

02062-8
986 9685-06

MEMOIRE D'ENTENTE 82



entre

La Compagnie Gaspésia Limitée
Chandler, Qué.



et

Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
et son Local 129.

Les parties aux présentes conviennent de renouveler la Convention Collective 1980-82 et de l'amender selon les modifications mentionnées ci-après.

Tous les articles contenus dans ce mémoire d'entente entreront en vigueur à compter de la date de ratification, sauf lorsque autrement prévu.

Article de la Convention

Changement au texte.

2.01

DUREE DE LA CONVENTION

- a) Du 1 mai 1982 au 30 avril 1984.
- b) 30 avril 1984.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14-01 Définition

L'ancienneté désigne pour les fins de la présente, les jours accumulés à date, tous les jours ouvrés, les vacances et les jours fériés payés, les jours perdus suite à un accident industriel, les jours perdus dûs à une maladie ou accident non industriel certifié par un médecin, les jours perdus pour combattre un feu de forêt ou pour s'occuper d'affaires syndicales, les pertes de temps temporaires dues à la température, ou à un bris mécanique, ainsi que pour suivre des cours de perfectionnement. Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération. En aucun cas un salarié n'accumulera plus de cinq (5) jours au cours d'une même semaine.

Perte d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié se termine pour les raisons suivantes:

- a) Départ volontaire.
- b) Congédiement.
- c) Non retour au travail au terme d'un congé autorisé.
- d) Refus de se rapporter au travail dans un délai stipulé à l'article des rappels.
- e) Mise à pied, maladie et accident de plus de dix-huit (18) mois, pour les salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et de plus de vingt-quatre (24) mois pour les salariés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

14-03 Catégories d'ancienneté.

Pour les fins de cette convention, il y aura trois (3) sortes d'ancienneté: de compagnie, de département, d'occupation.

a) L'ancienneté de compagnie, c'est le nombre d'années accumulées par un salarié depuis sa date initiale d'embauchage, calculées selon les méthodes prévues dans cet article.

b) L'ancienneté de département s'établit à compter de la date qu'un salarié régulier est affecté à un département. Pour les fins de cette convention, les départements sont:

1. Les salariés réguliers rémunérés à taux forfaitaires (travailleurs en équipe et autres).
2. Les commis de camp.
3. Le personnel de cuisine.
4. Les opérateurs de moissonneuse, d'abatteuse, d'ébrancheuse et de tronçonneuse.
5. Les affûteurs.
6. Les opérateurs de camions ordinaires et les commissionnaires.
7. Les menuisiers.
8. Groupe général: journaliers, opérateurs de débusqueuses à salaire, abatteurs à salaire, valets de camp, gardiens et hommes à tout faire.

c) L'ancienneté d'occupation s'établit à compter de la date qu'un salarié régulier est affecté à cette occupation. Lors d'une assignation temporaire, l'ancienneté continue de s'accumuler dans l'occupation régulière du salarié.

14.04 A compter du 1er janvier 1983, le calcul de l'ancienneté sera modifié de façon à établir des années d'ancienneté. Le nombre d'années d'ancienneté de chaque salarié sera établi selon les modalités suivantes:

Le total des jours d'ancienneté accumulés au nom de chaque salarié au 31 décembre 1980 a été divisé par le facteur 150 pour établir les années d'ancienneté à cette date.

Les années d'ancienneté accumulées selon ce facteur ne peuvent être supérieures au nombre d'années possibles entre la date d'embauche et le 31 décembre 1980.

A compter du 1er janvier 1981, le salarié qui accumule un minimum de 100 jours d'ancienneté durant l'année civile sera crédité d'une année d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié accumule moins de 100 jours d'ancienneté dans une année civile, il sera crédité pour une année d'ancienneté lorsque durant l'année civile subséquente il aura accumulé le nombre de jours requis pour compléter ses 100 jours d'ancienneté de l'année civile précédente. Il sera aussi crédité d'une année d'ancienneté durant cette année civile subséquente lorsque le résidu des jours d'ancienneté accumulés durant cette année atteindra 100 jours.

En aucun cas, un salarié ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année civile, indépendamment du nombre de jours travaillés.

