

21711-13 Kruger Inc.

R-06-06
2710(5)

21711-13
80

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

COMPAGNIE KRUGER INC.
(DIVISION DES BOIS ET FORETS)

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU LAC RELIQUE (FTPF-CSN)

ET

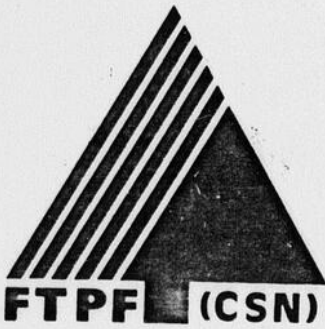
FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

1980-1982

MINISTÈRE DU TRAVAIL
80 NOV 10 14:25
GESTION DES DOCUMENTS

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
80 AOU 18 16 19
POSTE

D7



ARTICLE 1 BUT GENERAL

- 1.01 Le but général de cette convention est de définir les conditions de travail acceptées durant les négociations collectives afin d'assurer une entière coopération dans les relations patronales-ouvrières.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET COMPETENCE DU SYNDICAT

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec en date du 12 juin 1969, amendé le 6 juillet 1972 et amendé à nouveau le 13 juin 1974, la Direction reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur des salariés de la Compagnie.
- 2.02 La compétence du Syndicat s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail, préposés aux opérations forestières dans le district du Lac Relique et le district du Lac Anville dans le comté d'Abitibi-Est, exception faite des ingénieurs forestiers, des contracteurs, sous-contracteurs, des mesureurs, des commis, des préposés à la sécurité et à l'hygiène, des préposés à la prévention du feu, des préposés à la prévention des accidents, des préposés au service de récréation, des préposés aux communications et transports autres que le transport du bois et des personnes automatiquement exclues par la loi. Les étudiants sont exclus de la compétence du Syndicat.
- 2.03 Les salariés présentement couverts par le certificat d'accréditation en vigueur et travaillant pour un contracteur ou sous-contracteur sont des salariés régis par la présente Convention Collective.

ARTICLE 3 SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier devra, comme condition d'emploi, autoriser par écrit la direction à déduire de ses gains, à la fin de chaque mois d'opération, la cotisation syndicale mensuelle régulière ou l'équivalent conformément aux conditions suivantes.
- 3.02 Le Syndicat avise par écrit la Direction du montant de la retenue syndicale mensuelle régulière à prélever sur le salaire de chaque salarié relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue syndicale doit être modifié, le Syndicat en fait part à la Direction deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux au moyen d'un avis écrit signé par le président et le secrétaire du Syndicat.
- 3.03 L'Annexe "C" de cette Convention est un facsimilé de la formule d'adhésion et de retenue syndicale.
- 3.04 Le salarié devra signer la formule d'adhésion et de retenue syndicale dès son embauchage. La copie de cette formule sera remise au Syndicat.

- 3.05 Pour le premier mois d'emploi, la retenue ne sera faite que si le salarié a une période d'emploi de quinze (15) jours de calendrier et plus dans ce mois d'opération, Par la suite, une déduction sera faite mensuellement quel que soit le nombre de jours travaillés par le salarié.
- 3.06 Les montants perçus selon les exigences de la clause précédente seront remis au trésorier du Syndicat mensuellement. Les remises seront accompagnées d'une liste en double exemplaires dont une copie sera envoyée à la Fédération. Cette liste comprend les détails suivants: nom, prénom, numéro d'assurance sociale, montant de la déduction syndicale suivi du code ci-après, s'il y a lieu:

Code	Description
1	Départ volontaire
2	Absence autorisée
3	Maladie
4	Accident industriel
5	Mise à pied due aux exigences des opérations
6	Congédiement
7	Suspension

A la fin de l'année, le montant total des déductions syndicales de chaque salarié apparaît sur ses feuilles T-4 et TP-4.

- 3.07 La Direction n'a pas à percevoir de retenues syndicales pour les périodes de mise à pied; elle est uniquement tenue de retenir, à la fin de chaque mois d'opération, le montant prédéterminé égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière, pourvu que les gains dus et payés au salarié soient suffisants pour couvrir la retenue.
- 3.08 Le salarié suspendu des rangs du Syndicat devra, pour demeurer à l'emploi de la Compagnie, payer un montant équivalent à la retenue syndicale mensuelle.
- 3.09 Activités syndicales
- Il est entendu et convenu qu'il n'y aura pas d'activités syndicales sur les heures de travail, excepté celles couvertes par cette Convention et de la manière stipulée dans la Convention.
- 3.10 Droit de circulation
- Les représentants dûment accrédités de la Fédération ou du Syndicat pourront visiter les exploitations forestières de la Compagnie pour s'occuper de questions pertinentes à la présente convention mais devront en aviser le Directeur des exploitations ou son représentant à leur arrivée.
- 3.11 Tableaux d'affichage du Syndicat
- La Direction placera des tableaux d'affichage de grandeur adéquate qui seront reconnus comme officiels dans la salle de récréation et au magasin avec l'inscription "Syndicat". Le Syndicat pourra y afficher ses avis de convocation à des réunions

syndicales et, après autorisation du Surintendant du camp ou son représentant, il pourra afficher tout autre avis ou communication adressé à ses membres.

3.12 Absence pour activité syndicale

Si un salarié doit s'absenter pour activités syndicales, il devra en aviser son supérieur immédiat. Ce congé sans solde sera autorisé, en autant que la bonne marche des opérations n'en sera affectée.

3.13 Maintien et remboursement de salaire

Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la Compagnie, du salaire payé par elle à l'officier absent temporairement pour affaires syndicales. De plus, il accepte de donner par écrit, à la Direction, au plus tard le vendredi, à 17:00 heures, le nom des officiers qui ont été absents pour affaires syndicales, pendant la semaine courante et qui sont régis par le présent article.

ARTICLE 4 DROIT DE LA COMPAGNIE

4.01 Sujet seulement aux clauses formulées dans cette Convention, le Syndicat reconnaît que la Direction, l'administration et le contrôle des affaires de la Compagnie, l'exécution et les projets sont exclusivement les fonctions de la Compagnie et que la Direction a le droit de faire des règlements pour la conduite disciplinée et efficace de son organisation.

De tels droits ne devront pas être exercés arbitrairement ou injustement envers les salariés et ne devront pas être appliqués de manière à violer les clauses de cette Convention. Dans le cas où un salarié prétend qu'il a été lésé ou le Syndicat croit que la Direction a violé une clause de cette Convention, un grief peut être soumis pour règlement de la manière prévue à l'Article VII, procédures de griefs.

4.02 Travail accompli par les supérieurs immédiats

Tout salarié exclu de l'unité de négociations ne peut faire un travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence et d'entraînement.

ARTICLE 5 COMITES

5.01 Comité exécutif

Le comité exécutif du Syndicat est composé de quatre(4) salariés réguliers de la Compagnie, lesquels sont élus selon la constitution du Syndicat. Ces quatre(4) officiers forment également le Comité de Négociation et pourront s'adjoindre dans ce dernier cas un ou deux autres représentants des salariés. Le Syndicat fera parvenir, par écrit, à la Direction, la liste des noms de ses délégués et de ses officiers et amendera cette liste quand il y aura lieu en avisant la Direction par écrit.

5.02 Comité des griefs

Le comité exécutif cumulera également les fonctions du comité des griefs et pourra s'adjoindre d'autres délégués additionnels (max. 3 salariés), et ce, d'occupations différentes afin de s'occuper de tout grief suivant les dispositions de l'Article 7. Seuls les salariés réguliers peuvent faire partie de ce comité. Les réunions de la Direction et du comité de grief se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la Direction et aux membres du comité. La Direction dédommagera les salariés, s'il y a perte de salaire en relation avec la procédure de grief. Les membres du comité devront obtenir l'autorisation du Surintendant ou son représentant s'ils sont obligés de s'occuper d'un grief sur les heures de travail.

ARTICLE 6 DELEGUES DE DEPARTEMENTS

- 6.01 Dans le but de faciliter l'application de la Convention et le règlement des griefs, le Syndicat nommera ou fera élire au maximum six (6) délégués (incluant les officiers du Syndicat) pour représenter chaque département.

Les délégués de département devront obtenir l'autorisation du supérieur immédiat s'ils sont obligés de s'occuper d'un grief sur les heures de travail. Si le supérieur immédiat accepte que le grief soit discuté avec la Direction durant les heures de travail, les délégués de départements ne perdront pas de salaire. Dans tous les autres cas, les délégués ne seront pas payés.

- 6.02 Le Syndicat fera parvenir par écrit à la Direction une fois l'an, la liste des noms de ses officiers et délégués et amendera cette liste quand il y aura lieu en avisant la Direction par écrit.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Advenant désaccord entre la Direction et l'un de ses salariés quant à la signification et l'intention des termes et conditions de cette Convention ou, advenant qu'un salarié croit que dans l'application de tels termes ou conditions il a été traité injustement, le salarié concerné (accompagné ou non d'un membre du comité exécutif) pourra discuter d'abord verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat. A moins d'entente préalable, les plaintes seront discutées en dehors des heures de travail.

7.02 Première étape

S'il n'y a pas entente entre le salarié et son supérieur immédiat ou s'il n'a pas discuté de sa plainte, le salarié et le représentant du Syndicat présentent le grief par écrit. Ce grief, par écrit, doit être soumis pas plus de vingt (20) jours ouvrables après qu'a surgi la cause ou connaissance de cause qui a donné naissance au grief. Ce grief doit être soumis à l'une ou l'autre des instances suivantes:

a) GRIEF INDIVIDUEL

Le grief doit être soumis par écrit au Surintendant ou à son représentant.

b) GRIEF COLLECTIF

Le grief doit être soumis par écrit au Directeur de la Division ou son représentant. Un grief collectif doit être libellé de façon à ce que le tribunal d'arbitrage puisse rendre une décision applicable en même temps à tous les salariés visés et de la même façon.

Si dans les trente (30) jours solaires de son dépôt le grief n'est pas réglé, l'une ou l'autre des parties peut procéder à l'arbitrage de la façon mentionnée à l'étape No. 2.

La limite de temps spécifiée dans cet article peut être prolongée après entente mutuelle entre les deux parties et confirmée par écrit. Si le grief est discuté au niveau de division, le président du Syndicat devra être présent, aidé d'un représentant de la Fédération, si nécessaire. Le Directeur des Relations Industrielles pourra également assister à de telles réunions. Il est entendu que le Syndicat peut faire un grief pour et au nom de tout salarié.

