancienneté bénéficieront de deux (2) semaines de vacances payées.

c) Les employés qui auront accumulé cinq (5) saisons d'ancienneté bénéficieront de trois (3) semaines de vacances payées.

d) Les employés qui auront accumulé douze (12) saisons d'ancienneté bénéficieront de quatre (4) semaines de vacances payées.

e) Les employés qui comptent vingt-cinq (25) saisons ou plus d'ancienneté bénéficieront de cinq (5) semaines de vacances payées.

15.02 Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. La cédule de vacances sera préparée par la Compagnie au plus tard le 15 mai de chaque année. Les employés devront soumettre leurs choix avant le 1er mai de chaque année à leur supérieur immédiat. Cette cédule sera finale et ne pourra être altérée à moins d'entente mutuelle. La cédule sera préparée en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Pour les fins de cet article, l'année débutera le 1er avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.

15.03 Après entente mutuelle avec son supérieur immédiat, tout employé aura le privilège de prendre ses vacances à la date qui sera convenue.

15.04 a) Pour fins de ce plan de vacances, à partir du 7 avril 1975, un employé est crédité d'une année d'ancienneté pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis, sujet aux dispositions des articles 6.01 et 6.04;

.../20

ARTICLE XV1 - JOURS FERIES ET CHOMES

16.01 Les jours suivants sont fériés, chômés et payés: -

Le Jour de 1'An	La Fête du Travail
Le Lundi de Pâques	Le Jour d'Actions de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	La Veille de Noel
La Saint-Jean Baptiste	Le Jour de Noel
La Confédération	La Veille du Jour de 1'an
Le premier Lundi d'août	

Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés: -

Le Lendemain de Noel
Le Lendemain du Jour de 1'An

Cependant, la Compagnie se réserve le droit d'appeler quelques employés au travail ces deux jours et ce, à temps simple.

Si un employé est requis par la Compagnie de travailler le 26 décembre et 2 janveir, il sera rénuméré à temps et demi.

..../21

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.01 Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes de congés payés de l'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

16.02 Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition qu'on puisse faire d'autres arrangements au besoin, si les conditions locales d'opérations rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Cependant, un employé requis par la Compagnie de travailler l'un de ces jours fériés, il sera rénuméré au taux et demi en plus de la paie de son congé.

16.03 a) Chaque employé aura droit au taux régulier de son salaire, c'est-à-dire, un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire normal, pour chacun des congés mentionnés à l'article 16.01, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes: -

i) l'employé doit être régulier;

ii) l'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie;

iii) l'employé doit être disponible au travail le jour de travail suivant immédiatement le congé à moins qu'il n'ait avisé son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé et n'ait obtenu sa permission, qu'il a l'intention de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

. . ./22

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.03 b) Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat bénéficier de temps libre supplémentaire sans paie conjointement avec une fête. Toutefois, la paie du jour de fête n'est pas accordée si un employé quitte le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé ou si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure où il est censé commencer, le deuxième jour ouvrable après ledit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister au funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement l'épouse, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

17.02 Congé personnel

Tout employé désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles pourra demander à son supérieur immédiat un permis d'absence sans paie pour le temps dont il aura besoin, toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

. . ./23

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVIII - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, 30 jours à l'avance de tous changements technologiques ou de méthodes succeptibles de réduire ou d'augmenter la main-d'oeuvre.

18.02 Avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation de la présente convention collective de travail, la Compagnie considérera ses employés permanents aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques.

a) Si le changement technologique ou de méthode est initié par la Compagnie, la formation requise sera fournie par la Compagnie sans perte de salaire et d'ancienneté. Si initié par autre que la Compagnie, l'ancienneté seulement sera maintenue d'après l'article 6.11.

ARTICLE XIX - DROITS ACQUIS

19.01 Tout employé qui n'a pas changé d'emploi est rémunéré à un taux au moins égal à celui qu'il touchait avant la signature de cette convention collective de travail.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES

20.01 La Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.

20.02 En cas d'urgence un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

20.03 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.

20.04 La Compagnie place des trousses de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.

20.05 La Compagnie convient que les employés auront à leur disposition des endroits de repos et de travail convenables et les machines à calculer adéquates pour accomplir leurs tâches. Et advenant des camps des locaux suffisamment isolés seront aménagés à cette fin.

20.06 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins du Syndicat sont affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir.

20.07 De préférence tout le bois charroyé à forfait sera mesuré et estimé par un mesureur licencié quand il y en aura de disponible.

20.08 La Compagnie fournira le transport lorsque la condition des chemins l'imposera.

ARTICLE XXI - PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les dispositions régissant le Plan de Retraite et le Plan d'Assurance-Groupe seront appliquées selon la politique actuellement en vigueur à la Compagnie.

21.02 La Compagnie paiera au Syndicat un montant global calculé à raison de $0.40 par employé au travail pour chaque semaine complète travaillée, comme contribution au fonds d'assurance-vie que le Syndicat a pour ses membres.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE

22.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au surveillant immédiat. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

22.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.

22.03 L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable du camp du secteur ou du département dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué syndical peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

. . ./26

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.04 Application de la discipline

Le surveillant responsable du camp, du secteur ou du département où son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances s'y rattachant à chaque cas.

22.05 Dans tous les cas d'infractions mineures, l'employé fera l'objet des mesures disciplinaires suivantes: -

PREMIERE OFFENSE: avertissement écrit

DEUXIEME OFFENSE: passible de suspension jusqu'à dix (10) jours

TROISIEME OFFENSE: passible de congédiement

22.06 Toutefois, aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

22.07 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'exploitation ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de renvoi immédiat.

22.08 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

. . ./27

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	8 avril 1979	7 oct. 79	6 avril 1980
MESUREURS			
Première saison	$ 305.20	$ 315.20	$ 335.20
Deuxième saison	310.20	320.20	340.20
Troisième saison	322.20	332.20	352.20
Quatrième saison	328.20	338.20	358.20
Cinquième saison	335.20	345.20	365.20
ASSISTANTS-MESUREURS			
Première saison	$ 273.20	283.20	303.20
Deuxième saison	278.20	288.20	308.20
Troisième saison	286.20	296.20	316.20
Quatrième saison	289.20	299.20	319.20
Cinquième saison	293.20	303.20	323.20

ARTICLE XXV1

DUREE

La présente convention collective de travail demeurera en vigueur du 8 avril 1979 au 7 avril 1981 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour avant ladite date d'expiration, en indiquant la nature de ces modifications.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES-
Local 2399 - Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE, (Division forestière)
Service du mesurage

ANNEXE "B"

AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

Je soussigné, autorise par la présente, La Compagnie James Maclaren, Limitée (Division Forestière) à prélever sur mon salaire le montant de ma cotisation syndicale, ainsi que le montant de mon droit d'initiation s'il y a lieu, et à remettre ce montant au bureau central de l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique. Le premier prélèvement qui comptera pour le mois courant, s'effectuera lorsque j'aurai complété treize (13) jours de travail et les autres prélèvements seront effectuée une fois par mois ou fraction de mois subséquent, le tout selon l'Article 1V de la présente convention collective de travail.

NOM: _____ MATRICULE _____

ADRESSE: _____

_____

DATE DE NAISSANCE: _____

SIGNATURE: _____ DATE: _____

TEMOIN: _____

La personne ci-haut mentionnée est:

Membre en règle: Doit payer initiation de:

oui non

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

0 3522-0

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 0 0 1 0 6 8

Le présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	79-10-31	79-11-26		79-04-08	81-04-07		24

Association	Employeur
[X] Déposant Union de Bûcherons et Employés de Scieries, local 2399. 719 rue de la Madone, Mont-Laurier, P.Q. J9L 1T3 Att: M. Jean Luc Demers	[ ] Déposant La Compagnie James Maclaren Limitée. Buckingham, Cté Papineau, P. Qué. J8L 2X3

Unité de négociation

Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du code du travail, à l'exception des gardes-forestiers.

Cette convention a déjà été déposée au Ministère, Merci.

Région	Activité	Affiliation
07-01	0310 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Anne P David — Date: 80-01-17

gd

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

003 (019)

COPIE 4

R07-01
0310 (2)

376-06
24

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL

'79 NOV 26

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1979-1981

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Division forestière)
MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES,
SECTION LOCALE 2399, f.u.c.m. d'amérique

CONVENTION intervenue ce

ENTRE: LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
Division forestière, ayant une place d'affaires dans la ville de BUCKINGHAM, QUEBEC,
(ci-après dénommée la "Compagnie")

d'une part

ET: L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES SECTION LOCALE 2399, de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,
(ci-après dénommée le "Syndicat")

d'autre part

Représenté par un comité dûment élu par les membres du syndicat annulant toutes les conventions antérieures entre les parties.

.../2

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention collective de travail, est l'intérêt réciproque de l'employeur et des employés d'assurer le fonctionnement des opérations de façon à maintenir au plus haut niveau possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté et la protection de la propriété.

1.02 Il est reconnu aux termes de cette convention collective de travail qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement de façon collective et individuelle à la poursuite de cet objectif.

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 14 février 1968, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les mesureurs, assistants-mesureurs et assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, dans ses opérations forestières des districts Nord et Sud, comprenant les comtés de Labelle, Papineau, Montcalm, Joliette, Berthier, Maskinongé et St-Maurice.

ARTICLE 111 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

.../ 3

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé régit par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

4.02 La Compagnie ne sera pas obligée de terminer les services d'un employé qui aura été expulsé du Syndicat.

4.03 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.

4.04 La Compagnie prélève la cotisation syndicale mensuelle due par l'employé au Syndicat ainsi que le montant de son droit d'initiation, s'il y a lieu, sujet aux conditions suivantes:-

a) l'employé concerné doit en faire la demande écrite lors de son embauchage en se servant de la formule placée en Annexe "B";

b) l'employé doit avoir complété treize (13) jours de travail. La première cotisation comptera pour le mois courant;

c) une cotisation est prélevée à chaque mois ou fraction de mois subséquent.

4.05 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du montant de la cotisation mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si ce montant doit être modifié, le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

.../4

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE (suite)

4.06 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, par ordre alphabétique, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun de ces employés.

4.07 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICEL V - REPRESENTATIONS SYNDICALE

5.01 Le syndicat verra à faire élire par et parmi ses membres travaillant à chaque District compris dans le certificat d'accréditation un maximum de trois (3) délégués, dont l'un sera le porte-parole des membres qui sont dans son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.

5.02 Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activités syndicale pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son supérieur et il doit l'avertir en revenant au travail.

.../5

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE (suite)

5.03 Sauf à l'ouverture des opérations un employé doit avoir été au service de la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué syndical.

5.04 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui à trait à la mise en application de la présente convention collective de travail et de telles activités ne doivent, en aucun temps, nuire aux employés dans l'accomplissement normal de leur travail

5.05 Avant de visiter toute opération, les représentants dûment autorisés du Syndicat doivent d'abord obtenir la permission nécessaire de la Compagnie. La créance des représentants du Syndicat consiste en un certificat d'autorité signé par le Président et le Secrétaire du Local 2399.

5.06 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de camps ou secteur est maintenu au travail de préférence à tout autre employé pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.01 Aux fins de l'application de cet article, le mot "Ancienneté" veut dire le nombre de jours de travail que l'employé a à son crédit comme aide-mesureur et/ou comme mesureur depuis la date de son embauche ou, s'il y a interruption de service tel que stipulé à l'article 6.04, depuis la date de la réembauche ou réintégration s'il y a lieu.

.../6

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.02 a) Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans les douze (12) mois de sa date d'embauche. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.

b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillée pour la Compagnie, qui travaille pour la Compagnie ou qui a accumulée de l'ancienneté et n'a pas perdu cette ancienneté, selon les conditions énoncées à l'article 6.04

6.03 Jour de travail: pour fins de calculer l'ancienneté d'un employé, un jour de travail, se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme jours ou demi-jours de travail. Cependant, les jours dûs et payés globalement à la date de mise-en-disponibilité ne comptent pas comme jours de travail.

6.04 L'ancienneté est interrompue et le status d'un employés est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absences non autorisés, congédiement pour cause, démission volontaire, refus d'accepter un emploi ou mise-en-disponibilité excédant soit: dix-huit (18) mois ou la période de service d'un employé (le moindre des deux)

.../7

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continus pour les mesureurs et l'assistant-mesureur, accumulés des deux façons suivantes: -

a) soit pendant une seule année d'opération;

b) soit pendant plusieurs années d'opérations.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent (100) jours de travail continu dans une même année d'opération, ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant l'année (ou les années) d'opérations où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu; c'est-à-dire, en aucun cas plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même année d'opération.