14.05 Liste d'ancienneté.

L'employeur s'engage à fournir au Syndicat vers le 15 janvier de chaque année, une liste montrant l'ancienneté des salariés réguliers régis par cette convention. Cette liste montre par ordre d'ancienneté, le nom du salarié, son adresse, son numéro d'assurance sociale et son ancienneté en années et les jours accordés durant la dernière année. Une copie de cette liste est affichée dans chaque camp et après trente (30) jours d'affichage, elle prend effet.

14.06 Promotion à un poste exclu de l'unité de négociation.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste exclu de l'unité de négociation et qu'il accepte ce poste, il cesse par ce fait même et immédiatement d'être régi par la présente convention. Cependant, son ancienneté s'accumule pendant un maximum de douze (12) mois consécutifs et ce salarié conserve le privilège de réintégrer les rangs avec tous ses droits acquis.

14.07 Ancienneté des nouveaux salariés.

Tout nouveau salarié (ou tout ancien salarié réembauché après avoir perdu son statut de salarié régulier) sera considéré comme stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail continu au cours d'une même période d'emploi. Une fois cette période complétée, l'ancienneté est reconnue depuis la date d'embauche ou de réembauchage selon le cas.

14.08 Le salarié stagiaire n'a aucun droit à la
procédure de griefs pour les causes de congédiement et
de mise à pied.

ARTICLE 15 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

15.01 Ordre de rappels.

Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des rappels au travail, les salariés sont rappelés selon l'ordre inverse de leur mise à pied.

Le salarié régulier est, dans la mesure du possible, rappelé au même camp et dans la même occupation qu'il remplissait au moment de sa mise à pied.

L'Employeur se réserve toutefois le droit de déterminer l'ordre des rappels, lorsque l'ouvrage à accomplir requiert des qualifications spéciales, dans ces cas, le Syndicat en est avisé au moins sept (7) jours à l'avance.

L'Employeur se réserve le même droit lorsque le rappel de tous les salariés requis dans un camp est fait dans les deux (2) semaines qui suivent le rappel des premiers salariés de ce camp.

15.02 Procédure de rappel.

Lorsque le temps des rappels est connu, l'Employeur par l'entremise du Centre de la Main-d'Oeuvre du Canada avise au moins quatorze (14) jours à l'avance les salariés à être rappelés; les rappels sont effectués selon l'ancienneté d'occupation de chaque salarié ou d'équipe selon le cas.

Si le salarié ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de son rappel, il perd son ancienneté, à moins qu'il puisse fournir une raison admissible.

15.03 Ancienneté des salariés travaillant en équipe et rémunérés à taux forfaitaires.

a) Pour les fins d'administration du présent article, l'ancienneté des salariés travaillant en équipe est égale à la moyenne arithmétique d'années d'ancienneté d'occupation accumulées par chacun des membres de l'équipe tel

que le tout apparaît sur la liste d'ancienneté émise annuellement.

b) Lorsqu'il y aura lieu d'effectuer un remplacement au sein d'une équipe, le choix de l'équipe sera accepté par l'Employeur à moins de raisons sérieuses.

15.04 Réduction du personnel et mise à pied.

a) Dans le cas de réduction de personnel dû à la fermeture ou à un ralentissement des opérations forestières dans un ou plusieurs camps, un salarié régulier qui doit être mis à pied peut, selon son ancienneté, déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté.

b) Pour fin d'application de ce paragraphe, l'ancienneté d'occupation sera premièrement considérée. Lorsque l'ancienneté d'occupation est égale, l'ancienneté de département prévaut et si l'ancienneté d'occupation et l'ancienneté de département sont égales, alors l'ancienneté de compagnie prévaut. Toutefois, on ne déplace pas un salarié si le travail de ce dernier à un autre camp doit normalement prendre fin en dedans de deux (2) semaines ouvrables.

c) Un salarié mis à pied qui n'a pu faire valoir son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté en raison de la période de deux (2) semaines et que dû à cette modalité un autre salarié l'a dépassé dans son rang d'ancienneté, son ancienneté sera ajusté pour que ce salarié conserve son même rang d'ancienneté.

d) Le salarié qui n'a pu faire valoir son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans son occupation peut alors faire valoir son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans une occupation inférieure à la sienne dans son département.

e) Le salarié qui n'a pu faire valoir son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans une occupation inférieure à la sienne dans son département peut alors faire valoir son ancienneté de compagnie pour déplacer un salarié du département 8 groupe général.

f) Dans tous les cas de mouvement de personnel, l'affectation d'un salarié à une occupation est conditionnée par sa capacité à remplir avec satisfaction ladite occupation.

