

No.

376-05

NOM

Cie James MacLaren Ltd

12-003

0310

M-376-05

82 JAN 11 15 59

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1981-1983

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE

(Division forestière)

COMMIS

et

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES

Section Locale 2399, f.u.c.m. d'Amérique

~~3114~~

Microfilm

12-003

CONVENTION intervenue ce

ENTRE:

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
Division forestière, ayant une place
d'affaires dans la ville de Buckingham,
Québec,

(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.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT GENERAL DE LA CONVENTION	1
11	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
111	DROITS DE LA DIRECTION	2
1V	SECURITE SYNDICALE	2-3
V	REPRESENTATION SYNDICALE	3-4
V1	ANCIENNETE	4-5-6-7
V11	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	7-8-9
V111	OUVERTURE DES OPERATIONS	9
1X	REGLEMENT DES GRIEFS	9-10
X	ARBITRAGE	11-12
X1	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	12-13
X11	SALAIRES	13-14
X111	SURTEMPS	14
X1V	PRIMES	14-15
XV	VACANCES	16-17-18
XV1	JOURS FERIES ET CHOMES	19
XV11	PERMIS D'ABSENCES	19-20
XV111	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	20
X1X	DROITS ACQUIS	20
XX	DISPOSITIONS GENERALES	20-21
XX1	PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	21
XX11	COMITE CONJOINT	21-22
XX111	DISCIPLINE	22-23
XX1V	VALIDITE	23
XXV	CONTINuite DES OPERATIONS	23
XXV1	DUREE	24
ANNEXE "A"	TAUX HEBDOMADAIRES	25
ANNEXE "B"	AUTORISATION DU PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	26

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 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 a) Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec (M-376-05) le 14 février 1968 et mis à jour le 11 février 1975, la Compagnie reconnaît l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les commis de camps et leurs assistants, 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 Saint-Maurice.
- b) Conformément au certificat d'accréditation du Ministère du Travail (M-376-15) émis le 7 mai 1976 la Compagnie reconnaît l'Union de Bûcherons et Employés de Scieries, Local 2399 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour tous les chauffeurs d'autobus, commis de garage, gardiens, préposés aux commissions, préposés à la malle, salariés au sens du code;
- 2.02 Les tâches soulignées à la clause 2.01 b) ont été intégrées à la présente convention collective, vu la similitude des conditions de travail. Cependant, il est important de souligner que chaque unité de négociations conserve son entité propre.

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.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé régit par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition de 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) la première cotisation est prélevée dans les treize (13) 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.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE (SUITE)

- 4.06 Avant 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 des 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 - REPRESENTATION 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 de son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du directeur des relations industrielles ou de ses représentants, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.
- 5.02 Les délégués au Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activité 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.
- 5.03 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 a 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.

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE (SUITE)

- 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.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

- 6.01 a) 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 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 réembauche ou réintégration s'il y a lieu.
- b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillé 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.
- 6.02 Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.
- 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. Les journées ou 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 statut d'employé est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absence non autorisée, 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).

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continu, 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.

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.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (SUITE)

- 6.09 a) Lorsque la Compagnie aura temporairement besoin des services d'un employé régulier pour exercer un autre travail que celui qu'il accomplit normalement, celui-ci continuera d'accumuler de l'ancienneté dans sa classification.
- b) Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclus 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 nécessitée temporairement par un surcroît 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.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.10 L'ancienneté s'accumule (suite)

- 4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident au travail 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 VII - 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.
- 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.
- 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 un délai mentionné dans l'avis de rappel.