6.06 Année d'opération: Une année d'opération s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

6.07 La Compagnie enverra au Syndicat par poste recommandée et affichera à un endroit accessible aux employés à leur lieu de travail, dans le district Nord et le district Sud au cours du mois d'avril de chaque année, les listes d'ancienneté pour chacun de ces districts. Ces listes contiendront, par ordre alphabétique, le nom, l'adresse, les saisons d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

.../8

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.08 Si un employé n'est pas d'accord sur son ancienneté qui est affichée sur les tableaux, il doit faire une demande de correction dans les quarante (40) jours de son retour au travail dans une même saison, ou de la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Ces représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière saison d'emploi, et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

6.09 Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé ainsi muté conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande avec l'ancienneté au moment de la mutation. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.

6.10 L'ancienneté s'accumule:

1- Lorsque l'employé régulier travaille à l'une des occupations faisant partie de la présente convention collective de travail;

2- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande d'un représentant de la Compagnie, travailler à une occupation ne faisant pas l'objet de la présente convention collective de travail, si la nouvelle occupation répond aux conditions suivantes:

a) elle est devenue vacante temporairement en raison de maladie, d'accident ou de vacances;

b) elle est nécessitée par le danger ou pour le combat des feux de forêt sur les limites de la Compagnie;

c) elle est neccessitée temporairement par un surcroit de travail.

.../9

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.10 L'ancienneté s'accumule - suite

3- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande de la Compagnie, s'absenter du travail pour aller suivre un cours de perfectionnement.

4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident au travail ou de maladie industrielle à l'emploi de la Compagnie et ceci, jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité. voir 6.4

5- Lorsque l'employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attesté par un certificat médical, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler au moment où l'employé serait normalement mis-en-disponibilité, compte tenu de son ancienneté. voir 6.4

6.11 L'ancienneté est maintenue pendant les périodes d'absence autorisées par écrit par la Compagnie, pour suivre un cours de perfectionnement.

ARTICLE V11

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

Promotion, mutation, mise-en-disponibilité, rappel.

7.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-en-disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence dans le poste sont égaux.

.../10

ARTICLE V11 -

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE (suite)

7.02 Lorsqu'un employé régulier est rappelé à la suite d'une mise-en-disponibilité, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre environ deux (2) semaines à l'avance.

7.03 L'employé régulier qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon, il perd son droit d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont avisés par la Compagnie deux (2) semaines à l'avance.

7.05 Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés, la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation en autant que leur ancienneté le leur permette et après une période d'affichage de sept (7) jours avec copie au Syndicat et à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours ; - pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche.

.../11

ARTICLE V111 - OUVERTURE DES OPERATIONS

8.01 Environ deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé au Syndicat.

8.02 La Compagnie est d'accord sur le principe qu'advenant des camps, l'employé aura le choix au début de la saison, de l'endroit où il voudra travailler en autant que son ancienneté le lui permette et que cela rencontre les exigences de la production.

Cependant, afin de règler les modalités d'application, une réunion conjointe aura lieu au moins deux (2) mois avant l'ouverture des camps. Ce choix ne peut s'exercer qu'une fois par saison.

ARTICLE 1X - REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont de droit de soumettre des griefs de toute question découlant de la présente convention collective de travail.

9.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et l'application des termes de cette convention collective de travail.

9.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective de travail sont discutées entre l'employé (accompagné ou non de son délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.

.../12

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.04 Tout grief sera étudié de la facon suivante:-

PREMIERE ETAPE:

Le grief doit être soumis, par écrit, en donnant une description sommaire des faits et discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre l'employé intéressé et le surveillant. Le surveillant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

DEUXIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il sera présenté, par écrit, au gérant de division ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit; dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

TROISIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera présenté par écrit, au Vice-Président - Division forestière, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

9.05 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente des deux parties.

9.06 Une allégation par une des deux parties que la présente convention collective de travail a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée à la deuxième étape du Règlement des griefs.

. . ./13

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.07 Advenant que le grief concerne trois (3) employés ou plus ou qu'il soit d'ordre général, il pourrait être directement soumis, par écrit, à la deuxième étape du Règlement des griefs par entente mutuelle.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Tout différend qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective de travail et qui peut surgir au cours de la durée de la convention collective de travail et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon la troisième étape du Règlement des griefs.

10.02 La partie qui désire soumettre un litige à un Conseil d'Arbitrage transmet à l'autre partie, un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.

L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner à quel article de la convention collective de travail il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.

10.03 Un Conseil d'Arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: un (1) sera nommé par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.

10.04 Se les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un Président.

. . ./14

ARTICLE X - ARBITRAGE (suite)

10.05 Après que le Conseil d'Arbitrage aura été constitué comme il est prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera finale et liera les deux parties.

10.06 Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier les dispositions de la présente convention collective de travail ou toute convention supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.

10.07 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'Arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.

10.08 En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a reçu dans l'intervalle.

10.09 Les dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiés ci-dessus.

. . ./15

ARTICLE XI - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement, huit (8) heures par jour. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

a) là où les employés travaillent sur les territoires de la Compagnie, comme itinérants;

b) là où la Compagnie opère un camp

c) là où les employés travaillent à des endroits autres que ceux cités en a) ou en b).

Lorsque l'employé travaille selon les conditions citées en a) ou en b), il doit voyager quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes le soir, sur son propre temps et ce, de la ligne de concession ou du camp, selon le cas.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les taux payés sont conformes aux salaires figurant à l'Annexe "A" ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

12.02 Lorsqu'un employé doit, à la demande du supérieur immédiat ou de la Compagnie, travailler temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, son taux de salaire est maintenu, à moins d'entente mutuelle.

. . ./16

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Les augmentations de salaires s'effectuent de la façon suivante: un employé passe d'un échelon de salaire à l'autre, dans une même catégorie d'emploi, au début de sa période d'emploi dans une nouvelle année d'opération.

12.04 Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XIII - SURTEMPS

13.01 Tout employé requis par son surveillant de travailler au-delà de ses heures hebdomadaires normales est payé à raison de temps et demi pour ce surtemps.

a) au-delà des heures cédulées dans une journée, ou

b) au delà de quarante (40) heures dans une semaine.

c) lors de n'importe lequel congé statutaire énoncé ci-dessus, en plus de sa paie de congé.

13.02 Si les mesureurs ou assistants-mesureurs sont affectés à l'estimation du bois charroyé par camion, la journée de travail sera de huit (8) heures, et toute heure travaillée en surplus sera considérée comme surtemps et sera rémunérée aux conditions de la clause 13.01 ci-dessus.

. . ./17

ARTICLE XIV - PRIMES

14.01 Pension

a) La pension au camp est au frais de la Compagnie quand il y a une cuisine en opération.

b) Advenant qu'un employé est requis par la Compagnie de changer son lieu de travail et par le fait même doit rester en pension, celle-ci sera aux frais de la Compagnie jusqu'à concurrence de trois (3) mois; après quoi l'employé lui-même en assumera le coût. Toutefois, dans le cas où l'employé fait prévaloir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé, il doit lui-même assumer en entier les coûts de la pension.

c) Les employés autres que les salariés itinérants (commuters) autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leur endroits réguliers de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

14.02 a) Les employés autorisés à se servir de leur véhicule personnel, et sans égard au nombre de passagers, recevront une allocation minimum de vingt-trois cents (0.23) sur chemin pavé et vingt-cinq ($0.25) cents du mille sur chemin non-pavé. Ces allocations seront payées des points de départ suivants lorsqu'il n'y aura pas de camp en opération:

District nord	District sud
Mont-Laurier	Duhamel
Mont-Saint-Michel	Chénéville
Ferme-Neuve	Montpellier
Ste-Anne-du-Lac	Ripon
	St-André-Avellin
	Notre-Dame-du-Laus
	Val-des-Bois

. . ./18

ARTICLE XIV - PRIMES (suite)

b) Tout employé qui réclame l'allocation mentionné ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages d'autrui. Aucun employé ne pourra se servir de son véhicule personnel pour se transporter à l'ouvrage sur les limites de la Compagnie, sans avoir produit, au préalable, une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, et sans avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Compagnie.

c) Advenant un transport, les mesureurs (a l'exception de ceux qui travaillent à la balance) ne seront pas tenus de voyager avec le travailleur à forfait.

14.03 Assurance personnelle

Les effets personnels des employés sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de $400.00 par employé. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 Tous les employés couverts par la présente convention collective de travail recevront des crédits de vacances établis sur la base suivante:

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'une saison d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pourcent (4%) de son salaire brut, en vertu de l'ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE XV- VACANCES (suite)

15.01 b) Les employés qui auront accumulé une saison (1) d'ancienneté bénéficieront de deux (2) semaines de vacances payées.

c) Les employés qui auront accumulé cinq (5) saisons d'ancienneté bénéficieront de trois (3) semaines de vacances payées.

d) Les employés qui auront accumulé douze (12) saisons d'ancienneté bénéficieront de quatre (4) semaines de vacances payées.

e) Les employés qui comptent vingt-cinq (25) saisons ou plus d'ancienneté bénéficieront de cinq (5) semaines de vacances payées.

15.02 Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. La cédule de vacances sera préparée par la Compagnie au plus tard le 15 mai de chaque année. Les employés devront soumettre leurs choix avant le 1er mai de chaque année à leur supérieur immédiat. Cette cédule sera finale et ne pourra être altérée à moins d'entente mutuelle. La cédule sera préparée en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Pour les fins de cet article, l'année débutera le 1er avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.

15.03 Après entente mutuelle avec son supérieur immédiat, tout employé aura le privilège de prendre ses vacances à la date qui sera convenue.

15.04 a) Pour fins de ce plan de vacances, à partir du 7 avril 1975, un employé est crédité d'une année d'ancienneté pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis, sujet aux dispositions des articles 6.01 et 6.04;

.../20

ARTICLE XV1 - JOURS FERIES ET CHOMES

16.01 Les jours suivants sont fériés, chômés et payés: -

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Lundi de Pâques	Le Jour d'Actions de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	La Veille de Noel
La Saint-Jean Baptiste	Le Jour de Noel
La Confédération	La Veille du Jour de l'an
Le premier Lundi d'août	

Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés: -

Le Lendemain de Noel
Le Lendemain du Jour de l'An

Cependant, la Compagnie se réserve le droit d'appeler quelques employés au travail ces deux jours et ce, à temps simple.

Si un employé est requis par la Compagnie de travailler le 26 décembre et 2 janveir, il sera rénuméré à temps et demi.

..../21

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.01 Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes de congés payés de l'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

16.02 Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition qu'on puisse faire d'autres arrangements au besoin, si les conditions locales d'opérations rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Cependant, un employé requis par la Compagnie de travailler l'un de ces jours fériés, il sera rénuméré au taux et demi en plus de la paie de son congé.

16.03 a) Chaque employé aura droit au taux régulier de son salaire, c'est-à-dire, un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire normal, pour chacun des congés mentionnés à l'article 16.01, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes: -

i) l'employé doit être régulier;

ii) l'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie;

iii) l'employé doit être disponible au travail le jour de travail suivant immédiatement le congé à moins qu'il n'ait avisé son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé et n'ait obtenu sa permission, qu'il a l'intention de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

. . ./22

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.03 b) Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat bénéficier de temps libre supplémentaire sans paie conjointement avec une fête. Toutefois, la paie du jour de fête n'est pas accordée si un employé quitte le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé ou si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure où il est censé commencer, le deuxième jour ouvrable après ledit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister au funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement l'épouse, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

17.02 Congé personnel

Tout employé désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles pourra demander à son supérieur immédiat un permis d'absence sans paie pour le temps dont il aura besoin, toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVIII - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, 30 jours à l'avance de tous changements technologiques ou de méthodes succeptibles de réduire ou d'augmenter la main-d'oeuvre.

18.02 Avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation de la présente convention collective de travail, la Compagnie considérera ses employés permanents aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques.

a) Si le changement technologique ou de méthode est initié par la Compagnie, la formation requise sera fournie par la Compagnie sans perte de salaire et d'ancienneté. Si initié par autre que la Compagnie, l'ancienneté seulement sera maintenue d'après l'article 6.11.

ARTICLE XIX - DROITS ACQUIS

19.01 Tout employé qui n'a pas changé d'emploi est rémunéré à un taux au moins égal à celui qu'il touchait avant la signature de cette convention collective de travail.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES

20.01 La Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.

20.02 En cas d'urgence un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

20.03 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.