15.05 Promotion à l'intérieur d'une ligne de progression.

a) Pour les promotions à l'intérieur d'une ligne de progression, l'Employeur prend en considération la compétence et l'habileté des salariés de l'occupation immédiatement inférieure à celle qui doit être comblée. Quand ces facteurs sont égaux entre deux (2) salariés, l'ancienneté d'occupation prévaut. Si l'ancienneté d'occupation est égale entre deux (2) salariés, l'ancienneté de département prévaut. Si l'ancienneté de département est égale entre deux (2) salariés, l'ancienneté de compagnie prévaut.

b) Lorsqu'une occupation devient vacante à l'intérieur d'une ligne de progression et qu'elle ne peut être comblée par les salariés de cette ligne de progression, l'Employeur prendra en considération les salariés qui ont soumis leur candidature selon le paragraphe 15.07. Le choix du candidat est établi en prenant en considération la compétence et l'habileté. Quand tous ces facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté de compagnie prévaut. Le salarié choisi aura l'occasion de démontrer son aptitude à faire le travail.

c) Si un salarié ne peut satisfaire aux exigences de sa nouvelle occupation après un entraînement raisonnable, il devra être retourné à son occupation originale avec tous ses droits acquis.

15.06 Exclusion des artisans.

a) L'artisan et/ou son opérateur n'auront pas droit à la clause de mouvement de personnel mais par contre ne pourront être déplacés par un autre salarié.

b) Il est convenu que les équipes dont le propriétaire de la débusqueuse a acheté cette machine de l'Employeur ne sont pas considérés comme des propriétaires artisans et qu'ils ont droit au mouvement de personnel selon leur ancienneté d'équipe. Cependant, les équipes utilisant une débusqueuse de l'Employeur ne peuvent utiliser leur ancienneté d'équipe pour les déplacer.

15.07 Affichage d'occupations nouvelles ou vacantes de façon permanente.

Ces occupations sont affichées sur le tableau d'affichage dans chaque camp pendant une période de dix (10) jours ouvrables avant d'être comblées d'une façon permanente. Les salariés qui désirent être candidats pour de telles occupations doivent faire application par écrit. L'Employeur établit son choix en prenant en considération la compétence et l'habileté; quand ces facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté de compagnie prévaut.

15.08 Transfert.

Quand un salarié exprime le désir de changer de camp pour combler une occupation vacante et que ce transfert le favorise, sans toutefois nuire aux opérations, l'Employeur accepte de considérer ce transfert si un délai d'une semaine précède la date effective dudit transfert. Dans le but d'être considéré pour un transfert, le salarié doit compléter la formule de transfert, dont une copie est conservée par le salarié, une copie est remise au contremaître et l'autre copie au commis de camp.

16.04 - GARANTIE SALARIALE

<u>Ratification</u>	<u>1 mai 83</u>
\$22.40	\$24.64

16.08 - TEMPS DE DEPLACEMENT - SALAIRES DE LA CATEGORIE "A" - "TAUX HORAIRES"

Remplacer par: Les salariés seront requis de voyager sur leur propre temps pour une période de quinze (15) minutes au début et à la fin de chaque journée de travail. Tout temps employé à voyager au-dessus de quinze (15) minutes le matin et quinze (15) minutes le soir, sera rémunéré au taux régulier de l'occupation.

17.03 - PRIME DE NUIT

A compter de la date de ratification .35¢ l'heure.

17.05 - LOYER DE SCIE MECANIQUE

<u>Ratification</u>	<u>1 mai 83</u>
\$0.95 l'heure	\$1.05

18.01 REGIME DE VACANCES

Perte d'ancienneté a) enlever "incluant naturellement le refus de compléter la saison de coupe requise".