7.03 Deuxième étape

S'il n'y a pas entente à l'étape No. 1, le grief peut être soumis à l'arbitrage en avisant l'autre partie par écrit tel que défini à l'Article 8.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.01 S'il y a lieu d'avoir recours à l'arbitrage, le grief sera soumis à un officier d'arbitrage choisi par les parties, ou à défaut d'entente, nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec. La décision de l'officier d'arbitrage sera finale et obligatoire pour les deux parties et devra être mise en application dans les quatorze (14) jours après qu'elle aura été rendue.

8.02 Dans les cas d'arbitrage, selon la procédure établie précédemment, l'arbitre auquel tout grief pourrait être soumis, aura juridiction et autorité pour interpréter les clauses de la Convention, en autant qu'il pourrait être nécessaire pour décider du grief, mais n'aura pas juridiction ou autorité pour modifier de quelque façon que ce soit les clauses de cette Convention.

Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision de la direction. Toute réclamation qui n'est pas prescrite par les délais de la procédure de grief est rétroactive depuis la date de la connaissance de la circonstance ou de l'événement qui a provoqué le grief. L'arbitre aura également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié avec ses privilèges et droits acquis, et de décider du montant de compensation pour le salaire perdu.

8.03 Chaque partie devra payer ses propres frais d'arbitrage, incluant les honoraires et dépenses des témoins convoqués par celle-ci et de ses représentants. Les honoraires et dépenses du président devront être partagés également entre les deux parties.

ARTICLE 9 CONTINUITE DES OPERATIONS

- 9.01 Il n'y aura ni grève, ni arrêt de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la Convention.
- 9.02 Le travail ne sera pas interrompu par aucun conflit de juridiction qui pourrait survenir entre le Syndicat et tout autre syndicat. Ces questions de juridiction seront discutées et réglées entre et par les syndicats concernés qui suivront la procédure légale établie à cette fin.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

10.01 Ancienneté de compagnie

L'ancienneté de compagnie est l'accumulation des jours travaillés par un salarié depuis le 1er juin 1968 (temps supplémentaire exclu) calculée selon la méthode prévue à l'Article 10.03 et des jours non travaillés stipulés à l'Article 10.05 de la Convention.

10.02 Période d'ancienneté et année d'opération

Période d'ancienneté et année d'opération désignent une année de calendrier du 1er janvier au 31 décembre.

10.03 Calcul de l'ancienneté de compagnie

Une année de service comprend un minimum de 150 jours de travail dans une année de calendrier. Lorsqu'un salarié travaille moins de 150 jours dans une même année de calendrier, ces jours de travail seront portés à son crédit. Ils seront accumulés jusqu'à 150 jours et pourront être ajoutés aux jours de travail dans une année de calendrier pour compléter une année de service. Si ces jours accumulés ne sont requis, ils demeurent au crédit du salarié.

Les jours de travail dans une année de calendrier excédant 150 jours ne seront pas portés au crédit du salarié pour compléter une année de service.

10.04 Salariés stagiaires

Les nouveaux salariés seront considérés comme stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété une période de trente (30) jours de travail continu au service de la Compagnie et ce droit leur sera reconnu à partir du début de ladite période de trente (30) jours de travail.

Toute absence par maladie ou absence autorisée et prévue selon la convention ne cause pas de bris dans la période d'essai de trente (30) jours précédemment mentionnée. Cependant, ladite période d'absence est exclue dans le calcul des jours requis pour compléter la période d'essai de trente (30) jours de travail continu.

Ces salariés auront droit à la procédure de grief excepté dans les cas de promotion, transfert, discipline ou cessation d'emploi.

10.05 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

- a) A compter de la dernière date d'entrée au service de la Compagnie.
- b) Absence due à une maladie ou un accident non-occupationnel pour une durée maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Dans le cas d'un salarié absent pour cause d'accident de travail, son ancienneté continue de s'accumuler jusqu'à ce que la Commission des Accidents du Travail fasse rapport que ledit salarié est physiquement et mentalement capable de retourner au travail sur une position existante.
- c) Une absence prévue à la Convention et/ou cours de perfectionnement autorisé par la Direction.
- d) Un salarié élu ou choisi pour une position régulière avec la Fédération ou la C.S.N. qui le relèverait de son emploi avec la Compagnie recevra, sur demande écrite de la Fédération ou de la C.S.N., un congé autorisé sans paie ou autres bénéfices pour une période de deux (2) ans ou moins.
- e) Absence pour affaires syndicales n'excédant pas trois (3) mois par année.
- f) Nonobstant ce qui précède, un salarié ne pourra accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération.

10.06 L'ancienneté est maintenue lors:

- a) D'une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- b) De toute autre absence autorisée non prévue à la Convention.
- c) Lorsqu'un officier du Syndicat a à exercer ses droits préférentiels conformément à l'Article 12.03 b) de cette Convention, son ancienneté est maintenue, mais cesse de s'accumuler pour la période de mise à pied de ou des salariés possédant une ancienneté de Compagnie supérieure à la sienne. Si le ou les salariés mis à pied refusent de reprendre leur travail régulier lorsqu'ils sont rappelés par la Direction, l'officier du Syndicat se verra, rétroactivement, rétablir son ancienneté.

10.07 L'ancienneté se perd si le salarié:

- a) Quitte volontairement la Compagnie ou est mis à la retraite.
- b) Est congédié pour cause juste et suffisante.
- c) Est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois

consécutifs, s'il a plus d'une année de service. Les salariés mis à pied ayant moins d'une année de service perdront leur ancienneté lorsque la mise à pied sera pour une période ouvrable équivalente à leur durée de service.

- d) Ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception d'une convocation à reprendre le travail, envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Direction et dont une copie aura été envoyée au Syndicat local à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit.
- e) Après l'expiration de la période prévue selon l'Article 10.05 b) de la présente Convention.

ARTICLE 11 LISTE D'ANCIENNETE

11.01 Liste d'ancienneté

Deux fois par année, vers le 31 janvier et le 31 juillet, la Direction fera parvenir au Syndicat, par courrier recommandé, cinq (5) copies de listes de salariés couverts par la Convention Collective de Travail, mentionnant le nom, la date d'embauche, l'occupation, le salaire et l'ancienneté en années et en jours pour chacun des salariés sur la liste de paie au 31 décembre de l'année précédente et au 30 juin de l'année courante.

- 11.02 La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après qu'elle aura été expédiée au Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à la Direction pendant ces trente (30) jours ou dans les quinze (15) jours suivant la date de retour au travail d'un salarié. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'ancienneté et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves qu'il y a erreur avant que la liste soit amendée.
- 11.03 Cette liste d'ancienneté gouvernera tous les mouvements de main-d'oeuvre de la période suivante d'opération. Cependant, dans les cas où l'ancienneté de deux (2) salariés serait égale, la date initiale d'embauche prévaudra.

ARTICLE 12 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01 a) Occupation vacante et occupation nouvelle

Toute occupation vacante ou nouvelle relevant de la compétence du Syndicat sera affichée sur les tableaux pour une période de sept (7) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des occupations aux taux de base et forfaitaires. (Les occupations aux taux de base et forfaitaires seront remplies par ordre d'ancienneté par les salariés réguliers qui en font la demande, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche). Seules les applications reçues en dedans de cette période de sept (7) jours seront acceptées par la Direction. Les avis officiels, dont une copie au Syndicat seront affichés dans chaque camp aux endroits suivants:

- 1) Salles de récréation.
- 2) Magasins.

Ces avis fournissent les renseignements suivants:

- 1) Le titre de l'occupation.
- 2) L'endroit du camp concerné.
- 3) Les exigences pour accomplir la tâche.
- 4) Le taux de l'occupation.

NOTE: Si un salarié d'une même occupation qui devient vacante a exprimé son désir par écrit à la Direction, avec copie au Syndicat, de changer de camp, il sera transféré; après, il y aura affichage sur son poste devenu vacant.

b) Choix du candidat

1ère ETAPE:

La Direction choisit parmi les salariés du camp concerné ayant fait application, selon son ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche après un essai loyal ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs du travail.

2ième ETAPE:

Si aucun candidat n'a été choisi à la première étape, la Direction choisit parmi les autres salariés ayant fait application selon l'ancienneté en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche après un essai loyal ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs de travail.

Copie de la liste des candidats ainsi que le ou les candidats choisis sera envoyée au Syndicat. Si aucun salarié ne fait application ou si les candidats ne rencontrent pas les exigences normales pour remplir la tâche, la Direction choisira le candidat de son choix.

Toutefois, le candidat choisi pourra retourner à son ancienne occupation durant ladite période d'essai, Après trente (30) jours d'essai, le salarié sera considéré comme permanent dans sa nouvelle classification.

c) La procédure ci-dessus ne s'applique pas pour une mutation temporaire d'une durée d'un (1) mois ou moins dans les cas de maladie, accident, vacances, congés autorisés ou remplacement en cas d'urgence. Cependant, le salarié remplacé pour les causes ci-haut mentionnées, a le droit de réintégrer son occupation régulière même si son absence a duré plus d'un (1) mois.

d) Le salarié qui ne se prévaut pas de son ancienneté pour fins de mouvement de main-d'oeuvre n'annule aucunement ses droits pour une promotion, nomination, ou transfert ultérieur.

12.02 Promotion ou mutation

a) En cas de promotion ou de mutation, l'ancienneté sera le

facteur déterminant en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

b) Un salarié régulier qui accepte d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation pourra revenir à son ancienne occupation en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas un (1) an de la date de ladite mutation. Au cours de cette période d'essai, le salarié maintient son ancienneté.

c) Avis au Syndicat

Lorsque le salaire d'un salarié est affecté à la suite de promotion ou de mutation, la Direction doit en informer le Syndicat dans la semaine suivant tel changement.

d) Mutation à un taux de salaire supérieur

Un salarié régulier muté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé recevra immédiatement le taux de salaire supérieur pour la durée de cette mutation.

e) Mutation à un taux de salaire inférieur

Un salarié régulier muté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur conservera le taux de salaire de son occupation régulière tant et aussi longtemps qu'il y aura de l'ouvrage disponible dans son occupation régulière, après quoi, il sera payé au taux de salaire inférieur.

f) Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation

Un salarié régulier qui accepte une mutation temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociation pour fins de surveillance, recevra une prime de trente cents (\$0.30) l'heure en sus du taux de salaire de son occupation régulière pour la durée de cette mutation.

g) Mutation demandée par le salarié

Un salarié régulier muté à sa propre demande sera rémunéré au taux de salaire de sa nouvelle occupation.

h) Mutation lors d'une mise en disponibilité

Lors d'une mise en disponibilité temporaire, un salarié régulier pourra accepter une mutation dans une occupation disponible à un taux différent de son occupation régulière.