20.04 La Compagnie place des trousses de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.

20.05 La Compagnie convient que les employés auront à leur disposition des endroits de repos et de travail convenables et les machines à calculer adéquates pour accomplir leurs tâches. Et advenant des camps des locaux suffisamment isolés seront aménagés à cette fin.

20.06 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins du Syndicat sont affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir.

20.07 De préférence tout le bois charroyé à forfait sera mesuré et estimé par un mesureur licencié quand il y en aura de disponible.

20.08 La Compagnie fournira le transport lorsque la condition des chemins l'imposera.

ARTICLE XXI - PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les dispositions régissant le Plan de Retraite et le Plan d'Assurance-Groupe seront appliquées selon la politique actuellement en vigueur à la Compagnie.

21.02 La Compagnie paiera au Syndicat un montant global calculé à raison de $0.40 par employé au travail pour chaque semaine complète travaillée, comme contribution au fonds d'assurance-vie que le Syndicat a pour ses membres.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE

22.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au surveillant immédiat. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

22.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.

22.03 L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable du camp du secteur ou du département dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué syndical peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

. . ./26

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.04 Application de la discipline

Le surveillant responsable du camp, du secteur ou du département où son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances s'y rattachant à chaque cas.

22.05 Dans tous les cas d'infractions mineures, l'employé fera l'objet des mesures disciplinaires suivantes: -

PREMIERE OFFENSE: avertissement écrit

DEUXIEME OFFENSE: passible de suspension jusqu'à dix (10) jours

TROISIEME OFFENSE: passible de congédiement

22.06 Toutefois, aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

22.07 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'exploitation ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de renvoi immédiat.

22.08 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

. . ./27

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	8 avril 1979	7 oct. 79	6 avril 1980
MESUREURS			
Première saison	$ 305.20	$ 315.20	$ 335.20
Deuxième saison	310.20	320.20	340.20
Troisième saison	322.20	332.20	352.20
Quatrième saison	328.20	338.20	358.20
Cinquième saison	335.20	345.20	365.20
ASSISTANTS-MESUREURS			
Première saison	$ 273.20	283.20	303.20
Deuxième saison	278.20	288.20	308.20
Troisième saison	286.20	296.20	316.20
Quatrième saison	289.20	299.20	319.20
Cinquième saison	293.20	303.20	323.20

NOTE: Les employés qui travaillent la nuit reçoivent une prime de $9.60 par semaine de travail.

ARTICLE XXV1

DUREE

La présente convention collective de travail demeurera en vigueur du 8 avril 1979 au 7 avril 1981 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour avant ladite date d'expiration, en indiquant la nature de ces modifications.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 31 Octobre 1979

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES- Local 2399 - Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique	LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE, (Division forestière) Service du mesurage

ANNEXE "B"

AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

Je soussigné, autorise par la présente, La Compagnie James Maclaren, Limitée (Division Forestière) à prélever sur mon salaire le montant de ma cotisation syndicale, ainsi que le montant de mon droit d'initiation s'il y a lieu, et à remettre ce montant au bureau central de l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique. Le premier prélèvement qui comptera pour le mois courant, s'effectuera lorsque j'aurai complété treize (13) jours de travail et les autres prélèvements seront effectuée une fois par mois ou fraction de mois subséquent, le tout selon l'Article 1V de la présente convention collective de travail.

NOM: _____ MATRICULE _____

ADRESSE: _____

_____

DATE DE NAISSANCE: _____

SIGNATURE: _____ DATE: _____

TEMOIN: _____

La personne ci-haut mentionnée est:

Membre en règle: Doit payer initiation de:

oui non

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

2e dépôt

code 0310

DÉPÔT

035 22-0

Dépôt N°: 8 2 0 1 0 9 6

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	81-12-23	82-01-11		81-04-08	83-04-07		20

Association	Employeur
[x] Déposant Union de Bûcherons et Employés de Scieries local 2399 Att: M. Jean Luc Demers, président 719 de la Madone Mont-Laurier, Qué. J9L 1T3	[ ] Déposant La Compagnie James Maclaren Limitée Buckingham Cté Papineau, Qué. J8L 2X3

Unité de négociation

"Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des gardes-forestiers."

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au ministère sous "Mémoire d'entente."

Région	Activité	Affiliation
07-01	0310 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 82-01-21

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

003 (011)

RECHERCHE

376-06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1981-1983

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Division forestière)
MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES,
SECTION LOCALE 2399, f.u.c.m. d'Amérique

CONVENTION intervenue ce

ENTRE: LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
Division forestière, ayant une place d'affaires dans la ville de BUCKINGHAM, QUEBEC,
(ci-après dénommée la "Compagnie")

d'une part

ET: L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES SECTION LOCALE 2399, de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,
(ci-après dénommée le "Syndicat")

d'autre part

Représenté par un comité dûment élu par les membres du Syndicat annulant toutes les conventions antérieures entre les parties.

TABLES DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
I	BUT GENERAL DE LA CONVENTION	1
II	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
III	DROITS DE LA DIRECTION	1
IV	SECURITE SYNDICALE	1-2
V	REPRESENTATION SYNDICALE	3
VI	ANCIENNETE	4-5-6-7
VII	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	7
VIII	OUVERTURE DES OPERATIONS	8
IX	REGLEMENT DES GRIEFS	8-9
X	ARBITRAGE	9-10-11
XI	SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL	11
XII	SALAIRES	11
XIII	SURTEMPS	12
XIV	PRIMES	12-13
XV	VACANCES	14-15-16
XVI	JOURS FERIES ET CHOMES	16-17
XVII	PERMIS D'ABSENCES	17-18
XVIII	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	18
XIX	DROITS ACQUIS	19
XX	DISPOSITIONS GENERALES	19
XXI	PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	20
XXII	DISCIPLINE	20-21
XXIII	DIVERS	21
XXIV	VALIDITE	22
XXV	CONTINUITE DES OPERATIONS	22
XXVI	DUREE	23
ANNEXE "A"	TAUX HEBDOMADAIRES	24
ANNEXE "B"	AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	25

ARTICLE I - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention collective de travail, est l'intérêt réciproque de l'employeur et des employés d'assurer le fonctionnement des opérations de façon à maintenir au plus haut niveau possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté et la protection de la propriété.

1.02 Il est reconnu aux termes de cette convention collective de travail qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement de façon collective et individuelle à la poursuite de cet objectif.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 14 février 1968, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les mesureurs, assistants-mesureurs et assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, dans ses opération forestières des districts Nord et Sud, comprenant les comtés de Labelle, Papineau, Montcalm Joliette, Berthier, Maskinongé et St-Maurice.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 a) Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

b) Aucun employé exclus de l'unité de négociations ne peut faire le travail des mesureurs et assistants-mesureurs couverts par cette convention.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé régit par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

4.02 La compagnie ne sera pas obligée de terminer les services d'un employé qui aura été expulsé du Syndicat.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE (SUITE)

4.03 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.

4.04 La Compagnie prélève la cotisation syndicale mensuelle due par l'employé au Syndicat ainsi que le montant de son droit d'initiation, s'il y a lieu, sujet aux conditions suivantes:

a) l'employé concerné doit en faire la demande écrite lors de son embauchage en se servant de la formule placée en Annexe "B";

b) La première cotisation est prélevée dans les treize jours du début de l'emploi;

c) une cotisation est prélevée à chaque mois ou fraction de mois subséquent.

4.05 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du montant de la cotisation mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si ce montant doit être modifié, le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

4.06 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syncicat, par ordre alphabétique, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun de ces employés.

4.07 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE V - REPRESENTIONS SYNDICALES

5.01 Le Syndicat verra à faire élire par et parmi ses membres travaillant à chaque District compris dans le certificat d'accréditation un maximum de trois (3) délégués, dont l'un sera le porte-parole des membres qui sont dans son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.

5.02 Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activités syndicales pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son supérieur et il doit l'avertir en revenant au travail.

5.03 Sauf à l'ouverture des opérations un employé doit avoir été au service de la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué syndical.

5.04 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui à trait à la mise en application de la présente convention collective de travail et de telles activités ne doivent, en aucun temps, nuire aux employés dans l'accomplissement normal de leur travail.

5.05 Avant de visiter toute opération, les représentants dûment autorisés du Syndciat doivent d'abord obtenir la permission nécessaire de la Compagnie. La créance des représentants du Syndciat consiste en un certificat d'autorité signé par le Président et le Secrétaire du Local 2399.

5.06 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de camps ou secteur est maintenu au travail de préférence à tout autre employé pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 Aux fins de l'application de cet article, le mot "Ancienneté" veut dire le nombre de jours de travail que l'employé a à son crédit comme aide-mesureur et/ou comme mesureur depuis la date de son embauche ou, s'il y a interruption de service tel que stipulé à l'article 6.04, depuis la date de la réembauche ou réintégration s'il y a lieu.

6.02 a) Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans les douze (12) mois de sa date d'embauche. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.

b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillée pour la Compagnie, qui travaille pour la Compagnie ou qui a accumulée de l'ancienneté et n'a pas perdu cette ancienneté, selon les conditions énoncées à l'article 6.04

6.03 Jour de travail: pour fins de calculer l'ancienneté d'un employé, un jour de travail, se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme jours ou demi-jours de travail. Cependant, les jours dûs et payés globalement à la date de mise-en-disponibilité ne comptent pas comme jours de travail.

6.04 L'ancienneté est interrompue et le status d'un employé est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absences non autorisées, congédiement pour cause, démission volontaire, refus d'accepter un emploi ou mise-en-disponibilité excédant soit: dix-huit (18) mois ou la période de service d'un employé (le moindre des deux).

6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continus pour les mesureurs et l'assistant-mesureur, accumulés des deux façons suivantes:

a) soit pendant une seule année d'opération;

b) soit pendant plusieurs années d'opérations.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

6.05 Cependant, les jours de travail continu excédent cent (100) jours de travail continu dans une même année d'opération, ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant l'année (ou les années) d'opérations où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu; c'est à dire, en aucun cas plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même année d'opération.

6.06 Année d'opération: Une année d'opération s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

6.07 La Compagnie enverra au Syndicat par poste recommandée et affichera à un endroit accessible aux employés à leur lieu de travail, dans le district Nord et le district Sud au cours du mois d'avril de chaque année, les listes d'ancienneté pour chacun de ces districts. Ces listes contiendront, par ordre alphabétique, le nom, l'adresse, les saisons d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

6.08 Si un employé n'est pas d'accord sur son ancienneté qui est affichée sur les tableaux, il doit faire une demande de correction dans les quarante (40) jours de son retour au travail dans une même saison, ou de la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Ces représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière saison d'emploi, et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

6.09 Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé ainsi muté conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande avec l'ancienneté au moment de la mutation. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

6.10 L'ancienneté s'assumule:

1- Lorsque l'employé régulier travaille à l'une des occupations faisant partie de la présente convention collective de travail;

2- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande d'un représentant de la Compagnie, travailler à une occupation ne faisant pas l'objet de la présente convention collective de travail, si la nouvelle occupation répond aux conditions suivantes:

a) elle est devenue vacante temporairement en raison de maladie, d'accident ou de vacances;

b) elle est nécessitée par le danger ou pour le combat des feux de forêt sur les limites de la Compagnie;

c) elle est necessitée temporairement par un surcroit de travail.

3- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande de la Compagnie, s'absenter du travail pour aller suivre un cours de perfectionnement.

4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident au travail ou de maladie industrielle à l'emploi de la Compagnie et ceci, jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité.

5- Lorsque l'employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attesté par un certificat médical, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler au moment où l'employé serait normalement mis en disponibilité, compte tenu de son ancienneté

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

6.11 L'ancienneté est maintenue pendant les périodes d'absence autorisées par écrit par la Compagnie, pour suivre un cours de perfectionnement.

ARTICLE VII - MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Promotion, mutation, mise-en-disponibilité, rappel.

7.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-en-disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence dans le poste sont égaux.

7.02 Lorsqu'un employé régulier est rappelé à la suite d'une mise-en-disponibilité, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre environ deux (2) semaines à l'avance.

7.03 L'employé régulier qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon, il perd son droit d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont aviser par la Compagnie deux (2) semaines à l'avance.

7.05 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés. la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation en autant que leur ancienneté le leur permettre et après une période d'affichage de sept (7) jours avec copie au Syndicat et à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours; - pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche.

b) Pour remplir le poste vacant ou le nouvel emploi régulier de l'unité de négociation de la forêt qui n'a pas été rempli par un membre de cette unité, la Compagnie accorde préférence au membre de la présente unité qui possède les qualifications requises.