ARTICLE 20 - CONGES DE FUNERAILLES

20.01 Dans le cas du décès d'un membre immédiat de la famille d'un salarié ou simultanément de plus de l'un d'eux, un salarié régulier a droit jusqu'à cinq (5) jours ouvrables d'absence, dont un de ces jours est le jour des funérailles. On entend par membre immédiat de la famille: le conjoint et l'enfant du salarié ainsi que l'enfant du conjoint.

Advenant le décès d'un proche parent, le salarié régulier a droit jusqu'à trois (3) jours ouvrables d'absence, dont un de ces jours est le jour des funérailles. On entend par proche parent: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le grand-père, la grand-mère, le gendre, la brue, le demi-frère, la demi-soeur et les parents adoptifs du salarié.

ARTICLE 19 - JOURS CHOMES ET PAYES

19.01 Changer le mot "St-Jean+Baptiste"
pour "La Fête Nationale". (24 juin).

Ajouter le paragraphe suivant:

19.05 La rémunération pour les jours
fériés et les congés mobiles prévus à 19.01
et 19.02 est égale à la rémunération d'une
journée normale au taux régulier de l'occu-
pation s'il s'agit d'un salarié à salaire
et aux taux de l'abatteur à salaire s'il
s'agit d'un salarié rémunéré à la pièce.

Ce paragraphe ne s'applique pas
à la Fête Nationale qui est régie par la
Loi. Cependant, le salarié rémunéré à
la pièce est assuré de recevoir comme mini-
mum le taux de l'abatteur à salaire en ré-
munération de la Fête Nationale s'il est
~~éligible~~ au paiement de cette fête.

ADMISSIBLE

ARTICLE 20 - CONGES DE FUNERAILLES (suite)

Un (1) jour à l'occasion du décès:

du conjoint de son frère, conjoint
de sa soeur, frère de son conjoint,
et de la soeur de son conjoint.

b) La rémunération pour un tel jour d'absence est égale à la rémunération d'une journée normale au taux régulier de son occupation s'il s'agit d'un salarié à salaire et au taux de l'abatteur à salaire s'il s'agit d'un salarié rémunéré à la pièce.

c) Le paiement de ces jours de congé est effectué si la demande est faite dans les trente (30) jours qui suivent le ou les décès, sur présentation d'un document établissant le lien de parenté entre le réclamant et la ou les personnes décédées.

Article 22 - TRANSPORT AU LIEU DE TRAVAIL

22.01	<u>PAR JOUR</u>	
	<u>1 mai 82</u>	<u>1 mai 83</u>
Jusqu'à 5 milles	\$4.48	\$4.93
Plus de 5 milles jusqu'à 8 milles	6.39	7.03
Plus de 8 milles jusqu'à 11 milles	8.56	9.42
Plus de 11 milles jusqu'à 14 milles	10.73	11.80
Plus de 14 milles	12.71	13.98

22.02 - CAMP VOYAGEUR

1 mai 82: 12½%

1 mai 83: 10%

22.03 - COMMIS

1 mai 82: \$ 0.2813 du mille ou \$0.174₅ du kilomètre.

1 mai 83: \$ 0.3094 du mille ou \$0.192 du kilomètre.

23.00 - TEMPS DE MARCHE

<u>Ratification</u>	<u>1 mai 83</u>
\$0.129 mètre ³	\$0.142 mètre ³

24.01 - ASSURANCE-VIE

Un (1) mois après la date de ratification deux fois et demie (2½) le gain annuel avec un maximum de \$22,000.

24.03 - INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Un (1) mois après la date de ratification maximum \$185.00 par semaine frais partagés

60% par la Compagnie

40% par le Salarié.

24.04 - REGIME COMPLEMENTAIRE D'ASSURANCE-MALADIE

Nous acceptons d'inclure l'acupuncture à \$7.00 la consultation avec un maximum de trente (30) consultations par année.