ARTICLE VII - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE (SUITE)

- 7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont avisés par la Compagnie deux (2) semaine à l'avance.
- 7.05 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de groupe, secteur, camp et/ou département est rappelé ou maintenu au travail, s'il le désire, dans son camp ou secteur, de préférence à tout autre employé, pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.
- 7.06 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociations, la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociations, en autant qu'ils aient la compétence, l'ancienneté et qu'ils puissent accomplir cette tâche après les périodes d'essais de trente (30) jours de travail.
- 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.
- 7.07 a) Tout emploi vacant, nouvel emploi permanent ou temporaire pour une période de plus de deux (2) mois à l'intérieur de l'unité de négociations, sont affichés au tableau d'affichage pour une période de sept (7) jours consécutifs. L'avis fournit les renseignements suivants:
- i) le titre et le département de l'emploi
 - ii) un énoncé des devoirs à assumer
 - iii) les exigences requises pour remplir le poste
 - iv) l'endroit.
- Il est convenu que les emplois temporaires de moins de deux (2) mois seront comblés par des membres de l'unité de négociations.
- 7.08 Les employés qui désirent être considérés pour le poste affiché devront en avertir la compagnie par écrit en dedans des sept (7) jours d'affichage. Les candidats pour ce poste affiché seront avertis du choix de la compagnie en dedans de sept (7) jours, après les sept (7) jours d'affichage.

ARTICLE V11 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE (SUITE)

7.09 Un employé qui est choisi basé sur les critères ci-haut mentionnés aura une période d'essai, selon les périodes stipulées à l'article 7.06 et après cette période, la décision sera prise à savoir si l'employé est apte à accomplir la tâche.

Avant de terminer s'il y a lieu cet employé, la compagnie avertira l'Union afin de donner à l'Union une occasion de vérifier si oui ou non l'employé ne peut pas accomplir la tâche.

Le fait qu'un employé ait obtenu une certaine compétence dans la tâche affichée avant la date d'affichage ne sera pas considéré comme un avantage pour avoir le poste.

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.

ARTICLE 1X - 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 du délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.

ARTICLE 1X - REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

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.

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 Grieffs.
- 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 (2) 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 collective supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.

ARTICLE X - ARBITRAGE (SUITE)

- 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 reçus 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 (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 XI - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 11.03 L'employé doit demeurer disponible pendant quarante (40) heures normales de travail et ne doit pas quitter le lieu du travail avant la fin de son quart.
- 11.04 Heures de Vanne: Durant la semaine normale de travail, les heures de vanne dans les camps sont d'une heure par jour. Les heures sont fixées suivant les conditions locales. Cependant, les employés pourront obtenir du gaz, des vêtements de sécurité, des outils et des morceaux de scie mécanique durant les heures de travail.

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 a) Un employé à taux horaire ou à taux hebdomadaire qu'on affecte à un travail dont le taux est moindre que le taux du travail qu'il devait accomplir tel qu'indiqué à l'horaire, conserve le taux de la classification indiquée à l'horaire pour le reste de la semaine.
- b) Un employé qu'on affecte à un travail dont le taux est supérieur, reçoit ce taux supérieur pendant la période qu'il remplit ce travail.
- 12.03 a) Si pendant la durée de la convention collective de travail un nouvel emploi est créé, ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du Syndicat, la Compagnie doit en aviser les représentants du Syndicat, dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements.
- b) Après une période d'essai de soixante (60) jours, la Compagnie rencontre les représentants du Syndicat pour discuter du taux du nouvel emploi. Le taux convenu mutuellement s'applique rétroactif à la date du début de la nouvelle fonction. Si dans un délai de trente (30) jours de la fin de la période d'essai, on n'est pas d'accord, le tout sera réglé selon la procédure d'arbitrage - Article X de la convention collective de travail.

ARTICLE XI1 - SALAIRES (SUITE)

- 12.03 c) Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XI11 - SURTEMPS

- 13.01 Les employés régis par la présente convention collective de travail seront payés à leur taux régulier, établi sur une base horaire, majoré de moitié pour toutes les heures durant lesquelles ils travailleront en sus de huit (8) heures par jour et en sus de quarante (40) heures durant la même semaine normale de travail, sauf l'exception suivante:

quant le surtemps résulte d'une entente spéciale entre un employé et un compagnon en vue d'échanger une période de travail, avec la permission de son superviseur et quand la chose peut se faire sans qu'il en coûte plus cher à la Compagnie ni qu'elle en souffre.

En aucun cas, il n'y aura superposition de la prime de surtemps.

- 13.02 Pour fins de calculer le surtemps ci-dessus mentionné, seules les heures effectivement travaillées serviront au calcul des quarante (40) heures de travail ainsi que des heures qui devront être payées en surtemps.