ARTICLE VIII - OUVERTURE DES OPERATIONS

8.01 Environ deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé au Syndicat.

8.02 La Compagnie est d'accord sur le principe qu'advenant de camps, l'employé aura le choix au début de la saison, de l'endroit où il voudra travailler en autant que son ancienneté le lui permettre et que cela rencontre les exigences de la production.

Cependant, afin de régler les modalités d'application, une réunion conjointe aura lieu au moins deux (2) mois avant l'ouverture de camps. Ce choix ne peut s'exercer qu'une fois par saison.

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont le droit de soumettre des griefs de toute question découlant de la présente convention collective de travail.

9.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et l'application des termes de cette convention collective de travail.

9.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective de travail sont discutées entre l'employé (accompagné ou non de son délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.

9.04 Tout grief sera étudié de la façon suivante:

Première étape

Le grief doit être soumis, par écrit, en donnant une description sommaire des faits et discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre l'employé intéressé et le surveillant. Le surveillant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

9.04 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il sera présenté, par écrit, au gérant de division ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit; dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera présenté par écrit, au Vice-président, division forestière, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

9.05 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente des deux parties.

9.06 Une allégation par une des deux parties que la présente convention collective de travail a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée à la deuxième étape du Règlement des griefs.

9.07 Advenant que le grief concerne trois (3) employés ou plus ou qu'il soit d'ordre général, il pourrait être directement soumis, par écrit, à la deuxième étape du Règlement des griefs par entente mutuelle.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Tout différend qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective de travail et qui peut surgir au cours de la durée de la convention collective de travail et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon la troisième étape du Règlement des griefs.

ARTICLE X - ARBITRAGE (SUITE)

10.02 La partie qui désire soumettre un litige à un conseil d'Arbitrage transmet à l'autre partie, un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.

L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner à quel article de la convention collective de travail il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.

10.03 Un Conseil d'Arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: Un (1) sera monné par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.

10.04 Si les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un président.

10.05 Après que le Conseil d'Arbitrage aura été constitué comme il est prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera finale et liera les deux parties.

10.06 Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier les dispositions de la présente convention collective de travail ou toute convention supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.

10.07 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'Arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.

ARTICLE X - ARBITRAGE (SUITE)

10.08 En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a reçu dans l'intervalle.

10.09 Les dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiés ci-dessus.

ARTICLE XI - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

La semaine normale prévaut:

a) là où les employés travaillent sur les territoires de la Compagnie, comme itinérants;

b) là où la Compagnie opère un camp;

c) là où les employés travaillent à des endroits autres que ceux cités en a) ou en b);

Lorsque l'employé travaille selon les conditions citées en a) ou en b), il doit voyager quinze minutes le matin et quinze minutes le soir, sur son propre temps et ce, de la ligne de concession ou du camp, selon le cas.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les taux payés sont conformes aux salaires figurant à l'Annexe "A" ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

12.02 Lorsqu'un employé doit, à la demande du supérieur immédiat ou de la Compagnie, travailler temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, son taux de salaire est maintenu, à moins d'entente mutuelle.

12.03 Les augmentations de salaires s'effectuent de la façon suivante: un employé passe d'un échelon de salaire à l'autre, dans une même catégorie d'emploi, au début d'opération.

12.04 Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XIII - SURTEMPS

13.01 Tout employé requis par son surveillant de travailler au-delà de ses heures hebdomadaires normales est payé à raison de temps et demi pour ce surtemps.

a) au-delà des heures cédulées dans une journée, ou

b) au delà de quarante (40) heures dans une semaine;

c) lors de n'importe lequel congé statutaire énoncé ci-dessus, en plus de sa paie de congé.

13.02 Si les mesureurs ou assistants-mesureurs sont affectés à l'estimation du bois charroyé par camion, la journée de travail sera de huit (8) heures, et toute heure travaillée en surplus sera considérée comme surtemps et sera rémunérée aux conditions de la clause 13.01 ci-dessus.

ARTICLE XIV - PRIMES

14.01 Pension

a) La pension au camp est au frais de la Compagnie quand il y a une cuisine en opération.

b) Advenant qu'un employé est requis par la Compagnie de changer son lieu de travail et par le fait même doit rester en pension, celle-ci sera aux frais de la Compagnie jusqu'à concurrence de trois (3) mois; après quoi l'employé lui-même en assumera le coût. toutefois, dans le cas où l'employé fait prévaloir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé, il doit lui-même assumer en entier les coûts de la pension.

c) Les employés autres que les salariés itinérants (commuters) autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leur endroits réguliers de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

ARTICLE XIV - PRIMES

14.02 a) Les employés autorisés à se servir de leur véhicule personnel, et sans égard au nombre de passager, recevront une allocation minimum de 0,1553$/klm en 1981; 0,1678$/klm en 1982 sur chemin pavé, et 0,1615$/klm en 1981; 0,1739$/klm en 1982 sur chemin non-pavé. Ces allocations seront payées des points de départ suivants lorsqu'il n'y aura pas de camp en opération:

District nord	District sud
Mont-Laurier	Duhamel
Mont-St-Michel	Chénéville
Ferme-Neuve	Montpellier
Ste-Anne-du-Lac	Ripon
	St-André-Avellin
	Notre-Dame-du-Laus
	Val-des-Bois

b) Toute employé qui réclame l'allocation mentionné ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages d'autrui. Aucun employé ne pourra se servir de son véhicule personnel pour se transporter à l'ouvrage sur les limite de la Compagnie, sans avoir produit, au préalable, une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, et sans avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Compagnie.

c) Advenant un transport, les mesureurs (a l'exception de ceux qui travaillent à la balance) ne seront pas tenus de voyager avec le travailleur à forfait.

14.03 Assurance personnelle

Les effets peronnels de l'employé sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de 450$. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 Vacances avec paie

i) Au 8 avril 1981

Un employé qui n'a pas été mis en disponibilité à la fin de l'année d'opération doit, durant l'année d'opération qui suit, prendre des vacances avec paie calculées de la façon suivante:

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'un an d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pour-cent (4%) de son salaire brut, en vertu de l'ordonnance No. 3 de la Commission des Normes du Travail.

b) Les employés qui auront moins que cinq (5) ans, avec un minimum d'un (1) ans d'ancienneté, auront droit à deux (2) semaines de vacances.

c) Les employés qui auront accumulé (5) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que dix (10) ans d'ancienneté auront droit à trois (3) semaines de vacances.

d) Les employés qui auront accumulé dix (10) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt-cinq (25) ans d'ancienneté auront droit à quatre (4) semaines de vacances.

e) Les employés qui auront accumulé vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt-sept (27) ans d'ancienneté auront droit à cinq (5) semaines de vacances.

f) Les employés qui auront accumulé vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté auront droit à six (6) semaines de vacances.

ii) Au 8 avril 1982

Un employé qui n'a pas été mis en disponibilité à la fin de l'année d'opération doit, durant l'année d'opération qui suit, prendre des vacances avec paie calculées da la façon suivante:

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 ii) Au 8 avril 1982 (suite)

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'un an d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pour-cent (4%) de son salaire brut, en vertue de l'ordonnance No .3 de la Commission des Normes du Travail.

b) Les employés qui auront moins que quatre (4) ans avec un minimum d'un (1) an d'ancienneté, auront droit à deux (2) semaines de vacances.

c) Les employés qui auront accumulé quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que neuf (9) ans d'ancienneté auront droit à trois (3) semaines de vacances.

d) Les employés qui auront accumulé neuf (9) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt (20) ans d'ancienneté auront droit à quatre (4) semaines de vacances.

e) Les employés qui auront accumulé vingt (20) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt-sept (27) ans d'ancienneté auront droit à cinq (5) semaines de vacances.

f) Les employés qui auront accumulé vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté auront droit à six (6) semaines de vacances.

15.02 Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. La cédule de vacances sera préparée par la Compagnie au plus tard le 15 mai de chaque année. Les employés devront soumettre leurs choix avant le ler mai de chaque année à leur supérieur immédiat. Cette cédule sera finale et ne pourra être altérée à moins d'entente mutuelle. La cédule sera préparée en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Pour les fins de cet article, l'année débutera le ler avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.

15.03 Après entente mutuelle avec son supérieur immédiat, tout employé aura le privilège de prendre ses vacances à la date qui sera convenue.

15.04 Pour fins de ce plan de vacances, à partir du 7 avril 1975, un employé est crédité d'une année d'ancienneté pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis, sujet aux dispositions des article 6.01 et 6.04;

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES

16.01 a) Les jours suivants sont fériés, chômés et payés:

Le Jour de l'An
Le Lundi de Pâques
La Fête de la Reine Victoria
La St-Jean-Baptiste
La Confédération
Le Premier Lundi d'août
La Fête du Travail
Le Jour d'Action de Grâces
La Veille de Noël
Le Jour de Noël
La Veille du Jour de L'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rémunéré à taux supplémentaire selon l'article 13.01.

b) Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés:

Le lendemain de Noël
Le lendemain du Jour de L'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rémunéré à taux simple s'ils ont été reportés à une autre date en vertu du paragraphe c).

c) Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes d'observance des congés payés de l'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

16.02 Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition qu'on puisse faire d'autres arrangements au besoin, si les conditions locales d'opérations rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Cependant, un employé requis par la Compagnie de travailler l'un de ces jours fériés, il sera rémunéré au taux et demi en plus de la paie de son congé.

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (SUITE)

16.03 a) Chaque employé aura droit au taux régulier de son salaire, c'est-à-dire, un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire normal, pour chacun des congés mentionnés à l'article 16.01, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

i) l'employé doit être régulier;

ii) l'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie.

iii) l'employé doit être disponible au travail le jour de travail suivant immédiatemnt le congé à moins qu'il n'ait avisé son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé et n'ait obtenu sa permission, qu'il a l'intention de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

b) Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat bénéficier de temps libre supplémentaire sans paie conjointement avec une fête. Toutefois, la paie du jour de fête n'est pas accordée si un employé quitte le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé ou si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure où il est censé commencer, le deuxième jour ouvragle après ledit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister aux funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement le conjoint, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

17.02 Congé personnel

Tout employé désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles pourra demander à son supérieur immédiat un permis d'absence sans paie pour le temps dont il aura besoin, toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulé pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence, sauf pour fins de négociations de la présente convention collective. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVIII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, 30 jours à l'avance de tous changements technologiques ou de méthodes succeptibles de réduire ou d'augmenter la main-d'oeuvre.

18.02 Avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation de la présente convention collective de travail, la Compagnie considérera ses employés permanents aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques.

a) Si le changement technologique ou de méthode est initié par la Compagnie, la formation requise sera fournie par la Compagnie sans perte de salaire et d'ancienneté.

b) Si initié par autre que la Compagnie, l'ancienneté seulement sera maintenue d'après l'article 6.11

ARTICLE XIX - DROITS ACQUIS

19.01 Tout employé qui n'a pas changé d'emploi est rémunéré à un taux au moins égal à celui qu'il touchait avant la signature de cette convention collective de travail.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES

20.01 La Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.

20.02 En cas d'urgence un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

20.03 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.

20.04 La Compagnie place des trousses de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.

20.05 La Compagnie convient que les employés auront à leur disposition des endroits de repos et de travail convenables et les machines à calculer adéquates pour accomplir leurs tâches. Et advenant des camps des locaux suffisamment isolés seront aménagés à cette fin.

20.06 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins du Syndicat sont affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir.

20.07 De préférence tout le bois charroyé à forfait sera mesuré et estimé par un mesureur licencié quand il en aura de disponible.

20.08 La Compagnie fournira le transport lorsque la condition des chemins l'imposera.

ARTICLE XXI - PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les dispositions régissant le Plan de Retraite et le Plan d'Assurance-Groupe seront appliquées selon la politique actuellement en vigueur à la Compagnie.

21.02 La Compagnie paiera au Syndicat un montant global calculé à raison de $0.40 par employé au travail pour chaque semaine complète travaillée, comme contribution au fonds d'assurance-vie que le Syndicat a pour ses membres.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE

22.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au surveillant immédiat. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

22.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.

22.03 L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable du camp du secteur ou du département dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué syndical peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

22.04 Le surveillant responsable du camp, du secteur ou du département où son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances s'y rattachant à chaque cas.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (SUITE)

22.05 Dans tous les cas d'infraction mineures, l'employé fera l'objet des mesures disciplinaires suivantes:

Première offense: Avertissement écrit

Deuxième offense: Passible de suspension jusqu'à dix (10) jours.