12.03 Rappel et mise en disponibilité

a) Lors de rappel ou de mise en disponibilité, le salarié concerné pourra exercer ses droits d'ancienneté et déplacer un salarié dont l'ancienneté est inférieure à la sienne, à la condition d'être immédiatement capable de répondre aux exigences normales de la tâche.

Si un tel poste n'est pas disponible, le salarié concerné pourra déplacer un salarié d'ancienneté inférieure à la sienne parmi les fonctions à la base.

A défaut de pouvoir déplacer un salarié parmi les fonctions à la base, le salarié concerné sera mis à pied.

Les rappels se feront dans l'ordre inverse des mises à pied et ce aux mêmes conditions que celles établies précédemment.

b) Dans les cas de mises en disponibilité et de rappels, les officiers du Syndicat tel que stipulé au paragraphe 5.01, ont la préférence sur tout autre salarié, pourvu qu'ils aient les qualifications nécessaires pour accomplir la tâche disponible.

c) Dans l'application de cette clause, les parties sont d'accord pour restreindre les réclamations des salariés concernés suite à une mise à pied erronée, attribuable à une erreur ou omission involontaire de la part de la Direction comme suit:

- 1) Le salarié devra soumettre son grief, au plus tard, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa mise à pied.
- 2) Si fondée, la réclamation du salarié sera accueillie et le salarié sera réinstallé dans son occupation antérieure, suite à sa mise à pied erronée, et ce, sans perte de salaire.
- 3) A défaut d'entente selon l'étape précédente, le différend pourra être soumis à l'arbitrage en la manière prévue au paragraphe qui suit, sans pour autant accorder à l'arbitre juridiction en regard du salaire perdu. Toute réclamation monétaire sera pour un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de salaire perdu.

Dans le cas d'arbitrage, les dispositions prévues à l'Article 8 s'appliqueront.

d) En cas de mise en disponibilité, la Direction doit en informer par écrit le Syndicat et les salariés intéressés au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans les cas hors du contrôle de la Direction.

e) Quand il s'agira d'organiser une nouvelle équipe ou de remplacer un membre d'une équipe (opération de coupe), le supérieur immédiat doit offrir le poste vacant aux salariés de coupe qui sont déjà disponibles et ce sans affecter la clause du mouvement de main-d'oeuvre.

12.04 Les opérateurs-propriétaires de débusqueuses à forfait qui comptent quatre (4) ans ou plus d'ancienneté à titre d'opérateur-propriétaire de débusqueuse seront assujettis à la clause de mouvement de main-d'oeuvre qui suit:

- 1) Ledit opérateur déplace le salarié possédant moins d'ancienneté que lui et qui est propriétaire de sa machine au sein du même contracteur.
- 2) Si tel poste n'est pas disponible l'opérateur-propriétaire de débusqueuse à forfait déplace l'opérateur-propriétaire de débusqueuse à forfait qui possède le moins d'ancienneté parmi les autres contracteurs.

3) Si, un tel poste n'est pas disponible, l'opérateur-propritaire de débusqueuse à forfait déplace l'opérateur de débusqueuse à forfait qui possède le moins d'ancienneté parmi les autres contracteurs.

4) Si, un tel poste n'est pas disponible, l'opérateur-propritaire de débusqueuse à forfait déplace l'opérateur de débusqueuse à forfait qui possède le moins d'ancienneté à la Compagnie et qui opère une machine appartenant au contracteur. Dans un tel cas, le salarié ainsi concerné a priorité d'utilisation de sa machine sur le contracteur.

12.05 Les opérateur-proprétaires de débusqueuses qui comptent moins de quatre (4) ans d'ancienneté à titre d'opérateur-propritaire de débusqueuse seront assujettis à la clause de mouvement de main-d'oeuvre qui suit:

1) Ledit opérateur déplace le salarié possédant moins d'ancienneté que lui et qui est propriétaire de sa machine au sein du même contracteur.

2) Si un tel poste n'est pas disponible, l'opérateur-propritaire de débusqueuse à forfait déplace l'opérateur-propritaire de débusqueuse à forfait qui possède le moins d'ancienneté parmi les autres contracteurs.

3) Si un tel poste n'est pas disponible, l'opérateur-propritaire de débusqueuse à forfait déplace l'opérateur de débusqueuse à forfait qui possède le moins d'ancienneté et est ainsi tenu d'opérer une machine appartenant au contracteur. Ce déplacement se fait selon l'Article 12 de la Convention (Mouvement de Main-d'Oeuvre).

4) En tout temps un salarié couvert par 12.04 et 12.05 pourra se prévaloir de ses droits reconnus à l'Article 12.03.

12.06 Location de machinerie

a) Les propriétaires de machines louées par la Compagnie, s'ils en sont les opérateurs, ne sont pas éligibles aux clauses de mouvements de main-d'oeuvre, à l'exception des propriétaires de débusqueuses.

b) Les propriétaires-artisans qui doivent embaucher d'autres opérateurs doivent prendre les salariés de la Compagnie en suivant la procédure établie à l'Article 12.01, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche, avant d'embaucher de l'extérieur.

c) Tout salarié de la Compagnie qui travaille ou travaillera pour un sous-entrepreneur ou un propriétaire-artisan, pourra, s'il le désire, au moment de sa mise en disponibilité, déplacer un autre salarié qui aura moins d'ancienneté que lui en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

d) Lorsqu'un sous-entrepreneur est engagé par la Direction et que des salariés de la Compagnie, capables de faire le travail

à être accompli par ce sous-entrepreneur, sont disponibles, préférence d'emploi leur est accordée avant les salariés dudit sous-entrepreneur.

ARTICLE 13 VACANCES

13.01 Régime de vacances

Tout salarié couvert par la présente Convention qui n'a pas complété une (1) année d'ancienneté avec la Compagnie a droit à 4% de son salaire brut.

13.02 Tous les salariés réguliers ayant une (1) année d'ancienneté et plus ont droit à des vacances annuelles qui doivent être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante, et à un temps qui convient mutuellement au salarié, au contracteur et à la Direction comme suit:

Deux (2) semaines après un (1) an d'ancienneté.
Trois (3) semaines après cinq (5) ans d'ancienneté.
Quatre (4) semaines après dix (10) ans d'ancienneté.

Tous les salariés réguliers qui, au premier janvier, n'ont pas complété un (1) an d'ancienneté, auront droit à un (1) jour de vacances par mois de travail effectué avant le premier janvier, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

13.03 Paie de vacances

Le crédit de vacances auquel le salarié a droit lui sera remis lors de son départ pour le congé de Noël lequel sera payé comme suit par chèque séparé:

- 4% de ses gains bruts de l'année précédents pour l'équivalent d'une (1) semaine ou moins de vacances.
- 4% de ses gains bruts de l'année précédents pour l'équivalent de deux (2) semaines de vacances.
- 6% de ses gains bruts de l'année précédents pour l'équivalent de trois (3) semaines de vacances.
- 8% de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de quatre (4) semaines de vacances.

13.04 Nonobstant ce qui précède, le salarié régulier qui est absent par maladie ou accident de travail reçoit une rémunération de vacances au pourcentage de ses gains tel qu'établi précédemment ou à 40 heures de vacances payées au taux de sa classification, lequel des deux montants est le plus avantageux. Dans un tel cas, le salarié doit avoir travaillé un minimum de deux (2) mois au cours de l'année précédente de ses vacances.

13.05 Les salariés qui désirent prendre des vacances dans l'année qui suit, auront jusqu'au 1er novembre de chaque année pour aviser la Direction ou le contracteur de garder leur crédit de vacances à cette fin. A défaut d'un tel avis, le crédit de vacances du salarié lui sera payé avant le 31 novembre.

- 13.06 Le salarié régulier qui termine son emploi avec la Compagnie aura droit de recevoir les bénéfiques de vacances acquis.

ARTICLE 14 FETES CHOMEES ET PAYEES

- 14.01 Les fêtes suivantes seront chômées et payées:

Veille de Noël
Noël
1 jour additionnel dans la période de Noël
Veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste (selon la loi 48)
Confédération
Fête du Travail
1 congé additionnel dans la période de Pâques

Un (1) congé mobile sera accordé aux salariés réguliers après entente avec le supérieur immédiat.

- 14.02 Sous réserve de la loi, l'observance de ces fêtes peut être changées après entente mutuelle entre les deux parties. Les fêtes tombant un samedi seront reportées au vendredi précédent.

Les fêtes tombant un dimanche seront prises le lundi.

Les fêtes tombant soit un mardi, mercredi ou jeudi seront prises le vendredi de la même semaine.

Ce qui précède ne s'applique pas aux congés de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An.

Dans ce cas, trois (3) congés seront payés avant le départ du salarié s'il est éligible et les deux (2) autres seront payables au retour du salarié en autant qu'il remplit les conditions prévues à l'Article 14.03.

- 14.03 Pour avoir droit à la paie de l'un ou l'autre des congés énoncés au paragraphe précédent, un salarié régulier doit:

1) A moins de s'être absenté pour cause de maladie ou accident, avoir été présent au camp un certain temps durant les trente (30) jours qui précèdent le congé.

2) Avoir travaillé dans les quinze (15) jours ouvrables qui précèdent le congé et être à son poste le premier jour ouvrable suivant immédiatement le congé à moins de:

- a) s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident avant le congé; un certificat médical devra être présenté à son retour.
- b) ou, si avant ou après le congé, il est en vacances ou malade et incapable de se présenter au travail; dans ce cas, il devra présenter un certificat médical à son retour.
- c) ou, si son supérieur immédiat l'a averti que ses services ne sont pas requis.
- d) ou, s'il est en congé autorisé.

- e) ou, s'il est en disponibilité après avoir travaillé un certain temps dans les trente (30) jours qui précèdent les congés.
- f) ou, s'il a une raison jugée valable par la Direction. Advenant refus de la raison du salarié, celui-ci pourra se prévaloir des recours prévus selon l'Article 7 de la Convention.

14.04 Pour ces congés, les salariés seront payés à leur taux régulier pour une journée normale de travail, tel que prévu à l'Annexe "A".