ARTICLE 27 - SECURITE

27.03 Biffer ce paragraphe et le remplacer par les nouveaux paragraphes 27.03 et 27.04 suivants:

ARTICLE 27 - SECURITE (suite)

27.03 A compter de la date de ratification de la Convention, l'employeur accepte de fournir gratuitement l'équipement de sécurité suivant:

1. Le chapeau de sécurité (incluant le support intérieur).
2. Les jambières de sécurité.
3. Les protecteurs auriculaires.
4. L'équipement de protection des yeux tel que la visière ou les lunettes.

Il est convenu que ces pièces d'équipement sont fournis seulement aux employés requis de les porter et qu'à la condition que ces pièces subissent un usage normal.

27.04 A compter de la date de ratification de la Convention, la Compagnie accorde une allocation pour défrayer la partie sécuritaire des vêtements de sécurité selon les modalités suivantes:

Chaussures de sécurité: 50% du prix d'achat d'une paire de chaussures de sécurité pour chaque période de cent (100) jours de travail aux employés requis de les porter.

Gants ou mitaines de sécurité: 30% du prix d'achat d'une paire de gants ou mitaines de sécurité pour chaque période de vingt (20) jours de travail aux employés requis de les porter.

Pantalons de sécurité: 30% du prix d'achat d'un pantalon de sécurité pour chaque période de cinquante (50) jours de travail aux employés requis de les porter.

Habits de pluie: 30% du prix d'achat d'un habit de pluie pour chaque période de cent (100) jours de travail aux employés requis de travailler à l'extérieur.

Doublure d'hiver pour chapeau de sécurité:

30% du prix d'achat d'une doublure d'hiver de chapeau de sécurité pour chaque saison d'opération aux employés requis de travailler durant la période hivernale.

Note: Le prix d'achat tel que mentionné dans le présent paragraphe représente le coût à la Compagnie de l'équipement vendu au comptoir de vanne de la Compagnie dans les camps.

29.01 b) GITE ET COUVERT

Les frais de gîte et couvert sont de \$16.45 par semaine. Il est toutefois entendu que si les frais de gîte et couvert, tels que décrétés par la Loi des Normes du travail de la Province de Québec, sont majorés pendant la durée de cette convention, le présent article sera révisé en conséquence.

FEUILLETS DE MESURAGE (Mémoire d'entente seulement)

Nous acceptons de le donner aux salariés qui le demandent une semaine à l'avance, tel que discuté et entendu.

LETTRES HORS CONVENTION

Renouvelées sans changement et annexées au mémoire.

FETE NATIONALE (Mémoire d'entente seulement)

Payée selon la Loi avec comme montant minimum le taux horaire prévu à la Convention.

REGIME DE SOINS DENTAIRE

Le même que celui accordé à l'usine
mais pour la période de travail.

REGIME DE RETRAITE (Mémoire d'entente seulement)

Durant l'année 1982, un Régime de Retraite
adopté aux travailleurs forestiers selon les
mêmes modalités que celui présenté aux travail-
leurs forestiers de Chicoutimi sera présenté au
Syndicat.

AUGMENTATION DES TAUX DE SALAIRE

	<u>1 mai 82</u>	<u>1 mai 83</u>
Taux horaire	12%	10%
Taux journalier	12%	10%
Taux hebdomadaire	12%	10%
Taux forfaitaire	12%	10%

TABLE DES TAUX ARBRES EN LONGUEUR

Ajouter en bas de la table:

0.25¢ par deux (2) centimètres additionnels pour
les diamètres supérieurs à 76 centimètres.

ENTENTE SIGNEE A CHANDLER CE 14^{ème} jour de juillet 82

POUR LE SYNDICAT

Erno Lettens

Michel Lapointe

Richard Bernatchez

Jacques Marc André

V. Collet

POUR LA COMPAGNIE

R. A. Bourdages

W. Normandeau

Alain Gauthier

Réal Babin

J. Lebrun

W. Gauthier

Gérard Berger

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LA COMPAGNIE GASPÉSIA LIMITÉE

C.P. 3000 Chandler (Québec) G0C 1K0 (418) 689-3362 Téléc: 014-43137

Siège social: 65, rue Sainte-Anne, C.P. 580 Québec (Québec) G1R 4S1 (418) 692-3721 Téléc: 051-3511

Chandler, le 1er juillet 1982.