Troisième offense: Passible de congédiement

22.06 Toutefois, aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

22.07 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'exploitation ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de renvoi immédiat.

22.08 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est renvoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

Le mesureur ayant le plus d'ancienneté dans le district a priorité pour effectuer la pesée du bois.
Cependant, on tient compte de circonstances particulières ayant trait à l'âge et à l'état de santé des autres employés dans l'application de cet article.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE XXVI - DUREE

26.01 La présente convention est en vigueur du 8 avril 1981 au 7 avril 1983 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix jours de sa date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications et en précisant la nature de ces modifications.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lockout.

Toutefois, elle cesse de s'appliquer en cas d'arrêt de travail, de ralentissement de travail, ou de tout autre moyen de pression qui contreviennent aux dispositions de la Convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 23 décembre 1981.

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES - Local 2399, - Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique	LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN LIMITEE, (Division forestière) Service du mesurage

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	8 avril 1981	11 avril 1982
MESUREURS		
Première saison	390.00	427.05
Deuxième saison	395.00	432.53
Troisième saison	407.00	445.67
Quatrième saison	413.00	452.24
Cinquième saison	420.00	459.90
ASSISTANTS-MESUREURS		
Première saison	358.00	394.00
Deuxième saison	363.00	399.00
Troisième saison	371.00	407.00
Quatrième saison	374.00	410.00
Cinquième saison	378.00	414.00

NOTE: Les employés qui travaillent la nuit reçoivent une prime de 10,80$ par semaine (0,27$ 1'heure) de travail.

AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

Je soussigné, autorise par la présente, la Compagnie James Maclaren, Limitée (Division forestière) à prélever sur mon salaire le montant de ma cotisation syndicale, ainsi que mettre ce montant au bureau central de l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique. Le premier prélèvement qui comptera pour le mois courant, s'effectuera lorsque j'aurai complété treize (13) jours de travail et les autres prélèvements seront effectués un fois par mois ou fraction de mois subséquent, le tout selon l'Article IV de la présente convention collective de travail.

NOM: _____ MATRICULE: _____

ADRESSE: _____

_____

DATE DE NAISSANCE: _____

SIGNATURE: _____ DATE: _____

TEMOIN: _____

La personne ci-haut mentionnée est:

Membre en règle: Doit payer initiation de: ☐

oui ☐ non ☐

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03522-0

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 08 018

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	20
	81-07-21	81-07-29		81-04-08	83-04-07		

Association	Employeur
[ ] Déposant Union de Bûcherons et employés de Scieries, local 2399. 719 rue de la Madone, Mont-Laurier, P.Q. J9L 1T3	[X] Déposant La Compagnie James MacLaren Limitée. Att: Norman Chenail Directeur Relations Industrielles. Buckingham, Cté Papineau, P. Qué. J8L 2X3

Unité de négociation

Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du code du travail, à l'exception des gardes-forestiers.

Convention déposée sous "mémoire d'entente".

Région	Activité	Affiliation
07-01	0510 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucette David — Date: 81 08 25

gld

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

003(080)

COPIE 4

M-376-6
90 dal.

PAR MESSAGER

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE

MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES

section locale 2399 - f.u.c.m. d'a

Il a été convenu que la convention collective se terminant le 7 avril 1981 soit renouvellée par la présente, et continue de s'appliquer jusqu'au 7 avril 1983, sous réserves des modifications suivantes.

1. L'article 3.01 est modifié en ajoutant le paragraphe b) qui suit:

   b) Aucun employé exclus de l'unité de négociations ne peut faire le travail des mesureurs et assistants-mesureurs couverts par cette convention.

2. L'article 7.05 est modifié en y ajoutant le paragraphe b) qui suit:

   b) Pour remplir le poste vacant ou le nouvel emploi régulier de l'unité de négociation de la forêt qui n'a pas été rempli par un membre de cette unité, la Compagnie accorde préférence au membre de la présente unité qui possède les qualifications requises.

3. L'article 11.02 est modifié pour se lire:

   11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

4. L'article 14.02 a été modifié pour prévoir:

   14.02 a) TRANSPORT:

	Avril 1981	Avril 1982
Chemin pavé	0,1553$/klm.	0,1678$/klm
Chemin non pavé	0,1615$/klm.	0,1739$/klm.

5. L'article 14.03 est modifié pour se lire:

   14.03 Assurance personnelle:

   Les effets personnels de l'employé sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de 450$. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

...2

6. Le régime de vacances est modifié pour prévoir:

à compter du 8 avril 1981: 4 semaines après 10 ans d'ancienneté

6 semaines après 27 ans d'ancienneté

à compter du 8 avril 1982: 3 semaines après 4 ans d'ancienneté

4 semaines après 9 ans d'ancienneté

5 semaines après 20 ans d'ancienneté

Le texte actuel est ensuite seul les chiffres changent

6 a) Le mesureur ayant le plus d'ancienneté dans le district a priorité pour effectuer la pesée du bois.

Cependant, on tient compte de circonstances particulières ayant trait à l'âge et à l'état de santé des autres employés dans l'application de cet article.

...3/

7. L'article 16.01 est modifié pour se lire:

16.01 a) Les jours suivants sont fériés, chômés et payés:

Le Jour de 1'An	La Fête du Travail
Le Lundi de Pâques	Le Jour d'Action de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	La Veille de Noel
La Saint-Jean-Baptiste	Le Jour de Noel
Le Premier Lundi d'Août	La Veille du Jour de 1'An

LA FÉDÉRATION

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rénuméré à taux supplémentaire selon 1'articel 13.01

16.01 b) Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés:

Le Lendemain de Noel
Le Lendemain du Jour de 1'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rémunéré à taux simple s'ils ont été reportés à une autre date en vertu du paragraphe c).

16.01 c) Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes d'observance des congés payés de 1'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

8. L'article 17.01 est modifié pour se lire:

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister aux funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement le conjoint, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

9. L'article 17.03 est modifié pour se lire:

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence, sauf pour fins de négociations de la présente convention collective. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

10. L'article 26 est modifié pour se lire:

26.01 La présente convention est en vigueur du 8 avril 1981 au 7 avril 1983 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix jours de sa date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications et en précisant la nature de ces modifications.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lockout.

Toutefois, elle cesse de s'appliquer en cas d'arrêt de travail, de ralentissement de travail, ou de tout autre moyen de pression qui contreviennent aux dispositions de la Convention.

11. Augmentations salariales

8 avril 1981:	$54.80/semaine
11 avril 1982:	9½% minimum $36.00/semaine

12. Le régime d'assurance collective est amélioré selon les termes convenus pour l'unité de négociations de la forêt.

13. La prime de nuit est de $10.80/semaine ($0.27/hre).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes on signé ce 21

jour du mois de Juillet 1981.

L'UNION DE BUCHERONS ET
EMPLOYES DE SCIERIES
LOCAL 2399 - FRATERNITE
UNIE DES CHARPENTIERS ET
MENUISIERS D'AMERIQUE

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN,
LIMITEE, (DIVISION FORESTIERE)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 7 9 1 2 9 5 2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 03522-0

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06
Date	Signature: 79-10-31 — Réception: 79-11-13	Durée	Du: 79-04-08 — Au: 81-04-07
Nombre de salariés régis par la convention collective	20		

Association	Employeur
☐ Déposant Union de bûcherons et employés de scieries, local 2399 515 boul Paquette Mont-Laurier J9L 1K9	☒ Déposant La Compagnie James MacLaren Limitée Att.: M. Norman Chenail Buckingham (Papineau) J8L 2X3

Unité de négociation

"Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des gardes-forestiers."

Région	Activité	Affiliation
07-01	0310 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Fournier — Date: 79-12-11

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

003 (019)

COPIE 4

R07-01
0310(2)

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL

'79 NOV 13 10 51

POSTE

11-376-01
20 cal.
03522-0

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1979-1981

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Division forestière)
MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES,
SECTION LOCALE 2399, f.u.c.m. d'amérique

CONVENTION intervenue ce

ENTRE: LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
Division forestière, ayant une place d'affaires dans la ville de BUCKINGHAM, QUEBEC,
(ci-après dénommée la "Compagnie")

d'une part

ET: L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES SECTION LOCALE 2399, de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,
(ci-après dénommée le "Syndicat")

d'autre part

Représenté par un comité dûment élu par les membres du syndicat annulant toutes les conventions antérieures entre les parties.

.../2

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention collective de travail, est l'intérêt réciproque de l'employeur et des employés d'assurer le fonctionnement des opérations de façon à maintenir au plus haut niveau possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté et la protection de la propriété.

1.02 Il est reconnu aux termes de cette convention collective de travail qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement de façon collective et individuelle à la poursuite de cet objectif.

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 14 février 1968, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les mesureurs, assistants-mesureurs et assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, dans ses opérations forestières des districts Nord et Sud, comprenant les comtés de Labelle, Papineau, Montcalm, Joliette, Berthier, Maskinongé et St-Maurice.

ARTICLE 111 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

.../ 3

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé régit par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

4.02 La Compagnie ne sera pas obligée de terminer les services d'un employé qui aura été expulsé du Syndicat.

4.03 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.

4.04 La Compagnie prélève la cotisation syndicale mensuelle due par l'employé au Syndicat ainsi que le montant de son droit d'initiation, s'il y a lieu, sujet aux conditions suivantes:-

a) l'employé concerné doit en faire la demande écrite lors de son embauchage en se servant de la formule placée en Annexe "B";

b) l'employé doit avoir complété treize (13) jours de travail. La première cotisation comptera pour le mois courant;

c) une cotisation est prélevée à chaque mois ou fraction de mois subséquent.

4.05 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du montant de la cotisation mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si ce montant doit être modifié, le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

.../4

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE (suite)

4.06 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, par ordre alphabétique, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun de ces employés.

4.07 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICEL V - REPRESENTATIONS SYNDICALE

5.01 Le syndicat verra à faire élire par et parmi ses membres travaillant à chaque District compris dans le certificat d'accréditation un maximum de trois (3) délégués, dont l'un sera le porte-parole des membres qui sont dans son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.

5.02 Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activités syndicale pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son supérieur et il doit l'avertir en revenant au travail.

.../5

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE (suite)

5.03 Sauf à l'ouverture des opérations un employé doit avoir été au service de la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué syndical.

5.04 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui à trait à la mise en application de la présente convention collective de travail et de telles activités ne doivent, en aucun temps, nuire aux employés dans l'accomplissement normal de leur travail

5.05 Avant de visiter toute opération, les représentants dûment autorisés du Syndicat doivent d'abord obtenir la permission nécessaire de la Compagnie. La créance des représentants du Syndicat consiste en un certificat d'autorité signé par le Président et le Secrétaire du Local 2399.

5.06 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de camps ou secteur est maintenu au travail de préférence à tout autre employé pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.01 Aux fins de l'application de cet article, le mot "Ancienneté" veut dire le nombre de jours de travail que l'employé a à son crédit comme aide-mesureur et/ou comme mesureur depuis la date de son embauche ou, s'il y a interruption de service tel que stipulé à l'article 6.04, depuis la date de la réembauche ou réintégration s'il y a lieu.

.../6

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.02 a) Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans les douze (12) mois de sa date d'embauche. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.

b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillée pour la Compagnie, qui travaille pour la Compagnie ou qui a accumulée de l'ancienneté et n'a pas perdu cette ancienneté, selon les conditions énoncées à l'article 6.04

6.03 Jour de travail: pour fins de calculer l'ancienneté d'un employé, un jour de travail, se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme jours ou demi-jours de travail. Cependant, les jours dûs et payés globalement à la date de mise-en-disponibilité ne comptent pas comme jours de travail.

6.04 L'ancienneté est interrompue et le status d'un employés est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absences non autorisés, congédiement pour cause, démission volontaire, refus d'accepter un emploi ou mise-en-disponibilité excédant soit: dix-huit (18) mois ou la période de service d'un employé (le moindre des deux)

.../7

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continus pour les mesureurs et l'assistant-mesureur, accumulés des deux façons suivantes: -

a) soit pendant une seule année d'opération;

b) soit pendant plusieurs années d'opérations.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent (100) jours de travail continu dans une même année d'opération, ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant l'année (ou les années) d'opérations où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu; c'est-à-dire, en aucun cas plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même année d'opération.