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

14.06 Congé de décès

La Direction consent à accorder un congé de décès de cinq (5) jours consécutifs, dont l'un sera la journée même du service, payé au taux qu'il aurait gagné s'il avait travaillé (salarié à forfait au taux prévu à l'Annexe "A"), au salarié ayant complété sa période de probation et qui sera affligé par le décès de son conjoint légal, ses enfants et trois (3) jours pour le décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père et sa belle-mère légale et père et mère adoptifs. Le salarié doit fournir un certificat de décès s'il en est requis par la Direction. Un congé de décès n'est pas payé les jours de fêtes chômées, ni pendant l'absence d'un salarié en congé hebdomadaire, en vacances annuelles ou s'il ne s'est pas absenté et continue à travailler normalement.

Il sera accordé une journée de congé dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur selon les conditions énumérées ci-haut.

14.07 Paie de juré ou témoin

La Direction consent à compenser pour le temps perdu par les salariés requis de servir comme juré ou témoin de la Couronne, de la façon suivante:

La Compagnie paie au salarié juré ou témoin de la Couronne, le taux de sa classification pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré ou témoin de la Couronne.

Pour se prévaloir de ce bénéfice, le salarié doit s'engager, par écrit, à remettre à la Direction son ou ses chèques de paie de juré ou témoin de la Couronne dûment endossés.

ARTICLE 15 CEDULE DES FETES CHOMEES ET PAYEES

15.01 Les fêtes chômées et payées apparaissant à l'Article 14.01 pourront être cédulées et groupées de manière à permettre aux salariés de prendre deux (2) jours et plus de congés consécutifs et ce après entente mutuelle entre les deux parties.

- ARTICLE 14
- 14.01 e) ou, s'il est en disponibilité après avoir travaillé un certain temps dans les trente (30) jours qui précèdent les congés.
- f) ou, s'il a une raison jugée valable par la Direction. Advenant refus de la raison du salarié, celui-ci pourra se prévaloir des recours prévus selon l'Article 7 de la Convention.
- 14.04 Pour ces congés, les salariés seront payés à leur taux régulier pour une journée normale de travail, tel que prévu à l'Annexe "A".
- 14.05 Si un ou plusieurs congés payés surviennent durant la période de vacances du salarié, celles-ci seront prolongées en conséquence.

14.06 Congé de décès

La Direction consent à accorder un congé de décès de cinq (5) jours consécutifs, dont l'un sera la journée même du service, payé au taux qu'il aurait gagné s'il avait travaillé (salarié à forfait au taux prévu à l'Annexe "A"), au salarié ayant complété sa période de probation et qui sera affligé par le décès de son conjoint légal, ses enfants et trois (3) jours pour le décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père et sa belle-mère légale et père et mère adoptifs. Le salarié doit fournir un certificat de décès s'il en est requis par la Direction. Un congé de décès n'est pas payé les jours de fêtes chômées, ni pendant l'absence d'un salarié en congé hebdomadaire, en vacances annuelles ou s'il ne s'est pas absenté et continue à travailler normalement.

Il sera accordé une journée de congé dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur selon les conditions énumérées ci-haut.

14.07 Paie de juré ou témoin

La Direction consent à compenser pour le temps perdu par les salariés requis de servir comme juré ou témoin de la Couronne, de la façon suivante:

La Compagnie paie au salarié juré ou témoin de la Couronne, le taux de sa classification pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré ou témoin de la Couronne.

Pour se prévaloir de ce bénéfice, le salarié doit s'engager, par écrit, à remettre à la Direction son ou ses chèques de paie de juré ou témoin de la Couronne dûment endossés.

ARTICLE 15 CEDULE DES FETES CHOMEES ET PAYEES

- 15.01 Les fêtes chômées et payées apparaissant à l'Article 14.01 pourront être cédulées et groupées de manière à permettre aux salariés de prendre deux (2) jours et plus de congés consécutifs et ce après entente mutuelle entre les deux parties.

ARTICLE 16 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

16.01 Semaine de travail

L'expression "semaine de travail" désigné pour les fins de la présente Convention une période de sept (7) jours, lesquels sont répartis entre 00.01 minute le lundi à 24.00 heures le dimanche suivant.

16.02 Semaine normale d'opération

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

16.03 Semaine normale de travail

a) La semaine normale des salariés à l'heure est la suivante:

EQUIPE DE JOUR:

Lundi 1:00 p.m. à 6:00 p.m.

Mardi au jeudi 7:00 a.m. à midi et

1:00 p.m. à 6:00 p.m.

Vendredi

7:00 a.m. à midi

EQUIPE DE NUIT:

Lundi 6:30 p.m. à 5:30 a.m.

(1 heure exclue pour le repas)

Mardi 6:30 p.m. à 5:30 a.m.

(1 heure exclue pour le repas)

Mercredi 6:30 p.m. à 5:30 a.m.

(1 heure exclue pour le repas)

Jeudi 6:30 p.m. à 5:30 a.m.

(1 heure exclue pour le repas)

La cédule des heures de travail ne doit pas être interprétée comme étant une garantie de la part de la Compagnie des heures de travail journalières ou hebdomadaires.

Il est entendu que les équipes de jour et de nuit alterneront à toutes les semaines.

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

Certaines cédules de travail pourront être modifiées, après entente entre les deux parties, et ce, sans pénalité envers la Compagnie.

b) Conformément aux modalités existantes avant la signature de la présente, la cédule de travail 8-6 continue de s'appliquer pour les opérateurs de machines suivantes:

Abatteuse-façonneuse (type Koehring)

Abatteuse-transporteuse (type Koehring)

Abatteuse-assembleuse

Ebrancheuse mécanique (excluant peigne sur débusqueuse)

Advenant l'application de l'horaire 8-6 par d'autres contracteurs

que ceux qui l'utilisaient avant la signature de la présente, la Direction, dans un délai de cinq (5) jours avant l'implantation d'une telle cédule, devra prendre entente avec le Syndicat. A défaut d'entente, l'Article 7 et l'Article 8 s'appliqueront.

Les salariés qui travaillent sur la cédule continue 8-6 reçoivent une prime de \$0.15 l'heure pour tout le temps régulier travaillé sur cette cédule.

16.04 La semaine normale de travail d'un salarié à forfait est de cinq (5) jours répartis du lundi au samedi inclusivement.

16.05 La semaine normale de travail des salariés payés à la semaine est, en moyenne, de quarante (40) heures par semaine selon la cédule établie.

16.06 Temps de voyage

a) Le temps de voyage, pour les salariés à forfait, entre le camp et le lieu de travail sera considéré comme temps non-ouvré et rémunéré comme suit:

Distance entre le camp et le lieu de travail	Rémunération par jour
1 à 6 milles	\$2.50
6 à 10 milles	\$4.00
11 à 15 milles	\$5.00
Chaque cinq (5) milles additionnels	\$1.00

b) Le temps requis par un salarié payé à l'heure, aller-retour, entre le camp et le lieu de travail sera considéré comme temps non-ouvré et rémunéré au taux régulier de sa classification.

16.07 Temps supplémentaire

Les salariés payés à l'heure auront droit au taux et demi du taux régulier de leur occupation pour toutes les heures et fractions d'heure durant lesquelles ils seront requis de travailler ainsi qu'il suit:

- Au-delà des heures cédulées dans une journée.
- Au-delà de quarante (40) heures dans une semaine.
- Entre 00.01 heure a.m. le dimanche et 00.01 heure a.m. le lundi.
- Lors de tout congé chômé et payé tel que prévu dans la Convention (en plus de la paie dudit congé, si qualifié). Les heures travaillées en plus de huit (8) heures lors de ces dits congés seront payés taux double au lieu de taux et demi.

Une seule de ces dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

16.08 Les salariés payés à la semaine auront droit au taux et demi du taux régulier de leur occupation pour toutes les heures ou fractions d'heure durant lesquelles ils seront requis de travailler plus que requiert leur tâche journalière ou au-delà d'une moyenne de cinq (5) jours par semaine ou, le dimanche ou, au-delà de huit (8) heures dans une journée ou, lors de tout congé chômé et payé tel que prévu dans la Convention (en plus de la paie dudit congé, si qualifié).

Les heures travaillées en plus de huit (8) heures lors de ces dits congés seront payés taux double au lieu de taux et demi.

Une seule de ces dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

- 16.09 Le salarié à forfait qui est requis de travailler à l'heure reçoit temps et demi au taux de la tâche qu'il accomplit pour le temps autorisé qu'il travaille au-delà de huit (8) heures dans une même journée de travail en comptant le temps à la pièce ou, le dimanche ou, lors de tout congé chômé et payé tel que prévu dans la convention (en plus de la paie dudit congé, si qualifié).

Une seule de ces dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

- 16.10 Le temps supplémentaire sera réparti de façon égale entre les salariés d'une même classification et d'un même contracteur en autant que le salarié concerné sera capable d'accomplir les exigences normales de la tâche. La période de calcul pour la répartition du temps supplémentaire n'excédera pas un (1) mois et le salarié refusant du temps supplémentaire ou absent lorsque requis sera compté comme temps supplémentaire accompli. Une liste des heures supplémentaires effectuées par les salariés sera affichée.

ARTICLE 17 PRIME DE NUIT

- 17.01 Effectif à la date de la signature, tous les salariés payés à l'heure et à la semaine auront droit à une prime de nuit de \$0.25 l'heure pour toutes les heures travaillées entre 6:30 p.m. et 5:30 a.m.

La prime de nuit ne s'applique pas pour:

- a) Les heures travaillées pour compléter un quart de jour, si le quart commence après les heures normales.
- b) Les heures payées à temps et demi.

ARTICLE 18 APPELS SPECIAUX

- 18.01 Le salarié de jour ou d'équipe rappelé au travail ne reçoit jamais moins que quatre (4) heures, (six (6) heures le dimanche) au taux régulier de sa classification, sauf si les heures de travail sont travaillées d'une façon continue et consécutive à ses heures régulières de travail. Cette disposition s'applique pour le travail défini par le supérieur immédiat au moment de l'appel.

ARTICLE 19 TRANSPORT DES SALARIES

- 19.01 Usage du véhicule personnel

Le salarié requis de se servir de son véhicule pour se rendre au travail recevra une allocation de \$3.50 pour toute distance parcourue en dedans de six (6) milles. Pour une distance excédant six (6) milles, il recevra \$0.22 du mille à compter de la signa-

ture de la présente, et \$0.24 du mille à compter du 1er juin 1981, et ce, à partir du premier mille sans égard au nombre de passagers.

Le salarié utilisant son véhicule devra établir à la satisfaction de la Direction qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages à autrui.

ARTICLE 20 PENSION

20.01 Les frais de pension par repas pris pour les salariés résidant au camp n'excéderont pas le maximum prévu par la loi du salaire minimum du Québec et de l'Ordonnance pertinente.