Syndicat Canadien des Travailleurs
du Papier, Local 129,
Casier Postal 1030,
Chandler, Qué.

Attention: Monsieur Michel Lapointe,
Président.

Monsieur,

Les ententes suivantes continueront d'être ou seront en vigueur pour la durée de la présente convention.

HANDICAPÉ:

La Compagnie convient de traiter individuellement chaque cas d'accident résultant en une incapacité physique partielle, temporaire ou permanente, en réintégrant ces employés dans des fonctions ou tâches qu'ils sont en mesure d'accomplir à la condition que telles ouvertures existent.

AFFICHAGE DE POSITIONS:

Advenant l'affichage de positions dans d'autres locaux qui ne sont pas comblées par les membres de ceux-ci, les membres du Local 129 remplissant les exigences seront considérés.

PRIX DU GAZ ET DE L'HUILE POUR USAGE DE SCIÉS MECANIQUES:

Pour la durée de la Convention présentement en vigueur, la Compagnie vendra le gaz et l'huile pour scies mécaniques, à ses travailleurs, au prix coûtant.

.../ 2

CEDULE "A"

TAUX HORAIRES

Taux horaires effectifs à compter du:

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
CLASSE V		
-Journalier	\$ 10.43	\$ 11.47
CLASSE IV		
-Abatteur à salaire	10.60	11.66
CLASSE III		
-Conducteur camion ord.		
-Homme à tout faire		
-Opérateur débusqueuse, J-5, John Deere, etc.	10.66	11.73
CLASSE II		
-Charpentier menuisier		
-Préposé à la dynamite	10.93	12.02
CLASSE I		
-Opérateur tronçonneuse		
-Opérateur abatteuse		
-Affûteur	11.35	12.49
CLASSE I A		
-Opérateur moissonneuse	11.98	13.18

CEDULE "B"

TAUX JOURNALIERS

Taux journaliers effectifs à compter du:

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
CUISINIER	\$ 90.69	\$ 99.76
ASSISTANT-CUISINIER	85.48	94.03
MARMITON	80.72	88.79
VALET DE CAMP	82.98	91.28
GARDIEN	82.14	90.35

CEDULE "C"

TAUX FORFAITAIRES

Taux forfaitaires effectifs à compter du:

<u>METHODE CONVENTIONNELLE</u>	<u>1er mai 1982</u>		<u>1er mai 1983</u>	
	<u>CORDE</u>	<u>METRE³</u>	<u>CORDE</u>	<u>METRE³</u>
1. Abatteur à forfait, par corde, non empilée, chemins faits par le salarié à la satisfaction de l'EMPLOYEUR	20.56	5.673	22.62	6.240
Scie mécanique	1.02	0.281	1.12	0.309
2. Abatteur à forfait, par corde, bois coupé et empilé	21.73	5.994	23.90	6.593
Scie mécanique	1.02	0.281	1.12	0.309
3. Abatteur à forfait, par corde, bois coupé, lancé et empilé	28.57	7.883	31.43	8.671
Scie mécanique	1.02	0.281	1.12	0.309
4. Opération mécanisée, par corde, bois coupé, débusqué, tronçonné et empilé (Equipe de 5 hommes)	22.55	6.220	24.81	6.842
Scie mécanique	1.02	0.281	1.12	0.309
5. Charriage avec John Deere, F-4 et J-5. Maximum 1,000 pieds par corde	7.11	1.962	7.82	2.158
6. Débusquage, arbres en longueur. Méthode de coupe RW30 Taux moyen/arbre	0.138		0.152	

CEDULE "C"

TAUX FORFAITAIRES

ARBRES EN LONGUEUR

A COMPTER DU:

1er mai 1982

1er mai 1983

1er mai 1982

1er mai 1983

TAUX	TAUX	POUCE	CENTI-METRE	TAUX	TAUX
0.327	0.360	4	10	0.327	0.360
0.454	0.499	5	12	0.426	0.469
0.507	0.558	6	14	0.482	0.530
0.676	0.744	7	16	0.558	0.614
0.855	0.941	8	18	0.676	0.744
1.024	1.126	9	20	0.859	0.945
1.175	1.293	10	22	0.973	1.070
1.521	1.673	11	24	1.090	1.199
1.896	2.086	12	26	1.232	1.355
2.402	2.642	13	28	1.521	1.673
2.778	3.056	14	30	1.857	2.043
3.176	3.494	15	32	2.212	2.433
3.577	3.935	16	34	2.535	2.789
3.951	4.346	17	36	2.812	3.093
			38	3.176	3.494
			40	3.502	3.852
			42	3.781	4.159
			44	4.062	4.468