6.06 Année d'opération: Une année d'opération s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

6.07 La Compagnie enverra au Syndicat par poste recommandée et affichera à un endroit accessible aux employés à leur lieu de travail, dans le district Nord et le district Sud au cours du mois d'avril de chaque année, les listes d'ancienneté pour chacun de ces districts. Ces listes contiendront, par ordre alphabétique, le nom, l'adresse, les saisons d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

.../8

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.08 Si un employé n'est pas d'accord sur son ancienneté qui est affichée sur les tableaux, il doit faire une demande de correction dans les quarante (40) jours de son retour au travail dans une même saison, ou de la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Ces représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière saison d'emploi, et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

6.09 Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé ainsi muté conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande avec l'ancienneté au moment de la mutation. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.

6.10 L'ancienneté s'accumule:

1- Lorsque l'employé régulier travaille à l'une des occupations faisant partie de la présente convention collective de travail;

2- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande d'un représentant de la Compagnie, travailler à une occupation ne faisant pas l'objet de la présente convention collective de travail, si la nouvelle occupation répond aux conditions suivantes:

a) elle est devenue vacante temporairement en raison de maladie, d'accident ou de vacances;

b) elle est nécessitée par le danger ou pour le combat des feux de forêt sur les limites de la Compagnie;

c) elle est neccessitée temporairement par un surcroit de travail.

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.10 L'ancienneté s'accumule - suite

3- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande de la Compagnie, s'absenter du travail pour aller suivre un cours de perfectionnement.

4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident au travail ou de maladie industrielle à l'emploi de la Compagnie et ceci, jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité.

5- Lorsque l'employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attesté par un certificat médical, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler au moment où l'employé serait normalement mis-en-disponibilité, compte tenu de son ancienneté.

6.11 L'ancienneté est maintenue pendant les périodes d'absence autorisées par écrit par la Compagnie, pour suivre un cours de perfectionnement.

ARTICLE V11

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

Promotion, mutation, mise-en-disponibilité, rappel.

7.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-en-disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence dans le poste sont égaux.

.../10

ARTICLE V11 -

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE (suite)

7.02 Lorsqu'un employé régulier est rappelé à la suite d'une mise-en-disponibilité, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre environ deux (2) semaines à l'avance.

7.03 L'employé régulier qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon, il perd son droit d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont avisés par la Compagnie deux (2) semaines à l'avance.

7.05 Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés, la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation en autant que leur ancienneté le leur permette et après une période d'affichage de sept (7) jours avec copie au Syndicat et à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours ; - pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche.

.../11

ARTICLE V111 - OUVERTURE DES OPERATIONS

8.01 Environ deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé au Syndicat.

8.02 La Compagnie est d'accord sur le principe qu'advenant des camps, l'employé aura le choix au début de la saison, de l'endroit où il voudra travailler en autant que son ancienneté le lui permette et que cela rencontre les exigences de la production.

Cependant, afin de règler les modalités d'application, une réunion conjointe aura lieu au moins deux (2) mois avant l'ouverture des camps. Ce choix ne peut s'exercer qu'une fois par saison.

ARTICLE 1X - REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont de droit de soumettre des griefs de toute question découlant de la présente convention collective de travail.

9.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et l'application des termes de cette convention collective de travail.

9.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective de travail sont discutées entre l'employé (accompagné ou non de son délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.

.../12

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.04 Tout grief sera étudié de la facon suivante:-

PREMIERE ETAPE:

Le grief doit être soumis, par écrit, en donnant une description sommaire des faits et discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre l'employé intéressé et le surveillant. Le surveillant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

DEUXIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il sera présenté, par écrit, au gérant de division ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit; dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

TROISIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera présenté par écrit, au Vice-Président - Division forestière, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

9.05 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente des deux parties.

9.06 Une allégation par une des deux parties que la présente convention collective de travail a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée à la deuxième étape du Règlement des griefs.

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.07 Advenant que le grief concerne trois (3) employés ou plus ou qu'il soit d'ordre général, il pourrait être directement soumis, par écrit, à la deuxième étape du Règlement des griefs par entente mutuelle.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Tout différend qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective de travail et qui peut surgir au cours de la durée de la convention collective de travail et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon la troisième étape du Règlement des griefs.

10.02 La partie qui désire soumettre un litige à un Conseil d'Arbitrage transmet à l'autre partie, un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.

L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner à quel article de la convention collective de travail il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.

10.03 Un Conseil d'Arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: un (1) sera nommé par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.

10.04 Se les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un Président.

. . ./14

ARTICLE X - ARBITRAGE (suite)

10.05 Après que le Conseil d'Arbitrage aura été constitué comme il est prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera finale et liera les deux parties.

10.06 Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier les dispositions de la présente convention collective de travail ou toute convention supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.

10.07 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'Arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.

10.08 En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a reçu dans l'intervalle.

10.09 Les dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiés ci-dessus.

. . ./15

ARTICLE XI - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement, huit (8) heures par jour. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

a) là où les employés travaillent sur les territoires de la Compagnie, comme itinérants;

b) là où la Compagnie opère un camp

c) là où les employés travaillent à des endroits autres que ceux cités en a) ou en b).

Lorsque l'employé travaille selon les conditions citées en a) ou en b), il doit voyager quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes le soir, sur son propre temps et ce, de la ligne de concession ou du camp, selon le cas.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les taux payés sont conformes aux salaires figurant à l'Annexe "A" ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

12.02 Lorsqu'un employé doit, à la demande du supérieur immédiat ou de la Compagnie, travailler temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, son taux de salaire est maintenu, à moins d'entente mutuelle.

. . ./16

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Les augmentations de salaires s'effectuent de la façon suivante: un employé passe d'un échelon de salaire à l'autre, dans une même catégorie d'emploi, au début de sa période d'emploi dans une nouvelle année d'opération.

12.04 Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XIII - SURTEMPS

13.01 Tout employé requis par son surveillant de travailler au-delà de ses heures hebdomadaires normales est payé à raison de temps et demi pour ce surtemps.

a) au-delà des heures cédulées dans une journée, ou

b) au delà de quarante (40) heures dans une semaine.

c) lors de n'importe lequel congé statutaire énoncé ci-dessus, en plus de sa paie de congé.

13.02 Si les mesureurs ou assistants-mesureurs sont affectés à l'estimation du bois charroyé par camion, la journée de travail sera de huit (8) heures, et toute heure travaillée en surplus sera considérée comme surtemps et sera rémunérée aux conditions de la clause 13.01 ci-dessus.

. . ./17

ARTICLE XIV - PRIMES

14.01 Pension

a) La pension au camp est au frais de la Compagnie quand il y a une cuisine en opération.

b) Advenant qu'un employé est requis par la Compagnie de changer son lieu de travail et par le fait même doit rester en pension, celle-ci sera aux frais de la Compagnie jusqu'à concurrence de trois (3) mois; après quoi l'employé lui-même en assumera le coût. Toutefois, dans le cas où l'employé fait prévaloir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé, il doit lui-même assumer en entier les coûts de la pension.

c) Les employés autres que les salariés itinérants (commuters) autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leur endroits réguliers de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

14.02 a) Les employés autorisés à se servir de leur véhicule personnel, et sans égard au nombre de passagers, recevront une allocation minimum de vingt-trois cents (0.23) sur chemin pavé et vingt-cinq ($0.25) cents du mille sur chemin non-pavé. Ces allocations seront payées des points de départ suivants lorsqu'il n'y aura pas de camp en opération:

District nord	District sud
Mont-Laurier	Duhamel
Mont-Saint-Michel	Chénéville
Ferme-Neuve	Montpellier
Ste-Anne-du-Lac	Ripon
	St-André-Avellin
	Notre-Dame-du-Laus
	Val-des-Bois

. . ./18

ARTICLE XIV - PRIMES (suite)

b) Tout employé qui réclame l'allocation mentionné ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages d'autrui. Aucun employé ne pourra se servir de son véhicule personnel pour se transporter à l'ouvrage sur les limites de la Compagnie, sans avoir produit, au préalable, une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, et sans avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Compagnie.

c) Advenant un transport, les mesureurs (a l'exception de ceux qui travaillent à la balance) ne seront pas tenus de voyager avec le travailleur à forfait.

14.03 Assurance personnelle

Les effets personnels des employés sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de $400.00 par employé. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 Tous les employés couverts par la présente convention collective de travail recevront des crédits de vacances établis sur la base suivante:

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'une saison d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pourcent (4%) de son salaire brut, en vertu de l'ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE XV- VACANCES (suite)

15.01 b) Les employés qui auront accumulé une saison (1) d'ancienneté bénéficieront de deux (2) semaines de vacances payées.

c) Les employés qui auront accumulé cinq (5) saisons d'ancienneté bénéficieront de trois (3) semaines de vacances payées.

d) Les employés qui auront accumulé douze (12) saisons d'ancienneté bénéficieront de quatre (4) semaines de vacances payées.

e) Les employés qui comptent vingt-cinq (25) saisons ou plus d'ancienneté bénéficieront de cinq (5) semaines de vacances payées.

15.02 Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. La cédule de vacances sera préparée par la Compagnie au plus tard le 15 mai de chaque année. Les employés devront soumettre leurs choix avant le 1er mai de chaque année à leur supérieur immédiat. Cette cédule sera finale et ne pourra être altérée à moins d'entente mutuelle. La cédule sera préparée en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Pour les fins de cet article, l'année débutera le 1er avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.

15.03 Après entente mutuelle avec son supérieur immédiat, tout employé aura le privilège de prendre ses vacances à la date qui sera convenue.

15.04 a) Pour fins de ce plan de vacances, à partir du 7 avril 1975, un employé est crédité d'une année d'ancienneté pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis, sujet aux dispositions des articles 6.01 et 6.04;

.../20

ARTICLE XV1 - JOURS FERIES ET CHOMES

16.01 Les jours suivants sont fériés, chômés et payés: -

Le Jour de 1'An	La Fête du Travail
Le Lundi de Pâques	Le Jour d'Actions de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	La Veille de Noel
La Saint-Jean Baptiste	Le Jour de Noel
La Confédération	La Veille du Jour de 1'an
Le premier Lundi d'août	

Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés: -

Le Lendemain de Noel
Le Lendemain du Jour de 1'An

Cependant, la Compagnie se réserve le droit d'appeler quelques employés au travail ces deux jours et ce, à temps simple.

Si un employé est requis par la Compagnie de travailler le 26 décembre et 2 janveir, il sera rénuméré à temps et demi.

..../21

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.01 Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes de congés payés de l'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

16.02 Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition qu'on puisse faire d'autres arrangements au besoin, si les conditions locales d'opérations rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Cependant, un employé requis par la Compagnie de travailler l'un de ces jours fériés, il sera rénuméré au taux et demi en plus de la paie de son congé.

16.03 a) Chaque employé aura droit au taux régulier de son salaire, c'est-à-dire, un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire normal, pour chacun des congés mentionnés à l'article 16.01, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes: -

i) l'employé doit être régulier;

ii) l'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie;

iii) l'employé doit être disponible au travail le jour de travail suivant immédiatement le congé à moins qu'il n'ait avisé son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé et n'ait obtenu sa permission, qu'il a l'intention de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

. . ./22

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.03 b) Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat bénéficier de temps libre supplémentaire sans paie conjointement avec une fête. Toutefois, la paie du jour de fête n'est pas accordée si un employé quitte le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé ou si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure où il est censé commencer, le deuxième jour ouvrable après ledit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister au funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement l'épouse, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

17.02 Congé personnel

Tout employé désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles pourra demander à son supérieur immédiat un permis d'absence sans paie pour le temps dont il aura besoin, toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

. . ./23

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVIII - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, 30 jours à l'avance de tous changements technologiques ou de méthodes succeptibles de réduire ou d'augmenter la main-d'oeuvre.

18.02 Avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation de la présente convention collective de travail, la Compagnie considérera ses employés permanents aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques.

a) Si le changement technologique ou de méthode est initié par la Compagnie, la formation requise sera fournie par la Compagnie sans perte de salaire et d'ancienneté. Si initié par autre que la Compagnie, l'ancienneté seulement sera maintenue d'après l'article 6.11.

ARTICLE XIX - DROITS ACQUIS

19.01 Tout employé qui n'a pas changé d'emploi est rémunéré à un taux au moins égal à celui qu'il touchait avant la signature de cette convention collective de travail.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES

20.01 La Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.

20.02 En cas d'urgence un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

20.03 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.

20.04 La Compagnie place des trousses de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.

20.05 La Compagnie convient que les employés auront à leur disposition des endroits de repos et de travail convenables et les machines à calculer adéquates pour accomplir leurs tâches. Et advenant des camps des locaux suffisamment isolés seront aménagés à cette fin.

20.06 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins du Syndicat sont affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir.