20.02 Période de sécheresse

La Direction fournit gratuitement un quatrième repas par jour à tout salarié qui, durant une période de sécheresse, est requis de travailler tôt le matin et de terminer sa journée de travail au milieu du jour.

20.03 Echelle du personnel de cuisine

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

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

Le nombre d'hommes pourra varier de plus ou moins quinze (15) sans diminution ou augmentation dans les salariés de la cuisine.

ARTICLE 21 SYSTEME DE PAIE

21.01 Les salariés seront payés à l'office le mercredi ou le jeudi de chaque semaine aux heures de bureau pour la période se terminant le mercredi soir de la semaine précédente. La paie sera remise dans une enveloppe scellée. De plus, le détail des heures travaillées ou tout autre montant et les déductions autorisées seront inscrits sur une formule usuelle, laquelle sera remise à chaque salarié. Normalement, l'écart entre le bois coupé et le bois mesuré et payé, n'excédera pas une semaine.

21.02 La Compagnie avance aux salariés malades ou blessés les sommes ou parties des sommes auxquelles ils ont droit, venant de la Commission des Accidents de Travail de la Province de Québec ou du régime d'indemnité hebdomadaire, aussitôt que possible après attestation médicale et qu'il y a retard dans la réception de ces prestations. Pour se prévaloir de ce bénéfice, le salarié doit

s'engager par écrit à remettre à la Compagnie ses chèques dûment endossés provenant de la Commission des Accidents de Travail ou du Régime d'indemnité hebdomadaire.

ARTICLE 22 VANNE

22.01 Crédit aux salariés

Un crédit sera accordé aux salariés pour les pièces, l'essence et l'huile pour les scies mécaniques et l'équipement de sécurité et autres items vendus par la Compagnie.

Le total de tout achat pour scie mécanique fait au camp apparaîtra sur les feuillets T-4 et si la loi le permet, sur les feuillets TP-4.

22.02 Reçus

La Direction remet une copie de reçu à tout salarié qui reçoit une avance, et une facture pour tout achat à être porté à son compte. Ces deux documents sont signés par le salarié.

22.03 Liste de prix

Une liste de prix détaillée de toute la marchandise qui se vend au camp sera affichée au tableau d'affichage mentionnant les prix de chaque item.

22.04 Heures de vanne

Le magasin sera ouvert six (6) jours par semaine selon l'horaire établi par les deux parties.

22.05 Vérification de prix

Les salariés peuvent vérifier en tout temps les prix chargés par la Compagnie. En cas d'abus et de mauvais service, les plaintes peuvent être soumises à la Direction par le Comité Exécutif.

ARTICLE 23 HYGIENE ET SECURITE DANS LES CAMPS

23.01 La Direction et le Syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté, d'hygiène et de confort en vue de garder la santé des salariés par des lits propres, par un lavoir approprié et par une stricte observance des règlements d'hygiène dans les camps, tel qu'édicte par le Ministère de la Santé de la Province de Québec.

ARTICLE 24 OUTILS - VETEMENTS - ABRIS

24.01 Atelier de réparation

Un abri chauffé et équipé de l'outillage nécessaire sera aménagé pour la réparation des scies mécaniques seulement.

24.02 Entreposage de scies mécaniques

Des cases de sécurité seront aménagées pour l'entreposage des scies mécaniques.

24.03 Inventaire de pièces et de scies mécaniques

La Direction verra à ce qu'un inventaire suffisant de pièces et de scies mécaniques les plus utilisées soit à la disposition des salariés à l'office du commis et cela en tout temps.

24.04 Essence et huile au prix coûtant (Usage de la scie mécanique)

La Direction fournira aux salariés à la pièce pour l'usage exclusif de leur scie mécanique, l'essence et l'huile au prix coûtant.

24.05 La Direction fournira gratuitement des imperméables pour le lavage des machines, des gants et des tabliers pour les soudeurs et les mécaniciens et des couvre-tout pour les salariés affectés à la réparation. La Direction fournira aussi des chapeaux de sécurité à tous les salariés qui en ont besoin pour leur travail.

24.06 La Direction fournit gratuitement aux salariés de la cuisine des uniformes propres.

Les salariés à forfait recevront l'équipement suivant: gants ou mitaines de sécurité, habit de pluie, genouillère, hache pour débousqueuse et crochet.

Le coût de ces items sera porté au compte du salarié lorsqu'il les recevra et un plein crédit lui sera donné lorsqu'il les retournera.

En cas d'usure normale vérifiée par la Direction, l'équipement sera remplacé.

24.07 Comité de loisirs

Un comité des loisirs sera formé parmi les salariés réguliers du camp pour administrer les questions relatives aux loisirs, sports, cinéma, cantine, buanderie et autres questions semblables.

24.08 Les salariés qui comptent une (1) année d'ancienneté reçoivent vers le 1er décembre de chaque année, un montant de vingt dollars (\$20.00) pour l'achat de chaussures de sécurité.

La disposition qui précède ne s'applique pas aux mécaniciens "Koohring" car la pratique existante sera maintenue à l'effet de leur fournir une paire de chaussures de sécurité par année.

ARTICLE 25 SECURITE INDUSTRIELLE - PREVENTION DES INCENDIES

25.01 Afin de promouvoir la sécurité dans les chantiers de la Compagnie, tous les salariés couverts par cette Convention devront se conformer et cela comme condition d'emploi, aux règlements de la Compagnie en ce qui concerne le port obligatoire de l'équipement de sécurité.

Les représentants du Syndicat devront coopérer en faisant usage de l'équipement de sécurité porté par les salariés de la Compagnie. Tout salarié subissant des égratignures, coupures mineures, etc...

se présentera immédiatement au préposé aux premiers soins. Celui-ci, s'il juge à propos, l'enverra se faire examiner par le médecin de la Compagnie.

Tous les accidents devront être immédiatement rapportés au supérieur immédiat par la personne blessée, si elle le peut, et par tous les témoins.

- 25.02 Aucun salarié ne sera requis de travailler seul dans un endroit isolé considéré comme dangereux.
- 25.03 La Direction place des troussees de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des salariés.
- 25.04 Le Syndicat encouragera également ses membres à se prévaloir des avantages que la Direction leur offrira pour leur entraînement et leur sécurité.
- 25.05 Tous les salariés devront combattre les feux de forêt lorsqu'ils sont requis de le faire, et pour ce travail, ils ne seront pas payés moins que le taux établi par le Ministère des Terres et Forêts. Les salariés qui, pour fins de prévention d'incendies forestiers, sont désignés pour demeurer au camp en fin de semaine, sont payés au taux journalier de neuf (9) heures par jour. Ces heures ne font pas partie de la semaine normale du salarié.
- 25.06 Comité de sécurité
- a) Les parties s'engagent à coopérer à la prévention des accidents et des maladies industrielles et les mesures appropriées sont prises pour assurer le meilleur niveau possible de bien-être, de santé et de sécurité des salariés au travail.
- b) Un comité de sécurité est formé de trois (3) représentants de la Direction et de trois (3) représentants du Syndicat.

Les fonctions du comité sont les suivantes:

- 1) Etudier et présenter des recommandations à la Direction en vue d'améliorer les lieux physiques et les conditions matérielles de travail.
- 2) Formuler des recommandations à la Direction en vue d'arriver à obtenir le respect des règlements de sécurité en vigueur et des lois les régissant.
- 3) Etudier les plaintes formulées sur des conditions dangereuses et formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger.
- 4) Etudier les rapports relatant les pratiques dangereuses et recommander les mesures appropriées en vue d'éviter leur répétition.
- 5) Prendre connaissance des rapports d'accidents avec arrêt de travail et de tous les faits connus s'y rattachant. Dans le cas d'un accident grave, les détails de l'accident sont communiqués le plus tôt possible aux membres du comité. Le comité peut se réunir et étudier le cas, si jugé nécessaire.

- 6) Effectuer périodiquement des visites de tous les lieux de travail et identifier les situations ou les actions dangereuses.
- 7) Encourager les rencontres dans chacun des départements et les discussions portant sur la sécurité.

c) Tout temps consacré à une assemblée de sécurité par un membre syndical du comité est payé au taux qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, lorsque le temps ainsi consacré survient durant ses heures régulières cédulées de travail.

NOTE: La Direction peut accepter d'appliquer les dispositions du paragraphe précédent et de payer en plus les dépenses approuvées à tout membre syndical du comité de sécurité, qui assiste à des assemblées, forums ou séminaires ayant comme objectif d'instruire en matière de sécurité.

d) Le comité de sécurité se réunit environ tous les mois ou plus souvent, si le comité juge qu'il est nécessaire de le faire.

- 1) Le Syndicat avise par écrit la Direction mentionnant les noms des représentants du comité.
- 2) Tout changement de représentant syndical doit être communiqué par écrit à la Direction.
- 3) La présidence du comité est également partagée entre la Direction et le Syndicat et l'alternance se fait tous les six (6) mois.
- 4) Le procès-verbal des assemblées est rédigé par un membre choisi par le comité. Le procès-verbal est ensuite distribué à chaque membre du comité.
- 5) Les statistiques et les données relatives à la sécurité sont disponibles pour les membres du comité de sécurité.

e) Lorsqu'un inspecteur du gouvernement visite les lieux de travail, il est accompagné d'un représentant de la direction et d'un représentant syndical du comité.

ARTICLE 26 ENTRETIEN ET REPARATION DES MACHINES

- 26.01 La Compagnie fera l'entretien et la réparation de ses machines. Lors de bris, l'opérateur devra aider le mécanicien à faire la réparation sur la machine qu'il opère au taux de sa classification s'il est sur ses heures régulières de travail. L'opérateur de véhicule fait au début et à la fin de son quart de travail la vérification de sa machine, ce qui comprend la lubrification, le graissage et le nettoyage, et informe qui de droit des déficiences qu'il a constatées.

ARTICLE 27 ASSURANCE-FEU

- 27.01 La Compagnie assurera contre le feu, dans ses camps, les effets personnels de chaque salarié jusqu'à concurrence de \$500.00. Cette assurance ne couvre par les véhicules, l'argent et les scies mécaniques, sauf si les scies mécaniques sont remises dans le local prévu à cette fin. La Compagnie assurera contre le feu dans ses locaux les outils des hommes de métier jusqu'à concurrence de \$1,200.00.

27.02 Assurance-Groupe

Effectif à la date de signature et pour la durée de la présente convention les bénéfices de l'assurance-vie sont comme suit:

Vie entière:	\$20,000.
Mort accidentelle:	\$20,000. (double de vie entière)
Conjoint:	\$ 3,000.