ARTICLE XIV - PRIMES

14.01 Pension

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

- 14.02 Les employés, autre que les salariés itinérants (commuters), autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leur endroit régulier de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

ARTICLE XIV - PRIMES (SUITE)

- 14.03 a) L'employé autorisé à se servir de son véhicule personnel, sans égard au nombre de passagers, reçoit une allocation de 0,1553\$/kilomètre (0,1678\$/kilomètre, à compter du 11 avril 1982). Cette allocation est payée des points de départ suivants lorsqu'il n'y a pas de camp en opération.

DISTRICT NORD

Mont-Laurier
Mont-Saint-Michel
Ferme-Neuve
Sainte-Anne-du-Lac

DISTRICT SUD

Duhamel
Chénéville
Montpellier
Ripon
St-André-Avellin
Notre-Dame-du-Laus
Val-des-Bois

- 14.03 b) Tout employé qui réclame l'allocation mentionnée ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages à 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.

14.04 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.

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) an 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 de 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 vertu 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 des vacances sera déterminée par la Compagnie au plus tard le 1er 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 déterminée en tenant compte de l'ancienneté. Pour les fins de cet article, l'année débutera le 1er avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.

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

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

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 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;

ARTICLE XVI - JOURS FERIES ET CHOMES (SUITE)

- 16.03 iii) l'employé doit être disponible au travail le jour précédent immédiatement et le jour 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.
- 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 Congé deuil

- a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congé rémunérés pour assister aux 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, 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.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (SUITE)

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.

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 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, 30 jours à l'avance de tous changements technologiques susceptibles de réduire 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 réguliers aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques, après une période d'entraînement n'excédant pas trente (30) jours et prolongeable par entente mutuelle.

ARTICLE XIX - DROITS ACQUIS

19.01 Les employés qui reçoivent des bénéfices marginaux autres que ceux qui apparaissent dans la présente convention collective de travail, continuent de recevoir ces bénéfices marginaux pour la durée de cette présente 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.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES (SUITE)

- 20.02 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.
- 20.03 La Compagnie place des troussees de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.
- 20.04 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.
- 20.05 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins de l'Union sont affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir ou endroit de repos, selon le cas.
- 20.06 La Compagnie fournira un vêtement de pluie aux hommes de service.

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 cents 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 - COMITE CONJOINT

- 22.01 La Compagnie et le Syndicat formeront un comité conjoint qui aura pour but de faciliter les communications entre les parties en engageant le dialogue dans les domaines relatifs à cette convention de travail.
- 22.02 Ce comité ne sera pas institué pour se substituer à la direction ou au Syndicat dans leurs relations, mais pour étudier et recommander, là où il est nécessaire.

ARTICLE XX11 - COMITE CONJOINT (SUITE)

- 22.03 Les membres se réuniront selon les besoins des parties et la date et l'endroit seront déterminés pas le Comité.

ARTICLE XX111 - DISCIPLINE

- 23.01 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.
- 23.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.
- 23.03 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.
- 23.04 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.
- 23.05 Dans tous les cas d'infractions 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
- 23.06 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.

ARTICLE XXIII - DISCIPLINE (SUITE)

- 23.07 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.
- 23.08 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'accommodement 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.
- 23.09 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 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 grève, ni contre-grève (lock-out), ni arrêt spontané 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 renouveler, 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 on 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)

James Lamont

J. K. Kesteven

Sidney Roy

Thomas Chénail

Robert J. Jones

Paul S. S. S.

M. D. M.

ANNEXE "A"

COMMIS DE CAMPS ET ASSISTANTS

Taux hebdomadaires

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>8 avril 1981</u>	<u>11 avril 1982</u>
Commis A	\$ 415.80	\$ 455.30
Commis B	398.80	436.70
Assistant-commis	374.80	410.80
Stagiaire	324.80	360.80
Commissionnaire	382.80	419.20

La prime de nuit est de \$ 10.80/semaine (0.27/heure).

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 Chaprentiers 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 une 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: _____

La personne ci-haut mentionnée est:

Membre en règle:

Doit payer initiation de:

Oui Non