20.07 De préférence tout le bois charroyé à forfait sera mesuré et estimé par un mesureur licencié quand il y en aura de disponible.

20.08 La Compagnie fournira le transport lorsque la condition des chemins l'imposera.

ARTICLE XXI - PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les dispositions régissant le Plan de Retraite et le Plan d'Assurance-Groupe seront appliquées selon la politique actuellement en vigueur à la Compagnie.

21.02 La Compagnie paiera au Syndicat un montant global calculé à raison de $0.40 par employé au travail pour chaque semaine complète travaillée, comme contribution au fonds d'assurance-vie que le Syndicat a pour ses membres.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE

22.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au surveillant immédiat. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

22.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.

22.03 L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable du camp du secteur ou du département dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué syndical peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

. . ./26

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.04 Application de la discipline

Le surveillant responsable du camp, du secteur ou du département où son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances s'y rattachant à chaque cas.

22.05 Dans tous les cas d'infractions mineures, l'employé fera l'objet des mesures disciplinaires suivantes: -

PREMIERE OFFENSE: avertissement écrit

DEUXIEME OFFENSE: passible de suspension jusqu'à dix (10) jours

TROISIEME OFFENSE: passible de congédiement

22.06 Toutefois, aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

22.07 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'exploitation ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de renvoi immédiat.

22.08 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

. . ./27

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	8 avril 1979	7 oct. 79	6 avril 1980
MESUREURS			
Première saison	$ 305.20	$ 315.20	$ 335.20
Deuxième saison	310.20	320.20	340.20
Troisième saison	322.20	332.20	352.20
Quatrième saison	328.20	338.20	358.20
Cinquième saison	335.20	345.20	365.20
ASSISTANTS-MESUREURS			
Première saison	$ 273.20	283.20	303.20
Deuxième saison	278.20	288.20	308.20
Troisième saison	286.20	296.20	316.20
Quatrième saison	289.20	299.20	319.20
Cinquième saison	293.20	303.20	323.20

ARTICLE XXV1

DUREE

La présente convention collective de travail demeurera en vigueur du 8 avril 1979 au 7 avril 1981 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour avant ladite date d'expiration, en indiquant la nature de ces modifications.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES-
Local 2399 - Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE, (Division forestière)
Service du mesurage

ANNEXE "B"

AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

Je soussigné, autorise par la présente, La Compagnie James Maclaren, Limitée (Division Forestière) à prélever sur mon salaire le montant de ma cotisation syndicale, ainsi que le montant de mon droit d'initiation s'il y a lieu, et à remettre ce montant au bureau central de l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique. Le premier prélèvement qui comptera pour le mois courant, s'effectuera lorsque j'aurai complété treize (13) jours de travail et les autres prélèvements seront effectuée une fois par mois ou fraction de mois subséquent, le tout selon l'Article 1V de la présente convention collective de travail.

NOM: _____ MATRICULE _____

ADRESSE: _____

_____

DATE DE NAISSANCE: _____

SIGNATURE: _____ DATE: _____

TEMOIN: _____

La personne ci-haut mentionnée est:

Membre en règle: Doit payer initiation de:

oui non

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

0 3522-0

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 0 0 1 0 6 8

Le présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-376-06

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	79-10-31	79-11-26		79-04-08	81-04-07		24

Association	Employeur
[X] Déposant Union de Bûcherons et Employés de Scieries, local 2399. 719 rue de la Madone, Mont-Laurier, P.Q. J9L 1T3 Att: M. Jean Luc Demers	[ ] Déposant La Compagnie James Maclaren Limitée. Buckingham, Cté Papineau, P. Qué. J8L 2X3

Unité de négociation

Les mesureurs, les assistants-mesureurs et les assistants-vérificateurs, salariés au sens du code du travail, à l'exception des gardes-forestiers.

Cette convention a déjà été déposée au Ministère, Merci.

Région	Activité	Affiliation
07-01	0310 (2)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Anne P David — Date: 80-01-17

gd

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

003 (019)

COPIE 4

R07-01
0310 (2)

376-06
24

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL

'79 NOV 26

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1979-1981

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Division forestière)
MESUREURS

ET

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES,
SECTION LOCALE 2399, f.u.c.m. d'amérique

CONVENTION intervenue ce

ENTRE: LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
Division forestière, ayant une place d'affaires dans la ville de BUCKINGHAM, QUEBEC,
(ci-après dénommée la "Compagnie")

d'une part

ET: L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES SECTION LOCALE 2399, de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique,
(ci-après dénommée le "Syndicat")

d'autre part

Représenté par un comité dûment élu par les membres du syndicat annulant toutes les conventions antérieures entre les parties.

.../2

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention collective de travail, est l'intérêt réciproque de l'employeur et des employés d'assurer le fonctionnement des opérations de façon à maintenir au plus haut niveau possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté et la protection de la propriété.

1.02 Il est reconnu aux termes de cette convention collective de travail qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement de façon collective et individuelle à la poursuite de cet objectif.

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 14 février 1968, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les mesureurs, assistants-mesureurs et assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, dans ses opérations forestières des districts Nord et Sud, comprenant les comtés de Labelle, Papineau, Montcalm, Joliette, Berthier, Maskinongé et St-Maurice.

ARTICLE 111 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

.../ 3

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé régit par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

4.02 La Compagnie ne sera pas obligée de terminer les services d'un employé qui aura été expulsé du Syndicat.

4.03 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.

4.04 La Compagnie prélève la cotisation syndicale mensuelle due par l'employé au Syndicat ainsi que le montant de son droit d'initiation, s'il y a lieu, sujet aux conditions suivantes:-

a) l'employé concerné doit en faire la demande écrite lors de son embauchage en se servant de la formule placée en Annexe "B";

b) l'employé doit avoir complété treize (13) jours de travail. La première cotisation comptera pour le mois courant;

c) une cotisation est prélevée à chaque mois ou fraction de mois subséquent.

4.05 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du montant de la cotisation mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si ce montant doit être modifié, le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

.../4

ARTICLE 1V - SECURITE SYNDICALE (suite)

4.06 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, par ordre alphabétique, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun de ces employés.

4.07 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICEL V - REPRESENTATIONS SYNDICALE

5.01 Le syndicat verra à faire élire par et parmi ses membres travaillant à chaque District compris dans le certificat d'accréditation un maximum de trois (3) délégués, dont l'un sera le porte-parole des membres qui sont dans son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.

5.02 Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activités syndicale pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son supérieur et il doit l'avertir en revenant au travail.

.../5

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE (suite)

5.03 Sauf à l'ouverture des opérations un employé doit avoir été au service de la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué syndical.

5.04 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui à trait à la mise en application de la présente convention collective de travail et de telles activités ne doivent, en aucun temps, nuire aux employés dans l'accomplissement normal de leur travail

5.05 Avant de visiter toute opération, les représentants dûment autorisés du Syndicat doivent d'abord obtenir la permission nécessaire de la Compagnie. La créance des représentants du Syndicat consiste en un certificat d'autorité signé par le Président et le Secrétaire du Local 2399.

5.06 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de camps ou secteur est maintenu au travail de préférence à tout autre employé pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.01 Aux fins de l'application de cet article, le mot "Ancienneté" veut dire le nombre de jours de travail que l'employé a à son crédit comme aide-mesureur et/ou comme mesureur depuis la date de son embauche ou, s'il y a interruption de service tel que stipulé à l'article 6.04, depuis la date de la réembauche ou réintégration s'il y a lieu.

.../6

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.02 a) Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans les douze (12) mois de sa date d'embauche. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.

b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillée pour la Compagnie, qui travaille pour la Compagnie ou qui a accumulée de l'ancienneté et n'a pas perdu cette ancienneté, selon les conditions énoncées à l'article 6.04

6.03 Jour de travail: pour fins de calculer l'ancienneté d'un employé, un jour de travail, se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme jours ou demi-jours de travail. Cependant, les jours dûs et payés globalement à la date de mise-en-disponibilité ne comptent pas comme jours de travail.

6.04 L'ancienneté est interrompue et le status d'un employés est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absences non autorisés, congédiement pour cause, démission volontaire, refus d'accepter un emploi ou mise-en-disponibilité excédant soit: dix-huit (18) mois ou la période de service d'un employé (le moindre des deux)

.../7

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continus pour les mesureurs et l'assistant-mesureur, accumulés des deux façons suivantes: -

a) soit pendant une seule année d'opération;

b) soit pendant plusieurs années d'opérations.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent (100) jours de travail continu dans une même année d'opération, ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant l'année (ou les années) d'opérations où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu; c'est-à-dire, en aucun cas plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même année d'opération.

6.06 Année d'opération: Une année d'opération s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

6.07 La Compagnie enverra au Syndicat par poste recommandée et affichera à un endroit accessible aux employés à leur lieu de travail, dans le district Nord et le district Sud au cours du mois d'avril de chaque année, les listes d'ancienneté pour chacun de ces districts. Ces listes contiendront, par ordre alphabétique, le nom, l'adresse, les saisons d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

.../8

ARTICLE V1 - ANCIENNETE (suite)

6.08 Si un employé n'est pas d'accord sur son ancienneté qui est affichée sur les tableaux, il doit faire une demande de correction dans les quarante (40) jours de son retour au travail dans une même saison, ou de la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Ces représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière saison d'emploi, et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

6.09 Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé ainsi muté conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande avec l'ancienneté au moment de la mutation. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.

6.10 L'ancienneté s'accumule:

1- Lorsque l'employé régulier travaille à l'une des occupations faisant partie de la présente convention collective de travail;

2- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande d'un représentant de la Compagnie, travailler à une occupation ne faisant pas l'objet de la présente convention collective de travail, si la nouvelle occupation répond aux conditions suivantes:

a) elle est devenue vacante temporairement en raison de maladie, d'accident ou de vacances;

b) elle est nécessitée par le danger ou pour le combat des feux de forêt sur les limites de la Compagnie;

c) elle est neccessitée temporairement par un surcroit de travail.

.../9

ARTICLE V1 - ANCIENNETE

6.10 L'ancienneté s'accumule - suite

3- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande de la Compagnie, s'absenter du travail pour aller suivre un cours de perfectionnement.

4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident au travail ou de maladie industrielle à l'emploi de la Compagnie et ceci, jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité. voir 6.4

5- Lorsque l'employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attesté par un certificat médical, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler au moment où l'employé serait normalement mis-en-disponibilité, compte tenu de son ancienneté. voir 6.4

6.11 L'ancienneté est maintenue pendant les périodes d'absence autorisées par écrit par la Compagnie, pour suivre un cours de perfectionnement.

ARTICLE V11

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

Promotion, mutation, mise-en-disponibilité, rappel.

7.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-en-disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence dans le poste sont égaux.

.../10

ARTICLE V11 -

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE (suite)

7.02 Lorsqu'un employé régulier est rappelé à la suite d'une mise-en-disponibilité, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre environ deux (2) semaines à l'avance.

7.03 L'employé régulier qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon, il perd son droit d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont avisés par la Compagnie deux (2) semaines à l'avance.

7.05 Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés, la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation en autant que leur ancienneté le leur permette et après une période d'affichage de sept (7) jours avec copie au Syndicat et à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours ; - pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche.

.../11

ARTICLE V111 - OUVERTURE DES OPERATIONS

8.01 Environ deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé au Syndicat.

8.02 La Compagnie est d'accord sur le principe qu'advenant des camps, l'employé aura le choix au début de la saison, de l'endroit où il voudra travailler en autant que son ancienneté le lui permette et que cela rencontre les exigences de la production.

Cependant, afin de règler les modalités d'application, une réunion conjointe aura lieu au moins deux (2) mois avant l'ouverture des camps. Ce choix ne peut s'exercer qu'une fois par saison.

ARTICLE 1X - REGLEMENT DES GRIEFS

9.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont de droit de soumettre des griefs de toute question découlant de la présente convention collective de travail.

9.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et l'application des termes de cette convention collective de travail.

9.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective de travail sont discutées entre l'employé (accompagné ou non de son délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.

.../12

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.04 Tout grief sera étudié de la facon suivante:-

PREMIERE ETAPE:

Le grief doit être soumis, par écrit, en donnant une description sommaire des faits et discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre l'employé intéressé et le surveillant. Le surveillant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

DEUXIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il sera présenté, par écrit, au gérant de division ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit; dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

TROISIEME ETAPE:

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera présenté par écrit, au Vice-Président - Division forestière, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

9.05 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente des deux parties.

9.06 Une allégation par une des deux parties que la présente convention collective de travail a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée à la deuxième étape du Règlement des griefs.