Indemnité hebdomadaire et assurance-maladie complémentaire selon les conditions de la police maîtresse.

ARTICLE 28 ANNEXE DES SALAIRES

28.01 Les taux figurant en Annexe "A" demeurent en vigueur pendant toute la durée de la présente Convention à moins d'être modifiées selon les dispositions prévues à l'Article 29.

ARTICLE 29 CHANGEMENTS DANS LES CLASSIFICATIONS ET NOUVELLES CLASSIFICATIONS

29.01 Au cas de changement dans une des classifications ou méthodes de coupe énumérées à l'Annexe "A" de cette Convention, dû à de nouvelles méthodes d'opération ou à l'emploi de nouvelles machines ou si une nouvelle classification devait être établie pendant la durée de cette Convention, la Direction établira des taux provisoires et en avisera par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise en application de ces nouveaux taux.

Pour l'établissement de ces nouveaux taux, la Direction tiendra compte des taux d'occupation similaire ou s'y rapportant mentionnés à l'Annexe "A" de la Convention.

A la suite d'une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, depuis la mise en application de ces taux temporaires ou de la prolongation de cette période d'essai par consentement mutuel des parties, ces taux seront négociés entre les parties.

S'il y a entente, les taux modifiés ou les nouveaux taux feront partie de l'Annexe "A" et auront un effet rétroactif à compter du début de la période d'essai de trente (30) jours. S'il n'y a pas entente entre les parties, ils pourront soumettre le litige selon la procédure prévue à l'Article 7 de la Convention.

Si en dedans de la période d'essai de trente (30) jours la Direction abandonne la nouvelle méthode, le salarié recevra une rémunération journalière égale aux gains moyens des dix (10) semaines précédant le début de la période d'essai.

ARTICLE 30 SALAIRE GARANTI

30.01 Effectif à la date de signature et pour la durée de la présente Convention, le plan de salaire garanti s'appliquera selon les conditions suivantes:

a) Le temps perdu par un salarié pour des raisons autres que bris d'équipement ou dû à la température ne sera pas payé.

b) Dans les cas de bris d'équipement vérifié par le supérieur immédiat, le salarié régulier à l'heure sera payé le taux de son occupation régulière en autant qu'il ne refuse pas le travail qui peut lui être assigné par son supérieur immédiat.

c) Bris mécanique d'équipement de production pour un salarié à forfait.

1) Véhicule de production d'un contracteur

A partir du bris déclaré au contracteur ou en son absence au supérieur immédiat, du travail est offert pour le reste de la journée et le salarié régulier est payé selon le travail offert, au taux prévu à l'Annexe "A" en autant qu'il ne refuse pas le travail assigné et qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

Si aucun travail n'est offert à compter du lendemain du bris le salarié qui opère une machine de contracteur reçoit l'équivalent d'une demi-journée de salaire au taux prévu à l'Annexe "A" pour chacune des journées chômées à cause du bris, pour un maximum de deux (2) journées de salaire par semaine.

2) Propriétaires de débusqueuses à forfait

A partir du bris déclaré au supérieur immédiat ou en son absence au contracteur, un maximum de quatre (4) heures de salaire par semaine est payé selon le taux horaire prévu à l'Annexe "A" à l'opérateur de débusqueuse afin que celui-ci effectue ses réparations.

3a) Scie mécanique

Après vérification du bris par le supérieur immédiat et que ce bris ne peut être réparé en dedans d'une demi-journée, une autre scie sera louée au salarié au taux de \$2.70 par jour, gazoline et lubrifiants exclus. Cette location ne doit pas dépasser trois (3) jours par semaine. Si aucune scie n'est disponible, le salarié a droit aux compensations du paragraphe C-1.

b) Une allocation de \$4.00 par jour est accordée au salarié à l'heure qui utilise sa propre scie mécanique.

d) Allocation pour mauvaise température

A tous les trois mois, La Direction versera aux salariés à forfait qui, au même moment, ont accumulé plus d'un (1) an d'ancienneté, un montant équivalant à une (1) journée de travail au taux horaire prévu à l'Annexe "A".

e) Prime de neige

A compter du 1er janvier de chaque année et jusqu'au 30 avril inclusivement, la Direction paiera une prime de 10% sur les gains forfaitaires.

f) Les salariés à forfait qui sont requis d'exécuter du travail dans les pointes, selon la méthode "arbres en longueur" verront leur taux majoré de 15%.

ARTICLE 31 MESURES DISCIPLINAIRES

- 31.01 Les salariés doivent se conformer aux règlements établis par la Direction.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier du salarié pour une période d'un (1) an et ne peut, après cette période être invoqué contre le salarié à moins de récidive de même nature de la part du salarié dans la période de douze (12) mois. Tout salarié peut vérifier son dossier après entente avec le responsable de la Direction.

Toute action disciplinaire présentée par le personnel surveillant de la Direction pourra être sujette à la procédure de grief.

ARTICLE 32 DUREE DE LA CONVENTION

- 32.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er juin 1980 et le demeurera jusqu'au 31 mai 1982 inclusivement. Si l'une des parties veut mettre fin à cette Convention, ou la modifier en ajoutant ou en retranchant quelque terme que ce soit, elle devra en informer l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la Convention.
- 32.02 Si des négociations pour une convention nouvelle ou amendée se prolongent au-delà de la date d'échéance de la présente Convention, les termes et conditions de la présente Convention demeureront en vigueur.
- 32.03 Au cas où une disposition quelconque de cette Convention contreviendrait à des dispositions d'ordre public, soit fédérales, soit provinciales et deviendrait par conséquent nulle et non avenue, elle n'entraînerait pas la nullité de la Convention dans son ensemble, mais seulement celle de la disposition en question.
- 32.04 Les salariés qui ont quitté le service de la Compagnie avant la date de signature de la Convention n'ont droit à aucune rétroactivité ou bénéfices prévus par la présente Convention.

Salariés à forfait

Rétroactivité: \$36.00 par semaine travaillée depuis le 1er juin 1980.

Tous les autres salariés: La rétroactivité s'applique aux heures payées depuis le 1er juin 1980. (salariés actifs seulement)

ANNEXE " A "

TAUX A LA SEMAINE

CLASSIFICATION	Ancien taux	1er juin 1980	1er juin 1981
Cuisinier	\$362.60	\$398.60	\$434.60
Assistant-cuisinier	342.60	378.60	414.60
Marmiton	312.60	348.60	384.60
Préposé à l'entretien	312.60	348.60	384.60
Gardien de nuit	312.60	348.60	384.60

TAUX A L'HEURE

CLASSIFICATION	Ancien taux	1er juin 1980	1er juin 1981
Journalier	\$7.91	\$8.81	\$9.71
Aide-mécanicien	8.19	9.09	9.99
Mécanicien-soudeur "A"	9.57	10.47	11.46
Mécanicien-soudeur "B"	8.74	9.64	10.56
Menuisier "A"	8.74	9.64	10.56
Menuisier "B"	8.35	9.25	10.15
Chef de file	\$0.20 de plus que le plus haut taux payé dans l'équipe.		
Opérateur - Tracteur	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Niveleuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Forwarder 8'	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Chargeuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Tronçonneuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Camion / général	8.24	9.14	10.04
Opérateur - Camion / bois	8.24	9.14	10.04
Opérateur - Camion / tracteur	8.63	9.53	10.44

ANNEXE " A " (suite)

TAUX À L'HEURE

CLASSIFICATION	Ancien taux	1er juin 1980	1er juin 1981
Opérateur - Débusqueuse calvette	\$8.24	\$9.14	\$10.04
Opérateur - Ebrancheuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Ebrancheuse - façonneuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Abatteuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - Abatteuse - ébrancheuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - abatteuse - assembleuse	8.63	9.53	10.44
Opérateur - abatteuse - assembleuse /façonneuse	8.92	9.82	10.75
Opérateur - abatteuse - transporteur	8.92	9.82	10.75
Apprenti - opérateur (30 premiers jours de travail dans l'occupation)	8.24	9.14	10.04
Pour salarié à forfait Référence aux articles pertinents	8.24	9.14	10.04

NOTE: Le travail effectué par les opérateurs de débusqueuses est toujours rémunéré à forfait.

TABLE 1

ANNEXE " A "

TAUX A FORFAIT - ARBRES EN LONGUEUR

TAUX EN DOLLARS A L'ARBRE SELON LE
DIAMETRE

Diamètre en pouces	Date de la signa- ture de la conven- tion
5"	\$0.436
6"	0.513
7"	0.599
8"	0.654
9"	0.791
10"	0.989
11"	1.170
12"	1.416
13"	1.701
14"	2.019
15"	2.298
16"	2.628
17"	3.320
18"	3.494
19"	3.956
20"	4.436
21"	4.953
22"	5.513
23"	6.093
24"	6.731
25"	7.380
26" et plus	\$0.552/po additionnel

TABLE 2

ANNEXE " A "

TAUX A FORFAIT - DEBUSQUAGE ARBRES
ENTIERS A L'AIDE D'UNE DEBUSQUEUSE
A CABLETAUX EN DOLLARS A L'ARBRE SELON LE
DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

Diamètre en pouces	Date de la signa- ture de la conven- tion
5"	\$0.115
6"	0.132
7"	0.151
8"	0.176
9"	0.213
10"	0.267
11"	0.315
12"	0.381
13"	0.448
14"	0.543
15"	0.619
16"	0.707
17"	0.816
18"	0.940
19"	1.064
20"	1.193
21"	1.332
22"	1.482
23"	1.639
24"	1.809
25"	1.983
26" et plus	\$0.149/po. additionnel

TABLE 3

ANNEXE " A "

TAUX A FORFAIT - DEBUSQUER, EBRANCHER
AVEC DEBUSQUEUSE A CABLE MUNIE D'UN
PEIGNE ET ETETER AVEC UNE SCIE
MECANIQUETAUX EN DOLLARS A L'ARBRE SELON LE
DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

Diamètre en pouce	Date de la signa- ture de la conven- tion
5"	\$0.221
6"	0.241
7"	0.287
8"	0.311
9"	0.376
10"	0.470
11"	0.556
12"	0.673
13"	0.808
14"	0.959
15"	1.091
16"	1.247
17"	1.438
18"	1.658
19"	1.877
20"	2.105
21"	2.350
22"	2.615
23"	2.890
24"	3.192
25"	3.498
26" et plus	\$0.263/po. additionnel

POUR TOUS LES SALARIES A FORFAIT

Abattre, ébrancher complètement, débusquer en longueur d'arbre au chemin de camion et empiler avec débusqueuse. (Houpier coupé à trois (3) pouces.