CEDULE "C"

TAUX FORFAITAIRES
ARBRES EN LONGUEUR
(SUITE)

A COMPTE DU:

<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>	POUCE	CENTI-METRE	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
TAUX	TAUX			TAUX	TAUX
4.352	4.787	18	46	4.353	4.788
4.752	5.227	19	48	4.752	5.227
			50	5.340	5.874
5.552	6.107	20	52	5.813	6.394
6.112	6.723	21	54	6.192	6.811
6.515	7.167	22	56	6.515	7.167
			58	6.909	7.600
6.941	7.635	23	60	7.203	7.923
7.342	8.076	24	62	7.496	8.246
7.743	8.517	25	64	7.773	8.550
8.009	8.810	26	66	8.009	8.810
			68	8.220	9.042
8.277	9.105	27	70	8.429	9.272
8.543	9.397	28	72	8.637	9.501
8.810	9.691	29	74	8.847	9.732
9.068	9.975	30	76	9.068	9.975

0.25¢ par deux (2) centimètres additionnels pour les diamètres supérieurs à 76 centimètres.

CEDULE "D"

TAUX HEBDOMADAIRES

Taux hebdomadaires effectifs à compter du:

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
APPRENTIS-COMMIS	\$ 392.39	\$ 431.63
ASSISTANTS-COMMIS		
1ère année	403.59	443.95
2e année	409.19	450.11
COMMIS		
1ière année	437.19	480.91
2e année	441.67	485.84
3e année	447.27	492.00
4e année	451.75	496.93
5e année	462.95	509.25
COMMIS DE LIAISON	508.73	559.60

N.B. Lorsqu'il y a plus d'un commis dans un même camp, le commis en charge voit son salaire majoré de huit pour cent (8%). Cette rémunération spéciale ne vaut que pour le temps où le commis est en charge et ne modifie en rien l'échelle.

TRANSPORT AU LIEU DE TRAVAIL
(ARTICLE 22)

22.01

PAR JOUR

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
Jusqu'à 5 milles	\$ 4.48	\$ 4.93
Plus de 5 milles jusqu'à 8 milles	6.39	7.03
Plus de 8 milles jusqu'à 11 milles	8.56	9.42
Plus de 11 milles jusqu'à 14 milles	10.73	11.80
Plus de 14 milles	12.71	13.98

22.02 Camp voyageurs

1er mai 1982

1er mai 1983

	<u>CORDE</u>	<u>METRE³</u>	<u>CORDE</u>	<u>METRE³</u>
Bois coupé, non empilé	\$1.29	\$0.357	\$1.42	\$0.393
Bois cordé à la souche	1.95	0.536	2.14	0.590
Bois coupé, lancé, empilé	2.21	0.606	2.43	0.667
Bois charrié à la souche	.45	0.126	.50	0.139
Bois coupé, débusqué et empilé	1.55	0.429	1.71	0.472
Arbres en longueur	1.14	0.314	1.25	0.345
Autres travailleurs	5.18/ par jour		5.69/ par jour	

1er mai 1982

1er mai 1983

22.03 Commis "camp itinérant"

Au mille	\$ 0.2813	\$ 0.3094
Au kilomètre	0.175	0.192

PRIME POUR LA QUALITE
DE TRAVAIL:

2% sur les taux à la corde et à
l'arbre en longueur.

PRIME POUR METHODES DE
TRAVAIL SECURITAIRE:

2% sur les taux à la corde et à
l'arbre en longueur.

Bien à vous,

LA COMPAGNIE GASPESIA LIMITEE,

R. A. Bourdages

R.A. Bourdages,
Directeur de l'Exploitation Forestière.

V.E. Bérubé

V.E. Bérubé,
Surintendant des Relations Industrielles.

RB/db