. . ./13

ARTICLE IX - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.07 Advenant que le grief concerne trois (3) employés ou plus ou qu'il soit d'ordre général, il pourrait être directement soumis, par écrit, à la deuxième étape du Règlement des griefs par entente mutuelle.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Tout différend qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective de travail et qui peut surgir au cours de la durée de la convention collective de travail et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon la troisième étape du Règlement des griefs.

10.02 La partie qui désire soumettre un litige à un Conseil d'Arbitrage transmet à l'autre partie, un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.

L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner à quel article de la convention collective de travail il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.

10.03 Un Conseil d'Arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: un (1) sera nommé par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.

10.04 Se les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un Président.

. . ./14

ARTICLE X - ARBITRAGE (suite)

10.05 Après que le Conseil d'Arbitrage aura été constitué comme il est prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera finale et liera les deux parties.

10.06 Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier les dispositions de la présente convention collective de travail ou toute convention supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.

10.07 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'Arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.

10.08 En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a reçu dans l'intervalle.

10.09 Les dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiés ci-dessus.

. . ./15

ARTICLE XI - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

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

11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement, huit (8) heures par jour. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

a) là où les employés travaillent sur les territoires de la Compagnie, comme itinérants;

b) là où la Compagnie opère un camp

c) là où les employés travaillent à des endroits autres que ceux cités en a) ou en b).

Lorsque l'employé travaille selon les conditions citées en a) ou en b), il doit voyager quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes le soir, sur son propre temps et ce, de la ligne de concession ou du camp, selon le cas.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les taux payés sont conformes aux salaires figurant à l'Annexe "A" ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

12.02 Lorsqu'un employé doit, à la demande du supérieur immédiat ou de la Compagnie, travailler temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, son taux de salaire est maintenu, à moins d'entente mutuelle.

. . ./16

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Les augmentations de salaires s'effectuent de la façon suivante: un employé passe d'un échelon de salaire à l'autre, dans une même catégorie d'emploi, au début de sa période d'emploi dans une nouvelle année d'opération.

12.04 Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XIII - SURTEMPS

13.01 Tout employé requis par son surveillant de travailler au-delà de ses heures hebdomadaires normales est payé à raison de temps et demi pour ce surtemps.

a) au-delà des heures cédulées dans une journée, ou

b) au delà de quarante (40) heures dans une semaine.

c) lors de n'importe lequel congé statutaire énoncé ci-dessus, en plus de sa paie de congé.

13.02 Si les mesureurs ou assistants-mesureurs sont affectés à l'estimation du bois charroyé par camion, la journée de travail sera de huit (8) heures, et toute heure travaillée en surplus sera considérée comme surtemps et sera rémunérée aux conditions de la clause 13.01 ci-dessus.

. . ./17

ARTICLE XIV - PRIMES

14.01 Pension

a) La pension au camp est au frais de la Compagnie quand il y a une cuisine en opération.

b) Advenant qu'un employé est requis par la Compagnie de changer son lieu de travail et par le fait même doit rester en pension, celle-ci sera aux frais de la Compagnie jusqu'à concurrence de trois (3) mois; après quoi l'employé lui-même en assumera le coût. Toutefois, dans le cas où l'employé fait prévaloir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé, il doit lui-même assumer en entier les coûts de la pension.

c) Les employés autres que les salariés itinérants (commuters) autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leur endroits réguliers de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

14.02 a) Les employés autorisés à se servir de leur véhicule personnel, et sans égard au nombre de passagers, recevront une allocation minimum de vingt-trois cents (0.23) sur chemin pavé et vingt-cinq ($0.25) cents du mille sur chemin non-pavé. Ces allocations seront payées des points de départ suivants lorsqu'il n'y aura pas de camp en opération:

District nord	District sud
Mont-Laurier	Duhamel
Mont-Saint-Michel	Chénéville
Ferme-Neuve	Montpellier
Ste-Anne-du-Lac	Ripon
	St-André-Avellin
	Notre-Dame-du-Laus
	Val-des-Bois

. . ./18

ARTICLE XIV - PRIMES (suite)

b) Tout employé qui réclame l'allocation mentionné ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages d'autrui. Aucun employé ne pourra se servir de son véhicule personnel pour se transporter à l'ouvrage sur les limites de la Compagnie, sans avoir produit, au préalable, une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, et sans avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Compagnie.

c) Advenant un transport, les mesureurs (a l'exception de ceux qui travaillent à la balance) ne seront pas tenus de voyager avec le travailleur à forfait.

14.03 Assurance personnelle

Les effets personnels des employés sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de $400.00 par employé. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 Tous les employés couverts par la présente convention collective de travail recevront des crédits de vacances établis sur la base suivante:

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'une saison d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pourcent (4%) de son salaire brut, en vertu de l'ordonnance no. 3 de la Commission du Salaire Minimum.

ARTICLE XV- VACANCES (suite)

15.01 b) Les employés qui auront accumulé une saison (1) d'ancienneté bénéficieront de deux (2) semaines de vacances payées.

c) Les employés qui auront accumulé cinq (5) saisons d'ancienneté bénéficieront de trois (3) semaines de vacances payées.

d) Les employés qui auront accumulé douze (12) saisons d'ancienneté bénéficieront de quatre (4) semaines de vacances payées.

e) Les employés qui comptent vingt-cinq (25) saisons ou plus d'ancienneté bénéficieront de cinq (5) semaines de vacances payées.

15.02 Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. La cédule de vacances sera préparée par la Compagnie au plus tard le 15 mai de chaque année. Les employés devront soumettre leurs choix avant le 1er mai de chaque année à leur supérieur immédiat. Cette cédule sera finale et ne pourra être altérée à moins d'entente mutuelle. La cédule sera préparée en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Pour les fins de cet article, l'année débutera le 1er avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.

15.03 Après entente mutuelle avec son supérieur immédiat, tout employé aura le privilège de prendre ses vacances à la date qui sera convenue.

15.04 a) Pour fins de ce plan de vacances, à partir du 7 avril 1975, un employé est crédité d'une année d'ancienneté pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis, sujet aux dispositions des articles 6.01 et 6.04;

.../20

ARTICLE XV1 - JOURS FERIES ET CHOMES

16.01 Les jours suivants sont fériés, chômés et payés: -

Le Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Lundi de Pâques	Le Jour d'Actions de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	La Veille de Noel
La Saint-Jean Baptiste	Le Jour de Noel
La Confédération	La Veille du Jour de l'an
Le premier Lundi d'août	

Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés: -

Le Lendemain de Noel
Le Lendemain du Jour de l'An

Cependant, la Compagnie se réserve le droit d'appeler quelques employés au travail ces deux jours et ce, à temps simple.

Si un employé est requis par la Compagnie de travailler le 26 décembre et 2 janveir, il sera rénuméré à temps et demi.

..../21

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.01 Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes de congés payés de l'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

16.02 Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition qu'on puisse faire d'autres arrangements au besoin, si les conditions locales d'opérations rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Cependant, un employé requis par la Compagnie de travailler l'un de ces jours fériés, il sera rénuméré au taux et demi en plus de la paie de son congé.

16.03 a) Chaque employé aura droit au taux régulier de son salaire, c'est-à-dire, un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire normal, pour chacun des congés mentionnés à l'article 16.01, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes: -

i) l'employé doit être régulier;

ii) l'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie;

iii) l'employé doit être disponible au travail le jour de travail suivant immédiatement le congé à moins qu'il n'ait avisé son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé et n'ait obtenu sa permission, qu'il a l'intention de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

. . ./22

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (suite)

16.03 b) Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat bénéficier de temps libre supplémentaire sans paie conjointement avec une fête. Toutefois, la paie du jour de fête n'est pas accordée si un employé quitte le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé ou si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure où il est censé commencer, le deuxième jour ouvrable après ledit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister au funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement l'épouse, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

17.02 Congé personnel

Tout employé désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles pourra demander à son supérieur immédiat un permis d'absence sans paie pour le temps dont il aura besoin, toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVIII - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, 30 jours à l'avance de tous changements technologiques ou de méthodes succeptibles de réduire ou d'augmenter la main-d'oeuvre.

18.02 Avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation de la présente convention collective de travail, la Compagnie considérera ses employés permanents aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques.

a) Si le changement technologique ou de méthode est initié par la Compagnie, la formation requise sera fournie par la Compagnie sans perte de salaire et d'ancienneté. Si initié par autre que la Compagnie, l'ancienneté seulement sera maintenue d'après l'article 6.11.

ARTICLE XIX - DROITS ACQUIS

19.01 Tout employé qui n'a pas changé d'emploi est rémunéré à un taux au moins égal à celui qu'il touchait avant la signature de cette convention collective de travail.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES

20.01 La Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.

20.02 En cas d'urgence un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

20.03 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.

20.04 La Compagnie place des trousses de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.

20.05 La Compagnie convient que les employés auront à leur disposition des endroits de repos et de travail convenables et les machines à calculer adéquates pour accomplir leurs tâches. Et advenant des camps des locaux suffisamment isolés seront aménagés à cette fin.

20.06 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins du Syndicat sont affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir.

20.07 De préférence tout le bois charroyé à forfait sera mesuré et estimé par un mesureur licencié quand il y en aura de disponible.

20.08 La Compagnie fournira le transport lorsque la condition des chemins l'imposera.

ARTICLE XXI - PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 Les dispositions régissant le Plan de Retraite et le Plan d'Assurance-Groupe seront appliquées selon la politique actuellement en vigueur à la Compagnie.

21.02 La Compagnie paiera au Syndicat un montant global calculé à raison de $0.40 par employé au travail pour chaque semaine complète travaillée, comme contribution au fonds d'assurance-vie que le Syndicat a pour ses membres.

ARTICLE XXII - DISCIPLINE

22.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au surveillant immédiat. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

22.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.

22.03 L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable du camp du secteur ou du département dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué syndical peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

. . ./26

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.04 Application de la discipline

Le surveillant responsable du camp, du secteur ou du département où son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances s'y rattachant à chaque cas.

22.05 Dans tous les cas d'infractions mineures, l'employé fera l'objet des mesures disciplinaires suivantes: -

PREMIERE OFFENSE: avertissement écrit

DEUXIEME OFFENSE: passible de suspension jusqu'à dix (10) jours

TROISIEME OFFENSE: passible de congédiement

22.06 Toutefois, aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

22.07 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'exploitation ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de renvoi immédiat.

22.08 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

. . ./27

ARTICLE XXII - DISCIPLINE (suite)

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII - DIVERS

23.01 La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

ARTICLE XXIV - VALIDITE

24.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sans pour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXV - CONTINUITE DES OPERATIONS

25.01 Il n'y aura ni grèves, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION	8 avril 1979	7 oct. 79	6 avril 1980
MESUREURS			
Première saison	$ 305.20	$ 315.20	$ 335.20
Deuxième saison	310.20	320.20	340.20
Troisième saison	322.20	332.20	352.20
Quatrième saison	328.20	338.20	358.20
Cinquième saison	335.20	345.20	365.20
ASSISTANTS-MESUREURS			
Première saison	$ 273.20	283.20	303.20
Deuxième saison	278.20	288.20	308.20
Troisième saison	286.20	296.20	316.20
Quatrième saison	289.20	299.20	319.20
Cinquième saison	293.20	303.20	323.20

NOTE: Les employés qui travaillent la nuit reçoivent une prime de $9.60 par semaine de travail.

ARTICLE XXV1

DUREE

La présente convention collective de travail demeurera en vigueur du 8 avril 1979 au 7 avril 1981 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveller, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour avant ladite date d'expiration, en indiquant la nature de ces modifications.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 31 Octobre 1979

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES- Local 2399 - Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique	LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE, (Division forestière) Service du mesurage

ANNEXE "B"

AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

Je soussigné, autorise par la présente, La Compagnie James Maclaren, Limitée (Division Forestière) à prélever sur mon salaire le montant de ma cotisation syndicale, ainsi que le montant de mon droit d'initiation s'il y a lieu, et à remettre ce montant au bureau central de l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique. Le premier prélèvement qui comptera pour le mois courant, s'effectuera lorsque j'aurai complété treize (13) jours de travail et les autres prélèvements seront effectuée une fois par mois ou fraction de mois subséquent, le tout selon l'Article 1V de la présente convention collective de travail.

NOM: _____ MATRICULE _____

ADRESSE: _____

_____

DATE DE NAISSANCE: _____

SIGNATURE: _____ DATE: _____

TEMOIN: _____

La personne ci-haut mentionnée est:

Membre en règle: Doit payer initiation de:

oui non