Une équipe sera composée de deux (2) abatteurs et d'un (1) opérateur de débusqueuse. Les montants gagnés par l'équipe seront dévisés en parts égales.

La distance maximum de débusquage de la souche jusqu'au chemin où le bois est empilé est de 1,000 pieds.

Si toutefois une équipe est demandée pour couper et débusquer du bois au delà de 1,000 pieds de profondeur, la Direction doit s'entendre avec l'équipe concernée.

Tous les parterres de coupe où les blocs ont une superficie d'environ 1,000 pieds de largeur, le contour de chacun de ces blocs est plaqué à l'avance. Une fois un parterre de coupe terminé, l'équipe est tenue de prendre le parterre de coupe qui suit.

Là où la débusqueuse doit traverser un ruisseau, la Direction fera construire un ponceau.

A NOTER: Pour tous les taux à forfait précédemment établis, une allocation supplémentaire de \$37.60 par semaine est accordée selon la pratique établie. Cette allocation représente le montant acquis selon les termes et conditions des ententes précédant la présente convention pour ce qui a trait aux ajustements au coût de la vie. Date de signature - bois de huit pieds (8') \$22.00 du cunit.

ANNEXE " B "

CONDITIONS GENERALES

- .01 Les salariés payés à l'heure et à la semaine auront droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et l'après-midi de chaque jour.
- .02 Les heures de départ des salariés à forfait pour se rendre à leur travail seront conditionnées selon la demande générale des salariés concernés.
- .03 La Direction fournit gratuitement un transport adéquat entre le camp et Desmaraisville.
- .04 La Direction met gratuitement à la disposition des salariés un service de transport adéquat du camp à Val d'Or et/ou Roberval. Lorsque la Direction ne peut fournir un transport, l'allocation prévue à l'article 19.01 de la convention s'appliquera. Dans tel cas, la Direction ne paiera pas plus que pour le nombre de véhicules requis.
- .05 La Direction continue la pratique du système de coupon pour les repas.
- .06 La Direction servira des repas chauds pour les salariés travaillant la nuit. Collation (café et biscuits) est également servie le soir.
- .07 Si le temps de déplacement au lieu de travail affecte la production des salariés, la Direction donnera alors un repas chaud en forêt dans un camp portatif approprié.
- .08 Le président du Syndicat aura une chambre individuelle avec serrure où il pourra conduire ses affaires syndicales.
- .09 La Direction fera installer un téléphone public au camp.
- .10 La Direction fournira un camp portatif adéquat servant comme abri pour chaque groupe de bûcherons qui sera situé le plus près du lieu de leur travail.
- .11 Le contracteur propriétaire de débusqueuses verra à ce que ses débusqueuses soient en ordre pour le lundi matin.
- .12 Il sera loisible au salarié de visionner des films sur vidéo-cassettes ou autres dans ses temps libres.
- .13 En date de la signature de la Convention, tous les salariés recevront un montant forfaitaire de \$100.00.

ANNEXE " C "

FORMULE D'ADHESION ET DE RETENUE SYNDICALE DU SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS FORESTIERS DU LAC RELIQUE (F.T.P.F. - C.S.N.)

Article 111 de la convention collective

Je _____

Adresse _____

par la présente donne mon adhésion au Syndicat et j'autorise mon employeur à déduire de mes gains ma cotisation régulière qui comprend mon droit d'entrée au Syndicat au taux établi par le Syndicat légalement reconnu pour me représenter auprès de mon employeur, soit un montant de \$ _____ par mois.

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

Témoin

Signature

No. d'assurance sociale: _____

Date _____

EN FOI DE QUOI, les parties ont souscrit aux présentes en ce
10^e ième jour du mois de août 1980
1980 au Camp Anville, Québec.

KRUGER INC.

Rafael
José Luis
Landey

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU LAC RELIQUE (F.T.P.F. - C.S.N.)

Monique Perron
Luc Lel

Corine Gagné
Jeannine Michaud
FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET

Benoit Maltais

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

KRUGER INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU LAC RELIQUE (FTPF-CSN)

ET

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

Pour la durée de la présente convention collective, si la compagnie fait l'installation d'un nouveau camp dans les limites de la juridiction, il est entendu que la convention collective s'appliquera.

Signé au Lac Anville, le 6 août 1980.

KRUGER INC.

[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU LAC RELIQUE (FTPF-CSN)

[Signature]

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

Prot: 31-05-84

2.1711-13

'82 DFC -6 15 25

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

K R U G E R I N C.

DIVISION BOIS ET FORETS

GENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1983 03 08

M.T.M.S.R.

ET

S Y N D I C A T D E S T R A V A I L L E U R S

D U L A C R E L I Q U E (F . T . P . F . - C . S . N .)

ET

F E D E R A T I O N D E S T R A V A I L L E U R S

D U P A P I E R E T D E L A F O R E T (C . S . N .)

30 novembre 1982

La présente convention collective est modifiée pour refléter que les changements suivants:

Art. 3.04 Proposition syndicales acceptée à savoir: changer le mot "copie" par "originale".

Art. 3.08 Proposition syndicale acceptée à savoir: ajouter après le mot "payer" au Syndicat.

Art. 3.11 Proposition syndicale acceptée à savoir: ajouter après le mot affichage "vitrés et barrés".

Art. 5.03 Voir lettre de la Compagnie.

Art.11.01 Amender le texte pour lire:" une fois par année vers le 31 janvier + une liste par ordre d'ancienneté."

Art.12.01-A)Proposition syndicale acceptée à savoir: ajouter le nom du contracteur.

Art.12.01-B)Voir 11.04(nouveau) Une copie de la formule d'embauche des nouveaux employés sera remise au Syndicat.

Art.12.01-E)Proposition syndicale acceptée à savoir: remplacer " de l'ouvrage" par "du travail".

Art.12.02-H)Proposition syndicale acceptée à savoir: enlever le mot "temporaire".

Art. 12.03- A) Status Quo au texte actuel en ajoutant au dernier paragraphe:
... que celles établies précédemment. " la Compagnie tiendra compte du désir des employés tel qu'exprimé dans le paragraphe suivant".

Les salariés mis en disponibilité doivent lors de leur mise en disponibilité aviser par écrit le service du personnel de leur désir d'être rappelé à des occupations autres que la leur, en définissant quelle occupation.

Art. 16.08 Proposition patronale : biffer à la 7ième ligne " le dimanche ou".

Art. 13.00 Vacances
13.02 Effectif: 01 janvier 1983

- Trois(3) semaines après quatre(4) ans d'ancienneté.
- Quatre(4) semaines après neuf(9) ans d'ancienneté.

Art. 17.00 Prime de nuit
17.01 Effectif à la date de ratification:
.35¢/heure au lieu de .25¢/heure

Art. 20.00 Pension : Status Quo (lettre d'entente)

AUGMENTATION GENERALE

1° effectif : 01 juin 1982 : 1.00\$ l'heure

2° effectif : 01 juin 1983 : 1.00\$ l'heure

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2 ans : Du 01 juin 1982 au 31 mai 1984

RETROACTIVITE

La rétroactivité sera payée aux employés réguliers et calculée pour les heures effectivement travaillées.

Page 60 : Conditions générales

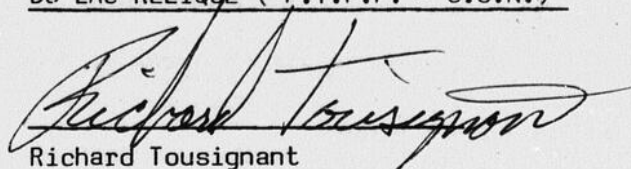
Item 13- Biffé

Page 51 : Rétroactivité

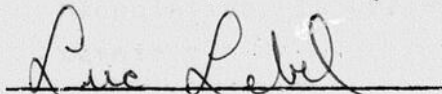
Employés à forfait : 10% du taux à l'arbre.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment mandatées ont signées
à Chapais le 30 novembre 1982.

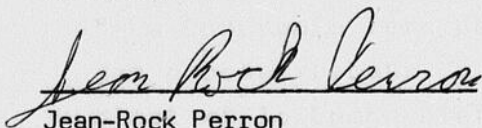
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU LAC RELIQUE (F.T.P.F. - C.S.N.)



Richard Tousignant

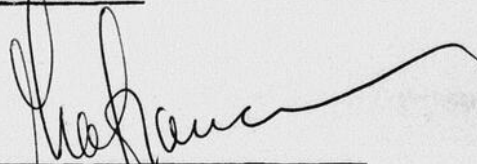


Luc Lebel

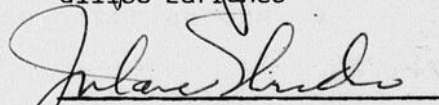


Jean-Rock Perron

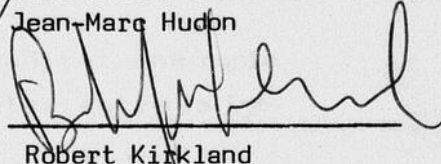
KRUGER INC.



Gilles Lafrance

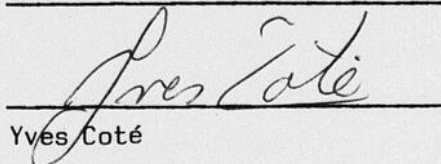


Jean-Marc Hudon



Robert Kirkland

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)



Yves Côté



Kruger Inc.
Division des Bois et Forêts
Section Anville

c 2.

Lac Anville, le 24 août 1982

M. Richard Tousignant
Président, Syndicat

Cher Monsieur,

Pour faire suite à notre séance de négociation, la présente confirme notre accord à savoir :


" La Compagnie fera parvenir au Syndicat, une copie des procès verbaux de toute rencontre entre le Syndicat et la Compagnie".

Espérant le tout à votre satisfaction.

Veillez me croire,

Bien à vous,

Kruger Inc.


Gilles Lafrance
Directeur des exploitations forestières.

Siège social
3285, chemin Bedford
Montréal (Québec) H3S 1G5
Télex : 055-60579
'Krupaco Mtl'
Tél. : (514) 737-1131

Exploitations forestières
Case postale 880
Chapais, Comté Abitibi (Québec)
GOW 1H0
Tél. : (418) 745-2673
Télex : 057-4243 'Krugerwood Anv'

LETTRE D'ENTENTE

Entre

K R U G E R I N C.
D I V I S I O N B O I S E T F O R E T

Et

L E S Y N D I C A T D E S T R A V A I L L E U R S
F O R E S T I E R S D U L A C R E L I Q U E
(F T P F - C S N)

Et

L A F E D E R A T I O N D E S T R A V A I L L E U R S
D U P A P I E R E T D E L A F O R E T
(C S N)

Objet: Liste d'ancienneté

Les parties, par leurs représentants dûment autorisés, se sont entendus sur les items suivants, comme suit:

- 1) Application de l'article 11.01 "Liste d'ancienneté"
 - a) La liste d'ancienneté officielle et cumulative sera faite, une fois par année vers le 15 janvier.
 - b) Une fois par année, soit vers le 15 juillet, une liste provisoire des nouveaux employés et de ceux qui ont quittés sera envoyée au Syndicat.

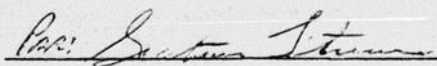
....2/

2/...

- 2) Les autres prévisions prévues à l'article 11.01 s'appliqueront tel que décrites.

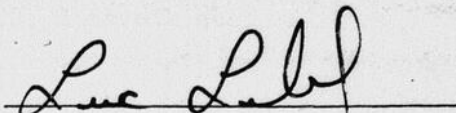
Signé au Lac Anville ce 10 mars 1981.

Pour Kruger Inc.

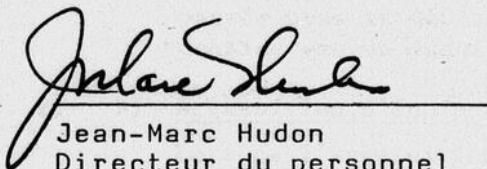


Gilles Lafrance
Directeur des exploitations forestières

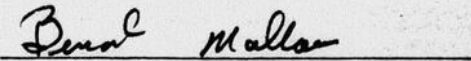
Pour le Syndicat



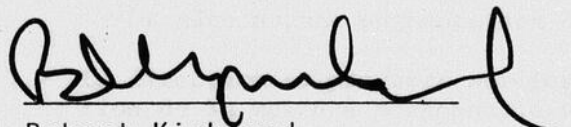
Luc Lebel
Secrétaire du Syndicat



Jean-Marc Hudon
Directeur du personnel et des relations industrielles



Benoit Maltais
Conseiller syndical de la F.T.P.F. (CSN)



Robert Kirkland
Directeur général des relations industrielles

Lettre hors convention

Chapais, 6 août 1980

Monsieur Maurice Perron, président
Syndicat des Travailleurs Forestiers
du Lac Relique (FTPF-CSN)

Monsieur Benoit Maltais
Conseiller syndical
Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt (CSN)

La présente fait suite à nos discussions lors du renouvellement de la convention collective le 6 août 1980, à savoir que:

1.- Horaire cuisine

La direction respectera la moyenne de quarante (40) heures par semaine et les clauses du temps supplémentaire applicables.

2.- A) Lors de la mise à pied, la direction continuera la pratique passée pour le déplacement sur le même type d'équipement et considèrera un essai loyal.

2.- B) Acquisition d'équipement lourd

Lors de l'acquisition d'une machine de production neuve, le contracteur donnera sérieuse considération à l'ancienneté de ses opérateurs assignés au même type d'équipement, à la condition que le salarié soit immédiatement capable de répondre aux exigences de la tâche et qu'une telle assignation n'entraîne aucune augmentation des coûts d'opération.

3.- La direction se penchera sur les problèmes suscités par l'utilisation de la voiture personnelle versus celles fournies par la direction.

KRUGER INC.

Par: _____





Kruger Inc.
Division des Bois et Forêts

Montréal, le 1er mai 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
Forestier du Lac Relique, (F.T.P.F.-
C.S.N.)
Attention: Monsieur Benoît Maltais.

OBJET: Loi sur les normes de travail
Décret 873-81
Section III - Chambre et pension

Cher monsieur,

Lors d'une rencontre patronale-syndicale tenue le 28 avril au Lac Anville, la gérance locale vous a mentionné les changements apportés par ordonnance gouvernementale sur le prix des repas qui est porté de .65¢ à \$1.20 qui doit être déduit aux employés pour chaque repas.

Vous avez demandé de respecter les circonstances qui existaient lors du renouvellement de la Convention Collective et de ce fait maintenir le statu-quo et de ne pas imposer l'augmentation des repas à nos employés.

Je dois aussi vous indiquer qu'effectif le 1er octobre 1981 l'ordonnance porte le prix du repas à \$1.25 chacun.

Après étude des coûts impliqués, et aussi des arguments que vous avez fait valoir lors de cette rencontre et avec lequel nous sommes d'accord à savoir: de respecter les conditions existantes lors de la signature du renouvellement de la Convention Collective de Travail.

.../2

Siège social
3285, chemin Bedford
Montréal (Québec) H3S 1G5
Télex : 055-60579
'Krupaco MU'
Tél. : (514) 737-1131

• Exploitations forestières
Case postale 880
Chapais, Comté Abitibi (Québec)
G0W 1H0
Tél. : (418) 745-2673
Télex : 057-4243 'Krugerwood Anv'

12-063

21711-13

Chibougamau, le 26 avril 1983

'83 MAI -3 13 33

mf

PAR MESSAGEUR

Kruger Inc.
Division Bois et Forêts
C.P. 880
Chapais, P.Q.

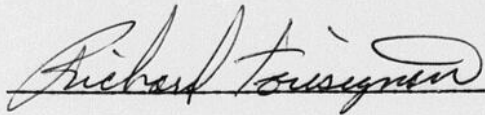
Att. M.Gilles Lafrance
Directeur des exploitations forestières

Monsieur,

La présente confirme, suite à la réunion des membres du Syndicat en assemblée générale tenue à Chapais le 26 avril 1983, l'acceptation de la proposition intervenue entre la compagnie Kruger Inc. et le Syndicat des Travailleurs Forestiers du Lac Relique le 21 avril 1983 à Chibougamau et annexée à la présente.

Bien à vous,

Syndicat des Travailleurs
Forestiers du Lac Relique



Richard Tousignant
Président du Syndicat

K R U G E R I N C.

DIVISION BOIS ET FORETS

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS

DU LAC RELIQUE (FTPF-CSN)

1° Suite à la rencontre du 21 avril 1983 entre le Syndicat et les représentants de la Compagnie relativement au règlement des griefs nos: 111, 113, 114, 121, 121A, 123, 123A, 126, 127, 127A, 128, moyennant le versement par la Compagnie d'un montant de 7,200.\$ payable au Syndicat à titre de dédommagement pour les frais encourus dans la préparation de ces cas, le Syndicat s'engage à retirer lesdits griefs sans admission de quelque nature que ce soit pour les parties et par le fait même, le Syndicat renonce à toute plainte, réclamation ou recours à l'égard desdits griefs.

2° Le règlement ci-haut mentionné est toutefois assujéti au consentement du Syndicat de reporter l'augmentation générale des salaires du 1er juin 1983 au 1er janvier 1984.

Les salaires présentement en vigueur demeureront inchangés jusqu'au 31 décembre 1983.

3° La présente entente constitue un engagement de principe pour les parties et son acceptation et le dépôt de celle-ci prendra effet qu'à partir d'une lettre de confirmation de l'exécutif du Syndicat que ses membres ont accepté en assemblée générale la présente entente.

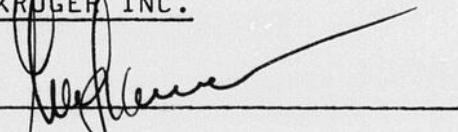
- 4° Il est convenu que le Syndicat s'engage à recommander l'acceptation de cette entente à son assemblée générale qui sera convoquée avant le 29 avril 1983, et le Syndicat s'engage à aviser la Compagnie de la décision de ses membres avant le 29 avril 1983.

Advenant le refus d'acceptation de cette entente, la présente entente sera annulée à toutes fins que de droit.

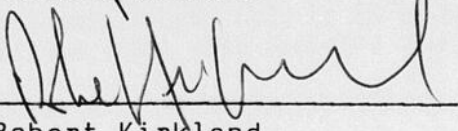
- 5° Pour les employés réguliers qui à la date de la signature de la présente n'ont pas perdu leur ancienneté, celle-ci sera maintenue sans accumulation jusqu'au 31 décembre 1983.
- 6° A moins de circonstances incontrôlables, la Compagnie envisage le début des opérations pour le début du mois de mai 1983.

En foi de quoi, les parties ont signées ce 21 avril 1983 à Chibougamau par leurs représentants dûment autorisés.

KRUGER INC.

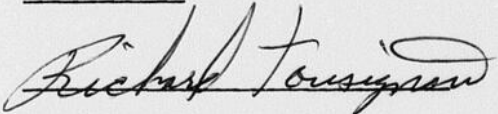


Gilles Lafrance

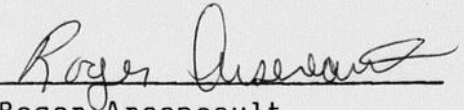


Robert Kirkland

SYNDICAT



Richard Tousignant



Roger Arseneault

Luc Lebel

ASSEMBLEE GENERALE
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU LAC RELIQUE (CSN)
Tenue à Chapais ce 26e jour du mois d'avril 1983.

ORDRE DU JOUR:

Amendements pour l'entente intervenue entre le Syndicat des travailleurs forestiers du lac Relique (CSN) et la Compagnie Kruger Ltée.

REPRISE DE LA COUPE DU BOIS

Il est proposé par Yvon Caron
secondé par Emilien Arsenault

Que la reprise de la coupe du bois avec les abatteuses de type "Koehring" recommence le 2 mai 1983.

ADOPTE A L'UNANIMITE

ANCIENNETE

Il est proposé par Janic Michaud
secondé par Marcien Cloutier

Que personne ne perde son ancienneté jusqu'au 1er janvier 1984.

ADOPTE A L'UNANIMITE

RETROACTIF 1983

Il est proposé par Benoit Arsenault
secondé par Florent Bolly

Que les calculs sur le rétroactif pour l'année 1983, soient vérifiés et corrigés.

ADOPTE A L'UNANIMITE

ENTENTE 21 AVRIL 1983

Il est proposé par Denis St-Pierre
secondé par Pierre Faucher

Que l'entente qui est intervenue à Chibougamau le 21 avril 1983 entre la Compagnie Krugen Ltée et le Syndicat des travailleurs forestiers du lac Relique (CSN) soit acceptée avec les amendements tels que lus.

ADOPTE A L'UNANIMITE

Richard Tousignant